

ARTIGIANSERVIZI
SERVIZI ALLE IMPRESE

©
Confartigianato
IMPRESE FOLIGNO

BILANCIO SA8000 ANNO 2010

BILANCIO SOCIALE 2010

INDICE

1. INTRODUZIONE

2. PRESENTAZIONE DEL SISTEMA CONFARTIGIANATO FOLIGNO

3. LE PARTI INTERESSATE DEL SISTEMA CONFARTIGIANATO FOLIGNO

4. IL SISTEMA CONFARTIGIANATO FOLIGNO E L'IMPEGNO NEL SOCIALE

5. LE ATTIVITA' DEL SISTEMA CONFARTIGIANATO FOLIGNO

6. POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

6.1 Lavoro Infantile

6.2 Lavoro Obbligato

6.3 Salute e Sicurezza

6.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

6.5 Discriminazione

6.6 Procedure Disciplinari

6.7 Orario di Lavoro/Retribuzione

6.8 Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

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

7.1 Lavoro Infantile

7.2 Lavoro Obbligato

7.3 Salute e Sicurezza

7.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

7.5 Discriminazione

7.6 Procedure Disciplinari

7.7 Orario di Lavoro

7.8 Retribuzione

7.9 Sistema di Gestione

BILANCIO SOCIALE 2010

1. INTRODUZIONE

Giunto alla quinta edizione, il “Bilancio Sociale” di Artigianservizi Srl e Confartigianato Imprese Foligno è uno strumento di trasparenza che la nostra Organizzazione si è data per un confronto interno ed esterno, con indicazioni e stimoli per un costante miglioramento del rapporto con tutti i portatori di interessi e il proprio Sistema di Gestione Integrato.

Il Bilancio descrive l’attività svolta nel 2009, i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri. Si propone, inoltre, di far conoscere ai vari stakeholders (portatori d’interesse), la politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, la natura degli impegni reali che Artigianservizi Srl e Confartigianato Imprese Foligno hanno assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

Nelle pagine che seguono, ci sono le informazioni qualitative e quantitative che evidenziano l’attuazione dei singoli requisiti della norma – nello specifico: Lavoro Infantile, Lavoro Obbligato, Salute e Sicurezza, Libertà di Associazione, Discriminazione, Pratiche Disciplinari, Orario di Lavoro, Retribuzione e Sistema di Gestione SA 8000. Sono inoltre presentati gli orientamenti e le indicazioni programmatiche relativi all’etica d’impresa seguiti, le attività avviate, gli interventi realizzati, i risultati conseguiti nel corso dell’anno 2009, l’impegno all’implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale e gli obiettivi di miglioramento per cui lavoreremo nel periodo 2010.

Il Bilancio Sociale è disponibile sul sito internet aziendale (www.artigianet.it) e sul sito dell’Osservatorio sulla Responsabilità Sociale S.A.W. (www.sawnet.info).

