

1. Considerazioni generali

1.1. Descrizione

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di Mediterranea Service srl; esso fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della Società.

Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della Società nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

È elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la politica, che il riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di Mediterranea Service srl

Il Bilancio Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

1. è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura le prestazioni nel campo sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio-lungo termine
2. è un mezzo di comunicazione, perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati, che compartecipano così meglio e più ampiamente alla condotta di Mediterranea Service srl

Il presente documento è diffuso tramite la sua distribuzione presso gli uffici della società, la pubblicazione sul sito www.mediterraneaservice.it e l'invio alle parti interessate.

1.2. Destinatari

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con la società, ed in particolare a:

soci
dipendenti
clienti
sindacati
comunità locale
fornitori.

Mediterranea Service srl chiede a tali soggetti di compartecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

1.3. Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da Mediterranea Service srl e comunicare, in maniera chiara e

trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

definire i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento della società

fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società

favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati

realizzare pienamente il sistema di responsabilità sociale e la certificazione SA8000.

2. Profilo

2.2. Struttura organizzativa e responsabilità

La struttura organizzativa di Mediterranea Service srl prevede che il Direttore abbia il presidio di quattro diversi settori:

Personale, che sovrintende all'intera gestione delle risorse umane

Tecnico, che coordina le squadre e sviluppa il lavoro presso i clienti

Commerciale, che si occupa della gestione gare e dei contratti

Amministrativo, che gestisce la parte amministrativa e contabile.

Tali settori sono correlati logicamente e funzionalmente mediante flussi di attività, informazioni e servizi che si svolgono nell'ottica del valore aggiunto per il cliente e del bilanciamento dei carichi di lavoro per il personale.

Il Direttore, inoltre, si avvale di figure di staff per i seguenti aspetti:

qualità

ambiente

sicurezza

Per la Responsabilità Sociale ricopre egli stesso il ruolo di Rappresentante della Direzione, mentre il Rappresentante dei Lavoratori è stato regolarmente eletto.

Le responsabilità principali in merito al sistema di responsabilità sociale SA8000 (di qui in poi: SRS) sono di seguito sintetizzate.

Direzione:

riferisce al Presidente

definisce ed approva la politica della Responsabilità Sociale

determina il Programma di Responsabilità Sociale, con la collaborazione delle altre figure interessate

effettua il riesame del SRS al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della politica e del Sistema e di definire le azioni di miglioramento

approva il Bilancio Sociale SA8000.

Rappresentante della Direzione:

riferisce alla Direzione

collabora con il rappresentante dei lavoratori per la corretta applicazione del SRS

garantisce che quanto indicato nei documenti del SRS sia rispettato ed attuato

è responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del SRS, con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori

si interfaccia con il RSPP per quanto riguarda la corretta applicazione degli

adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro
elabora il Bilancio Sociale SA8000, con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori e dei soggetti interessati
collabora all'elaborazione del Programma di Responsabilità Sociale e del Riesame del SRS
è responsabile della gestione delle non conformità e delle azioni correttive / preventive del SRS
è responsabile dei rapporti di Mediterranea Service srl con i soggetti interessati è responsabile dei rapporti con l'ente di certificazione
partecipa all'elaborazione del piano di formazione.

Rappresentante dei lavoratori:

collabora con il rappresentante della Direzione per la corretta applicazione del SRS
facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione, come loro diretto portavoce
collabora all'attuazione e al monitoraggio del SRS
collabora all'elaborazione del Bilancio Sociale SA8000, del Programma di Responsabilità Sociale e del Riesame del Sistema
partecipa alla risoluzione delle non conformità e delle azioni correttive/preventive del SRS per quanto necessario
partecipa all'elaborazione del piano di formazione

Per le modalità di scelta del Rappresentante della Direzione e del Rappresentante dei lavoratori si rimanda ai paragrafi dedicati.

3.2. Principi

L'impostazione etica di Mediterranea Service, sopra delineata si riconosce dunque nei seguenti principi cooperativi, espressi nelle linee-guida confederali:

Adesione libera e volontaria: l'adesione alla società deve essere volontaria e non deve essere oggetto di restrizioni artificiali, né di discriminazioni sociali, politiche, razziali o religiose.

Controllo democratico da parte dei soci: la società è un'organizzazione democratica, dove i soci hanno uguale diritto di voto.

Partecipazione economica dei soci: l'eventuale interesse sul capitale sociale deve essere limitato; gli avanzi di gestione appartengono ai soci e devono essere ripartiti in modo che nessuno sia favorito, secondo finalità di sviluppo degli affari sociali, istituzione di servizi comuni, distribuzione ai soci.

Autonomia e indipendenza: la società è un'organizzazione autonoma e indipendente da altre organizzazioni.

Educazione, formazione e informazione: la società deve fornire ai soci, dirigenti, amministratori e dipendenti l'educazione e la formazione necessarie per poter contribuire efficacemente allo sviluppo della società stessa. Deve inoltre curare la diffusione presso

l'opinione pubblica dei principi, dei metodi e dei benefici della cooperazione.

Cooperazione tra cooperative: la società, al fine di soddisfare più efficacemente i propri soci e di rinforzare l'intero movimento cooperativo, deve operare attivamente ed in modo coordinato assieme alle altre cooperative su scala locale, nazionale ed internazionale.

Impegno verso la collettività: la società lavora per lo sviluppo sostenibile della collettività di cui sono espressione ed alla quale appartengono attraverso politiche approvate dai loro soci.

3.3. Valori

L'etica e i principi di Mediterranea Service srl sono primariamente e concretamente rivolti al servizio di chi lavora e dei suoi valori.

