



BILANCIO SA8000
2008 DEL 02/11/2008

INTERMECCANICA s.n.c.

Di SCOCCHETTI A. & PAZZOGNA G.

Via Marciano Loc. Torre Matigge - 06039 - Trevi (PG)

Telefono: 0742-391014

Fax: 0742-392469

Sito web: www.intermeccanica.it

E-mail: info@intermeccanica.it

Sommario

0	Introduzione	6
	Bilancio SA8000.....	6
	Presentazione dell'azienda.....	9
	La missione aziendale.....	12
	Il cammino verso la Responsabilità Sociale.....	13
	❖ Il coinvolgimento degli Stakeholder	13
	❖ Il piano di comunicazione aziendale	17
	La politica aziendale per la Responsabilità Sociale.....	18
1	Lavoro infantile	23
	Introduzione.....	23
	La procedura per il Lavoro Minorile.....	24
	Composizione dell'organico.....	26
	Bambini e Giovani lavoratori.....	27
	Gli obiettivi raggiunti.....	28
	Obiettivi per il futuro.....	28
2	Lavoro Obbligato.....	31
	Introduzione.....	31
	Il lavoro all'Intermeccanica.....	33
	Depositi.....	33
	Contratto di lavoro.....	34
	Guida all'impiego.....	34
	Busta paga.....	34
	Indagine del clima interno.....	35
	Gli obiettivi raggiunti.....	36
	Obiettivi per il futuro.....	36
3	Salute e Sicurezza	39
	Introduzione.....	39
	Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro.....	41
	Attività di prevenzione e formazione.....	42
	Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive.....	42
	Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro.....	42
	Investimenti per la Sicurezza.....	43
	Gli obiettivi raggiunti.....	43
	Obiettivi per il futuro.....	43
4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	45

	Introduzione.....	45
	Tipologia dei contratti aziendali e contrattazione collettiva.....	45
	Lavoratori e Sindacati.....	45
	Gli obiettivi raggiunti.....	46
	Obiettivi per il futuro.....	46
5	Discriminazione.....	48
	Introduzione.....	48
	Reclami e i suggerimenti.....	49
	Procedura di gestione dei reclami e dei suggerimenti.....	49
	I lavoratori in azienda.....	51
	Contratti di lavoro.....	52
	Indagine sul clima interno.....	53
	La cassetta dei suggerimenti.....	53
	Gli obiettivi raggiunti.....	53
	Obiettivi per il futuro.....	53
6	Pratiche disciplinari.....	56
	Introduzione.....	56
	Lettere di richiamo.....	56
	Reclami dei dipendenti.....	57
	Indagine sul clima interno.....	57
	Cassetta dei suggerimenti.....	58
	Gli obiettivi raggiunti.....	58
	Obiettivi per il futuro.....	58
7	Orario di lavoro.....	61
	Introduzione.....	61
	Orario di Lavoro.....	61
	Straordinari.....	62
	Gli obiettivi raggiunti.....	63
	Obiettivi per il futuro.....	63
8	Retribuzione.....	65
	Introduzione.....	65
	Criteri retributivi.....	65
	Busta paga.....	66
	Gli obiettivi raggiunti.....	66
	Obiettivi per il futuro.....	66
9	Sistema di gestione.....	68
	Introduzione.....	68
	Pianificazione.....	68

Fornitori.....	69
La procedura di valutazione e monitoraggio dei fornitori.....	70
Audit di monitoraggio presso i fornitori ritenuti "critici" o "in osservazione".....	83
Il questionario per gli audit.....	83
Comunicazione Interna.....	86
Comunicazione esterna.....	86
Gli obiettivi raggiunti.....	87
Obiettivi per il futuro.....	87

0 Introduzione

Bilancio SA8000

Nel dicembre 2007, l'**INTERMECCANICA s.n.c.** ha ottenuto la Certificazione SA8000 per la Responsabilità Sociale d'Impresa, riuscendo così a concretizzare e mantenere gli impegni presi nel rispetto non soltanto della propria realtà interna ma anche dell'ambiente circostante e di tutte le altre parti interessate ai processi produttivi ed agli effetti prodotti dai processi stessi.

La prima edizione del Bilancio riportava il desiderio dell'azienda di accogliere quella che veniva definita "la sfida degli anni 2000" e di competere con una concorrenza diventata sempre più aggressiva ed un mercato che, per sua natura, è ormai in continua evoluzione.

La globalizzazione, si diceva nel Bilancio, è ormai un termine all'ordine del giorno e, soprattutto, un fenomeno in grado di spingere le imprese, siano queste di grandi, piccole o medie dimensioni, all'adozione di modelli di gestione aziendali basati su una notevole capacità di reazione e su un adeguato interesse per ogni forma di innovazione e miglioramento.

Per questo motivo, l'**INTERMECCANICA** ha scelto di assicurare la massima efficienza, interna ed esterna, attraverso la capacità ad ottimizzare i costi, a fornire una vasta gamma di prodotti e servizi di alta qualità a prezzi sempre competitivi, garantendosi la stabilità e le risorse necessarie per investire nello sviluppo. Da questa positiva visione aziendale sono, quindi, derivati la volontà e l'impegno nell'ottenere e mantenere la Certificazione per la Responsabilità Sociale d'Impresa, che oggi costituisce un requisito di fondamentale importanza, sia per le aziende che si affacciano sul mercato, sia per i consumatori, le Associazioni di Consumatori e i diversi Enti ed Organismi attenti alla qualità del prodotto ma anche al valore aggiunto che questo è in grado di offrire.

Con questa seconda edizione del Bilancio, sottoposto all'attenta Revisione della Direzione e condiviso con la totalità del personale aziendale, si intendono mantenere i principi e le linee guida adottate nel **rispetto di quei valori che rendono ogni azienda una "buona cittadina" della propria comunità, mantenendo costante la garanzia del rispetto dei requisiti imposti dalla Norma SA8000**, lo Standard Internazionale per la certificazione dell'impegno etico e sociale delle aziende che si basa sul rispetto dei principi morali stabiliti dalle Nazioni Unite nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Infanzia, delle Convenzioni ILO nonché dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e dall'impegno per contrastare ogni forma di discriminazione contro le donne.

La presente edizione del **Bilancio SA8000**, così come la precedente edizione e le edizioni degli anni futuri, devono, pertanto, essere considerate come gli strumenti su cui l'**INTERMECCANICA** intende basare il proprio sistema di comunicazione periodica, una comunicazione che sia in grado di assicurare agli stakeholders una particolare trasparenza e

una costante dinamicità, riassumendo e analizzando l'impegno preso in materia di RSI, evidenziando il rispetto dei requisiti della Norma SA8000 e delle Normative vigenti in materia e valutando, soprattutto, la propria performance con l'analisi dei risultati ottenuti e la proposta di una serie di obiettivi futuri utili da raggiungere.

La valutazione dell'efficacia e dell'efficienza del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale viene effettuata sulla base di una costante analisi interna accompagnata dalla misurazione aggregata dell'impatto sociale, vale a dire dal controllo di come l'azienda si comporta nei confronti della realtà circostante in base a quanto stabilito dai requisiti dello Standard SA8000.

L'**INTERMECCANICA**, infatti, prende in considerazione una serie di indicatori per evidenziare il rispetto dei requisiti e il raggiungimento degli obiettivi definiti nell'ottica del miglioramento continuo.

Gli indicatori cui si fa riferimento sono, per altro, di tipo quantitativo - interni, come le evidenze di un comportamento conforme e in linea con quanto stabilito dallo Standard, il monitoraggio delle proprie attività al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati e della creazione di un vero e proprio valore aggiunto, o la produzione di documenti tangibili che attestino il funzionamento del sistema di gestione in linea con quanto previsto dalle normative, ed esterni, come nel caso delle politiche di benchmarking e di analisi di mercato, in generale, o come le forme e le modalità di comunicazione scelte dall'azienda per divulgare il concetto di RSI ed illustrare, contemporaneamente, il percorso intrapreso verso la certificazione etica - ma anche di tipo qualitativo - volti, cioè, ad ottenere il massimo grado di soddisfazione e coinvolgimento di tutti gli stakeholders, elementi essenziali del processo di implementazione dello Standard - .

Per rendere immediata la comprensione delle informazioni contenute nel presente Bilancio l'**INTERMECCANICA** ha scelto di orientarsi verso la redazione di un testo lineare che risponda al bisogno di informazione e trasparenza emesso dalla collettività e che sia anche un concreto strumento di valutazione e di autovalutazione.

A tal fine l'azienda si propone di:

- o far conoscere ai vari portatori di interesse la propria politica di responsabilità sociale e i valori assunti come punti di riferimento per lo svolgersi di tutte le attività aziendali;
- o favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda;
- o fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e per la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- o evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso l'analisi dei trend degli indicatori adottati;

- o condurre una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato per ciascun requisito, dei risultati conseguiti e del confronto con gli obiettivi interni aziendali;
- o analizzare in maniera concreta, costruttiva e coerente eventuali proposte di miglioramento o osservazioni provenienti sia dall'interno che dall'esterno.

La redazione del Bilancio avrà cadenza annuale così da permettere lo svolgersi di un soddisfacente Riesame da parte della Direzione che possa prendere in considerazione tutti gli aspetti eventualmente rilevanti, non trascurando impressioni ed esigenze dei dipendenti o suggerimenti recepiti dall'ambiente esterno.

La cadenza annuale del Bilancio, inoltre, permette di evidenziare in maniera puntuale e coerente l'andamento temporale degli indicatori stabiliti e il raggiungimento degli obiettivi precedentemente prefissati.

Il Bilancio SA8000 2008 sarà reso disponibile a tutti gli stakeholders e a chiunque sia interessato ad una sua lettura attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale (www.intermeccanica.it) e, in seguito, sul sito dell'osservatorio S.A.W. per la Responsabilità Sociale delle Organizzazioni (www.sawnet.info).

Ne è, inoltre, consentita la libera consultazione in azienda.

Presentazione dell'azienda

L'**INTERMECCANICA s.n.c.**, azienda artigianale di lavorazioni meccaniche, nasce nel 1990 a Montefalco dall'iniziativa di Gianluca Pazzogna e Alberto Scocchetti.

Dall'iniziale realtà di piccola torneria, nel corso degli anni, si specializza in torneria e fresatura, fino ad arrivare a svolgere, nella attuale ed accogliente sede di Torre Matigge di Trevi, lavorazioni meccaniche di alta precisione.

L'organizzazione resta quella di un'azienda di piccole dimensioni, specializzata in lavorazioni artigianali, ma orientata alla crescita e all'ottenimento di un buon livello di efficienza interna.

La componentistica prodotta trova applicazione in numerosi settori come la pellettizzazione, la meccanica e l'idromeccanica, l'hobbistica, lo sviluppo di fotografie e la realizzazione di motori elettrici. L'officina, dotata di moderne attrezzature e macchinari come torni a controllo numerico, fresatrici, rettifiche, saldatrici, macchine da taglio, permette all'azienda di poter lavorare le più svariate tipologie di materiali, dall'acciaio inox, al ferro, dall'alluminio all'ottone fino ad arrivare al bronzo e alle materie plastiche.

L'**INTERMECCANICA**, ha raggiunto un elevato livello di flessibilità che permette di poter gestire commesse composte da piccole quantità fino a lotti più consistenti, realizzando pezzi che vanno dalla minuteria fino ad elementi di grandi dimensioni.

L'amore e la passione per il lavoro hanno portato l'azienda alla decisione di adottare un Sistema di Gestione della Qualità, rispondente alla Norma UNI EN ISO 9001:2000 la cui certificazione è stata ottenuta nel 2004.

Ma la costante ricerca del miglioramento continuo derivata proprio dall'applicazione di questo sistema ha favorito l'ampliamento degli obiettivi aziendali, orientandosi verso l'integrazione di altri sistemi.

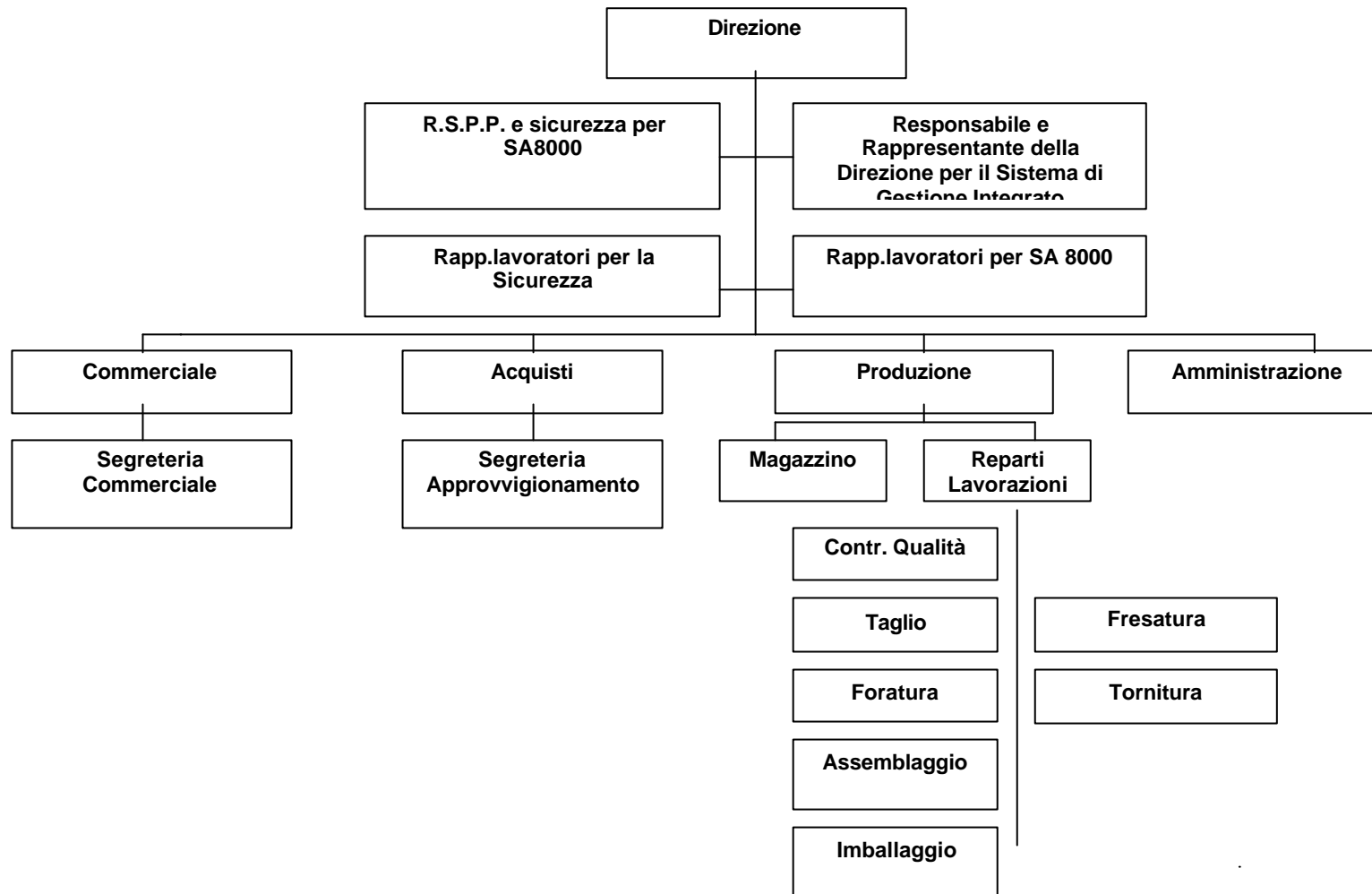
Nel corso del 2005 e del 2006 l'azienda si è, infatti, avvicinata al riconoscimento di aspetti legati alla tutela dell'ambiente, alla garanzia della sicurezza sui luoghi di lavoro e al rispetto del patrimonio umano e sociale, inteso in termini di "stakeholder", o "portatori di interesse", vale a dire tutti quei soggetti, fisici, giuridici, pubblici e privati che si trovano ad essere legati, in qualunque modo, all'attività produttiva dell'azienda.

L'**INTERMECCANICA** inizia, così, il percorso di adeguamento agli Standard OHSAS 18001, ISO 14001 e SA8000, coinvolgendo i lavoratori e le altre parti interessate nella creazione del nuovo Sistema di Gestione Integrato al fine di renderlo non soltanto conforme, ma anche rispondente alle esigenze di tutti gli stakeholder, sia interni che esterni.

Negli ultimi mesi del 2007, quindi, l'impegno dimostrato ha portato all'ottenimento delle certificazioni in materia di Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale, con il raggiungimento di un Sistema Integrato di perfetta efficienza e funzionalità.