BILANCIO SOCIALE 2010

2. PRESENTAZIONE DEL SISTEMA CONFARTIGIANATO FOLIGNO

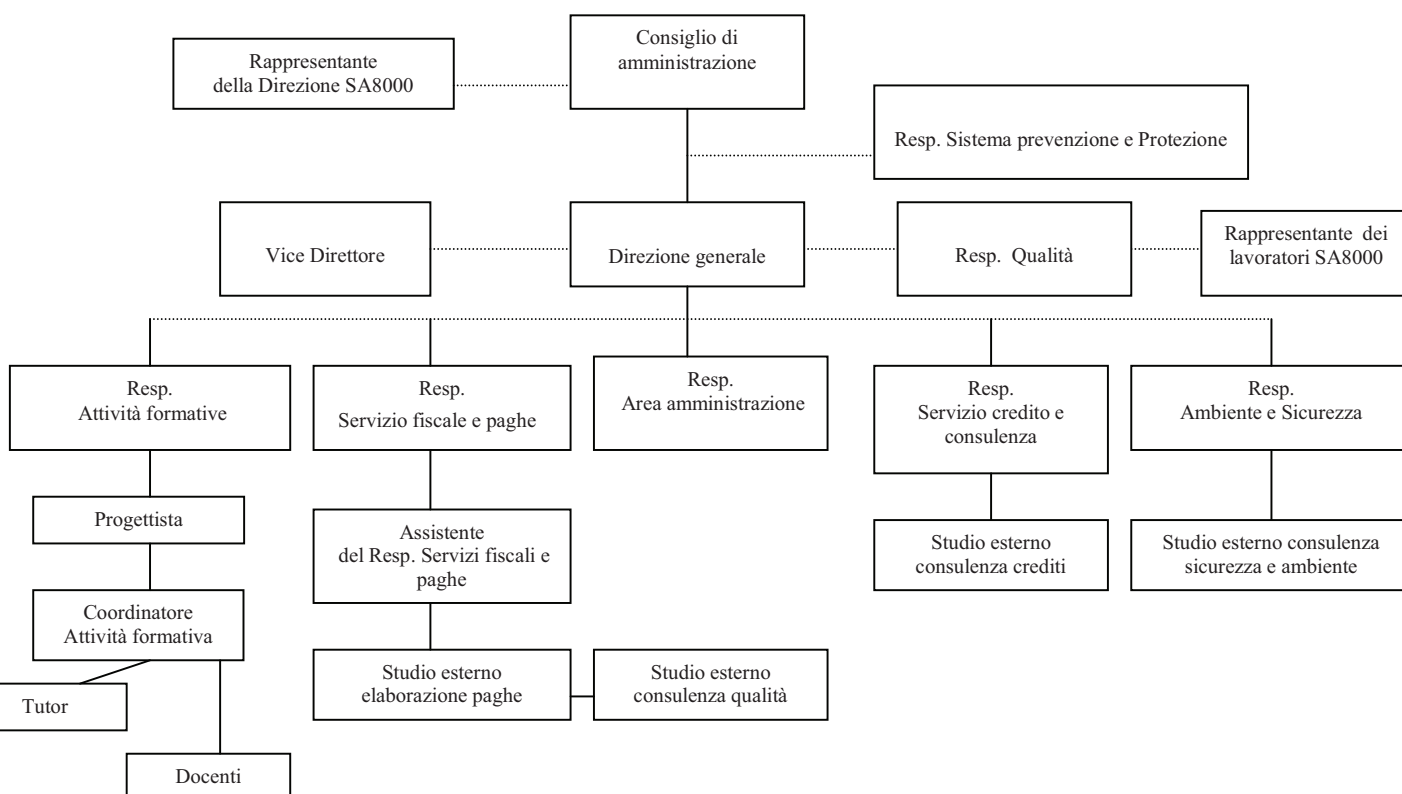
ARTIGIANSERVIZI S.r.l.

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 rinnovato ad ottobre 2009 la certificazione SA8000:2008 e nel febbraio 2010 LA Certificazione ISO 9001.