Mediterranea Service srl, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri

lealtà, intesa come fedeltà ai principi e all'identità di Mediterranea Service srl

responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze

impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine

trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà

rispetto, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento con gli altri

solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza.

4. I Soggetti Interessati (Stakeholder)

4.1. Individuazione

I soggetti interessati sono quelle parti sociali che hanno relazioni significative con la società: si tratta di persone e/o organizzazioni che hanno rilievo sulla vita aziendale e/o che ne subiscono le conseguenze.

Il processo di realizzazione della politica di responsabilità sociale in Mediterranea Service srl ha previsto dunque, come punto centrale, il processo di coinvolgimento dei soggetti interessati.

Tale processo è stato strutturato nelle tre fasi dell'individuazione dei soggetti e del loro grado di influenza, della definizione delle modalità di rappresentanza e di coinvolgimento, della valutazione dei temi sui quali coinvolgerli.

Per quanto riguarda tali temi, essi coincidono con i requisiti di responsabilità sociale espressi dalla SA8000 per i Dipendenti e i Soci, mentre riguardano il tema dello sviluppo sostenibile per altre categorie.

I soggetti interessati sono i seguenti:

Soci - si tratta delle figure che hanno fondato la società o che sono entrati successivamente a farne parte; lavorano nella società, si riuniscono nell'Assemblea e scelgono il CdA.

Dipendenti - sono le figure che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la società; comprendono le seguenti categorie: dirigenti, impiegati, operai.

Clienti - i clienti sono costituiti dalla P.A. (ad esempio, musei, teatri, scuole) e da clientela privata (aziende ed organizzazioni varie); sono prevalentemente situati nella provincia di Ancona e nella regione Marche.

Sindacati - i sindacati maggiormente rappresentati in Mediterranea Service srl sono CISL, CGIL e UIL.

Comunità locale – intesa come gli abitanti della città di Ancona, rappresentata dal Comune e dai suoi dirigenti.

Fornitori - i fornitori sono prevalentemente fornitori di prodotti, come i prodotti di pulizia.

5. Requisiti di responsabilità sociale SA8000

5.1. Lavoro infantile

5.1.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Si premette che in Italia la legislazione vigente¹ prescrive un'età minima di anni 16 per l'accesso al lavoro, in conseguenza del recente innalzamento dell'obbligo scolastico a 10 anni. Il mancato rispetto di tale requisito è punito con sanzione penale.

Il principio legislativo afferma, cioè, che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico, evidenziando il collegamento funzionale che esiste tra l'assolvimento di tale obbligo e l'accesso al lavoro.

Infatti l'assolvimento del suddetto obbligo, che è volto a tutelare la crescita psicointellettuale del giovane, fa presumere che sia stata raggiunta la maturità necessaria affinché egli possa svolgere legittimamente e proficuamente un'attività lavorativa

Mediterranea Service srl. si riconosce pienamente non solo nella legge, ma anche nei suoi principi fondativi, che sono la base per uno sviluppo armonioso e, allo stesso tempo, competitivo del nostro Paese.

Di conseguenza, Mediterranea Service srl esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i fornitori e subfornitori.

A tali fini, Mediterranea Service srl ha definito apposite procedure documentate e regolarmente attuate che stabiliscono le regole di ricerca, selezione ed assunzione del personale, oltreché il monitoraggio dei fornitori e subfornitori.

Mediterranea Service srl ha, inoltre, regolarmente in uso le procedure documentate del sistema qualità certificato, dove è prevista la verifica degli adempimenti legislativi riguardo la gestione del personale, sia per le risorse interne, che per i fornitori e subfornitori.

Nel caso siano riscontrate situazioni di lavoro infantile, Mediterranea Service srl ha definito la seguente politica di rimedio:

- coinvolgimento dell'organizzazione che utilizza lavoro infantile in azioni che permettano l'allontanamento del bambino dal lavoro, il suo recupero scolastico ed il supporto economico alla famiglia di provenienza

- interruzione dei rapporti commerciali con quelle organizzazioni che non accettano di porre rimedio all'utilizzo di lavoro infantile

- coinvolgimento dei servizi sociali nel recupero di tali situazioni.

Tale politica è volta a garantire ai bambini ed ai giovani lavoratori la frequenza scolastica ed ad assicurare loro il supporto necessario per risolvere le situazioni di difficoltà in cui siano coinvolti.

¹ Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 622

5.1.2. Situazione e dati di riferimento

L'organico di Mediterranea Service srl. presenta un'età media di circa 42 anni, con una tendenza all'aumento. Tale tendenza può essere interpretata come elemento di fidelizzazione delle risorse umane, che preferiscono rimanere nella Società rispetto ad altre scelte. Attualmente tutto il personale risulta essere maggiorenne.

Mediamente nel 2012, trovano occupazione in Mediterranea Service srl 35 persone. Questo numero è in crescita rispetto al dato degli ultimi tre anni che era sostanzialmente stabile.

5.2. Lavoro obbligato

5.2.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Per lavoro obbligato si intende ogni forma di lavoro che un lavoratore sia chiamato a svolgere involontariamente, o sotto costrizione, o sotto la minaccia di una qualche forma di penale.

Esso può assumere numerosi aspetti tra cui:

- forme contrattuali temporanee in cui un imprenditore impedisce al lavoratore di lasciare liberamente il lavoro;

- lavoro vincolato cioè quello in cui una persona è costretta a lavorare non per un compenso, ma per saldare un debito contratto da lui stesso o da terzi;

- costrizione al lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli strumenti normativi nazionali, è necessario far riferimento allo Statuto dei Lavoratori e ai principali contratti collettivi nazionali, oltre che territoriali, che disciplinano la contrattazione sul lavoro.