Il percorso di miglioramento intrapreso ha favorito ulteriori forme di apertura verso l'esterno e di disponibilità da parte della Direzione, portando a forme di ampliamento aziendale a seguito di nuove assunzioni e al conseguente passaggio dall'artigianato all'industria.

I ruoli e i compiti delineati all'interno dell'azienda ed assegnati ai diversi addetti sono in parte mutati rispetto a quanto esposto nel Bilancio dello scorso anno.
La nuova struttura dell'**INTERMECCANICA** viene illustrata nell'organigramma aziendale riportato alla pagina seguente.



La missione aziendale

Dopo aver integrato al proprio interno i principi della Responsabilità Sociale in accordo a quanto stabilito dalla Norma SA8000, ed avendone ottenuto la certificazione, L'**INTERMECCANICA** è ancora più determinata nel mantenere fede all'impegno preso per il rispetto dei diritti e della qualità della vita dei propri dipendenti e per una costante attenzione alle esigenze espresse dalla propria clientela.

Partita come realtà artigianale di piccole dimensioni ed entrata a far parte del settore industria, l'azienda non vuole, ora più che mai, rimanere estranea ai meccanismi della grande economia e continua a proporre soluzioni e servizi all'avanguardia, offrendo prodotti di alta qualità.

L'azienda, infatti, ambisce alla completa soddisfazione della propria Clientela mediante la garanzia di un continuo impegno e di un estremo dinamismo, accompagnati da flessibilità e prontezza e riconosce estrema importanza alla rete dei portatori di interesse, considerandola come un punto di aggregazione e sviluppo di interessi comuni.

Agire nel rispetto dell'ambiente e delle esigenze dei propri stakeholder, migliorare con le proprie idee, le proprie capacità e le proprie competenze la qualità della vita di dipendenti, collaboratori ed esterni ed instaurare con clienti, fornitori e altre parti interessate un solido rapporto di collaborazione è l'unico mezzo che, secondo l'**INTERMECCANICA**, potrà portare ad una reale e costante soddisfazione.

Proprio per questo, nella "mission" aziendale rimangono punti fermi l'ottenimento di risultati nel medio e nel lungo periodo e l'aggiornamento dell'offerta in un mercato che evolve rapidamente, cercando di anticiparlo con la garanzia di prodotti, servizi e soluzioni che siano sempre all'avanguardia.

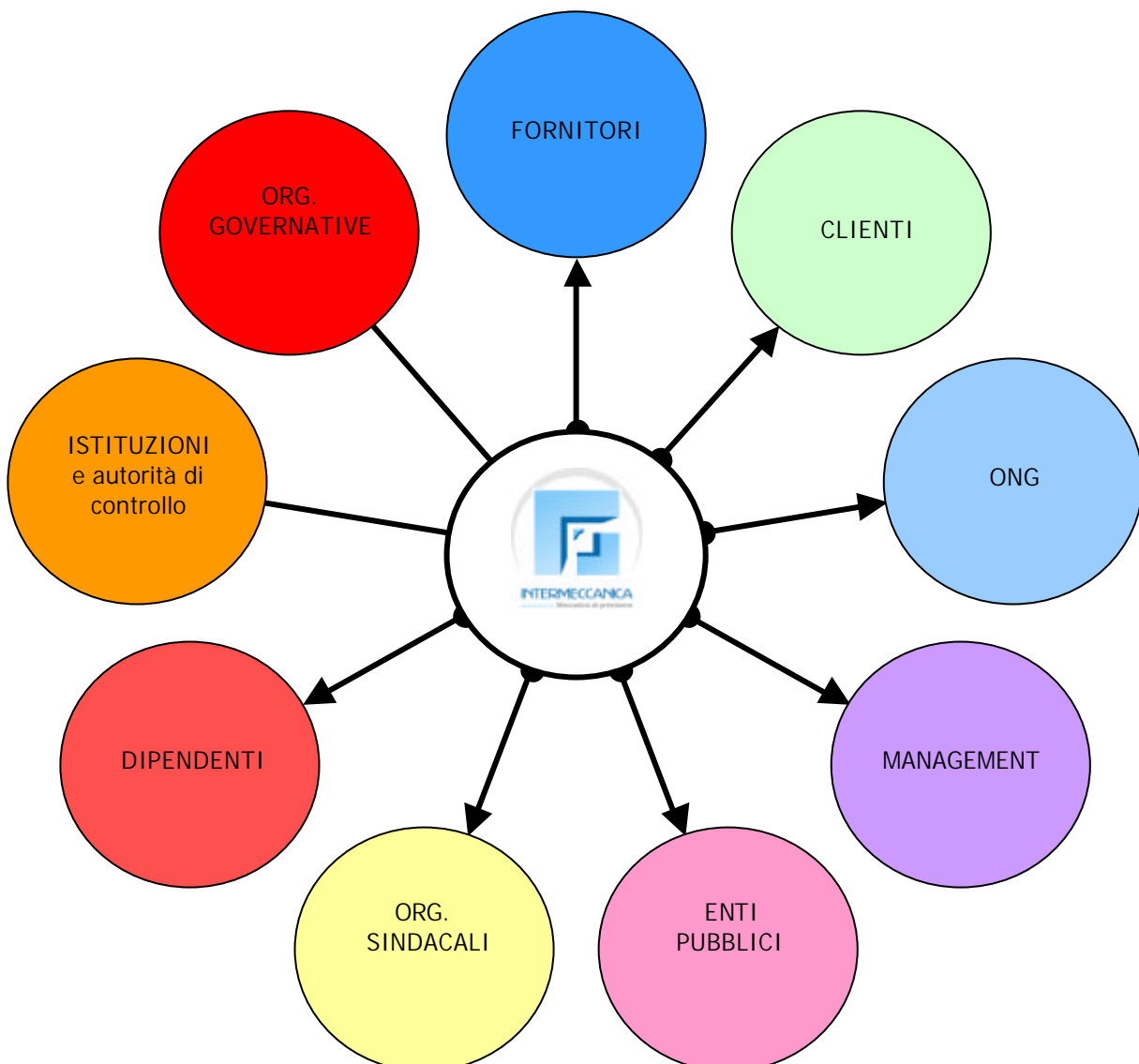
Quello che l'**INTERMECCANICA** vuole ottenere, in altre parole, è semplicemente di riuscire a camminare al fianco dei propri stakeholder per costruire insieme il reciproco successo, negli affari e nella vita privata, combattendo e vincendo le quotidiane sfide che il progresso presenta per mettere alla prova nuove idee e valide capacità.

Il cammino verso la Responsabilità Sociale

❖ Il coinvolgimento degli Stakeholder

La scelta di diventare "socialmente responsabili" è utile all'azienda, che vede riconosciuto e certificato il proprio "comportamento etico", ma è anche testimonianza dell'impegno assunto nei confronti dei propri dipendenti e della società circostante, oggi sempre più attenta al valore aggiunto che i prodotti sono in grado di offrire. Per questo, il percorso verso la RSI si è avviato, già a partire dallo scorso anno, con un processo di identificazione degli stakeholder, al fine di avere un quadro più chiaro sulla realtà interessata e di tenere in considerazione le volontà e le esigenze di ognuno.

Gli stakeholder, così come individuati dall'Intermeccanica sono riportati nella mappatura qui di seguito.



Poiché i portatori di interesse individuati sono gli stessi soggetti cui si rivolge il presente Bilancio, e quindi coloro verso i quali l'**INTERMECCANICA** garantisce il proprio impegno, la Direzione ha dedicato particolare attenzione al loro coinvolgimento, permettendo a chiunque fosse interessato di partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di Responsabilità Sociale.

In particolare, viene ribadito l'invito, a chiunque si ritenga "un portatore di interesse" ma non si sia sentito preso in considerazione da parte dell'Intermeccanica, ad intervenire per far sentire la propria voce e le proprie esigenze in modo tale che a beneficiarne sia non solo la stessa categoria di stakeholder, eventualmente trascurata, ma anche l'intera azienda, diventata più consapevole della totalità dei propri interlocutori sociali.

Il coinvolgimento, partito dalle esigenze del **management** e dalla sua formazione in materia di SA8000, è iniziato dai **dipendenti** a cui sono stati dedicati numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione, organizzati soltanto durante l'orario di lavoro e riservati alla descrizione dei requisiti della Norma, alla loro applicazione pratica nella vita aziendale, alla presentazione e spiegazione della politica per la Responsabilità Sociale adottata dalla stessa **INTERMECCANICA s.n.c.** e ai tempi e alle fasi necessarie per arrivare alla certificazione.

La Direzione ha nominato il proprio **Rappresentante per la SA8000** garantendone la presenza come punto di riferimento all'interno dell'azienda e proponendolo quale addetto alla raccolta di eventuali reclami da parte dei dipendenti, migliorando ancora il "servizio reclami" attivo già da tempo.

Anche ai lavoratori è stato richiesto di eleggere il proprio rappresentante per la SA8000 al fine di creare un'importante punto di mediazione fra le esigenze dei dipendenti e quelle del management e di riuscire a costruire un'azienda solida e basata sulla comunicazione a tutti i livelli.

Per far sì che la scelta fosse consapevole e l'elezione avvenisse con la tranquillità necessaria, la figura del **Rappresentante dei Lavoratori** è stata accuratamente presentata ai dipendenti durante gli appositi appuntamenti di formazione, e ne sono stati spiegati compiti e funzioni nella vita aziendale. Proprio grazie al clima tranquillo e alla trasparenza dell'organizzazione, il Rappresentante in carica svolge il suo ruolo in piena armonia sia con i datori di lavoro sia con gli altri dipendenti, manifestando esigenze ed eventuali perplessità, sue o dei colleghi, senza alcuna forma di remora o preoccupazione.

Quindi, è stato eletto un **Rappresentante per la Sicurezza ai fini della SA8000**, in modo tale da poter avere una ulteriore garanzia di un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Anche le **organizzazioni sindacali** sono state coinvolte nel processo di implementazione del sistema, nonostante il settore di riferimento cui apparteneva l'azienda, quello dell'artigianato, non ne facesse esplicita richiesta.

L'**INTERMECCANICA** garantisce, infatti, ai dipendenti che ne manifestino necessità, la totale libertà di aderire ai sindacati e, in particolare, si è preoccupata di presentare ai lavoratori questa possibilità, informandoli in merito durante gli appositi incontri formativi ed esponendo

un cartello informativo nella bacheca delle comunicazioni, in modo tale da renderlo visibile ed accessibile a tutti.

Il passaggio dall'artigianato all'industria potrebbe comportare una maggiore adesione ai sindacati. Ma, in ogni caso, la Direzione è fermamente decisa nell'affermare e sostenere la piena e libera associazione da parte di ciascuno dei dipendenti e a permettere e favorire incontri con le rappresentanze sindacali.

Un posto di rilievo è stato lasciato alle **istituzioni**, alle **autorità di controllo** e all'**opinione pubblica**, con l'impegno della Direzione di spingersi oltre il superamento della semplice conformità legale e di fare propria la missione della Responsabilità Sociale partecipando alla realizzazione del benessere pubblico e orientando la propria attività verso il riconoscimento di obblighi umani e morali comuni secondo le aspettative della società e del singolo cittadino.

La comunicazione, quindi, ha assunto, anche a questo livello un ruolo di primaria importanza, soprattutto considerando l'attenzione posta dall'azienda al concetto di "corporate citizenship", ovvero di partecipazione attiva, etica e propositiva alla propria comunità di appartenenza in quanto membri e cittadini di essa.

È evidente come, in questo processo di assunzione di responsabilità, l'**INTERMECCANICA** non possa trascurare i propri **clienti**, soggetti che costituiscono la naturale e diretta interfaccia di ogni attività aziendale e che dimostrano, oggi, di essere sempre più interessati ed attenti ad aspetti legati al rispetto dell'ambiente e alla cura del patrimonio umano e sociale esistente.

I rapporti con la clientela sono stati ampiamente curati nel corso di tutto il 2007. Non soltanto favorendo un'ampia e proficua comunicazione tra le parti ma anche orientandosi verso un miglioramento continuo in grado di incrementare il livello qualitativo e il valore aggiunto del prodotto offerto. L'obiettivo dell'azienda, infatti, è sempre stato quello di soddisfare i propri clienti impegnandosi a superarne le stesse aspettative.

L'**INTERMECCANICA** si impegna, inoltre, mostrando una costante attenzione alla tutela del patrimonio ambientale, non limitandosi esclusivamente a quello circostante il proprio sito produttivo, e si impegna nella promessa del rispetto delle risorse umane nell'intero ciclo produttivo. La Certificazione Ambientale ottenuta è, quindi, soltanto il risultato e il frutto di un impegno costante portato avanti e sentito come fortemente proprio e primario nel corso degli anni.

Anche in questo caso, infatti, è stato scelto di non fermarsi soltanto ad una semplice conformità legislativa e la Direzione ha voluto intraprendere un percorso di collaborazione con **ONG** e **organizzazioni governative** che si muovono per la tutela e la salvaguardia dei diritti umani, combattendo per questioni rilevanti e fondamentali nel mondo.

Visto il ruolo svolto dalla Norma SA8000 e la sua importanza per l'introduzione di un controllo etico nelle catene di fornitura e subfornitura (supply chains) l'azienda si è impegnata anche nella predisposizione di un piano di controllo dei propri **fornitori** e, dove possibile, dei **subfornitori**, definendo una procedura per la selezione degli stessi e inviando a tutta la catena di fornitura un questionario mirato, redatto allo scopo di valutare la conoscenza della Norma SA8000 e la volontà di conformarsi ad essa.

Al questionario, inviato tramite posta elettronica, o via fax, a tutti i fornitori, è stata allegata anche una Dichiarazione di impegno, da assumersi nei confronti dell'**INTERMECCANICA**, che l'azienda fornitrice deve approvare e firmare per dimostrare la propria disponibilità ad avvicinarsi ai presupposti della Responsabilità Sociale.

Le domande rivolte ai fornitori non riguardano soltanto la generica conoscenza del concetto di Responsabilità Sociale ma anche il rispetto dei requisiti previsti. Tutti punti che sono attualmente in sede di verifica mediante la gestione di audit di controllo mirati, organizzati dalla stessa **INTERMECCANICA** presso le aziende ritenute "critiche" ai fini della SA8000.

Anche nel percorso intrapreso con i fornitori, quindi, l'azienda esprime la propria volontà al superamento della semplice conformità legislativa, cercando di estendere, per quanto sia possibile, la diffusione dei principi della SA8000 e collaborando alla creazione e allo sviluppo di un mercato etico e soprattutto, più responsabile.

Stabiliti i punti fondamentali per realizzare un accurato Sistema di Gestione e definiti i ruoli da assumere, l'**INTERMECCANICA** si è impegnata nella seconda fase del processo di implementazione, verificando l'applicazione dei requisiti della Norma in tema di **lavoro infantile, lavoro obbligato, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro e retribuzione**, monitorando il livello degli obiettivi raggiunti e proponendo nuovi obiettivi da portare a termine per il prossimo anno.

❖ Il piano di comunicazione aziendale

La presente edizione del **Bilancio SA8000** costituisce, come la precedente edizione e come le edizioni future, il principale strumento atto alla comunicazione aziendale.

Il Bilancio, infatti, è stato riconosciuto, anche in sede di Riesame della Direzione, come lo strumento fondamentale ed utile per far conoscere agli interessati i dati relativi alle performances aziendali, gli obiettivi raggiunti, quelli ancora in programma e quelli che si intendono realizzare nel futuro e, soprattutto, il rispetto dei requisiti previsti dallo Standard. Questo Documento, così come la sua prima edizione, è indirizzato a tutti i portatori di interesse ma rappresenta anche una garanzia per i clienti, che riusciranno a riconoscere nel prodotto acquistato un alto valore aggiunto, e costituisce uno spunto importante per i fornitori, in particolare per coloro che non conoscono ancora la Norma e che potrebbero scoprirsi interessati ad applicarla.

Inoltre, proprio nell'ottica della volontà di miglioramento da sempre dimostrata dall'azienda, il Bilancio SA8000 deve essere considerato come un modo per dialogare con tutte quelle aziende, certificate o non, che comunque intendono approcciarsi ai principi della RSI anche attraverso la semplice redazione di un codice etico, al fine di creare una rete forte e solida in grado di cooperare per il rispetto del patrimonio umano, ambientale e sociale.

Copia del presente Bilancio verrà inviata ai principali stakeholder ed a chi, eventualmente, ne faccia espressa richiesta.

In ogni caso, alla sua diffusione seguirà anche l'aggiornamento del sito internet aziendale nel quale sarà possibile reperire sia questa versione del documento, sia la precedente versione, al fine di permettere a chiunque di verificare il livello degli obiettivi raggiunti e la rispondenza con i progressi ottenuti e quelli precedentemente pianificati.

Tutti gli stakeholders verranno informati del presente aggiornamento.