IL NOSTRO ORGANIGRAMMA AZIENDALE



BILANCIO SOCIALE 2010

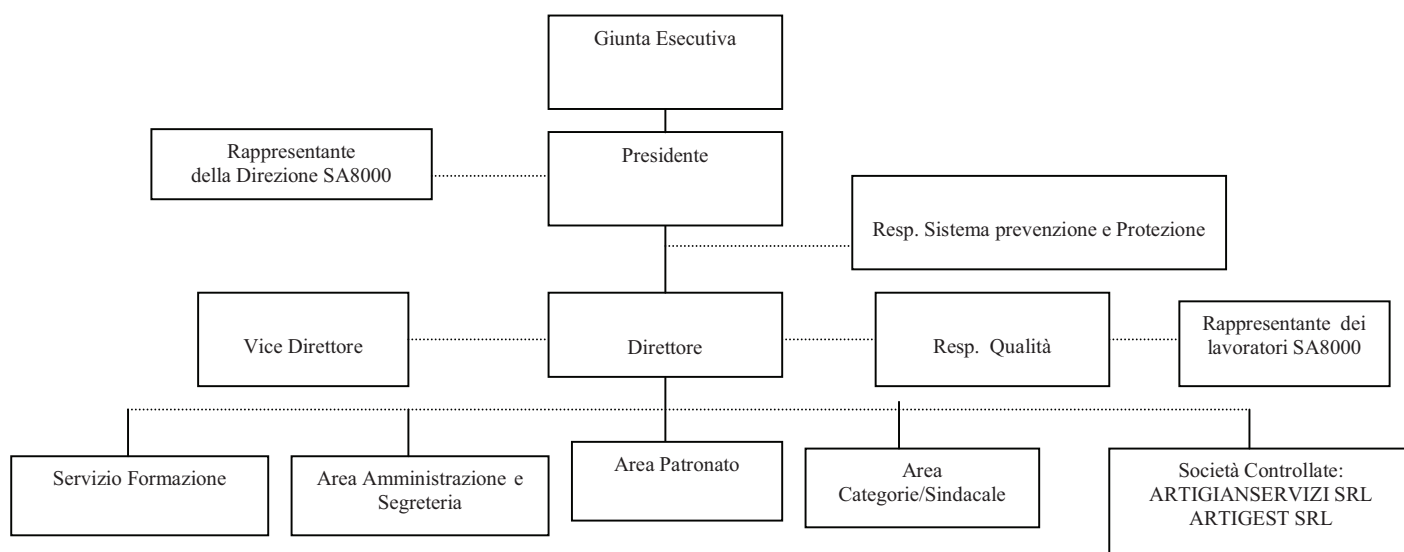
CONFARTIGIANATO IMPRESE FOLIGNO

Opera nel comune e in quelli limitrofi dal 10 ottobre 1949 in rappresentanza degli interessi degli associati, fornendo ad essi consulenza, assistenza ed erogando servizi.

La Confartigianato Imprese Foligno, ha lo scopo :

- di assistere e tutelare le Imprese aderenti ;
- di promuovere e tutelare in ogni campo gli interessi dell'artigianato, rappresentandolo nei confronti di qualsiasi amministrazione, autorità ed organizzazione ;
- di coordinare e coadiuvare l'attività di raggruppamenti di categoria e di gruppo costituiti nel proprio seno;
- di curare lo studio e la risoluzione, con la collaborazione e l'intesa dei propri Sindacati Provinciali, dei problemi relativi alla regolamentazione e disciplina dei rapporti provinciali di lavoro della categoria cui appartengono le aziende associate;
- di favorire la collaborazione fra le aziende della categoria e il raggiungimento di accordi per il regolamento dei rapporti economici collettivi che interessino le categorie rappresentate, nonché d'intesa con le altre categorie produttive per il perfezionamento della produzione e il suo migliore svolgimento e collocamento ;
- di promuovere ed attuare ogni iniziativa intesa ad assistere gli associati negli adempimenti relativi alla gestione delle loro imprese, anche mediante la istituzione di appositi servizi, ivi comprese le incombenze di natura fiscale, contabile, amministrativa, oltre che di carattere innovativo quali per la sicurezza, l'ambiente, la qualità e l'organizzazione aziendale.

IL NOSTRO ORGANIGRAMMA AZIENDALE



MISSION DEL SISTEMA CONFARTIGIANATO FOLIGNO

La Direzione persegue l'obiettivo dell'eccellenza nell'erogazione dei propri servizi tramite l'investimento nella professionalità dei collaboratori. I responsabili delle rispettive Funzioni si concertano per garantire unità d'intenti e d'indirizzo e inoltre si impegnano a mantenere ottimale, all'interno di tutta l'Organizzazione, un sereno clima di collaborazione volto a coinvolgere e rendere empaticamente partecipe tutto il personale degli obiettivi di qualità e Responsabilità Sociale d'Impresa prefissati dalla Direzione. Le persone, a tutti i livelli, costituiscono l'essenza del Sistema Confartigianato Foligno e il loro pieno coinvolgimento permette di ottimizzare le capacità individuali nel raggiungimento degli obiettivi di sicurezza, ambientali e di qualità dell'Organizzazione.

L'efficienza di un'impresa non si misura solo a partire dalla capacità della stessa di creare valore economico aggiunto per se, ma di trasferire ricchezza, sotto varie forme, anche a tutti i suoi stakeholders. Tali diseconomie positive coinvolgono un'ampia sfera di portatori di interessi della Società i Lavoratori, la Comunità, i Clienti e Fornitori in una sfera più allargata. La capacità di Artigianservizi e Confartigianato Foligno di partecipare attivamente ad azioni di interesse per la collettività è testimoniata dall'invito costante che viene rivolto all'organizzazione di essere parte attiva nelle iniziative pubbliche sia in qualità, di testimonial positivo che di patrocinatore di iniziative benefiche e culturali. La cooperazione come motore per la trasmissione di messaggi positivi alla collettività.

Artigianservizi e Confartigianato Foligno sono quotidianamente impegnata in attività a favore di una sana crescita dei giovani attraverso il patrocinio in iniziative culturali ad associazioni, erogando inoltre contributi in favore di ONG per progetti specifici.