Più di recente, il nuovo Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ha emesso disposizioni atte a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare.

Mediterranea Service srl evita totalmente il ricorso o il sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato in qualsiasi forma; non è presente, infatti, alcun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Al momento dell'avvio del rapporto di lavoro non è richiesto al personale né il rilascio di depositi in denaro oppure in altra utilità equivalente, né documenti di identità in originale, né dichiarazioni d'impegno "in bianco" alle dimissioni.

La procedura della gestione del personale specifica le regole d'azione e di monitoraggio della Società in tal senso.

5.2.2. Situazione e dati di riferimento

In Mediterranea Service srl non esistono situazioni di lavoro obbligato.

È, anzi, possibile affermare che, poiché la fedeltà negli anni da parte delle risorse umane è elevata, come già precedentemente accennato, ciò significa anche che il clima aziendale è positivo.

Tale clima deriva da una molteplicità di fattori, tra i quali vi sono:

- l'esplicazione dei principi e dei valori di riferimento in comportamenti pratici lo spirito di squadra che da sempre permea la società
- la valorizzazione dell'impegno e dei risultati
- l'attenzione alle situazioni personali che presentano forti problematiche
- la chiarezza nella definizione delle responsabilità e delle mansioni da svolgere lo sviluppo delle capacità professionali tramite la formazione e l'affiancamento.

Con riguardo all'ultimo punto indicato, dall'anno 2008 si è iniziata una raccolta dei dati relativa alla formazione del personale, in particolare la percentuale di ore di formazione sulle totali risulta abbastanza stabile nel tempo e pari al 0.2% per l'anno 2012.

Mediterranea Service srl fornisce inoltre ai suoi dipendenti una serie di "benefits" volti a facilitare la vita lavorativa nel suo quotidiano trascorrere.

Si citano a proposito:

- servizio di mensa aziendale
- buoni-pasto
- indennità di rimborso giornaliera per le trasferte
- copertura assicurativa contro gli infortuni.

Mediterranea Service srl non concede prestiti ai propri dipendenti; ammette, comunque, la concessione

di anticipi sulla ordinaria remunerazione nel caso di straordinaria e motivata necessità, riservandosi una valutazione specifica nel merito.

5.3. Salute e sicurezza

5.3.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Il nuovo Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori prevede, in sintesi, l'adozione di "buone prassi", cioè di soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il valore della prevenzione, del resto, è noto e costantemente applicato in Mediterranea Service srl; le recenti statistiche nazionali (fonte: A.I.PRO.S. 2007) indicano, infatti, che per ogni infortunio che dà luogo ad assenza dal lavoro si sono verificati 10 infortuni lievi per cui è sufficiente la medicazione sul posto e ben 110 incidenti di lavoro senza conseguenze, cioè mancati infortuni.

Quindi gli infortuni possono diminuire se si studiano i "mancati infortuni" e le loro cause, tra le quali si citano:

- fattori personali: problemi che causano disattenzione, nervosismo, stanchezza;
- azioni pericolose: atti non sicuri come non usare gli indumenti protettivi, eccessiva

fretta, eccessiva familiarità;

condizioni tecniche di pericolo: ad esempio cavi in tensione, attrezzi in cattivo stato, condizioni atmosferiche precarie, rumore, videoterminali;

incidente dall'ambiente operativo: l'ambiente, il contesto operativo, il luogo di lavoro (ad esempio un gradino rotto, un pavimento sdrucchiolevole, un microclima inadatto).

In tal senso, Mediterranea Service srl ha adottato misure adeguate per prevenire i rischi, gli incidenti e i danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale e gli altri luoghi di lavoro.

La Società, infatti, ha realizzato e mantiene attivo un sistema di gestione della sicurezza e salute del personale, che prevede:

la presenza di un responsabile nominato dalla direzione e di un rappresentante dei lavoratori

l'analisi e la valutazione documentata del rischio e l'adozione di opportune misure di contrasto e protezione

la nomina del medico competente

la presenza di una squadra di primo soccorso

la formazione continua relativamente ai rischi, alle misure di prevenzione e protezione nonché alle corrette prassi operative

il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito, compresi i servizi igienici.

Le procedure e le registrazioni di riferimento sono definite nel sistema sicurezza adottato dalla Società.

La Società facilita le neomamme e le signore in attesa di maternità non solo rispettando i requisiti di legge, ma anche favorendo la dislocazione delle stesse su lavori che richiedano una fatica minore, e concedendo orari che permettano un'equilibrata conciliazione tra tempi di lavoro e tempi familiari.

La Società, inoltre, ha posto attenzione ai nuovi requisiti che compaiono nel recente testo legislativo di riferimento ed ha in corso l'aggiornamento di quanto necessario, sia a livello di valutazione dei rischi, che a livello delle relative modalità di prevenzione, in modo tale da rispettare i tempi previsti per la definitiva entrata in vigore della nuova legge.

Con il supporto di specialisti in psicologia del lavoro si è già provveduto ad effettuare la valutazione di eventuali situazioni di stress correlato al lavoro ottenendo risultati lusinghieri in merito alla serenità lavorativa dei dipendenti.

5.4. Situazione e dati di riferimento

Per infortunio sul lavoro si intende ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa, concetto che comprende non solo le lesioni fisiche, ma anche psichiche.

Gli elementi integranti l'infortunio sul lavoro sono:

la lesione

la causa violenta

l'occasione di lavoro.