Essendo, il Bilancio, il primario strumento di comunicazione, l'**INTERMECCANICA**, spera, in primo luogo, che con la sua redazione e diffusione riesca ad "ottenere comunicazione", ricevendo importanti feedback, sia dall'interno che dall'esterno, al fine di migliorare continuamente ed, anzi, riuscire ad ottimizzare la propria performance.

La politica aziendale per la Responsabilità Sociale

L'INTERMECCANICA intende conformarsi a quanto previsto dallo Standard SA 8000:2001.

In particolare, per ciascun requisito, adotta le seguenti linee di comportamento:

Lavoro infantile: l'azienda si impegna a non utilizzare o dare sostegno a qualunque forma di utilizzo del lavoro infantile (a tale scopo è stata stabilita una apposita procedura per il recupero e la tutela di eventuali bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa che rientri nella definizione di lavoro infantile fornita dalla Norma SA 8000);

Lavoro obbligato: l'azienda si impegna a non ricorrere all'utilizzo del lavoro obbligato, garantendo al personale la piena libertà di scelta nel proseguire o meno il rapporto di lavoro instaurato e favorendo il miglioramento continuo del clima aziendale;

Salute e sicurezza: la Direzione aziendale garantisce luoghi di lavoro sicuri e salubri, indirizzandosi verso un percorso di certificazione per la sicurezza che introduca adeguate e regolamentate misure di prevenzione e protezione, minimizzando le possibilità che si verifichino incidenti sul luogo di lavoro;

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: al personale viene garantito il diritto alla contrattazione collettiva e riconosciuta la piena libertà di aderire a organizzazioni sindacali;

Procedure disciplinari: l'azienda non utilizza né dà sostegno al ricorso a punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, né abusi verbali;

Discriminazione: l'azienda non attua né dà sostegno a nessuna forma di discriminazione o coercizione sul lavoro, sia essa riguardante l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, la promozione o gli eventuali licenziamenti o pensionamenti. Inoltre non interferisce con eventuali pratiche o principi esercitati dal personale derivanti da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;

Orario di lavoro: la Direzione rispetta quanto previsto dai C.C.N.L. applicabili in materia di orario di lavoro, pertanto la settimana lavorativa non eccede mai le 40 ore di lavoro garantendo due giorni di riposo settimanale, mentre le ore di straordinario, regolarmente retribuite, non superano in nessun caso le 10 ore alla settimana;

Remunerazione: viene garantita l'erogazione del salario previsto dal C.C.N.L., sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale. Talvolta sono previsti guadagni discrezionali ritenuti opportuni dalla Direzione a seguito di una valutazione dell'impegno dimostrato dai dipendenti e della qualità del lavoro svolto. L'azienda, in ogni caso, assicura che non vi siano trattenute sul salario a scopi disciplinari, né che siano stipulati accordi contrattuali di "falso apprendistato" o di "sola manodopera";

Sistema di Gestione: la Direzione ha definito un Sistema di Gestione Integrato che rispetta i requisiti UNI EN ISO 9001:2000, OHSAS 18001, ISO 14001 ed SA 8000.

La **politica** aziendale stabilisce che:

L'**INTERMECCANICA**, affermata azienda nota nel mercato nazionale delle lavorazioni meccaniche, ha scelto di integrare il proprio Sistema per la Qualità mediante l'introduzione, ad ogni livello aziendale, dei principi della tutela ambientale, della salute e sicurezza e della Responsabilità Sociale.

I principali obiettivi prefissati dall'**INTERMECCANICA** sono:

- Fornire prodotti e servizi di alta qualità, che siano sempre conformi ai requisiti specificati al fine di garantire la massima efficacia nel perseguire la soddisfazione dei propri Clienti e delle parti interessate, mirando a superarne le stesse aspettative;
- Assicurare che il livello qualitativo raggiunto non vada, in nessun caso, a discapito del rispetto dei diritti umani e di tutte le parti interessate;
- Migliorare l'efficacia e l'efficienza del Sistema Integrato di Gestione mantenendolo costantemente aggiornato e definendo affidabili metodologie di gestione e di controllo dei processi, senza trascurare il rispetto del patrimonio ambientale e sociale esistente;
- Migliorare l'immagine che l'azienda ha sul mercato, valorizzando costantemente la professionalità del personale e definendo un dettagliato elenco delle parti interessate (stakeholder) a cui effettuare comunicazioni periodiche in merito alle prestazioni del proprio Sistema di Gestione Integrato, al fine di garantirne la massima trasparenza verso l'esterno;
- Raggiungere la massima efficienza interna anche attraverso la volontà e la capacità di ottimizzare i costi al fine di fornire prodotti e servizi a prezzi competitivi, ed assicurare all'azienda la stabilità e le risorse necessarie per consentire investimenti in innovazione e sviluppo;
- Diffondere nell'intera Organizzazione i concetti di Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza e Responsabilità Sociale mediante interventi di sensibilizzazione, coinvolgimento e formazione inerenti specifici obiettivi e relativi programmi di attuazione, affinché i lavoratori siano al corrente di quanto previsto dalla presente Politica e rispettino i principi e le procedure del Sistema di Gestione Integrato durante tutte le attività lavorative;
- Prediligere azioni "preventive" rispetto a quelle "correttive", le quali presuppongono che siano già accadute Non Conformità o incidenti, siano essi interni o esterni all'azienda;
- Coinvolgere il personale, affinché si senta direttamente partecipe nella gestione delle attività ed acquisiscano la consapevolezza che il risultato aziendale è condizionato dal comportamento di tutti;

- Valorizzare il personale in termini di capacità gestionali, tecniche e professionali, al fine di migliorare gli aspetti professionali e manageriali che devono caratterizzare la gestione delle attività a tutti i livelli dell'organizzazione
- Coinvolgere i fornitori nell'attuazione di programmi di miglioramento, promuovendo tutte le iniziative necessarie a creare le condizioni per rendere più efficiente, responsabile ed affidabile il rapporto con gli stessi;
- Curare la gestione dei processi nell'ottica del rapporto Cliente/Fornitore, al fine di promuovere la corretta gestione delle interfacce all'interno dei processi aziendali e coinvolgere le persone affinché sappiano svolgere, in modo responsabile, il duplice ruolo di Cliente e Fornitore
- Valorizzare l'informazione (raccolta, valutazione e conseguente gestione ai fini del miglioramento), come elemento indispensabile per garantire che le regole e le metodologie applicate siano utilizzate come strumenti di gestione dei processi aziendali, finalizzati a migliorare continuamente la posizione dell'azienda all'interno del mercato e della società.
- Impegnarsi a rispettare le leggi nazionali ed i regolamenti vigenti applicabili al proprio settore di attività, avendo cura, qualora leggi, regolamenti vigenti e normative volontarie (ISO 9001, OMSAS 18001, ISO 14001 ed SA 8000) riguardino la medesima materia, di applicare quella che risulti più restrittiva

La Direzione come contributo diretto per l'applicazione del sistema e come strumento per raggiungere gli obiettivi:

- mette a disposizione le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in materia di Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale, analizzando periodicamente l'esigenza di nuove acquisizioni o di un aggiornamento delle stesse, valutando i risultati ottenuti e coordinando le attività di progettazione, attuazione ed evoluzione del Sistema;
- definisce, attua e mantiene attiva la presente politica, assicurandosi che sia appropriata alla natura, alle dimensioni e agli impatti delle proprie attività, e che sia in grado di fornire un quadro di riferimento per stabilire e riesaminare i propri obiettivi e traguardi;
- rende disponibile al pubblico e porta a conoscenza di tutte le risorse umane la presente Politica Integrata, coinvolgendole, affinché sia recepita, condivisa e attuata a tutti i livelli aziendali;
- si impegna per il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali, curando in particolare gli aspetti legati ad Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale;
- si impegna a garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri, adottando adeguate misure di prevenzione e protezione dei lavoratori, minimizzando le possibilità di infortunio

- sul luogo di lavoro ed attuando valide metodologie per la prevenzione dell'inquinamento e dei rischi per la salute e la sicurezza;
- monitora costantemente la soddisfazione dei dipendenti, nella volontà di garantire un ambiente di lavoro che sia sempre gradevole;
 - si impegna a non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e, a tale scopo, ha stabilito una procedura per il recupero e la tutela di eventuali bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa che rientri nella definizione di lavoro infantile fornita dalla Norma SA 8000. Tale procedura riguarda sia la realtà interna all'azienda sia eventuali situazioni di lavoro minorile riscontrate nella propria catena di fornitura e, qualora sia possibile, di subfornitura;
 - si impegna a non ricorrere all'utilizzo del lavoro obbligato, garantendo al personale la piena libertà di scelta nel manifestare la volontà di proseguire o meno il rapporto di lavoro instaurato;
 - non attua né dà sostegno a nessuna forma di discriminazione sul lavoro sia essa riguardante i criteri di assunzione, remunerazione, l'accesso alla formazione, alla promozione, al licenziamento o al pensionamento;
 - non interferisce con eventuali pratiche o con principi appartenenti alla sfera culturale o personale dei propri dipendenti e derivanti da differenze di razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
 - non utilizza né dà sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, né fa ricorso ad abusi verbali;
 - garantisce al personale il diritto alla contrattazione collettiva, applicando quanto previsto dal C.C.N.L. per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane dei settori metalmeccanico e installazione di impianti, e assicura la piena libertà di aderire a sindacati;
 - rispetta quanto previsto dal C.C.N.L. in materia di orario di lavoro;
 - garantisce l'erogazione del salario previsto dal C.C.N.L., sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale;
 - applica quanto previsto dal C.C.N.L. in merito alla salvaguardia del diritto allo studio e alla presenza e permanenza di studenti lavoratori;
 - pianifica i processi di realizzazione del proprio prodotto o servizio e ne monitora le varie fasi, ponendo attenzione ai requisiti cogenti e contrattuali per una costante soddisfazione del Cliente e un miglioramento continuo;
 - qualifica i propri fornitori, valutando non solo la loro capacità a fornire prodotti o servizi adeguati, ma ponendo attenzione alle loro prestazioni in materia di rispetto dell'Ambiente, attenzione alla Sicurezza e Salute dei dipendenti, oltre che ai requisiti di Responsabilità Sociale;

- tutela il rispetto della persona impegnandosi a diffondere i contenuti delle Convenzioni e delle Raccomandazioni ILO richiamate nella norma SA 8000 presa a riferimento;
- rispetta quanto previsto dalla "Dichiarazione Universale dei Diritti Umani", dalla "Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino" e dalla "Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne".

Per riuscire in questo intento, l'azienda ha bisogno della collaborazione di tutto il personale che opera all'interno o per conto della Intermeccanica s.n.c. che sarà perciò informato ed aggiornato attraverso riunioni periodiche di formazione e/o informative scritte sul Sistema di Gestione Integrato.

Annualmente la Direzione provvede inoltre a definire, sulla base dei rapporti dei Responsabili di Gestione del Sistema, un piano di attuazione ed una serie di obiettivi, individuati attraverso la verifica di indicatori per i quali saranno predisposti opportuni criteri di valutazione.

La Direzione

1 Lavoro infantile

OBIETTIVI 2007:

- o Definizione di un programma di rimedio per i minori;
- o Contributi ad Organizzazioni Governative per la difesa dei diritti dell'infanzia (Unicef);
- o Indagare circa la presenza di bambini lavoratori all'interno della catena di fornitura.

OBIETTIVI 2008:

- o Mantenere stabile la situazione aziendale;
- o Individuare ulteriori piani di sostentamento a favore di Associazioni Umanitarie a tutela dell'infanzia;
- o Continuare l'indagine circa la presenza di bambini lavoratori all'interno della propria catena di fornitura.

Introduzione

L'**INTERMECCANICA s.n.c.** crede che il rispetto dei bambini e dei diritti dei bambini siano elementi di fondamentale importanza per una società che voglia definirsi quantomeno "civilizzata".

Purtroppo sono molti gli ambiti in cui questo rispetto non viene riconosciuto, ma anzi, sostituito da una logica del profitto che vuole ottenere il massimo guadagno con la minima spesa, a qualunque costo.

L'impegno dell'**INTERMECCANICA** a favore della tutela dei diritti dei bambini consiste nel non ricorrere né favorire in alcun modo l'utilizzo di lavoro infantile, verificando che non esistano casi di bambini lavoratori neppure all'interno della propria catena di fornitura.

A questo proposito, l'azienda effettua accurate analisi in materia di tutela dei diritti dei bambini e dei giovani lavoratori, e si è preoccupata già dallo scorso anno di elaborare una propria politica interna in materia di lavoro infantile e un piano che fornisca delle regole per l'assunzione di dipendenti in base all'analisi dei requisiti d'età di ogni singolo candidato.

Tali documenti, che costituiscono soprattutto delle linee guida per l'azienda e per la propria attività, sono stati costantemente applicati e mantenuti attivi nel corso di tutto il 2008, e, riapprovati, verranno mantenuti attivi anche negli anni a venire, salvo la necessità di alcune opportune modifiche

Sono state, inoltre, pianificate delle apposite azioni correttive e di rimedio volte a sanare situazioni inadeguate e non conformi eventualmente riscontrate anche al di fuori della propria realtà aziendale.

Infatti, nel caso in cui l'**INTERMECCANICA** durante le attività di verifica presso i propri fornitori, o presso organizzazioni collaboratrici, dovesse venire a conoscenza dell'utilizzo di lavoro infantile o minorile si preoccuperà di garantire il recupero dei bambini e dei giovani lavoratori e di assicurare la promozione della loro educazione e la frequenza scolastica. Una verifica preliminare in questo senso, è stata fatta inviando a tutti i fornitori un questionario volto ad indagare circa la presenza di bambini nelle diverse aziende. I risultati del questionario hanno costituito, in primo luogo, uno spunto per progettare attività future o per gestire eventuali audit presso i fornitori che sembrano essere carenti dal punto di vista del rispetto della Norma SA8000 e soprattutto di questo specifico requisito.

In azienda non ci sono neppure casi di giovani lavoratori, ma, qualora le esigenze ne richiedessero l'assunzione, la Direzione assicura un trattamento conforme a quanto previsto dalla Norma SA8000 e dalla legislazione vigente.

Per contribuire in maniera attiva e concreta una tematica così importante come quella dei diritti e del sostegno dei bambini e dei minori, l'**INTERMECCANICA**, ha scelto, già dallo scorso anno di sostenere l'Unicef con l'acquisto annuale di biglietti natalizi i cui fondi andranno devoluti nella lotta per il riconoscimento dei diritti dei bambini di tutto il mondo.

Per il 2008 si è scelto di mantenere lo stesso impegno.

Gli obiettivi prefissati prevedevano, infatti, la possibilità di valutare ed identificare ulteriori forme di sostentamento a favore dell'infanzia ma, vista l'universalità degli interventi posti in essere e portati a termine dall'Unicef, l'azienda ha scelto di mantenere attivo il proprio sostegno all'Organizzazione.

La procedura per il Lavoro Minorile

Scopo

Il presente documento definisce le modalità adottate dall'Intermeccanica s.n.c. per contrastare sia direttamente (all'interno dell'azienda stessa) che indirettamente (presso i propri fornitori o gli altri stakeholder) l'utilizzo del lavoro minorile.

Il presente documento è stato condiviso e approvato da tutto il personale.

Modalità

L'Intermeccanica si astiene dall'utilizzare o dare sostegno al lavoro infantile, secondo la definizione fornita dalla norma SA 8000. In particolare:

- o rispetta la legislazione nazionale in materia (D. Lgs. 345/99, integrato e modificato dal D. Lgs. 262/2000) e, pertanto, non utilizza in nessun caso bambini a fini lavorativi;
- o ha definito nelle apposite "Schede dei profili professionali" l'età prevista per l'assunzione in merito a ciascuna categoria di lavoratore (L'Intermeccanica in nessun caso intende assumere bambini nell'accezione definita dalla norma SA 8000);

- o in fase di assunzione, richiede un documento di identità al fine di accertarsi che l'età dichiarata sia quella reale e che non venga erroneamente utilizzato un minore;
- o in caso di assunzione di un giovane lavoratore (adolescente di età compresa tra i 15 e i 18 anni) provvede, in ogni caso, a garantire al minore l'istruzione obbligatoria, facendo in modo che l'orario di lavoro (inteso come somma delle ore dedicate al lavoro ed alla scuola) non superi comunque le 8 ore giornaliere, inclusive delle ore necessarie per il trasporto, e sia conforme all'orario scolastico;
- o in caso di assunzione di giovane lavoratore, garantisce l'applicazione del C.C.N.L. di riferimento anche ai fini retributivi;
- o in caso di stipula di contratti di apprendistato, utilizzo di stagisti, o forme analoghe di impiego di giovani lavoratori, garantisce che gli stessi siano utilizzati esclusivamente per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e non per scopi di sfruttamento;
- o rende la presente procedura oggetto di formazione per i dipendenti e la fornisce in copia ai fornitori e agli eventuali stakeholder che ne facessero richiesta;
- o ha definito un programma di rimedio per i minori, qualora questi siano trovati a lavorare anche all'interno della catena di fornitura. Tale programma viene di seguito descritto.