Nell'etica della Società è inoltre insito il concetto di rispetto e tutela dell'ambiente interessato dalle nostre attività produttive.

A tutto ciò si affianca la ricerca di un miglioramento continuo. Il più consistente patrimonio del Sistema Confartigianato Foligno è il personale. La consapevolezza da parte del personale di essere una risorsa partecipe alla crescita della squadra e lo stimolo a “fare bene fare meglio” sono lo strumento propulsore di tutta la catena del valore realizzata. Questo stimolo viene costantemente alimentato coinvolgendo tutti i dipendenti e collaboratori nei progetti di crescita aziendale, miglioramento degli standard qualitativi implementabili, e nella soddisfazione, non solo dei propri Clienti, ma di tutti i portatori di interessi che interagiscono con l'Organizzazione.

La vision di Artigianservizi è che, attraverso un sistema di Responsabilità Integrato di Qualità e Responsabilità Sociale attuato dall'Organizzazione, si riesca a migliorare il benessere sociale, coinvolgendo

BILANCIO SOCIALE 2010

in questo i collaboratori, rendendoli partecipi e protagonisti dei successi aziendali e del beneficio che alla collettività deriva da tale operare responsabile.

Artigianservizi e Confartigianato Foligno chiedono a chiunque desideri lavorare nell'Organizzazione, la condivisione della visione e punta all'integrazione delle persone all'interno dell'azienda con lo sviluppo dello spirito e del lavoro di squadra, indispensabile per il raggiungimento di elevati standard qualitativi e di risultato: per questo motivo ciascuno è invitato a mettere la propria esperienza a disposizione di tutti, attraverso un confronto e dialogo continuo.

3. LE PARTI INTERESSATE DEL SISTEMA CONFARTIGIANATO FOLIGNO

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. IL SISTEMA CONFARTIGIANATO FOLIGNO E L'IMPEGNO NEL SOCIALE

La comunità locale è un punto di riferimento ineludibile per la nostra Associazione la quale si è attivata erogando una diversificazione di servizi, diventati uno dei principali strumenti di interazione del sistema associativo con la comunità locale per contribuire al miglioramento della qualità della vita della società e diffondere una cultura di collaborazione con il territorio.

Il 2009 è stato un anno importante che ha portato al rafforzamento e al consolidamento di Artigianservizi e Confartigianato Foligno come presenza sul territorio grazie alla rete di collaborazioni e contatti che sono stati avviati anche con altre associazioni.

Focus incentrato sulla realtà del territorio e su progetti di immediato impatto e ricaduta a livello locale, all'interno di alcuni principali ambiti di intervento: giovani, politica e società, assistenza sociale, promozione della cultura e del territorio.

5. LE ATTIVITA' DEL SISTEMA CONFARTIGIANATO FOLIGNO

Nell'anno ambito della formazione il Sistema Confartigianato Foligno ha visto incrementare la sua attività con corsi di formazione a pagamento e gratuiti.

Sono stati erogati n. 6 corsi a pagamento per clienti/fornitori/associati in tema di D.LGS 81/2008 oltre alla partecipazione a progetti di formazione finanziata con la Regione Umbria e la Provincia di Perugia.

Il più importante progetto di formazione finanziata è stato sicuramente il "PIANO FORMATIVO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE DELLA RETE IMPRESE ARTIGIANE" che ci ha visti impegnati come capofila in un percorso integrato di informazione, formazione ed accompagnamento alle imprese presenti in particolare nel territorio di Foligno con particolare riferimento alla sicurezza nei luoghi di lavoro e ai diritti sindacali dei lavoratori.

Con questo progetto, che ha visto la partecipazione di 150 occupati, si è cercato di innalzare il livello di qualità delle imprese aderenti, puntando su tematiche quali l'implementazione del controllo di gestione, l'informatica e la sicurezza, nell'ottica dell'innalzamento professionale e culturale degli addetti ai lavori.

Per l'anno 2010 è previsto l'avvio di un nuovo progetto formativo "M.I.T.O. Miglioramento, Innovazione Tecnologica e Organizzativa – Piano integrato per lo sviluppo competitivo delle PMI" che si propone di sostenere il rilancio del settore artigianale e dei servizi locale, attraverso azioni di sostegno allo sviluppo dell'innovazione tecnologica, organizzativa e riposizionamento strategico in un'ottica di rilancio dei settori anche a livello internazionale.