Il concetto di "occasione di lavoro" richiede che vi sia un nesso causale tra il lavoro e il verificarsi del rischio cui può conseguire l'infortunio. Il rischio considerato è quello specifico, determinato dalla ragione stessa del lavoro. E' infortunio sul lavoro anche il così detto "infortunio in itinere", cioè quello occorso al lavoratore nel tragitto compiuto per recarsi o tornare dal luogo di lavoro a casa.

Sono considerati infortuni sul lavoro anche quelli dovuti a colpa del lavoratore stesso.

Per quanto riguarda la situazione sulla sicurezza dei lavoratori, il sistema di gestione per la sicurezza di Mediterranea Service srl gestisce e tiene sotto controllo due indicatori di infortunio :

IF Indice di Frequenza, che fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate:

$$IF = \frac{\text{numero infortuni}}{\text{numero ore lavorate}} \times 1.000.000$$

IG Indice di Gravità, che indica il numero delle giornate di inabilità, invalidità o morte per ogni mille ore lavorate:

$$IG = \frac{\text{numero gg. di assenza}}{\text{numero ore lavorate}} \times 1.000$$

L'andamento di questi indici è riportato in allegato nel "Tabella indicatori SA8000".

I valori risultano molto stabili nel tempo, il 2012 presenta una diminuzione di tutti gli indici.

Il criterio che è stato utilizzato per il conteggio di tali dati è "per competenza": tale criterio aggrega, cioè, i casi di infortunio secondo la data del loro accadimento, indipendentemente dall'epoca della notifica all'istituto assicuratore o della loro definizione clinica o amministrativa.

Il Servizio di Protezione e Prevenzione di Mediterranea Service srl analizza i dati degli infortuni in maniera molto precisa andando a differenziare eventi che hanno causato assenze inferiori o superiori ai 3 giorni lavorativi. I dati qui esposti comprendono sia gli infortuni con assenza superiore ai 3 giorni, sia quelli con assenza inferiore.

Vengono inoltre valutati gli infortuni in relazione alle parti del corpo coinvolte, nel "Tabella indicatori SA8000" viene riportato in maniera grafica la situazione, come incidenza percentuale sul totale degli incidenti, per il 2012 per ogni parte del corpo considerata.

Dalle analisi emerge come la tipologia e la frequenza degli infortuni ripartiti per parte del corpo abbiano un andamento tipico per il settore.

5.5. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

5.5.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Il diritto dei lavoratori e degli imprenditori di costituire organizzazioni e di aderirvi è parte integrante di una società libera ed aperta.

La libertà di associazione è, infatti, una libertà civile ed è alla base del progresso sociale ed economico.

Ad essa è collegato il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, dove la libertà di parola e di rappresentanza divengono aspetti fondamentali di un lavoro dignitoso e pluralista.

Mediterranea Service srl rispetta pienamente il diritto di tutto il personale di organizzare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva; il personale è pienamente consapevole di tali diritti.

Esistono, infatti, all'interno di Mediterranea Service srl associazioni e rappresentanze sindacali liberamente costituite ed utili per il percorso di sviluppo comune della società.

A tali fini sono disponibili luoghi di riunione e attrezzature; nessuno dei rappresentanti sindacali, inoltre, subisce discriminazioni, molestie, intimidazioni o rappresaglie.

Una copia del Contratto Nazionale di Lavoro è a disposizione dei dipendenti presso l'ufficio personale, che rimane disponibile per ogni chiarimento al riguardo.

Mediterranea Service srl conferma quindi la sua elevata propensione al confronto, al dialogo e alla discussione nell'ottica della trasparenza di relazione con i lavoratori e i loro rappresentanti.

5.5.2. Situazione e dati di riferimento

In Mediterranea Service srl sono presenti 2 RSU nominati direttamente dal personale; tali rappresentanti sindacali partecipano regolarmente alle riunioni con la Direzione aziendale, dove i temi trattati liberamente riguardano:

- contratto di lavoro nazionale e locale
- accordi sindacali
- qualifiche e inquadramenti
- sicurezza e salute dei lavoratori
- formazione
- strumenti di flessibilità
- trasferte e rimborsi spese
- ambiente di lavoro.

Per quanto riguarda le ore di sciopero presso la Società, sono sempre state storicamente ridotte, normalmente le cause di tali scioperi sono comunque ascrivibili a fattori che esulano da iniziative particolari della Società.

5.6. Discriminazione

5.6.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

La Costituzione italiana, all'articolo 3, stabilisce che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Tale fondamentale requisito civile, democratico e libertario è pienamente accolto dalla Società, fin dal suo stesso statuto.

Mediterranea Service srl, infatti, non mette in atto, né sostiene la discriminazione tra i lavoratori: questo sia all'atto dell'assunzione, che durante la remunerazione e le relative politiche, durante l'accesso all'addestramento e alla formazione, nonché nelle fasi di promozione, licenziamento o pensionamento.

Ogni lavoratore gode, quindi, di eguali diritti indipendentemente dall'etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

La diversità delle persone è considerata per Mediterranea Service srl un arricchimento, piuttosto che una problematica, e tale convinzione è condivisa sia dalla Direzione, che da tutto il personale.

Tali aspetti sono documentati nelle procedure dei sistemi gestionali di riferimento, ed in particolare nella procedura di gestione del personale.

5.6.2. Situazione e dati di riferimento

Il settore di lavoro in cui opera Mediterranea Service srl è un settore in cui, storicamente, la manodopera femminile ha costituito la preponderanza dei lavoratori.

Considerando che molte posizioni di responsabilità sia operative che gestionali sono occupate da personale femminile, si ritiene che l'aspetto delle pari opportunità non ponga particolari problematiche.