Programma di rimedio

Saranno attuati programmi di rimedio differenziati a seconda della gravità della situazione socio-economica che caratterizza l'utilizzo del minore.

In particolare, nei casi in cui il minore faccia parte di un contesto particolarmente svantaggiato (ad esempio perché unico lavoratore all'interno di una famiglia, o perché vi siano ragionevoli possibilità che il minore, una volta licenziato, sia assunto da altra azienda in zona), saranno attuate le seguenti misure:

- o Interventi di sensibilizzazione presso il datore di lavoro, finalizzati a fornire un lavoro leggero e sicuro al minore (ad esempio poche ore al giorno e non contempli attività particolarmente pesanti) o fornire un reddito alternativo al minore licenziato per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia;
- o Supporto, nella misura e nei modi ritenuti attuabili in relazione alle possibilità aziendali, all'accesso all'istruzione di base da parte del minore (ad esempio mediante il pagamento di tasse scolastiche, libri, trasporti etc.);
- o Valutazione dell'opportunità di assumere un familiare del minore al fine di assicurare sostentamento finanziario alla famiglia;
- o Segnalazione del problema alle ONG o alle amministrazioni locali, al fine di individuare azioni di rimedio che interessino il lungo termine e che siano maggiormente strutturate.

In tutti gli altri casi, ovvero qualora il contesto socio economico in cui si trovi ad operare il minore, seppur critico, potrebbe garantire il minore stesso in qualche forma alternativa

all'impiego (ovvero nei casi in cui l'utilizzo del minore in ambito lavorativo potrebbe essere evitato), l'Intermeccanica:

- o Inoltra formale richiesta di porre fine all'utilizzo del minore sia al datore di lavoro che alla famiglia;
- o Effettua interventi diretti presso le forze dell'ordine, denunciando il non rispetto della legge, qualora ogni altro tentativo di rimedio fosse risultato completamente vano.

Composizione dell'organico

La composizione dell'organico aziendale ha subito nell'ultimo anno delle importanti modifiche. Le ultime assunzioni hanno portato ad un aumento del personale dalle 21 alle 27 unità, non particolarmente significativo per quanto riguarda il numero dei dipendenti ma, determinante per identificare il settore di appartenenza.

L'azienda ha, infatti, trasformato la propria identità artigiana entrando a far parte del settore industria ed applicando, di conseguenza, il relativo CCNL.

La situazione in materia di Lavoro Infantile è, comunque, rimasta invariata.

Per offrire ulteriori chiarimenti si è scelto di riportare una tabella che indichi l'età degli addetti, restringendo l'ampiezza delle fasce di età e fornendo anche i dati registrati al giugno del 2008, in modo tale da riuscire ad evidenziare e rendere pubblici i cambiamenti e le modifiche avvenute nel primo semestre di attività, periodo compreso nella presente edizione del Bilancio Sociale.

I dati relativi al secondo semestre, non ancora disponibili, verranno comunque resi noti nella prossima pubblicazione del Documento.

LAVORATORI PRESENTI IN AZIENDA				
FASCE DI ETA'	2005	2006	2007	GIUGNO 2008
ANNI 15-18	0	0	0	0
ANNI 19-25	3	4	5	7
ANNI 25-30	2	1	1	3
ANNI 30-35	6	9	9	5
ANNI 35-40	4	3	2	8
ANNI 40-45	1	1	1	2
ANNI 45-50	1	1	2	0
ANNI 50-55	0	1	0	1
ANNI 55-60	0	0	1	1
TOTALE	17	20	21	27

Come evidenziato in tabella, l'attuale organico dell'**INTERMECCANICA** è ancora composto in prevalenza da lavoratori di un'età compresa fra i 19 e i 25 anni e, in particolare fra i 30 e i 35 e, anche l'analisi dei dati relativi agli ultimi due anni di attività confermano questo risultato.

Bambini e Giovani lavoratori

L'**INTERMECCANICA s.n.c.** non fa ricorso ne favorisce, in alcun modo, l'utilizzo di lavoro infantile e minorile conformandosi a pieno a quanto richiesto dalla Norma SA8000 e dalla legislazione vigente.

Non si sono, infatti, mai verificati, presso l'azienda, casi riconducibili alla definizione di lavoro infantile e minorile e la stessa politica, elaborata nello scorso anno dalla Direzione, rappresenta la chiara testimonianza della volontà di non assumere bambini e giovani lavoratori.

A garanzia del mantenimento di questo status, l'azienda, come specificato negli obiettivi per gli scorsi anni, si preoccuperà di seguire la procedura attuata per l'inserimento delle nuove risorse che prevede la verifica, fra i vari requisiti minimi per l'ottenimento del posto di lavoro, dell'età del candidato e, qualora questo non sia possibile e l'azienda si trovi ad assumere dei giovani lavoratori, si impegna a garantire l'applicazione di contratti di lavoro che rispondano alle effettive esigenze del lavoratore e non ai diretti interessi aziendali.

La difficoltà di reperimento di manodopera, infatti, potrebbe sempre far sì che si renda necessario assumere in azienda giovani lavoratori di un'età compresa fra i 16 e i 18 anni.

In questa ipotesi, l'impegno dell'**INTERMECCANICA** è, prima di tutto, quello di assegnare ai dipendenti dei lavori leggeri e che non compromettano in nessun modo il loro sviluppo fisico e mentale.

Attraverso i contratti di apprendistato, sia di istruzione che di formazione, l'azienda intende dimostrare il proprio impegno nell'impartire agli apprendisti l'insegnamento necessario per raggiungere la capacità tecnica propria di lavoratori altamente qualificati.

Gli apprendisti, sia che appartengono alla categoria dei giovani lavoratori o che abbiano superato il diciottesimo anno di età, vengono inseriti in azienda con la garanzia che la mansione loro attribuita non sia né troppo elementare, e quindi tale da non consentire un insegnamento finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, né presuma una capacità tecnica troppo elevata o, comunque, una già raggiunta maturità professionale.

Per questo motivo, oltre ad assicurare che l'assunzione avvenga nel rispetto della legislazione vigente, anche avvalendosi dell'opinione del Consulente del Lavoro, l'**INTERMECCANICA** individua le mansioni più idonee da assegnare agli apprendisti e si coordina perciò con gli Enti preposti alla formazione.

In ogni caso, l'azienda assicura che la stipulazione di contratti di apprendistato non sia volta ad approfittare, in nessun modo, dell'esistenza di particolari condizioni vantaggiose per il datore di lavoro, quali flessibilità della durata del rapporto o risparmio contributivo.

Nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti, l'azienda ha, infatti, sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e di sviluppo personale, oltre che professionale, ed ha cercato di avvicinare i propri dipendenti al mondo aziendale offrendo contratti che favoriscano l'acquisizione di professionalità tecniche specifiche e il pieno inserimento nel mondo del lavoro.

La situazione attuale dell'**INTERMECCANICA** relativamente ai contratti di apprendistato viene riassunta nella tabella qui di seguito riportata:

Anno	Contratti di apprendistato	Altri Contratti
2005	4	16
2006	5	16
2007	5	16
2008 (FINO A GIUGNO)	7	20

Attualmente, il numero di tali contratti, è passato dai 5 del 2006 e del 2007 ai 7 stipulati e registrati fino a giugno del 2008 ma, in ogni caso, i contratti di apprendistato rimangono comunque in minoranza rispetto alle altre tipologie di contratti applicate.

Al fine di preparare i giovani ad una vita lavorativa sono stati, inoltre, organizzati degli stage estivi in collaborazione con l'Istituto Professionale di Spoleto e l'Istituto Superiore Orfini di Foligno.

Gli stage, esplicitamente richiesti dalla scuola, sono stati organizzati negli ultimi due anni e hanno interessato diversi studenti dell'istituto, permettendo loro di mettere in pratica quanto appreso durante l'anno scolastico.

Gli obiettivi raggiunti

Il rapporto tra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti è altamente positivo.

L'**INTERMECCANICA** ha, infatti, portato a termine tutto ciò che si era prefissata per il 2007 e per il successivo 2008.

Obiettivi per il futuro

I futuri Obiettivi dell'**INTERMECCANICA s.n.c.** per l'anno 2009 sono i seguenti:

- mantenere stabile la situazione aziendale;

-
- spingere le proprie aziende fornitrici a sostenere progetti che vadano a sostegno dell'infanzia e dei diritti dell'infanzia;
 - individuare ulteriori piani di sostentamento a favore di Associazioni Umanitarie a tutela dell'infanzia;
 - continuare l'indagine circa la presenza di bambini lavoratori all'interno della catena di fornitura.

I dettagli in merito ai programmi da svolgere vengono presentati nella tabella riportata a pagina seguente.

OBIETTIVO 2009	AZIONE	TEMPI	RISORSE E RESPONSABILITA'	INDICATORI DI RIFERIMENTO	COSA VOGLIAMO OTTENERE
Mantenere stabile la situazione aziendale	Mantenimento della politica di assunzione relativa a criteri di età	Analisi costante durante il 2009	Direzione e Responsabile Gestione Sistema Integrato	Lettere di assunzione e fotocopie di documenti di identità	Non fare ricorso al lavoro infantile
Spingere le proprie aziende fornitrici a sostenere progetti che vadano a sostegno dell'infanzia e dei diritti dell'infanzia	Colloqui di sensibilizzazione con le Direzioni delle aziende fornitrici	Entro fine 2009	Direzione e Responsabile Gestione Sistema Integrato	L'effettiva attività svolta da parte del fornitore a sostegno di Enti e Associazioni	Dare sostegno ai bambini o ai minori in difficoltà collaborando con Associazioni volte alla loro tutela
Individuare ulteriori piani di sostentamento a favore di Associazioni Umanitarie a tutela dell'infanzia	Aggiornarsi circa le diverse possibilità di sostegno offerte dalle Associazioni Umanitarie, ONG, Organizzazioni ecc.	Entro fine 2009	Direzione e Responsabile Gestione Sistema Integrato	Eventuali nuove forme di sostegno individuate	Dare sostegno ai bambini o ai minori in difficoltà collaborando con Associazioni volte alla loro tutela
Continuare l'indagine circa la presenza di bambini lavoratori all'interno della propria catena di fornitura	Questionari o Verifiche Ispettive presso le aziende fornitrici	Entro fine 2009	Direzione e Responsabile Gestione Sistema Integrato	Risposte ai questionari e risultati delle Verifiche Ispettive	Non favorire il lavoro infantile

2 Lavoro Obbligato

OBIETTIVI 2007:

- o Conoscenza della percezione dei lavoratori relativamente alla loro volontarietà all'impiego attraverso una prima indagine sul clima interno;
- o Sensibilizzazione del personale sull'importanza della SA8000 come strumento di garanzia dei diritti dei lavoratori;
- o Spiegazione di tutte le voci contenute nelle buste paga, ottenuta allegando ad una busta paga dei dipendenti una lettera informativa con la quale chiarire eventuali dubbi e rendere trasparenti i criteri retributivi;
- o Indagine sulla catena di fornitura.

OBIETTIVI 2008:

- o Mantenere la situazione attuale in azienda;
- o Gestire ulteriori indagini circa la percezione che i dipendenti hanno riguardo al proprio lavoro;
- o Perfezionare l'indagine sulla catena di fornitura.

Introduzione

Sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia e, in primo luogo, dalla Costituzione Italiana e dallo Statuto dei Lavoratori, l'**INTERMECCANICA** assicura che il lavoro prestato dai propri dipendenti sia assolutamente volontario e che nessuno di essi sia soggetto a pressioni o minacce che lo costringano a prestare attività in azienda contro la propria volontà o oltre l'orario di lavoro stabilito da contratto.

La fermezza nel contrastare ogni forma di Lavoro Obbligato viene espressa nella stessa politica aziendale che non ammette, in nessun caso, che l'attività lavorativa venga ottenuta con metodi coercitivi o dietro la minaccia di una qualsiasi penale.

Al momento dell'assunzione il personale viene, quindi, accuratamente informato dal Consulente del Lavoro in merito alle caratteristiche del contratto e una copia del Contratto Collettivo Nazionale di categoria viene costantemente lasciato a disposizione dei dipendenti al fine di poterlo consultare liberamente per qualunque dubbio o informazione eventualmente ricercata.

Nel passaggio dall'artigianato all'industria l'azienda ha garantito che il Consulente del Lavoro formasse e informasse la totalità del personale in merito alle integrazioni relative al CCNL.

L'**INTERMECCANICA** ha provveduto, inoltre, a sensibilizzare tutto il personale sull'importanza dell'applicazione della Norma SA8000 come strumento di garanzia dei diritti dei lavoratori

attraverso l'organizzazione di appositi momenti di formazione e si preoccupa di verificare la percezione dei lavoratori in merito alla volontarietà dell'impiego tramite la realizzazione e la distribuzione di un questionario mirato, per cui è prevista la facoltativa compilazione in forma anonima, che sia volto all'indagine sul clima interno e che possa permettere alla direzione, in sede di riesame, di comprendere come i propri dipendenti concepiscano l'attività e la vita all'interno dell'azienda.

I questionari, compilati nel 2007, sono stati analizzati dalla direzione al fine di permettere le eventuali e necessarie modifiche e rendere ottimale il clima aziendale.

Tuttavia, i dipendenti, non hanno evidenziato particolari punti negativi alla gestione aziendale né lamentato incomprensioni che possano in alcun modo alterare o danneggiare la propria attività lavorativa e la vita all'interno dell'**INTERMECCANICA**.

Attualmente, con le nuove assunzioni, si è scelto di distribuire il questionario sull'indagine del clima interno ai nuovi dipendenti acciocché sia possibile effettuare una nuova analisi complessiva che coinvolga la totalità del personale. Poiché il questionario è stato distribuito ai nuovi assunti precedentemente al Riesame della Direzione, in sede di analisi è stato possibile prendere in considerazione anche questi risultati e, pertanto, nel presente Bilancio verranno riportati i dati relativi all'indagine sul clima interno direttamente aggiornati al 2008.

L'impegno assunto dall'**INTERMECCANICA** è anche quello di diffondere i principi della Responsabilità Sociale ed eliminare le pratiche coercitive all'interno delle aziende, permettendo che i lavoratori vedano finalmente confermati i diritti derivanti dal proprio contratto di lavoro, in termini non soltanto di volontarietà dell'impiego, ma anche di formazione, conoscenza e informazione in merito ad elementi di carattere pratico come la comprensione e l'effettiva chiarezza delle buste paga, e la consapevolezza delle modalità di recesso del rapporto di lavoro.

Per questo, la direzione si occupa del controllo della situazione inerente la propria catena di fornitura verificando che non ci siano costi di lavoro obbligato e che i fornitori e, ove sia possibile, i subfornitori siano a conoscenza di quanto specificato nel requisito della Norma SA8000.

L'indagine, fino ad ora, è stata svolta facendo ricorso a questionari mirati, inviati via email o fax, a ciascun fornitore.

A seguito di questo primo contatto, effettuato nel 2007, compiendo i primi passi verso il raggiungimento del Sistema della Responsabilità Sociale, si è scelto durante l'arco di quest'anno di portare a termine audit di verifica presso quei fornitori che, a seguito dell'analisi del questionario inviato, erano risultati critici o per cui era stata ritenuta necessaria una particolare attenzione e una costante osservazione.

Il lavoro all'Intermeccanica

Riconoscendo l'importanza che il lavoro assume nella vita di ognuno, l'**INTERMECCANICA** pone particolare attenzione ad alcuni aspetti che evidenziano il rispetto della persona nella sua vita lavorativa e, all'interno dell'azienda non si fa, in alcun modo, ricorso a forme di lavoro obbligato. In particolare:

- non è assolutamente prevista la presenza di guardie di sicurezza e di personale militare;
- la Direzione si assicura che al momento dell'assunzione il Consulente del Lavoro fornisca al personale informazioni complete ed approfondite su tutti gli elementi del contratto di lavoro (luogo di lavoro, data di inizio del rapporto, durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, retribuzione, determinazione e fruizione delle ferie, orario di lavoro) comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso del contratto stesso;
- è garantita la libertà di movimento dei lavoratori all'interno dell'azienda nei limiti consentiti dall'attività lavorativa. La fine del turno di lavoro è segnalata da una sirena che indica anche le pause turni e le pause per i pasti e autorizza la sospensione delle attività lavorative e la libera uscita dall'azienda. Durante l'orario di lavoro, i lavoratori possono richiedere alla Direzione o al Rappresentante SA8000 per la Direzione di assentarsi per gravi e comprovati motivi;
- Per facilitare la comunicazione all'interno dell'azienda tutti gli uffici sono accessibili ai dipendenti;
- è garantita la libera comunicazione con i propri familiari che, per qualsiasi emergenza, possono telefonare o recarsi direttamente presso l'azienda richiedendo, presso gli uffici amministrativi, di avvertire il lavoratore interessato.
- La comunicazione tra i dipendenti e i propri familiari si svolge in modo riservato;
- viene garantita una gestione trasparente dei rapporti economici con i lavoratori e, oltre alla retribuzione, effettuata in base a quanto previsto dalla legislazione in vigore e dal CCNL, è previsto che nessun dipendente ottenga prestiti dall'azienda, in modo diretto o indiretto, in quanto potrebbero essere considerati un elemento di costrizione al lavoro, prestato obbligatoriamente per estinguere il debito contratto.