BILANCIO SOCIALE 2010

Sono previsti interventi formativi in vari settori ed in particolare sugli Adempimenti dei Lavoratori in materia di Formazione, Informazione, Addestramento come previsto dal Testo Unico Sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (dove è prevista la partecipazione di 14 imprese e 18 partecipanti), sulla qualità e marchio etico (dove è prevista la partecipazione di 19 imprese e 34 partecipanti).

6. POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO con l'adozione del sistema, si impegnano a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2008, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegnano inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2008.

6.1 Lavoro Infantile

ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO si impegnano a garantire che all'interno delle loro organizzazioni 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 ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO si impegnano 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 e CONFARTIGIANATO FOLIGNO si impegnano 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.

BILANCIO SOCIALE 2010

ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO. si impegnano 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 impegnano 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.

6.2 Lavoro Obbligato

ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO si impegnano 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.

6.3 Salute e Sicurezza

ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO si impegnano affinché siano osservate all'interno della struttura tutte le norme previste in termini di sicurezza come da D.LGS 81/2008. A tal fine la stessa ha realizzato un documento di valutazione dei rischi.

6.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO si impegnano 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).

6.5 Discriminazione

ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO si impegnano 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, ceti, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale e affiliazione politica. In ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO, 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 e CONFARTIGIANATO FOLIGNO 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.

6.6 Procedure Disciplinari

All'interno di ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO 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

BILANCIO SOCIALE 2010

all'interno dell'azienda e prevedono dei provvedimenti dell'azienda a comportamenti ben precisi dei dipendenti.

Tutti i dipendenti di ARTIGIANSERVIZI S.r.l. e CONFARTIGIANATO FOLIGNO 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. e CONFARTIGIANATO FOLIGNO si impegnano e dichiarano di astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare, o altrimenti discriminare il dipendente che fornisca informazioni riguardanti l'osservanza della norma.

6.7 Orario di Lavoro/Retribuzione

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. e CONFARTIGIANATO FOLIGNO si impegnano 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 e CONFARTIGIANATO FOLIGNO non vengono effettuati accordi in nero o contratti che tendano a violare norme di legge in materia di lavoro.

6.8 Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. e CONFARTIGIANATO FOLIGNO si impegnano al monitoraggio e al miglioramento continuo, in particolare:

BILANCIO SOCIALE 2010

- 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.

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

7.1. 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,

BILANCIO SOCIALE 2010

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, in aumento nell'anno 2008 e 2009.

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.

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2009

Nel corso del 2009 si sono istaurati rapporti di collaborazione con associazioni ed organizzazioni non governative nella difesa delle persone più deboli.

AREA SA8000	OBIETTIVO	RISULTATO	ESITO
LAVORO INFANTILE E MINORILE	AUMENTARE LA SENSIBILITA' SULLA TUTELA DEI MINORI E DELLE PERSONE PIU' DEBOLI	ISTAURATI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE CON DUE ISTITUTI SCOLASTICI	POSITIVO

BILANCIO SOCIALE 2010

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2010

Si mantiene l'obiettivo del 2009 di istaurare rapporti di collaborazione con associazioni ed organizzazioni non governative nella difesa delle persone più deboli e di prevedere riunioni formative 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	DICEMBRE 2010	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

7.2. 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

BILANCIO SOCIALE 2010

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.

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2009

Abbiamo voluto aumentare la consapevolezza del personale sui propri diritti e doveri cercando di fornir loro un'adeguata formazione attraverso il Responsabile SA8000. E' stato organizzato un incontro a novembre 2009 durante il quale sono state comunicate le modalità attraverso cui è possibile contattare il RL SA8000 ovvero facendo segnalazioni attraverso telefono, email o cassetina suggerimenti/reclami.

E' stata fatta inoltre la formazione sulla nuova norma SA 8000:2008 e illustrata la situazione aziendale relativa a tali punti. L'obiettivo previsto per il 2009 è stato raggiunto e l'organizzazione farà in modo che venga svolto almeno un incontro annuale.

AREA SA8000	OBIETTIVO	RISULTATO	ESITO
LAVORO OBBLIGATO	MIGLIORAMENTO PERCEZIONE CLIMA AZIENDALE	EFFETTUATO INCONTRO TRA LAVORATORI E RLSA800	POSITIVO

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2010

Gli obiettivi 2009 vengono mantenuti anche per il 2010.