Per quanto riguarda l'aspetto dei lavoratori stranieri, il loro impiego è abbastanza costante nel corso degli anni, come conferma di un mutamento sociale a livello nazionale e di una maggiore integrazione nel tessuto locale.

5.7. Procedure disciplinari

5.7.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Lo Statuto dei lavoratori esprime con chiarezza, tra gli altri aspetti, che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Mediterranea Service srl, ben conscia di tali regole, non mette in atto, né sostiene l'uso e le pratiche di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Tali regole sono documentate, oltre che nel contratto di lavoro, nelle procedure del

sistema di responsabilità sociale (Provvedimenti disciplinari)

Come previsto dal contratto, le procedure disciplinari applicabili al personale comprendono le seguenti azioni:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- licenziamento.

5.7.2. Situazione e dati di riferimento

La Direzione, ha adottato una politica del personale improntata alla massima chiarezza e definizione dei diritti e dei doveri.

Così come si è passati a contratti di lavoro più equi e favorevoli per i dipendenti, si è cominciato ad applicare con maggior rigore lo strumento delle procedure disciplinari con l'obiettivo di garantire il buon funzionamento dell'organizzazione e la corretta erogazione del servizio al cliente.

Nel corso del 2012 si sono registrati n°1 provvedimenti relativi al mancato rispetto di una istruzione di lavoro.

5.8. Orario di lavoro

5.8.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Nella legislazione italiana per orario di lavoro si intende "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

Nei provvedimenti legislativi degli ultimi anni, in ossequio alle Direttive Europee in materia (Direttiva 2003/88/CE9), tale orario si è ridotto nei termini di numero di ore, ma si è ampliato come flessibilità di gestione.

Mediterranea Service srl conosce e condivide l'importanza del giusto equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di riposo ed opera perché tale equilibrio sia ricercato e raggiunto da tutti, nel rispetto delle esigenze di coordinamento.

Il contratto di lavoro applicato in Mediterranea Service srl è il contratto collettivo nazionale di lavoro, recentemente rinnovato, che presenta novità in ordine a diversi punti, tra i quali:

- il contrasto dei fenomeni di lavoro nero e di dumping contrattuale nelle gare d'appalto
- la qualifica dei profili professionali
- la facilitazione per le ferie e i permessi dei lavoratori immigrati
- richiamo alla previdenza complementare

e, più in particolare:

il miglioramento delle norme e dei compensi per l'uso del part-time

la garanzia del riposo giornaliero di 8 ore a coloro che svolgono la prestazione giornaliera frazionata in due riprese, con possibilità di deroga per un massimo di 4 volte nell'arco dell'anno per ciascun lavoratore. L'eventuale prestazione in giorno di riposo è compensata con la maggiorazione dello straordinario festivo.

Mediterranea Service srl rispetta pienamente le regole contrattuali ed adotta una settimana lavorativa standard di 40 ore.

Mediterranea Service srl garantisce ai lavoratori un giorno di riposo settimanale.

Poiché le sedi di lavoro sono, per la maggior parte dei dipendenti, diverse, Mediterranea Service srl effettua tramite i propri supervisor un attento monitoraggio del rispetto delle regole in materia.

5.8.2. Situazione e dati di riferimento

Storicamente l'organizzazione Mediterranea Service srl esclude in modo pressoché totale il ricorso al lavoro straordinario.

I supervisor organizzano, infatti, in maniera autonoma il lavoro proprio e dei collaboratori con l'obiettivo di rimanere costantemente all'interno del normale orario di lavoro.

Questo concorda, tra l'altro, con quanto descritto generalmente nei contratti con la clientela, che è prevalentemente pubblica.

Per quanto riguarda le forme contrattuali applicate sono a tempo indeterminato e a part-time, su turni di lavoro diversi a seconda delle necessità del cliente; tali turni non esulano in nessun caso dalle regole del contratto nazionale del lavoro.

Il volume di ore di lavoro erogato da Mediterranea Service srl è riportato nella tabella indicatori" e dimostra come il percorso di sviluppo della società sia di respiro pluriennale.

Il ricorso alle ore di straordinario è riportato anch'esso nel Report.

Si denota una buona capacità della società di rimanere nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario.

5.9. Retribuzione

5.9.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Dal punto di vista della legge, la retribuzione è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta: essa rappresenta, cioè, la principale obbligazione in capo al datore di lavoro, connotandolo come un contratto oneroso di scambio.

L'art. 36 della Costituzione italiana stabilisce che il lavoratore debba essere retribuito proporzionalmente al lavoro svolto e sufficientemente per poter aver una "esistenza libera e dignitosa".

Risulta qui utile chiarire il significato di tali principi costituzionali:

Sufficienza: al lavoratore deve essere garantita una retribuzione che possa attuare il programma sociale individuato dall'art. 3 della Costituzione, proporzionata anche alle concrete esigenze del singolo lavoratore e della propria famiglia

Proporzionalità: la quantità dell'ammontare della retribuzione non è relazionata soltanto al tempo del lavoro svolto, ma anche dalla qualità della prestazione in termini di difficoltà, importanza e complessità, nonché di responsabilità.

Mediterranea Service srl richiama qui tali principi per affermarne la validità e la piena corrispondenza alle proprie politiche e al proprio operato.

L'adozione del contratto nazionale di lavoro, precedentemente commentato, in tutte le sue parti è garanzia di pratiche retributive allineate o superiori a quanto imposto dalla legge e a quanto espresso mediamente dal mercato.

5.9.2. Situazione e dati di riferimento

Sono regolarmente riconosciute la 13^a e la 14^a mensilità (contratto nettezza), nonché le indennità di trasferta nei casi applicabili.