Depositi

Al momento dell'assunzione o all'inizio dell'attività lavorativa presso l'**INTERMECCANICA** nessun lavoratore è stato costretto a lasciare depositi, sia in denaro sia che si tratti degli originali dei documenti di identità. Questo riguarda sia i lavoratori già presenti in azienda sia, ovviamente, le nuove assunzioni.

Evidenza di questo è data dalla presenza di copie dei documenti personali di identificazione dei lavoratori conservate presso l'azienda e presso l'ufficio del Consulente del Lavoro.

Contratto di lavoro

In azienda è presente una copia del CCNL relativo al settore di attività specifica - **Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti dell'industria metalmeccanica** -, consultabile liberamente dai lavoratori e sottoposto all'attenzione degli stessi mediante specifiche attività formative organizzate dalla Direzione in collaborazione con il Consulente del Lavoro.

Gli aggiornamenti relativi al CCNL a seguito del passaggio dell'azienda dal settore dell'artigianato a quello dell'industria sono stati ampiamente discussi con i dipendenti affinché questi potessero avere un'idea ampiamente chiara circa il proprio nuovo inquadramento lavorativo.

L'**INTERMECCANICA**, in ogni caso, mette a disposizione di tutti i dipendenti la presenza del Consulente del Lavoro per chiarimenti utili a comprendere la propria posizione in azienda e l'inquadramento in base al CCNL di riferimento.

Guida all'impiego

I dipendenti vengono "guidati all'impiego" dal Consulente del Lavoro che resta a loro disposizione per appuntamenti o incontri formativi e/o informativi anche a seguito della stipulazione del contratto.

Pertanto, ciascun lavoratore, è perfettamente informato in merito alla volontarietà e alle caratteristiche del proprio impiego ed è a conoscenza della possibilità di avere chiarimenti da parte dell'azienda e del consulente stesso, qualora si ritenga necessario.

Il servizio di "guida all'impiego" viene riservato alla totalità dei dipendenti e, pertanto, riguarda anche le nuove assunzioni.

I nuovi dipendenti sono stati, infatti, seguiti dall'**INTERMECCANICA** direttamente e con l'ausilio del Consulente del Lavoro, al fine di permetterne un rapido inserimento e di garantirne la serenità, la consapevolezza e il sicuro svolgimento della propria attività lavorativa.

Busta paga

L'azienda non ha mai fatto ricorso ad eventuali trattenute o riduzioni in busta paga.

Nelle comunicazioni ai dipendenti, la Direzione si impegna a guidare ogni singolo membro del personale nella comprensione dei metodi di pagamento e nella struttura delle buste paga, rendendosi disponibili alla spiegazione di qualunque voce contenuta in essa. Tra l'altro, al fine di

assicurarsi che i dipendenti abbiano perfettamente compreso tutte le voci in essa contenute, sono state inserite alcune domande in merito all'interno del questionario per l'indagine del clima interno anche in vista di dover fornire, unitamente ad una busta paga, descrizione chiara e completa delle voci contenute.

Il Consulente del Lavoro è comunque sempre disponibile per eventuali ulteriori chiarimenti.

Ai dipendenti che ne facciano richiesta, per validi e giustificati motivi, sono stati concessi anticipi di stipendio.

Ai nuovi dipendenti, unitamente al questionario per l'indagine sul clima interno, è stata fornita adeguata spiegazione della propria busta paga al fine di permettere che la coerenza e la trasparenza diventino caratteristiche proprie del lavoro in azienda.

Indagine del clima interno

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione e valutare la serenità del clima interno, l'**INTERMECCANICA** si impegna a garantire la piena consapevolezza dei lavoratori in merito ai diritti e doveri derivanti dall'istituzione del contratto d'impiego e svolge una costante attività di approfondimento della conoscenza e della percezione che hanno i dipendenti in merito al proprio impiego e alla qualità della vita in azienda.

A tal fine è stata realizzata un'indagine, tramite la distribuzione a tutto il personale di un questionario anonimo da compilare e restituire, i cui risultati sono stati attentamente valutati nel riesame effettuato dalla direzione.

Poiché tra gli obiettivi del 2008 veniva considerata la necessità di realizzare ulteriori indagini sul clima interno, coinvolgendo la totalità del personale, l'**INTERMECCANICA** ha scelto di portare avanti il proprio intento, in particolare, coinvolgendo i nuovi assunti, la cui percezione sul clima aziendale era ritenuta fondamentale per una corretta ed ampia visione dell'attività e della vita all'interno dell'azienda stessa.

I risultati ricavati comprendono, pertanto, l'analisi dei dati reperiti nel 2007 ed anche le risposte fornite dai nuovi assunti, cui il questionario sul clima interno è stato consegnato prima del Riesame della Direzione.

Tale Riesame ha, pertanto, preso in considerazione anche questi ultimi risultati, ottenuti, anticipando parte dell'attività che avrebbe dovuto interessare il 2009 ed il successivo Bilancio SA8000.

All'indagine circa la volontarietà del proprio impiego le risposte fornite sono state altamente positive, infatti, tutti i dipendenti riconoscono di prestare il loro lavoro in modo totalmente volontario, di non dover lasciare depositi al momento dell'assunzione e di non aver mai ricevuto minacce o intimidazioni di qualunque tipo.

Rimane ancora qualche dubbio sul CCNL applicato. Quattro dei dipendenti hanno, infatti, dichiarato di non esserne ancora a conoscenza. Tuttavia, l'azienda ha già dimostrato la volontà di risolvere il problema con l'intenzione di organizzare degli appositi incontri formativi.

Gli obiettivi raggiunti

Il rapporto tra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti è altamente positivo.

L'**INTERMECCANICA** ha, infatti, portato a termine tutto ciò che si era prefissata per il 2007 e per il successivo 2008.

Obiettivi per il futuro

I futuri Obiettivi dell'**INTERMECCANICA s.n.c.** per l'anno 2009 sono i seguenti:

- Mantenere la situazione attuale in azienda;
- Gestire un'indagine che riguardi la totalità del personale circa la percezione del proprio lavoro;
- Perfezionare l'indagine sulla catena di fornitura;
- Favorire la totale comprensione del CCNL da parte della totalità dei dipendenti.

I dettagli in merito ai programmi da svolgere vengono presentati nella tabella riportata qui di seguito:

OBIETTIVO 2009	AZIONE	TEMPI	RISORSE E RESPONSABILE	INDICATORI DI RIFERIMENTO	COSA VOGLIAMO OTTENERE
Mantenere la situazione attuale in azienda	Stimolare il coinvolgimento dei lavoratori e mantenere un costante dialogo a tutti i livelli aziendali	Analisi costante durante il 2009	Direzione, Responsabile Gestione Sistema Integrato e Rappresentante dei Lavoratori SA8000	Report del Rappresentante SA8000	Non fare ricorso al lavoro obbligato
Gestire un'indagine che riguardi la totalità del personale (dipendenti storici e nuove assunzioni) circa la percezione del proprio lavoro	Chiedere ai dipendenti di rispondere ad appositi questionari mirati e mettere a disposizione di tutti un'apposita cassetta dei suggerimenti all'interno della quale depositare, anche in forma anonima, esigenze, idee, suggerimenti o necessità	Analisi costante durante il 2009	Direzione, Responsabile Gestione Sistema Integrato e Rappresentante dei Lavoratori SA8000	Risultati pervenuti tramite l'analisi dei questionari e la cassetta dei suggerimenti	Migliorare costantemente il clima aziendale
Perfezionare l'indagine sulla catena di fornitura	Questionari o eventuali Verifiche I spettive presso aziende fornitrici	Analisi costante durante il 2009	Direzione, Responsabile Gestione Sistema Integrato	Risposte ai questionari, risultati degli audit	Anche all'interno della catena di fornitura non deve essere fatto ricorso al lavoro obbligato

OBIETTIVO 2009	AZIONE	TEMPI	RISORSE E RESPONSABILE	INDICATORI DI RIFERIMENTO	COSA VOGLIAMO OTTENERE
Favorire la totale comprensione del CCNL da parte della totalità dei dipendenti	Organizzare appositi incontri formativi/informativi	Durante il 2009	Direzione, Responsabile Gestione Sistema Integrato	Risposte fornite dai dipendenti ai questionari di indagine	Il CCNL deve essere conosciuto e compreso a tutti i livelli aziendali

3 Salute e Sicurezza

OBIETTIVI 2007:

- Raggiungimento della certificazione in materia di Salute e Sicurezza;
- Monitoraggio delle cause di infortunio;
- Riduzione dei livelli di infortunio.

OBIETTIVI 2008:

- Monitorare costantemente il livello e le cause di infortunio;
- Garantire un'ulteriore riduzione dei livelli di infortunio;
- Migliorare in modo continuativo il Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza adottato.

Introduzione

Vista la fondamentale necessità di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre nella volontà di evitare danni, anche irreparabili, alla salute dei lavoratori, il rispetto di questo requisito assume un posto di particolare rilevanza nell'azienda.

L'**INTERMECCANICA** si conforma alle prescrizioni dello Standard SA8000 e assicura l'effettiva rispondenza ai criteri di **salute e sicurezza**, fornendo valide metodologie per la predisposizione di sistemi volti ad individuare, evitare ed affrontare potenziali rischi, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e salubre e preoccupandosi di elaborare e gestire specifiche misure per la riduzione e la prevenzione di incidenti e di gravi danni alla salute dei lavoratori.

Tutti i lavoratori possono, in ogni caso, partecipare alla valutazione dei rischi e sono chiamati a verificare e ad esprimere il proprio parere in merito all'applicazione delle misure di prevenzione e protezione stabilite dall'azienda, proponendo l'attuazione di ulteriori misure ritenute idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica.

In particolare, per garantire in modo maggiore l'efficacia di tali piani di controllo e prevenzione, in base a quanto stabilito dal D.L.vo 626/94, la Direzione ha scelto di dotarsi di un sistema di gestione per la salute e la sicurezza, basato sull'applicazione di quanto previsto dalla Norma OHSAS 18001. La certificazione per tale sistema ottenuta lo scorso anno, e l'orientamento al miglioramento continuo, costituiscono, quindi, ulteriori garanzie del rispetto della salute e della sicurezza dei lavoratori presenti in azienda.

Inoltre, il management dell'**INTERMECCANICA**, responsabile della qualità della vita dei propri lavoratori, si assicura che tutto il personale esistente, ed anche quello di nuova assunzione, riceva una regolare e documentata formazione legata ai criteri di salute e sicurezza nell'attività lavorativa, anche al fine di permettere a tutti i dipendenti di usufruire in modo adeguato delle misure preventive e protettive applicate all'interno dell'azienda non trascurando la comunicazione a tutti i livelli dell'organizzazione.

La **formazione** dei dipendenti in materia di salute e sicurezza si ha, in primo luogo, da parte del Consulente del Lavoro al momento dell'assunzione del dipendente stesso e, in seguito, la Direzione dell'**INTERMECCANICA** si preoccupa di svolgerla in maniera periodica, durante gli orari di lavoro, al fine di assicurarsi che i propri dipendenti siano costantemente informati e, soprattutto, che siano a conoscenza dei necessari aggiornamenti legislativi, dei cambiamenti significativi alla struttura organizzativa dell'azienda, e di qualunque altro mutamento che possa ripercuotersi sulla loro esposizione a rischi.

L'informazione/formazione, specifica in relazione alla mansione svolta, viene comunque erogata anche in tutti i casi di attribuzione di nuova mansione, di introduzione di nuovi macchinari o di variazione dei processi produttivi.

Al fine di prevenire incidenti sono state individuate diverse figure che si occupano del controllo e della gestione dei criteri legati alla salute e alla sicurezza.

Pertanto, si è provveduto all'elezione del **Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione** ed è stato nominato un **Rappresentante dei Lavoratori per la salute e la sicurezza** che siano responsabili della gestione di questo aspetto della Norma e dell'intero sistema, che si occupino della messa in atto e del mantenimento della sicurezza e che tutelino le esigenze dei lavoratori.

E' prevista, inoltre, la figura del **medico competente**, esterno e nominato dall'azienda, che visiti periodicamente sia il personale che gli ambienti di lavoro per valutarne la salute e l'esposizione ad eventuali rischi.

Durante la visita, il medico rinnova la formazione verbale ad ogni dipendente e rilascia una relazione sullo stato di salute generale degli stessi.

Sono garantite la **pulizia** dei bagni, le necessarie condizione per l'**igiene** dei dipendenti e l'accesso ad **acqua potabile**.

Non sono previste mense o dormitori, ma qualora l'**INTERMECCANICA** decidesse di istituire un servizio di mensa o di dormitorio, sarebbero, in ogni caso garantite tutte le misure di sicurezza ed igiene necessarie.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

L'azienda registra e tiene monitorati tutti gli infortuni dei propri lavoratori.

Dalla visione del registro infortuni è emerso che negli ultimi anni si sono verificati alcuni incidenti sul luogo di lavoro ma, l'impegno della direzione è stato quello di eliminare tutti i potenziali e possibili rischi.

Grazie all'attenzione rivolta alla salvaguardia della salute e della sicurezza e alla riduzione dei livelli di infortunio e a seguito dell'applicazione delle apposite procedure previste dal Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza, si è registrato un sostanziale miglioramento nel tempo degli indici relativi agli incidenti sul lavoro.

Nel 2007 e nel 2008, infatti, non si sono registrati infortuni di alcun tipo e la situazione in azienda è totalmente migliorata.

Per presentare in maniera chiara ed attendibile la propria situazione in materia di salute e sicurezza l'**INTERMECCANICA** fornisce i propri dati in merito ad infortuni e malattie registrati sul luogo di lavoro, prendendo in esame gli specifici andamenti registrati negli ultimi tre anni di attività.

INFORTUNI SUL LUOGO DI LAVORO	
2005	3
2006	5
2007	0
GIUGNO 2008	0

I dati presentati vengono registrati al primo gennaio di ogni anno, mentre, per il 2008 viene fornito unicamente il resoconto del primo semestre di attività.

I dati del secondo semestre saranno contenuti nella prossima edizione del Bilancio SA8000.

Non si sono mai registrati casi di malattie legate allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Attività di prevenzione e formazione

L'azienda garantisce che i propri dipendenti siano sempre adeguatamente formati in materia di salute e sicurezza.

Al momento dell'assunzione, il personale, viene portato a conoscenza di quanto previsto dal D.L.vo 626/94 grazie alla distribuzione di un opuscolo tascabile in materia, fornito a ciascun dipendente dal Consulente del Lavoro.

L'opuscolo, semplice e essenziale, presenta, in modo diretto e stimolante, gli obblighi dei lavoratori e le responsabilità del datore di lavoro, coordinate alle mansioni delle altre figure interessate come il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il medico competente, gli addetti alle emergenze e il Rappresentante dei Lavoratori, al fine di garantire la messa in sicurezza dell'azienda.

Gli appuntamenti di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza vengono mantenuti durante tutto l'anno lavorativo, e ad essi partecipa la totalità dei lavoratori.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato allo svolgimento di queste attività di prevenzione e sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali per tutti i lavoratori impiegati nelle linee di produzione.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in base alle reali necessità aziendali e dei lavoratori, nonché nel rispetto dei requisiti di legge previsti.

Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive

L'attenzione dell'azienda in materia salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata sicurezza e pulizia (uffici, aree destinate ad attività del dopo-lavoro, aule predisposte per le attività di formazione).

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

A seguito dell'attività di formazione svolta dal Consulente del Lavoro al momento dell'assunzione, ai dipendenti viene fornito un questionario di informazione/formazione interattiva volto a

valutare il grado di conoscenza della legge 626/94 e ad approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori in materia di sicurezza.

Il questionario è stato distribuito, quindi, anche ai nuovi assunti.