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
LAVORO OBBLIGATO	MIGLIORAMENTO PERCEZIONE CLIMA AZIENDALE	EFFETTUARE ALMENO UN INCONTRO TRA LAVORATORI E RLSA800	DICEMBRE 2010	RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA8000

7.3. 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.

BILANCIO SOCIALE 2010

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.

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2009

Le tematiche della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresentano un elemento cardine della vision di ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO, da sviluppare e perseguire a tutti i livelli aziendali, partendo proprio dal lavoratore, e da diffondere presso tutti gli Stakeholders.

Infatti, l'impegno a migliorare le condizioni di lavoro non può prescindere dal miglioramento delle condizioni di sicurezza e igiene, nel pieno rispetto di quanto stabilito dalla convenzione ILO 155 concernente la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché dal nuovo D.lgs 81/2008 e da tutta la normativa relativa alla sicurezza sugli ambienti di lavoro.

Il puntuale controllo degli aspetti ambientali, anche attraverso una continua formazione ed informazione del personale ed una corretta gestione delle attività e delle attrezzature, al fine di garantire un luogo sicuro

BILANCIO SOCIALE 2010

e salubre ai lavoratori ed alla popolazione esterna, sono punti di forza della Politica del Sistema Confartigianato Foligno.

Uno dei punti di forza del Sistema Confartigianato Foligno è una politica attenta, portata avanti a tutti i livelli aziendali, basata sulla sensibilizzazione continua sui principi e le procedure in materia di sicurezza su luoghi di lavoro.

L'automezzo aziendale viene tenuto costantemente sotto controllo con cadenza annuale e gli interventi effettuati sono registrati. I macchinari e le attrezzature seguono un piano di manutenzione ordinaria.

Annualmente viene redatto il Piano di Formazione del personale che, oltre a contenere corsi specifici sull'attività lavorativa svolta, prevede momenti di incontro per affrontare temi quali le pari opportunità, l'aumento dello spirito di squadra e la collaborazione tra colleghi. Nella creazione del piano di formazione sono stati coinvolti i vari responsabili di area che hanno provveduto a segnalare le esigenze formative del settore e proporre gli interventi formativi necessari. Tutte le proposte sono state raccolte e analizzate nonché prese in considerazione durante la stesura del programma di formazione.

Viene svolta puntualmente la sorveglianza sanitaria. Vengono monitorate le scadenze e fissate le visite in collaborazione con il medico.

Il piano di formazione interna per l'anno 2009 prevedeva la partecipazione ad almeno 17 giornate formative su diversi ambiti, il personale ha partecipato a ben 28 incontri formativi di cui n. 3 riferiti all'area ambiente e sicurezza e n. 1 all'area paghe.

AREA SA8000	OBIETTIVO	RISULTATO	ESITO
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	CREAZIONE DI UN PIANO DI FORMAZIONE ANNO 2010	PARTECIPAZIONE A 28 INCONTRI FORMATIVI DI CUI N. 3 IN RIFERIMENTO AL D.LGS 81/2008	POSITIVO

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2010

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	CREAZIONE DI UN PIANO DI FORMAZIONE ANNO 2010	- ALMENO UN INCONTRO FORMATIVO ALL'ANNO PER TUTTI I LAVORATORI SU SALUTE E SICUREZZA	DICEMBRE 2010	RESP. SISTEMA PREVENZIONE E PROTEZIONE

BILANCIO SOCIALE 2010

7.4. 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.

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.

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2009

Si è cercato di promuovere i momenti d'incontro tra RL SA8000 e i lavoratori, in modo da trasmettere loro la funzione di mediazione propria di tale ruolo e creare un rapporto di fiducia e collaborazione reciproca. Organizzando un incontro si è voluto aumentare la consapevolezza del personale sui propri diritti e doveri cercando di fornir loro un'adeguata formazione attraverso il Responsabile SA 8000 e ribadendo i metodi attraverso i quali è possibile contattare il RLSa8000

AREA SA8000	OBIETTIVO	RISULTATO	ESITO
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE	MIGLIORAMENTO PERCEZIONE CLIMA AZIENDALE	EFFETTUATO INCONTRO TRA LAVORATORI E RLSA800	POSITIVO

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2010

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE	MIGLIORAMENTO PERCEZIONE CLIMA AZIENDALE	EFFETTUARE ALMENO UN INCONTRO TRA LAVORATORI E RLSA800	DICEMBRE 2010	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