È prevista, inoltre, l'assicurazione integrativa per la copertura degli infortuni professionali. Mediterranea Service srl corrisponde gli stipendi, comprensivi delle eventuali altre voci aggiuntive, tramite accredito diretto sui conti correnti individuali, è prevista anche la corresponsione attraverso assegno.

Mediterranea Service srl versa le indennità previdenziali e comunque obbligatorie relative al personale agli Istituti di legge, nel più totale rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

La retribuzione delle ore di straordinario è regolata in base a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale.

5.10. Sistema di gestione

5.10.1. Politica

Dal punto di vista di una Società, emerge chiaramente un punto di riflessione: se essere socialmente responsabili significa investire di più e meglio nel capitale delle relazioni umane, dovunque allocate, ebbene nessuno, più validamente di una Società, può affermare di essere socialmente responsabile per definizione.

Il sistema dei valori della Società si basa su: la coniugazione di capitale e lavoro, l'etica e l'equità nel comportamento, la solidarietà tra le persone, la concezione interclassista e la distribuzione dei profitti, la partecipazione su base paritaria, il mutualismo, l'impegno verso la collettività e le generazioni future, la tradizione d'esperienze e di storia, la

tolleranza ed il rispetto. Un sistema che è implicitamente sociale e che oggi richiede non un rinnovamento, bensì un rafforzamento, con metodiche in linea con la tradizione plurisecolare del movimento Cooperativo.

Un motivo in più, dunque, per procedere nella ricerca ed attuazione di percorsi che mettano in luce quanto già in atto e che guidino quanto ancora da sviluppare. Manifestare, dunque, tali tratti distintivi è utile e necessario: utile, per le positive ricadute che possono favorire la Società nello sviluppo; necessario, perché questa è, ormai, una direzione già tracciata sulla quale prendere posizione. In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, Mediterranea Service srl intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti “socialmente responsabili”, gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate. Per perseguire tale obiettivo l’impegno è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla Responsabilità Sociale.

Obiettivo primario di Mediterranea Service srl è l’ottenimento della completa e continua soddisfazione del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo sostenibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi ed al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale deve essere tenuta in considerazione. La Direzione intende quindi perseguire una moderna gestione integrata della Qualità, dell’Ambiente, e della Responsabilità Sociale puntando ad una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

la piena soddisfazione del Cliente

l’eccellenza in termini di efficienza, prestazioni, affidabilità, prezzo, servizio ed immagine

il continuo miglioramento dei processi aziendali, degli aspetti ambientali e di sicurezza correlati

una costante prevenzione dell’inquinamento

il rispetto di tutte le normative applicabili in materia di tutela ambientale, sicurezza nei luoghi di lavoro, diritti dei lavoratori

il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne

la riduzione e, se possibile, l’eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte

l’assoluta parità tra i sessi

il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali

la ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana.

Per realizzare la Politica, Mediterranea Service srl promuove e sviluppa costantemente

le seguenti attività:

addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Ambiente, Sicurezza, Qualità e Responsabilità Sociale

diffusione dell'informazione a tutti i livelli

implementazione di un Sistema di Gestione SA8000 e suo adeguamento in funzione dell'evoluzione del mercato, del quadro legislativo e dei processi interni

definizione ed applicazione di politiche di tutela ambientale nei confronti dei Clienti, della comunità locale e di altri fornitori

definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti e rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi

instaurazione di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale

valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza

sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso

limitazione al minimo del numero di lavoratori che sono, o possono essere, esposti al rischio

definizione di adeguate misure di protezione collettiva e/o individuale

diffusione della mentalità del miglioramento continuo.

5.10.2. Riesame della direzione

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale prevede che, con periodicità almeno annuale, la Direzione effettui un riesame circa l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati prestazionali.

Quanto sopra in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti sottoscritti, anche alla luce dei risultati provenienti dalle verifiche del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

Dal riesame, regolato da apposita procedura del Sistema di responsabilità sociale, scaturiscono i programmi di miglioramento e gli obiettivi annuali.

Il riesame è costituito complessivamente dal presente documento, ed in particolare dai paragrafi "Situazione e dati di riferimento" relativi ad ogni requisito SA8000 precedentemente riportato.

5.10.3. Rappresentante dell'azienda

Mediterranea Service srl ha individuato un Rappresentante della Direzione che, indipendentemente da altri ruoli, ha la responsabilità definite al par. 2.2

Tale figura è stata inserita nell'organigramma in adeguata posizione e con una chiara visibilità.

5.10.4. Rappresentante dei lavoratori

Il diritto dei lavoratori ad essere rappresentati per le SA8000 è stato applicato mediante la libera elezione di un loro rappresentante, che possa svolgere quanto indicato al par. 2.2

L'elezione è avvenuta tramite una consultazione generale di tutto il personale, esclusa la Direzione, tramite scheda cartacea.

Anche questa figura è stata inserita nell'organigramma con una chiara visibilità.

5.10.5. Pianificazione e implementazione

Mediterranea Service srl è impegnata in un processo di comunicazione, divulgazione, sensibilizzazione al fine di assicurare che i requisiti della normativa SA8000 siano ben compresi ed efficacemente attuati ad ogni livello della propria struttura organizzativa e dei fornitori.

In particolare, Mediterranea Service srl:

- ha definito con precisione ruoli, compiti e responsabilità delle figure coinvolte
- effettua la formazione sia per il nuovo personale, sia per quello con nuova mansione, che per i lavoratori temporanei
- effettua regolarmente la formazione e l'aggiornamento per il personale già in forza
- svolge un costante monitoraggio sulle attività e sui risultati derivanti per valutare l'efficacia del SRS la sua coerenza con la politica e la norma SA8000.