Qualora dai questionari dovesse risultare che qualcuno tra gli assunti non abbia ancora del tutto assimilato i principi legati alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro l'azienda si propone di effettuare ulteriori incontri formativi al fine di colmare ogni eventuale carenza che possa andare a svantaggio dei lavoratori stessi e della loro salute fisica.

Investimenti per la Sicurezza

L'**INTERMECCANICA** mantiene adeguati macchinari e attrezzature garantendo continui controlli per assicurarne il perfetto funzionamento e, inoltre, si orienta al miglioramento continuo nell'ottica della salute e sicurezza, seguendo i principi della OHSAS 18001.

Gli obiettivi raggiunti

Il rapporto tra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti è altamente positivo.

L'**INTERMECCANICA** ha, infatti, portato a termine tutto ciò che si era prefissata per il 2007 e per il successivo 2008.

Obiettivi per il futuro

I futuri Obiettivi dell'**INTERMECCANICA s.n.c.** per l'anno 2009 sono i seguenti:

- Proseguire l'attività di monitoraggio del livello e delle cause di infortunio;
- Mantenere nullo il livello di infortuni;
- Migliorare in modo continuativo il Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza adottato.

I dettagli in merito ai programmi da svolgere vengono presentati nella tabella riportata qui di seguito:

OBIETTIVO 2009	AZIONE	TEMPI	RISORSE E RESPONSABILITA'	INDICATORI DI RIFERIMENTO	COSA VOGLIAMO OTTENERE
Proseguire l'attività di monitoraggio del livello e delle cause di infortunio	Tenere sotto costante controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	Analisi costante durante il 2009	Direzione, Responsabile Gestione Sistema Integrato e Responsabile Salute e Sicurezza	Registri degli infortuni	Ridurre i rischi
Mantenere nullo il livello di infortuni	Verificare in modo continuo lo stato degli impianti e dei macchinari utilizzati	Analisi costante durante il 2009	Direzione, Responsabile Gestione Sistema Integrato e Responsabile Salute e Sicurezza	Rendiconto annuale del registro degli infortuni	Prevenire gli infortuni garantendo un luogo di lavoro perfettamente sicuro e salubre
Migliorare in modo continuativo il Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza adottato	Verificare in modo continuo lo stato del Sistema di Gestione mantenendolo attivo ed adeguandosi alle evoluzioni in materia di salute e sicurezza	Analisi costante durante il 2009	Direzione, Responsabile Gestione Sistema Integrato e Responsabile Salute e Sicurezza	Rapporti delle Verifiche Ispettive ai fini della Sicurezza	Orientarci al miglioramento continuo

4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

OBIETTIVI 2007:

- o garantire il rispetto della volontà dei lavoratori di aderire a gruppi sindacali.

OBIETTIVI 2008:

- o Favorire ulteriormente l'adesione ai sindacati.

Introduzione

L'**INTERMECCANICA** riconosce ai propri dipendenti il **diritto di associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva** senza ammettere alcuna forma di impedimento diretto o indiretto e garantisce che non vi sia nessun tipo di ripercussione negativa sui lavoratori che scelgano di aderire ai sindacati, preoccupandosi di prevenire ed eliminare casi di discriminazione sul luogo del lavoro.

Tipologia dei contratti aziendali e contrattazione collettiva

Il Consulente del Lavoro si assicura che tutti i contratti aziendali siano conclusi richiamando il CCNL di Categoria di riferimento e viene rispettato il diritto di tutto il personale alla libera ed indipendente associazione e alla contrattazione collettiva.

Lavoratori e Sindacati

L'**INTERMECCANICA** assicura la libertà di associazione ai sindacati nel rispetto della volontà dei propri dipendenti. Attualmente i lavoratori iscritti ai sindacati sono esclusivamente 2. Tuttavia, l'azienda garantisce che l'iscrizione non costituisca in nessun modo motivo di discriminazione e assicura ai dipendenti iscritti la piena libertà di gestire i rapporti con le organizzazioni sindacali in completa autonomia.

Attualmente non sono presenti presso l'azienda rappresentanti sindacali ma l'**INTERMECCANICA** assicura in merito la libertà di scelta ai propri dipendenti.

In proposito sono stati gestiti degli incontri formativi, che, oltre al fine primario di presentare e descrivere la Norma SA8000 nei suoi requisiti, erano volti a ribadire anche la totale libertà dei lavoratori di fare ricorso ai sindacati.

In linea con quanto prefissato con gli obiettivi del 2008, l'azienda si è, inoltre, preoccupata di coinvolgere i propri dipendenti in appositi incontri con le rappresentanze sindacali.

La richiesta di tali incontri, emersa dal costante dialogo tra i dipendenti e la direzione, è stata immediatamente accolta e vista dalle diverse parti in azienda come un'opportunità ulteriore di crescita e miglioramento.

Questa costante disponibilità favorisce, da sempre, il mantenimento di un clima sereno in azienda e, pertanto, all'**INTERMECCANICA** non è mai stato registrato alcun caso di contenzioso.

Gli obiettivi raggiunti

Il rapporto tra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti è altamente positivo.

L'**INTERMECCANICA** ha, infatti, portato a termine tutto ciò che si era prefissata per il 2007 e per il successivo 2008.

Obiettivi per il futuro

I futuri Obiettivi dell'**INTERMECCANICA s.n.c.** per l'anno 2009 sono i seguenti:

- Favorire ulteriormente l'adesione ai sindacati.

I dettagli in merito ai programmi da svolgere vengono presentati nella tabella riportata qui di seguito:

OBIETTIVO 2008	AZIONE	TEMPI	RISORSE E RESPONSABILITA'	INDICATORI DI RIFERIMENTO	COSA VOGLIAMO OTTENERE
Favorire ulteriormente l'adesione ai sindacati	Organizzare appositi incontri informativi per i lavoratori gestiti dai Rappresentanti Sindacali	Attività costante durante il 2008	Direzione, Responsabile Gestione Sistema Integrato, Rappresentante dei Lavoratori SA8000 e Rappresentanti Sindacali	Effettive adesioni ai sindacati	La totale garanzia della libertà dei nostri dipendenti e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro

5 Discriminazione

OBIETTIVI 2007:

- Garantire che all'interno dell'azienda non vengano applicati comportamenti discriminatori;
- Conoscere la percezione dei lavoratori in materia di pratiche disciplinari attraverso un'indagine del clima interno.

OBIETTIVI 2008:

- Mantenere stabile la situazione aziendale;
- Sensibilizzare il personale sulle tematiche legate al rispetto dell'individuo.

Introduzione

Scegliendo di essere una buona cittadina della propria comunità, l'**INTERMECCANICA** applica nel proprio sistema di gestione quei principi e valori richiamati dalla Costituzione della Repubblica Italiana, riconoscendo **pari dignità sociale senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali**.

La direzione assicura, pertanto, di non adottare o dare sostegno ad alcuna pratica discriminatoria e verifica costantemente le condizioni in cui si trovano a vivere ed operare i propri dipendenti evitando e prevenendo casi di comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, passibili di essere ritenuti come sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o addirittura volti allo sfruttamento dell'essere umano.

L'azienda, quindi, garantisce pari opportunità ai propri dipendenti, non riconosce alcun tipo di distinzione, esclusione o preferenza che sia fondata su criteri di giudizio legati a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e rispetta i principi costituzionali e dello Statuto dei Lavoratori, relativi alla retribuzione, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto e sufficiente ad assicurare al singolo ed alle famiglie un'esistenza libera e dignitosa, riconoscendo, inoltre, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni a lavoratori e lavoratrici.

L'uguaglianza di trattamento viene garantita in tutti gli ambiti della vita lavorativa, sia con riferimento ad aspetti legati al mondo del lavoro come assunzione, formazione, promozione, retribuzione, licenziamento e pensionamento, sia con riferimento ad aspetti di carattere strettamente personale evitando forme di discriminazione anche indiretta e tutelando il diritto del personale di seguire principi o pratiche ritenuti propri in nome di specifiche usanze, credo o costumi direttamente legate alla propria sfera sociale o culturale.

Le stesse nuove assunzioni sono avvenute del tutto in assenza di criteri discriminatori.

Reclami e i suggerimenti

I dipendenti, compresi i nuovi assunti, sono stati informati circa la possibilità di presentare reclami e di avanzare i suggerimenti che ritengono opportuni direttamente agli enti preposti per il controllo quali il CI SE e il SAI.

A questo proposito è stato messo a disposizione dei dipendenti un apposito cartello informativo riportante indirizzi, numeri di telefono e recapiti web degli enti indicati.

L'azienda garantisce, inoltre, che qualora i dipendenti decidano di fare ricorso a questa modalità di reclamo non vengano applicate nei loro confronti pratiche discriminatorie di qualunque tipo.

Tale diritto viene riconosciuto all'intera collettività degli stakeholders e, a questo proposito, l'**INTERMECCANICA** ha deciso di comunicare gli stessi indirizzi, numeri telefonici e recapiti web anche attraverso il presente Bilancio.

Procedura di gestione dei reclami e dei suggerimenti

Scopo

La presente procedura ha lo scopo di definire le modalità di gestione dei reclami e dei suggerimenti inoltrati da parte dei dipendenti e dalle altre parti interessate, qualora queste sentano la necessità di comunicare situazioni o circostanze, non coerenti alle proprie aspettative, in merito all'applicazione da parte dell'**INTERMECCANICA** di uno o più requisiti definiti nella Norma SA8000 ed è stata, pertanto, condivisa con il personale e con tutti gli stakeholder.

Obiettivi

Obiettivi della presente procedura sono tutti quelli connessi alla corretta gestione dei reclami e dei suggerimenti provenienti dagli stakeholder.

Pertanto, l'**INTERMECCANICA** :

- o assicura che i reclami e i suggerimenti siano gestiti in conformità con quanto previsto nella presente procedura;
- o assicura a tutte le parti interessate (lavoratori dell'azienda, clienti, fornitori, enti locali e nazionali che operano nel campo dei diritti umani e del lavoro, organi di stampa, mass media ecc.) la possibilità di esprimere, **in completa libertà ed autonomia e senza essere soggetti ad alcuna forma di discriminazione da parte della Direzione**, pareri o segnalazioni nei confronti dell'ottenimento della certificazione e/o di qualsiasi altra questione connessa al rispetto dei requisiti previsti dallo Standard SA8000 relativamente

al processo di implementazione della Norma intrapreso da parte dell'**INTERMECCANICA s.n.c.**;

- o intende aumentare la collaborazione e la coesione sociale, sia all'interno dell'azienda che all'esterno, permettendo che tutti gli stakeholder interagiscano attivamente nel percorso verso la RSI.

Responsabilità

Le funzioni responsabili della gestione della presente procedura sono:

- o la Direzione;
- o il Responsabile Gestione Sistema Integrato;
- o il Rappresentante dei Lavoratori ai fini della SA8000.

Modalità di gestione dei reclami e dei suggerimenti

Tutti gli stakeholder (dipendenti, clienti, fornitori e tutte le altre parti interessate) possono:

- o fare osservazioni, segnalazioni o reclami rivolgendosi verbalmente al Rappresentante dei Lavoratori, al Rappresentante della Direzione e/o alla Direzione stessa i quali provvederanno a gestire tali osservazioni, segnalazioni e reclami con le appropriate azioni correttive;
- o fare osservazioni, segnalazioni o reclami scritti anche in forma anonima inserendoli nella "cassetta dei suggerimenti"; tali segnalazioni saranno prese in considerazione dalla Direzione per attivare le appropriate azioni correttive;
- o inoltrare reclami direttamente all'Ente che ha rilasciato la certificazione SA8000 all'azienda al seguente indirizzo:

CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico - Azienda Speciale della Camera di Commercio di Forlì - Cesena

Corso della Repubblica, 5 - 47100 - Forlì

tel: 0543-38211 - fax: 0543-38219

Email: etica@ciseonweb.it

- o Inoltrare reclami direttamente all'organismo internazionale promulgatore della Norma SA8000 all'indirizzo:

SAI - Social Accountability International -

220 East 23rd Street Suite 605

New York, NY 10010

tel: (212) 684-1414 - fax: (212) 684-1515

Email: info@sa-intl.org

I lavoratori in azienda

L'attività della Direzione è volta all'applicazione di solide garanzie di un comportamento equo e, soprattutto etico, in grado di non accentuare o creare eventuali ingiustizie o diversità nell'ambiente lavorativo, garantendo l'assunzione del nuovo personale sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire, e fondando la propria politica su di una specifica forma di uguaglianza tra i lavoratori, sia a parità di lavoro, sia qualora si tratti di svolgere diverse mansioni. Per riassumere la situazione aziendale si è scelto di fare riferimento ad una serie di indicatori che siano in grado di fornire una valida testimonianza della conformità dell'**INTERMECCANICA** al requisito inerente l'applicazione di criteri discriminatori.

Questi indicatori sono:

- composizione della forza lavoro in base al sesso

Il numero dei lavoratori e i rapporti di eventuali nuove pratiche di assunzione svolte da parte dell'azienda vengono costantemente registrati dalla Direzione e non evidenziano nessun elemento di carattere discriminatorio che possa pregiudicare l'attività lavorativa dei dipendenti o il loro stesso contratto d'impiego.

In particolare, infatti, la situazione dell'**INTERMECCANICA** si dimostra piuttosto stabile per quanto riguarda il totale dei lavoratori presenti e anche per le divisioni di impiego tra donne e uomini.

LAVORATORI IMPIEGATI NELL'AZIENDA			
Anno	Uomini	Donne	Totale
2005	13	4	17
2006	16	4	20
2007	17	4	21
GIUGNO 2008	20	7	27

Inoltre, la Direzione dell'**INTERMECCANICA** si preoccupa di mostrare l'effettiva distribuzione per categoria di impiego, dimostrando che non vengono in nessun caso applicate pratiche discriminatorie al momento dell'assunzione, o nell'assegnazione dell'ambito lavorativo da destinare ai singoli dipendenti, sia che si tratti di lavoratori o di lavoratrici.

Proprio per il particolare settore e per il tipo di lavoro che esso richiede le donne presenti in azienda svolgono soprattutto attività di ufficio mentre gli uomini si occupano dell'utilizzo dei macchinari e delle attività di tornitura e fresatura.

- composizione della forza lavoro in base alla nazionalità e alla religione

NAZIONALITA'	N° DI DIPENDENTI
Filippino	1
Kossovani	2
Albanese	1
Macedone	1
Rumena	3
Italiana	19

Contratti di lavoro

La direzione riconosce la necessità di analizzare in modo critico se l'uguaglianza di trattamento viene realmente garantita in tutte le fasi dell'attività lavorativa, dal momento della ricerca del personale e della conseguente assunzione, fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Nell'effettuare tale analisi si considerano le scelte aziendali effettuate nel corso degli anni e ci si chiede se effettivamente esse nascondano criteri discriminatori da sanare, o se siano legate ad aspetti specifici culturali, riproponendosi, comunque, di affrontarle in modo adeguato e di proporre, se necessario, azioni correttive o di miglioramento.

A questo scopo viene monitorata e presa in esame la tipologia dei contratti di lavoro registrati per i singoli dipendenti, al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto dalle diverse tipologie di contratto e il rispetto di ogni singolo lavoratore.

ANNO	A TEMPO INDETERMINATO	A TEMPO DETERMINATO	APPRENDISTI
2005	15	1	4
2006	16	-	5
2007	16	1	4
Giugno 2008	18	1	8

Indagine sul clima interno

Nel 2007 l'azienda si è impegnata nel portare a termine una prima analisi sul clima interno per verificare la percezione dei lavoratori in termini di discriminazione.

I risultati di tale indagine sono stati accuratamente elaborati in fase di Riesame della Direzione ma non hanno portato ad alcun esito negativo.

I lavoratori dell'**INTERMECCANICA**, infatti, si sentono del tutto lontani da qualunque pratica discriminatoria possibilmente posta in atto.

Tale analisi è stata effettuata anche sui nuovi assunti.

La cassetta dei suggerimenti

Al fine di facilitare la comunicazione fra i vari livelli aziendali è stata messa a disposizione dei dipendenti un'apposita cassetta dei suggerimenti dove ciascun lavoratore può inserire, in forma anonima o meno, i propri reclami e i propri suggerimenti.

I lavoratori sono stati, pertanto, informati in merito al proprio diritto di presentare insoddisfazioni e di avanzare proposte che si ritengano utili per il miglioramento della vita aziendale.

La cassetta è stata posizionata nella zona di produzione per rendere liberi i dipendenti di usufruirne nel modo più libero possibile, senza sentirsi sottoposti a qualunque tipo di pressioni da parte della direzione.

In ogni caso, il management dell'**INTERMECCANICA** garantisce di non discriminare i dipendenti che scelgano di fare ricorso a tale strumento di comunicazione interna.