BILANCIO SOCIALE 2010

7.5. 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	2008	2009	2010
N. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	0	0	0
N. CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO	7	7	8
N. STAGISTI	1	1	2
N. RESPONSABILI DI SETTORE DONNE	2	3	3

BILANCIO SOCIALE 2010

N. RESPONSABILI DI SETTORE UOMINI	1	1	1
--------------------------------------	---	---	---

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2009

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra e prevenire atti discriminatori o lesivi della sfera personale di ciascuna lavoratore ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO ha attuato un apposita riunione con il Rappresentante dei lavoratori SA8000 ed ha inserito a sistema strumenti di semplice ed immediato impiego per segnalazione di soprusi e/o comportamenti discriminatori subiti (cassetta reclami e segnalazione anonima sul sito www.artigianet.it).

AREA SA8000	OBIETTIVO	RISULTATO	ESITO
DISCRIMINAZIONE	NON AVERE SEGNALAZIONI SU QUESTO PUNTO	EFFETTUATO INCONTRO TRA LAVORATORI E RLSA800 DOVE SONO' STATI INSERITI A SISTEMA STRUMENTI PER SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI	POSITIVO

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2010

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 2010	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

7.6. Procedure Disciplinari

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

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2009

Il ricorso alle pratiche disciplinari è previsto solo dopo ripetuti solleciti verbali e per gravi motivi quali ad esempio assenza ingiustificata, abbandono del luogo di lavoro, comportamenti scorretti nei confronti dei

BILANCIO SOCIALE 2010

colleghi di lavoro o dei superiori, comportamenti e/o atteggiamenti lesivi della dignità della persona o lesivi dell'immagine della Società

E' stato esposto in bacheca un estratto del CCRL sulle procedure disciplinari previste dal contratto applicato.

Nell'ultimo anno non è stato avviato alcun provvedimento disciplinare.

AREA SA8000	OBIETTIVO	RISULTATO	ESITO
PROCEDURE DISCIPLINARI	NON AVERE SANZIONI DISCIPLINARI	E' STATO ESPOSTO IN BACHECA UN ESTRATTO DEL CCRL SULLE PROCEDURE DISCIPLINARI PREVISTE DAL CONTRATTO APPLICATO	POSITIVO

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2010

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 2010	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

7.7. 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 settimane sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze 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.

BILANCIO SOCIALE 2010

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2009

L'azienda cerca di rispondere ad ogni richiesta di flessibilità nell'orario di lavoro da parte dei collaboratori per andare incontro alle loro esigenze individuali o familiari. Ciò nasce dalla visione della Direzione, convinta dell'importanza di conciliare vita privata e lavoro, dall'altro lato dalla grande disponibilità delle lavoratrici a modificare i loro orari per aiutare i colleghi.

La Società è sempre stata sensibile al rapporto tra lavoro e vita privata, cercando di andare incontro alle esigenze delle lavoratrici/lavoratori (che sono le più varie).

AREA SA8000	OBIETTIVO	RISULTATO	ESITO
PROCEDURE DISCIPLINARI	NON AVERE SANZIONI DISCIPLINARI	NON SI SONO AVUTE SANZIONI DISCIPLINARI	POSITIVO

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2010

Gli obiettivi 2009 vengono mantenuti anche per il 2010.

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 2010	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

7.8. 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 e CONFARTIGIANATO FOLIGNO hanno previsto il riconoscimento di un superminimo ad personam.

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2009

L'obiettivo di miglioramento del 2009 è stato raggiunto in quanto non si sono avute segnalazioni o reclami in merito a tale punto della norma. Gli stage organizzati all'interno dell'azienda sono stati organizzati in convenzione con la Provincia e le Università allo scopo di fornire ai tirocinanti un'esperienza utile per il loro futuro che possa ampliare le loro conoscenze.

Nel 2009 è stata assicurata la regolarità dei pagamenti degli stipendi, nel corso dell'anno è stato stipulato un nuovo tirocinio formativo.