5.10.6. Controllo dei fornitori e subappaltatori

La Società recepisce pienamente la prescrizione della SA8000 sul controllo dei fornitori, nella convinzione che i partner commerciali debbano essere scelti anche per la loro attenzione alle problematiche sociali al fine di innescare un processo virtuoso di miglioramento generale della condizione dei lavoratori.

Si sono raccolti dati ed informazioni sulle organizzazioni dei fornitori sui quali Mediterranea Service srl può esercitare una certa influenza, l'obiettivo è quello di definire un quadro di riferimento che fornisca la misura della "criticità" delle imprese in termini di responsabilità sociale. Sarà impegno della Direzione attuare il coinvolgimento dei fornitori in azioni di rimedio che possano eliminare o quantomeno attenuare le criticità emerse.

In fase iniziale è stato anche raccolto l'impegno formale dei fornitori a conformarsi ai principi della SA8000.

6. Obiettivi

6.1. Risultati conseguiti

6.1.1. Certificazione SA8000

Nel corso dell'anno 2012 è stata sostenuta la verifica di stage1 certificazione da parte dell'Ente Rina.

Da questa verifica sono emersi alcuni rilievi, tra i più importanti possiamo citare:

- diffusione del bilancio di responsabilità sociale con metodi diversi rispetto al sito internet

- diffusione delle modalità di invio dei reclami relativi al mancato rispetto dei principi della SA8000

- formazione ed informazione sulle tematiche della SA8000 anche per i lavoratori a tempo determinato e per i neo assunti.

Queste criticità non sono state ritenute importanti e non hanno impedito la conferma della certificazione. Le raccomandazioni di Rina hanno avuto, quasi per ognuna, puntuale recepimento e risoluzione nei mesi successivi.

6.1.2. Obiettivi relativi alle parti interessate

Nel precedente riesame la Direzione Mediterranea Service srl si era posta una serie di obiettivi di coinvolgimento e soddisfazione delle parti interessate individuate.

Nelle tabelle seguenti viene riportato un rendiconto di quanto attuato.

Soci e dipendenti			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Risultati
Formazione ed informazione sui temi della responsabilità sociale d'impresa	Resp. SA8000, Consulenti esterni	Incrementare la formazione ed il coinvolgimento del personale sui temi della responsabilità sociale	È stato attuato un piano di formazione che ha interessato anche altri aspetti delle attività operative come: la sicurezza e le metodologie di pulizia
Emettere un nuovo regolamento aziendale per la rilevazione delle presenze	Direzione	Migliorare la rilevazione delle presenze	Il nuovo regolamento è stato emesso, si dovrà provvedere ad una sua più capillare diffusione
Aumento del numero dei dipendenti di circa il 5% per fare fronte alle commesse acquisite	Direzione	Aumento dell'occupazione	L'aumento dei dipendenti è stato del 0% nel 2012 rispetto a 2011

Clienti, Comunità locali e Pubblica Amministrazione			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Risultati
Coinvolgere le parti interessate nei progetti di miglioramento di Mediterranea Service srl Diffondere gli impegni, le prestazioni e gli obiettivi di responsabilità sociale di Mediterranea Service srl	Direzione, Resp. SA8000	Mantenere aggiornata la sezione del sito dedicata alla responsabilità sociale	Nel sito internet aziendale viene mantenuta aggiornata una sezione dedicata alla SA8000.

Fornitori			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Risultati
Valutazione dei questionari ricevuti dai fornitori. Individuazione di possibili criticità. Promozione di azioni di rimedio. Diffusione dello standard SA8000.	Direzione, Resp. SA8000	Raccogliere ed analizzare i questionari dei fornitori. Effettuare almeno una visita conoscitiva presso un fornitore.	Sono stati valutati i fornitori anche in termini di prestazioni di responsabilità sociale raccogliendo informazioni direttamente. Non sono state individuate criticità particolari.

Organizzazioni sindacali			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Risultati
Inserimento nell'agenda delle riunioni sindacali istituzionali di tematiche di responsabilità sociale	Direzione, Resp. SA8000	Integrare le problematiche tipicamente sindacali con quelle di responsabilità sociale	Le riunioni sindacali sono spesso incentrate sulle tematiche di responsabilità sociale

6.1.3. Obiettivi relativi ai requisiti SA8000

Per quanto riguarda i requisiti principali della norma SA8000, la Direzione aveva individuato specifici obiettivi.

Nelle seguenti tabelle viene riportato un resoconto dei principali risultati ottenuti.

Lavoro infantile e condizione dell'infanzia in generale			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Risultati
Individuare ed aderire a nuove iniziative umanitarie indirizzate all'infanzia che garantiscano il perseguimento di obiettivi concreti di miglioramento della condizione dei bambini in Italia e/o all'estero	Direzione, Resp. SA8000	Partecipare ad iniziative a favore dell'infanzia	Si stanno studiando eventuali iniziative

Salute e sicurezza			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Risultati
Programmare ed attuare corsi di formazione specifici per la sicurezza	Direzione, RSPP	Aggiornare il personale sulle tematiche della sicurezza. Si attende una riduzione degli indici di infortunio.	Sono stati effettuati i corsi di formazione per la sicurezza
Mantenere aggiornata la valutazione dei rischi connessi alle varie mansioni alla luce degli aggiornamenti delle leggi e delle metodologie	Direzione, RSPP, Medico Competente, Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	Ottenere una valutazione dei rischi più efficace, conforme alla legislazione e più aderente alla realtà lavorativa. Si attende una riduzione degli indici di infortunio	Gli indici relativi agli infortuni sono in diminuzione grazie alla formazione, alla valutazione e mitigazione del rischio.