Ad oggi, comunque, i dipendenti non hanno ritenuto necessario ricorrere all'utilizzo di tale cassetta potendo direttamente rivolgersi alla direzione per qualunque tipo di problema o suggerimento ritenuto eventualmente opportuno.

Gli obiettivi raggiunti

Il rapporto tra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti è altamente positivo.

L'**INTERMECCANICA** ha, infatti, portato a termine tutto ciò che si era prefissata per il 2007 e per il successivo 2008.

Obiettivi per il futuro

I futuri Obiettivi dell'**INTERMECCANICA** s.n.c. per l'anno 2009 sono i seguenti:



-
- Mantenere stabile la situazione aziendale;
 - Sensibilizzare ulteriormente il personale e i nuovi assunti sulle tematiche legate al rispetto dell'individuo;

I dettagli in merito ai programmi da svolgere vengono presentati nella tabella riportata qui di seguito:

OBIETTIVO 2009	AZIONE	TEMPI	RISORSE E RESPONSABILITA	INDICATORI DI RIFERIMENTO	COSA VOGLIAMO OTTENERE
Mantenere stabile la situazione aziendale	Favorire la coesione tra i dipendenti	A consuntivo del 2009	Direzione e Responsabile Gestione Sistema Integrato	Numero di segnalazioni di discriminazioni da parte dei lavoratori	Mantenere nullo il numero dei reclami
Sensibilizzare ulteriormente il personale e i nuovi assunti sulle tematiche legate al rispetto dell'individuo	Incontri formativi svolti in azienda	Durante il 2009	Direzione e Responsabile Gestione Sistema Integrato	Numero di segnalazioni di discriminazioni da parte dei lavoratori	Mantenere nullo il numero dei reclami

6 Pratiche disciplinari

OBIETTIVI 2007:

- o Conoscenza della percezione dei lavoratori in materia di pratiche disciplinari attraverso un'indagine del clima interno;
- o Sensibilizzare il personale sul rispetto dell'individuo.

OBIETTIVI 2008:

- o Mantenere stabile la situazione aziendale;
- o Sensibilizzare il personale sul rispetto delle regole disciplinari;
- o Redigere un codice disciplinare.

Introduzione

L'**INTERMECCANICA** non utilizza né favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale a danno dei propri dipendenti né applica, come pratiche disciplinari, eventuali trattenute nella busta paga.

I datori di lavoro garantiscono e dimostrano il rispetto per l'integrità mentale, emotiva e fisica di tutti i lavoratori coinvolti in eventuali processi disciplinari e si occupano di stabilire procedure, effettive e non arbitrarie, da applicare al proprio Sistema di Gestione per dare avvertimenti, scritti e formali, riguardanti la valutazione del lavoro dei propri dipendenti e per stabilire l'applicazione di procedure disciplinari qualora queste siano strettamente necessarie.

In ogni caso, l'azienda garantisce che l'utilizzo di tali provvedimenti avverrà, qualora lo si ritenga opportuno, nel rispetto della legislazione vigente e del CCNL di categoria.

Lettere di richiamo

L'**INTERMECCANICA** dichiara di non fare ricorso all'applicazione di pratiche disciplinari e di essersi rivolta all'ausilio di specifici metodi di richiamo, comunque conformi a quanto previsto dalla SA8000, esclusivamente per casi gravi e per cui era necessario ricorrere ad un intervento di carattere formale.

Tali pratiche si sono ridotte a semplici richiami scritti - lettere di richiamo - secondo quanto previsto dalle normative in materia, assolutamente non compromettenti ai fini dell'attività lavorativa e per le quali non sono mai stati inoltrati reclami di alcun tipo da parte dei lavoratori.

La tabella riportata qui di seguito indica il numero di pratiche applicate nel corso dei tre anni dell'attività aziendale presi in considerazione dal presente Bilancio SA8000:

ANNO	N. PRATICHE APPLICATE	MOTIVAZIONI
2005	4	-
2006	2	-
2007	-	-
Maggio 2008	4	per pz errati(18/03/08) e per fumo(18/04/08) per pz errati(16/01/08) e fumo (18/04/08)

Reclami dei dipendenti

L'**INTERMECCANICA** si impegna a garantire un clima sereno ai propri dipendenti e non registra casi di reclami da parte dei lavoratori in merito all'attività lavorativa, al clima aziendale o all'abuso di pratiche disciplinari.

Reclami dipendenti	2005	2006	2007	2008
	0	0	0	0

Inoltre, non si sono mai verificati licenziamenti a scopo disciplinare.

	2005	2006	2007	GIUGNO 2008
licenziamenti	0	0	0	0
dimissioni	3	4	1	0

Al contrario, alcuni dipendenti si sono dimessi ma, uno di questi è stato riassunto su sua esplicita richiesta ed è attualmente parte dell'organico.

Al termine del primo semestre del 2008 non si sono verificati né licenziamenti né dimissioni da parte dei dipendenti.

Indagine sul clima interno

Nel 2007 è stata effettuata una prima analisi sul clima interno per verificare la percezione dei lavoratori in termini di pratiche disciplinari.

Nell'ottica di garantire la libertà e la tutela dei diritti dei propri lavoratori l'**INTERMECCANICA** si assicura che i dipendenti, compresi quelli di nuova assunzione siano a conoscenza della procedura definita per esporre reclami in caso di necessità o qualora reputino di essere stati vittima di comportamenti ingiusti o di pratiche disciplinari non consentite per legge.

I risultati di tale indagine sono stati accuratamente esaminati dalla direzione e, poiché l'**INTERMECCANICA** prevede che vengano effettuati sondaggi in tema di soddisfazione dei dipendenti almeno una volta l'anno, i dati relativi ad una prossima indagine sul clima interno saranno oggetto del prossimo Riesame della direzione e della prossima edizione del presente Bilancio SA8000.

Secondo quanto emerso dall'analisi dei questionari, i dipendenti, pur non essendo tutti consapevoli della possibilità di applicare in azienda delle pratiche disciplinari, dichiarano di non aver mai ricevuto sanzioni o subito, a proprio danno, punizioni corporali o abusi fisici.

La maggior parte, inoltre, dichiara di non aver ricevuto lettere di richiamo. Questo dipende dal fatto che il clima all'interno dell'azienda è estremamente positivo e improntato alla volontà di un dialogo continuo e costante tra tutte le parti.

Cassetta dei suggerimenti

Per favorire la gestione di eventuali reclami la direzione ha messo a disposizione di tutto il personale un'apposita cassetta dei suggerimenti, situata nel reparto produzione, con lo scopo di migliorare le comunicazioni interne ed in particolare permettere ai dipendenti di esprimere reclami anche in merito ad eventuali pratiche disciplinari che ritengano ingiuste.

Tuttavia i dipendenti non hanno ritenuto necessario ricorrere all'utilizzo di tale cassetta potendo rivolgersi liberamente alla direzione per eventuali problemi e suggerimenti.

Gli obiettivi raggiunti

Il rapporto tra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti è altamente positivo.

L'**INTERMECCANICA** ha, infatti, portato a termine tutto ciò che si era prefissata per il 2007 e per il successivo 2008 ad eccezione della redazione di un codice disciplinare interno, tuttora in fase di realizzazione.

Obiettivi per il futuro

I futuri Obiettivi dell'**INTERMECCANICA** s.n.c. per l'anno 2008 sono i seguenti:

- Mantenere stabile la situazione aziendale;



-
- Sensibilizzare ulteriormente il personale e i nuovi assunti sul rispetto delle regole disciplinari;

I dettagli in merito ai programmi da svolgere vengono presentati nella tabella riportata qui di seguito:

OBIETTIVO 2009	AZIONE	TEMPI	RISORSE E RESPONSABILITA'	INDICATORI DI RIFERIMENTO	COSA VOGLIAMO OTTENERE
Mantenere stabile la situazione aziendale	Mantenere alto il dialogo tra i vari livelli aziendali e assicurarsi che i dipendenti siano a conoscenza delle pratiche disciplinari applicabili	Durante il 2009	Direzione, Responsabile Gestione Sistema Integrato e Rappresentante dei Lavoratori SA8000	Numero di provvedimenti disciplinari assunti dalla Direzione	Eliminare i provvedimenti disciplinari e garantire un adeguato clima aziendale
Sensibilizzare ulteriormente il personale e i nuovi assunti sul rispetto delle regole disciplinari	Organizzare appositi incontri formativi con i dipendenti	2009	Direzione, Responsabile Gestione Sistema Integrato e Rappresentante dei Lavoratori SA8000	Numero di contestazioni da parte dei lavoratori	Mantenere nullo il numero delle contestazioni

7 Orario di lavoro

OBIETTIVI 2007:

- o riduzione delle ore di straordinario.

OBIETTIVI 2008:

- o Riduzione delle ore straordinario

Introduzione

Consapevole dell'importanza di garantire un orario di lavoro adeguato l'**INTERMECCANICA** fissa la propria attività lavorativa secondo quanto determinato dalla legislazione nazionale e dalle norme dei contratti collettivi del settore applicato, che vietano la possibilità per le aziende di superare le 40 ore di lavoro ordinario.

Eventuali modifiche alla distribuzione delle ore nell'arco della settimana vengono, comunque, concordate con i lavoratori, così come avviene per quanto riguarda la pianificazione delle ferie, dei permessi e degli eventuali congedi dall'attività lavorativa.

Il lavoro straordinario viene effettuato in occasione di circostanze economiche eccezionali, o a seguito di ingenti ordini a limitata scadenza, e, in ogni caso, qualora sia richiesto un consistente incremento della produzione per offrire un servizio sempre completo ed efficiente e garantire la soddisfazione dei propri clienti.

Nell'applicazione della propria politica interna l'azienda garantisce, comunque, di rifarsi direttamente a quanto previsto dalla Norma SA8000 e di attenersi alla legislazione vigente in materia.

Le ore di lavoro straordinario sono, quindi, esclusivamente volontarie e ai lavoratori viene riconosciuto e garantito il diritto di comprendere il metodo di calcolo per la retribuzione specifica di tali ore, che deve essere comunque maggiore rispetto alla normale retribuzione ottenuta per ore di lavoro di tipo ordinario.

Orario di Lavoro

L'attività lavorativa ordinaria dell'**INTERMECCANICA** viene fissata ad un totale di 40 ore settimanali (173 mensili), in conformità con quanto stabilito dalla legislazione nazionale vigente e dai contratti di categoria dello specifico settore.

L'orario di lavoro, suddiviso in cinque giornate lavorative, è articolato secondo quanto illustrato nella tabella seguente:

ORARIO SPEZZATO	8.00 - 12.30 / 14.00 - 17.30
ORARIO DI UFFICIO	8.30 - 12.30 / 14.00 - 18.00
TURNI	6.00 - 14.00 / 14.00 - 22.00

Straordinari

Da un'analisi effettuata nel 2007 risultava che gli straordinari ammontassero ad un massimo di 12 ore alla settimana e che venissero, soprattutto, svolti in forma essenzialmente volontaria e non sistematica, godendo di una percentuale di aumento salariale rispetto al comune lavoro ordinario, conformemente a quanto stabilito dal contratto collettivo di lavoro.

Attualmente, la situazione relativa agli straordinari viene illustrata nella tabella seguente:

Anno	N. ore straordinarie	Ore per dipendente
2005	523,5	30
2006	1568,5	78
2007	1119+594.5=1713.5	77
APRILE 2008	686,5	26

Inoltre, la direzione si preoccupa di fornire chiare ed esaurienti spiegazioni circa il modo in cui viene calcolata la retribuzione per tali ore aggiuntive, al fine di permettere a tutti i dipendenti di assicurarsi che la busta paga contenga un salario maggiore rispetto alla normale retribuzione prevista e, qualora sia necessario, mette a disposizione il Consulente del Lavoro per eventuali chiarimenti.

Poiché l'analisi effettuata nel 2007 aveva evidenziato un aumento delle ore di straordinario, la Direzione aveva ritenuto opportuno effettuare monitoraggi costanti per verificare la frequenza di circostanze in cui viene richiesto ai dipendenti di effettuare lavoro straordinario, cercando di limitarne il numero.

I dati relativi al 2008, però, aggiornati al mese di aprile, non sembrano aver registrato delle importanti modifiche in materia di riduzione delle ore di straordinario, nonostante le nuove assunzioni e quindi la possibilità di dilazionare le ore di straordinario per dipendente.

Al momento la situazione è, comunque, piuttosto stabile ma, proprio secondo quanto prefissato dagli obiettivi 2007 e 2008 l'azienda intende comunque ridurre le ore di straordinario mantenendo anche il progetto di impegnarsi per favorire l'intercambiabilità delle mansioni tra il personale, in modo tale da garantire la sufficiente presenza di dipendenti in grado di svolgere le attività di competenza dei lavoratori momentaneamente assenti, gravando, quindi, meno sui singoli in termini di orario lavorativo.

Gli obiettivi raggiunti

La tematica relativa alle ore di straordinario rimane un punto aperto nel processo dell'azienda verso la RSI.

L'**INTERMECCANICA**, infatti, pur garantendo il rispetto dei diritti dei propri dipendenti ed assicurando di riservare loro un trattamento equo e conforme a quanto previsto dalla legge in materia, non è riuscita a portare completamente a termine il proprio obiettivo, relativo alla riduzione delle ore di straordinario.

Le nuove assunzioni sono servite, in parte, a rendere più leggero il monte ore per ciascun dipendente ma non hanno alleggerito di molto la presenza in azienda.

Il passaggio dall'artigianato all'industria ha provocato degli aggiornamenti necessari e, in particolare, ha dettato ritmi più frenetici cui l'azienda ha dovuto obbligatoriamente conformarsi.

Nuovi macchinari e nuove richieste di pezzi e lavorazioni non hanno quindi permesso all'azienda di ridurre drasticamente le proprie ore di straordinario.

Un obiettivo in cui senz'altro si lavorerà nel futuro.

Obiettivi per il futuro

I futuri Obiettivi dell'**INTERMECCANICA** s.n.c. per l'anno 2009 sono i seguenti:

- Riduzione significativa delle ore straordinario.

I dettagli in merito ai programmi da svolgere vengono presentati nella tabella riportata qui di seguito:

OBIETTIVO 2009	AZIONE	TEMPI	RISORSE E RESPONSABILITÀ	INDICATORI DI RIFERIMENTO	COSA VOGLIAMO OTTENERE
Riduzione significativa delle ore di straordinario	Favorire ulteriormente l'intercambiabilità delle mansioni tra il personale, valutare nuove possibili assunzioni	Durante il 2009	Direzione	Libri presenze	Riduzione drastica delle ore di straordinario

8 Retribuzione

OBIETTIVI 2007:

- Mantenimento della regolare retribuzione secondo quanto previsto dal contratto;
- Spiegazione di tutte le voci contenute nelle buste paga, ottenuta allegando ad una busta paga dei dipendenti una lettera informativa con la quale chiarire eventuali dubbi e rendere trasparenti i criteri retributivi.

OBIETTIVI 2008:

- Mantenimento della regola di retribuzione secondo quanto previsto dal Contratto;
- Definizione di un sistema premiante che coinvolga tutto il personale.

Introduzione

Sulla base di quanto previsto dalla Norma SA8000, l'**INTERMECCANICA** si impegna a garantire il rispetto dei minimi retributivi riconosciuti per legge, tenendo conto che il salario deve, comunque, soddisfare i bisogni essenziali di ogni individuo e fornire, anche, una parte di reddito aggiuntiva senza necessità per i lavoratori di svolgere lavoro straordinario.

Un elemento di fondamentale importanza per garantire una retribuzione corretta, consiste, infatti, nel diretto rapporto tra minimum wage e living wage, vale a dire tra il salario minimo riconosciuto per legge ed il diretto corrispettivo monetario in grado di consentire un adeguato livello di sussistenza.

L'azienda si preoccupa, inoltre, di garantire che la retribuzione sia adeguata alle mansioni svolte e che i criteri retributivi siano validamente compresi da tutti i dipendenti, garantendo che la busta paga sia comprensibile e chiara in ogni suo specifico punto e che il salario venga elargito secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente ai lavoratori.

L'attività eccezionale e straordinaria viene, comunque retribuita in maniera superiore.

Criteri retributivi

L'**INTERMECCANICA** garantisce l'applicazione di criteri retributivi validi anche dal punto di vista del living wage, e dichiara di non fare ricorso ad eventuali trattenute sul salario esplicitamente legate a scopi disciplinari e a pratiche coercitive o discriminatorie di carattere generale, occupandosi di estendere i principi relativi alle forme corrette di retribuzione anche per quanto riguarda la stipulazione di specifici contratti di lavoro, come ad esempio quelli correlati alle pratiche di apprendistato.