BILANCIO SOCIALE 2010

AREA SA8000	OBIETTIVO	RISULTATO	ESITO
RETRIBUZIONE	NON AVERE SEGNALAZIONI IN MERITO A TALE REQUISITO	NON SI SONO AVUTE SEGNALAZIONI	POSITIVO

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2010

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
RETRIBUZIONE	CONVERSIONE DI TIROCINI IN CONTRATTI DI LAVORO	CONVERSIONE DI TIROCINI IN CONTRATTI DI LAVORO	DICEMBRE 2010	RESPONSABILE SA8000

7.9. 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

BILANCIO SOCIALE 2010

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 e dalla Rag. Eleonora Cavaldesi eletta nell'anno 2008. Quest'ultime stanno svolgendo un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

Pianificazione ed implementazione

ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO garantiscono 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 e CONFARTIGIANATO FOLIGNO hanno stabilito e mantengono attive procedure appropriati 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 una procedura di monitoraggio dei fornitori sulla base del livello di criticità.

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2009

Il cammino è iniziato: è stata inviata nel 2006 una lettera ai fornitori in cui veniva 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.

Nell'anno 2007 è stato approvato dalla Provincia di Perugia il progetto "Etica ed Impresa" che aveva come obiettivo di avviare una serie di interventi tra loro integrati al fine di favorire l'inserimento della dimensione sociale nelle strategie di sviluppo delle PMI. Nell'ambito di tale progetto è stato creato un percorso integrato di informazione, formazione ed accompagnamento nell'elaborazione di modelli di riferimento di pratiche di Responsabilità Sociale progettati su misura per specifici gruppi di imprese presenti in particolare nel territorio di Foligno.

I risultati possono essere così sintetizzati:

- Promozione sul territorio della cultura della Responsabilità Sociale delle Imprese;
- Supporto delle imprese nelle attività di autovalutazione e nelle scelte di gestione responsabile;
- Organizzazione di momenti informativi su temi inerenti alla Responsabilità Sociale e sui suoi strumenti;
- informazione su normative che agevolano le imprese ad intraprendere azioni di responsabilità sociale.

Al progetto hanno partecipato dieci fornitori principali della società con i seguenti risultati:

- nove hanno ottenuto il marchio "Artigianato Etico"
- cinque si sono iscritti all'Osservatorio Etico.

BILANCIO SOCIALE 2010

Nell'anno 2009 le società hanno provveduto a monitorare i fornitori e collaboratori dell'organizzazione sulla base della procedura della qualità PGQ 7.4.

AREA SA8000	OBIETTIVO	RISULTATO	ESITO
CONTROLLO DEI FORNITORI	QUALIFICARE TUTTI I FORNITORI E I COLLABORATORI DELL'ORGANIZZAZIONE RISPETTO AI REQUISITI SA8000	SI E' IN ATTESA DI RIPRESENTARE IL PROGETTO "ETICA & IMPRESA" SECONDA EDIZIONE	IN ATTESA

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2010

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
CONTROLLO DEI FORNITORI	QUALIFICARE TUTTI I FORNITORI E I COLLABORATORI DELL'ORGANIZZAZIONE RISPETTO AI REQUISITI SA8000	PROGETTO M.I.T.O.	DICEMBRE 2010	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

Problematiche ed azioni correttive

ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO indagano, trattano e rispondono alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità/non conformità della politica aziendale e ai requisiti della norma.

ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO assicurano 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 interna

E' stata predisposta una rete intranet grazie alla quale i dipendenti possono semplificare e migliorare lo scambio delle informazioni e la gestione del lavoro all'interno della azienda: dalle informazioni lavorative, alle informazioni, materiali e procedure riguardanti argomenti d'interesse comune, da strumenti come rubrica, agenda e modelli di documento da utilizzare per realizzare fax, lettere, fino al reperimento di

BILANCIO SOCIALE 2010

modulistica, procedure operative e manuali organizzativi sempre aggiornati sia SA 8000 che UNI EN ISO 9001.

Comunicazione esterna

ARTIGIANSERVIZI e CONFARTIGIANATO FOLIGNO hanno 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.

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2009

L'obiettivo di miglioramento per l'anno 2009 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.

AREA SA8000	OBIETTIVO	RISULTATO	ESITO
COMUNICAZIONE ESTERNA	RENDERE DISPONIBILE ALLE PARTI INTERESSATE IL BILANCIO SOCIALE E LA POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	E' STATO PUBBLICATO SUL SITO INTERNET WW.ARTIGIANET.IT E IN SAWNET.INFO IL BILANCIO SOCIALE E LA POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	POSITIVO

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2010

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 2009 e fissati gli obiettivi per l'anno 2010 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 2010	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000