Discriminazione			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Risultati
Proseguire nell'integrazione dei lavoratori stranieri nella Società.	Direzione, Ufficio personale, Resp. SA8000	Si attende un aumento percentuale dei lavoratori stranieri	Il numero di lavoratori stranieri è costante nel tempo.

6.2. Nuovi obiettivi

6.2.1. Coinvolgimento delle parti interessate

Il Sistema di Responsabilità Sociale ha necessità di coinvolgere le parti interessate che ancora non hanno ben compreso la portata del progetto Mediterranea Service srl

Per questo è opportuno pianificare delle attività e ad esse associare obiettivi concreti che possano misurarne il grado di attuazione ed efficacia.

Soci e dipendenti			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
Inserire nuovamente l'opuscolo di presentazione della SA8000 nella consegna della busta paga	Resp. SA8000, Direzione	Fornire una informazione tempestiva ai neo assunti e ai collaboratori a tempo determinato	Entro giugno 2013
Pubblicazione in bacheca del Report di responsabilità sociale e delle modalità di inviare reclami SA8000	Direzione	Attraverso una esposizione grafica della situazione aziendale si cerca il coinvolgimento di tutto il personale	Entro giugno 2013
Ricerca forme di diffusione e spiegazione del nuovo regolamento aziendale per la rilevazione delle presenze.	Direzione Resp. del personale	Coinvolgere maggiormente i dipendenti nell'attuazione del regolamento	Entro giugno 2013

Clienti, Comunità locali e Pubblica Amministrazione

Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
<p>Coinvolgere le parti interessate nei progetti di miglioramento di Mediterranea Service srl</p> <p>Diffondere gli impegni, le prestazioni e gli obiettivi di responsabilità sociale di Mediterranea Service srl</p>	Direzione, Resp. SA8000	Mantenere aggiornata la sezione del sito dedicata alla responsabilità sociale	Entro dicembre 2013

Consorzio C.I.C.L.A.T.

Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
<p>Stabilire un rapporto di collaborazione stabile tra i Responsabili SA8000 delle due organizzazioni.</p> <p>Favorire scambio di informazioni ed azioni congiunte</p>	Direzione, Resp. SA8000	Instaurare un rapporto di collaborazione e scambio di esperienze	Entro dicembre 2013

Fornitori

Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
<p>Valutazione dei questionari ricevuti dai fornitori.</p> <p>Individuazione di possibili criticità.</p> <p>Promozione di azioni di rimedio.</p> <p>Diffusione dello standard SA8000.</p>	Direzione, Resp. SA8000	Mantenere monitorate le prestazioni dei fornitori.	Entro dicembre 2013

Organizzazioni sindacali

Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
<p>Inserimento nell'agenda delle riunioni sindacali istituzionali di tematiche di responsabilità sociale</p>	Direzione, Resp. SA8000	Integrare le problematiche tipicamente sindacali con quelle di responsabilità sociale	Entro dicembre 2013

6.2.2. Requisiti SA8000

Per quanto riguarda i requisiti principali della norma SA8000, la Direzione ha individuato quegli aspetti che rivestono un certo livello di importanza ed applicabilità nella realtà della Società.

Lavoro infantile e condizione dell'infanzia in generale			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
Individuare ed aderire a nuove iniziative umanitarie indirizzate all'infanzia che garantiscano il perseguimento di obiettivi concreti di miglioramento della condizione dei bambini in Italia e/o all'estero	Direzione, Resp. SA8000	Partecipare ad iniziative a favore dell'infanzia	Entro dicembre 2013

Salute e sicurezza			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
Portare a termine la sostituzione del Medico competente con aggiornamento dei protocolli sanitari	Direzione, RSPP, Medico Competente, Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	Mantenere un efficace controllo sanitario dei lavoratori. Si attende una riduzione degli indici di infortunio.	Entro dicembre 2013
Programmare ed attuare corsi di formazione specifici per la sicurezza	Direzione, RSPP	Aggiornare il personale sulle tematiche della sicurezza. Si attende una riduzione degli indici di infortunio.	Entro dicembre 2013

Discriminazione			
Azioni	Responsabili	Obiettivi	Tempistica
Proseguire nell'integrazione dei lavoratori stranieri nella Società.	Direzione, Ufficio personale, Resp. SA8000	Si attende un mantenimento dell'attuale presenza di lavoratori stranieri	Entro dicembre 2013

6.2.3. Indicatori di responsabilità sociale

Nel presente documento sono esposti gli andamenti di alcuni indici di prestazione aziendale in termini di gestione del personale.

Dopo una sistematica analisi dei dati al fine di valutarne il consolidamento, si ritiene opportuno fissare degli obiettivi di miglioramento.

A questo proposito si riportano i grafici degli indici nei quali gli obiettivi sono rappresentati da linee di livello, la direzione delle frecce stabilisce se l'obiettivo è di superare o mantenersi al di sotto delle soglie definite.

Obiettivi di Salute e Sicurezza

Indice di frequenza infortuni senza itinere < 70

Indice di gravità infortuni senza itinere < 1,2

Numero di infortuni senza itinere < 45

Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso la formazione ed informazione del personale a tutti i livelli con specifico riferimento ai preposti e responsabili aziendali; inoltre si richiederà una sistematica sorveglianza da parte di RSPP

Obiettivi di gestione del personale

Ore straordinarie / Ore totali < 7 %

Incidenza Part time < 60%

Ore formazione / Ore lavorate > 0,2%

Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso un miglioramento della pianificazione delle risorse.