All'interno dell'azienda, infatti, non vengono per nessun motivo stipulate relazioni contrattuali in grado di evidenziare un abuso della tipologia del rapporto di collaborazione, utilizzato come scopo strategico al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del lavoratore e di evitare l'adempimento degli obblighi specificatamente richiesti in materia di lavoro.

Busta paga

La direzione si è impegnata a guidare ogni singolo membro del personale nella comprensione del metodo di pagamento e nella struttura delle buste paga, rendendosi disponibili alla spiegazione di qualunque voce contenuta in essa e fornendo unitamente ad una busta paga, la spiegazione del significato delle voci contenute.

Tale formazione è stata anche portata a termine nei confronti del personale di nuova assunzione. L'indagine del clima interno effettuata lo scorso 2007 è stata volta, infatti, anche a comprendere l'effettiva consapevolezza che i lavoratori hanno in merito alla propria busta paga. Le risposte di tale indagine sono state altamente positive ed hanno evidenziato una totale comprensione da parte dei dipendenti della propria busta paga e delle modalità di pagamento.

Ai nuovi dipendenti, a seguito della formazione effettuata e delle spiegazioni elargite anche grazie alla disponibilità continua del Consulente del Lavoro, è stato consegnato un questionario per l'analisi del clima interno volto anche a verificare la percezione in materia di busta paga e modalità di pagamento. I dati sono, ad oggi, in elaborazione e saranno oggetto del prossimo Bilancio SA8000.

Gli obiettivi raggiunti

Il rapporto tra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti è altamente positivo.

L'**INTERMECCANICA** ha, infatti, portato a termine tutto ciò che si era prefissata per il 2007 e per il successivo 2008.

Obiettivi per il futuro

I futuri Obiettivi dell'**INTERMECCANICA** s.n.c. per l'anno 2009 sono i seguenti:

- Mantenimento della regola di retribuzione secondo quanto previsto dal Contratto;

I dettagli in merito ai programmi da svolgere vengono presentati nella tabella riportata qui di seguito:

OBIETTIVO 2009	AZIONE	TEMPI	RISORSE E RESPONSABILITA	INDICATORI DI RIFERIMENTO	COSA VOGLIAMO OTTENERE
Mantenimento della regola di retribuzione secondo quanto previsto dal Contratto	Mantenere la retribuzione conforme	Durante il 2009	Direzione	Buste paga	Assicurare ai dipendenti un dignitoso tenore di vita

9 Sistema di gestione

OBIETTIVI 2007:

- Mantenimento della politica di gestione e orientamento nell'ottica del miglioramento continuo.

OBIETTIVI 2008:

- Maggiore coinvolgimento degli stakeholders nella condivisione dell'impegno al rispetto dei requisiti SA8000;
- Aumento conoscenza sistema SA8000;
- Monitoraggio fornitori;
- Maggiore integrazione fra i sistemi.

Introduzione

Nel corso del 2007 l'**INTERMECCANICA** si è impegnata per creare un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme a quanto previsto dalla norma SA8000:2001, in particolare attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e delle altre parti interessate all'attività produttiva della vita aziendale.

Il processo di sviluppo e implementazione ha avuto inizio nei primi mesi del 2007 con l'obiettivo del raggiungimento della certificazione SA8000, raggiunta nel dicembre dello stesso anno.

Oggi, nel 2008, l'azienda intende integrare ancora di più al proprio interno i principi di un sistema di gestione basato sulla Responsabilità Sociale e orientarsi al miglioramento continuo anche per quanto riguarda l'integrazione fra i diversi sistemi.

Pianificazione

In primo luogo l'impegno che l'**INTERMECCANICA** deve assumersi è quello di garantire un comportamento volto alla totale soddisfazione di tutti gli stakeholders.

L'assunzione di un sistema di gestione rivolto alla Responsabilità Sociale, secondo lo standard del SAI guida, inoltre, la Direzione a nominare un Rappresentante SA8000, che sia una figura di riferimento nei confronti del top management, e nella intermediazione con le parti interessate, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Al fine di rendere ancora più equilibrato il ricorso ai presupposti etici ci si impegna, inoltre, affinché il personale non direttivo possa autonomamente nominare un proprio Rappresentante, in grado di facilitare i rapporti con l'azienda e di curare gli interessi di tutti i lavoratori, anche in accordo con le realtà sindacali.

L'elezione di questo Rappresentante è avvenuta liberamente, lasciando ai dipendenti la completa autonomia nella possibilità di esprimere scelte e preferenze.

Fornitori

Vista l'importanza che la SA8000 riserva alla gestione delle problematiche relative alla catena di fornitura, l'**INTERMECCANICA** ha stabilito procedure efficaci volte a curare i rapporti con i fornitori o i subappaltatori, proponendosi di estendere, in seguito, l'interesse e il controllo anche alla catena di subfornitura, ove questo sia possibile.

Il primo punto preso in esame riguarda, innanzi tutto, la localizzazione geografica dei fornitori, con la regolarizzazione di un'apposita modulistica inerente il quadro complessivo della catena, prendendo in esame sia i partner ritenuti maggiori sia quelli di minore interesse. Per migliorare la struttura della propria supply chains l'**INTERMECCANICA** invita i fornitori ad aderire alla SA8000 ed a partecipare alle attività di monitoraggio, al fine di individuare ed applicare azioni di rimedio o azioni correttive a fronte delle non conformità presenti, richiedendo anche di essere informata in merito ad ogni rilevante azione economica eventualmente intrapresa con altri fornitori, subappaltatori e subfornitori che potrebbero non rispettare il percorso etico adottato.

Per assicurarsi della realtà esistente nella catena di fornitura sono stati inviati degli appositi questionari volti a valutare la conoscenza e l'eventuale conformità già acquisita dello standard SA8000.

Ai fornitori, del resto, non è richiesta, per il momento, la certificazione etica ma è riconosciuta l'importanza del loro impegno a conformarsi ai requisiti della Norma e ad implementare azioni di miglioramento nel corso del tempo che vadano a beneficio del sistema produttivo mondiale.

L'**INTERMECCANICA**, dedicando particolare cura ai temi della Responsabilità Sociale decide comunque di voler privilegiare le aziende che rispondono meglio ai requisiti della Norma SA8000:2001 e che si dimostrano disposti a migliorare il proprio sistema di gestione.

In ogni caso, l'azienda non ha rapporti di fornitura con aziende situate in zone ritenute particolarmente critiche ai fini del rispetto della Norma.

La tabella seguente riporta il numero dei fornitori e le zone in cui questi sono situati:

REGIONE	N° FORNITORI
MARCHE	6
EMILIA ROMAGNA	8
LAZIO	3
LOMBARDIA	4
PIEMONTE	5
TOSCANA	8
VENETO	2
UMBRIA	87
ABRUZZO	2
TOTALE	125

La procedura di valutazione e monitoraggio dei fornitori

Scopo

La presente procedura definisce le modalità adottate dall'Intermeccanica s.n.c. per valutare e monitorare i propri fornitori relativamente al rispetto dei requisiti previsti dallo Standard Internazionale SA8000:2001.

Il documento viene condiviso ed approvato da tutto il personale e il suo contenuto è stato reso noto agli stakeholder tramite il piano di comunicazione esterna incentrato sulla diffusione del Bilancio SA8000.

Valutazione dei fornitori/subfornitori

Elemento fondamentale del processo di implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale è l'analisi e il monitoraggio delle catene di fornitura.

In quest'ottica, l'**INTERMECCANICA s.n.c.**, decidendo di applicare i requisiti della SA8000, verifica la conoscenza della Norma, o la semplice volontà di conformarsi ad essa, presso i propri fornitori e, dove opportuno e possibile, anche presso i subfornitori, assicurandosi che all'interno della propria catena di fornitura non esistano e non si verifichino situazioni tali da essere ritenute non conformi ai fini della SA8000.

Il procedimento di qualifica si costituisce di tre momenti:

- o una valutazione preliminare che avviene sulla base di una conoscenza storica dell'azienda fornitrice e sul modo in cui questa viene percepita dall'**INTERMECCANICA**;
- o l'invio di un questionario informativo, accompagnato da una lettera di presentazione e da una richiesta di impegno da sottoscrivere, a ciascun fornitore, al fine di verificare

- la conoscenza della Norma SA8000 e il rispetto dei requisiti fondamentali e, dove possibile, di coinvolgere il fornitore alla Responsabilità Sociale d'Impresa;
- o una valutazione finale che valuta l'effettiva conformità del fornitore ai requisiti SA8000 sulla base delle risposte fornite nel questionario e della sottoscrizione alla dichiarazione di impegno.

Valutazione preliminare

La valutazione preliminare permette di definire un fornitore **CRITICO** o **NON CRITICO** ai fini della SA8000.

Questo giudizio viene, inizialmente, effettuato sulla base di una conoscenza storica del fornitore e sulla qualità dei rapporti che l'**INTERMECCANICA** ha intrattenuto con esso.

L'elenco dei fornitori è stato suddiviso in settori di attività, valutando, per ciascun fornitore, la criticità del settore di appartenenza ai fini della SA8000 e individuando, così, i fornitori verso i quali l'**INTERMECCANICA** dovrà prestare maggiore attenzione nella verifica del rispetto dei requisiti della Norma.

Quindi, al fine di rendere questa prima valutazione il più completa possibile, sono stati definiti tre livelli di criticità possibile che interessano aspetti rilevanti per una corretta applicazione dello Standard.

A seguito di questa distinzione, viene ritenuto **CRITICO** il fornitore che, in base al settore di appartenenza, può essere situato in almeno uno dei seguenti livelli di criticità:

LIVELLO DI CRITICITA' 1

Il settore in cui opera il fornitore può essere ritenuto a rischio per fattori di sicurezza

LIVELLO DI CRITICITA' 2

Il settore del fornitore è a rischio per quanto riguarda gli orari di lavoro

LIVELLO DI CRITICITA' 3

Il settore del fornitore tratta prodotti provenienti da paesi critici



Lettera di presentazione, questionario informativo, e dichiarazione d'impegno

Al fine di perfezionare la valutazione della propria catena di fornitura, l'**INTERMECCANICA** invia a ciascun fornitore un lettera di presentazione in cui descrive il percorso intrapreso ai fini della Responsabilità Sociale e spiega l'importanza di conformarsi alla Norma SA8000.

Questa lettera, accompagnata dal questionario e dalla dichiarazione di impegno, redatta secondo il modello allegato alla presente procedura, ha lo scopo di verificare la conoscenza dei requisiti della Norma SA8000 presso le aziende fornitrici.

L'**INTERMECCANICA** utilizza, quindi, il questionario e la dichiarazione di impegno, da compilare e sottoscrivere, come strumenti di verifica per valutare la qualità delle condizioni di lavoro e assicurarsi che all'interno della propria catena di fornitura non esistano casi di lavoro infantile, lavoro obbligato, discriminazione e coercizione, sia fisica che verbale, e che vengano garantiti i requisiti di salute e sicurezza, un orario di lavoro adeguato con una proporzionata

retribuzione nonché la libertà riconosciuta ai lavoratori di associarsi ai sindacati e il diritto alla contrattazione collettiva.

Il rispetto di questi requisiti si considera fondamentale per ritenere un fornitore **NON CRITICO**, e pari importanza viene riconosciuta alla dichiarazione di impegno che deve essere sottoscritta e firmata, pena la classificazione dell'azienda tra i fornitori ritenuti **CRITICI**.

Un punto favorevole nella valutazione dei fornitori viene, inoltre, riconosciuto a coloro che hanno intenzione di conformarsi ai requisiti della Norma e/o che si dichiarano disponibili ad essere soggetti ad audit finalizzati al rispetto dei requisiti SA8000.

Questo questionario, infatti, deve essere considerato non soltanto come uno strumento volto a verificare l'effettiva applicazione della Norma ma anche come un punto di partenza dal quale instaurare una collaborazione volta alla diffusione dei principi della Responsabilità Sociale d'Impresa lungo l'intera catena di fornitura.




Le risposte ai questionari e le sottoscrizioni di impegno firmate e restituite vengono registrate dall'**INTERMECCANICA** per fornire ragionevole evidenza delle condizioni di lavoro presso le aziende fornitrici e delle valutazioni effettuate.

I fornitori che non si rendano disponibili alla compilazione del questionario e alla sottoscrizione della dichiarazione di impegno vengono sollecitati dalla Direzione dell'**INTERMECCANICA** al fine di ottenere risposta.

Valutazione Finale

La valutazione finale dei fornitori avviene a seguito dell'analisi del questionario e della presenza della dichiarazione di impegno da essi sottoscritta.

Ogni singolo fornitore viene qualificato come:

C - Critico	Dall'analisi del questionario si evince che il fornitore non rispetta i principi della SA8000 e/o non ha sottoscritto la dichiarazione d'impegno	
O - In Osservazione	Il procedimento di qualifica è ancora aperto perché il fornitore non ha risposto al questionario o ha dato risposte contrastanti	
N - Non Critico	Il fornitore rispetta i principi della SA8000 ed ha sottoscritto la dichiarazione d'impegno o è certificato SA8000	

I fornitori critici vengono contattati dall'azienda al fine di favorire la diffusione dei principi della Responsabilità Sociale ma, qualora nonostante l'impegno dimostrato dall'**INTERMECCANICA**, questi dimostrino di non essere disponibili a conformarsi ai requisiti previsti dallo Standard l'azienda si vedrà costretta ad interrompere l'accordo di lavoro.

Il fornitore che si sia rifiutato di rispondere al questionario e/o di sottoscrivere la dichiarazione di impegno, verrà automaticamente considerato come **CRITICO** e l'**INTERMECCANICA** si impegnerà a contattarlo in maniera periodica per ottenere risposta, anche, se necessario, recandosi direttamente presso la stessa azienda fornitrice per effettuare degli audit di controllo e verifica.

Qualora, nonostante i numerosi solleciti da parte della Direzione, il fornitore non si mostrerà ugualmente disponibile alla messa in pratica o almeno all'approfondimento dei principi della SA8000, l'**INTERMECCANICA** sarà libera di scegliere di rescindere i rapporti di fornitura.

Fornitori terzi

Ove la condizioni lo permettano, particolare attenzione viene posta per la valutazione e il monitoraggio dei fornitori terzi, considerando l'importanza che questi rivestono per l'**INTERMECCANICA** e il possibile emergere di criticità ai fini della SA8000 che compromettano lo status stesso del rapporto di fornitura.

Oltre alla valutazione preliminare, all'invio del questionario e alla valutazione finale, di cui sono oggetto tutti i fornitori, ai terzi viene richiesto di fornire dati ed informazioni rilevanti ai fini della SA8000.

In particolare, ai fornitori viene richiesto di indicare:

- o orari di lavoro applicati;
- o numero degli infortuni verificatesi negli ultimi due anni;
- o dichiarazione di regolare pagamento dei contributi (nel caso che nel proprio organico ci siano dei dipendenti).

Inoltre, l'**INTERMECCANICA**, consapevole della necessità di effettuare un continuo monitoraggio sui terzi li invita, tramite la lettera informativa, ad iscriversi all'Osservatorio per la Responsabilità Sociale, all'indirizzo web www.sawnet.it, illustrando il ruolo del SAW, le attività svolte da esso, le modalità di iscrizione all'Osservatorio e la completa gratuità del servizio offerto, specificando, quindi, che tale iscrizione potrà essere utile per migliorare i rapporti tra le aziende, instaurandoli su un clima di fiducia, credibilità e, soprattutto, di responsabilità.

La certificazione SA8000 costituisce una garanzia per l'**INTERMECCANICA** che esula il terzi dal fornire i dati sopra indicati ma si riserva la possibilità di chiedere copia del certificato rilasciato dagli enti competenti.

Primo anno di attivazione del Sistema

Avendo appena intrapreso il percorso verso la responsabilità Sociale, l'**INTERMECCANICA** ha scelto di indirizzare il processo di valutazione e monitoraggio esclusivamente verso i propri diretti fornitori tralasciando, almeno per il momento, l'analisi della catena di subfornitura.

L'azienda richiede ai propri fornitori la compilazione del questionario e la sottoscrizione della dichiarazione di impegno, secondo quanto descritto ai punti precedenti della presente procedura.

Obiettivo fondamentale è che ciascun fornitore garantisca, all'interno della propria realtà aziendale, il rispetto dei requisiti previsti da SA8000.

In questo periodo l'**INTERMECCANICA** si occuperà anche di gestire le prime iniziative volte a favorire il coinvolgimento dei fornitori nel percorso verso la Responsabilità Sociale, diffondendo le proprie procedure SA8000, la Politica Integrata Qualità-Responsabilità Sociale d'Impresa e il Bilancio Sociale.

Anni successivi

Successivamente l'**INTERMECCANICA** si incentrerà su un processo di sensibilizzazione periodica basato su attività di formazione/informazione al fine di coinvolgere gradualmente tutti i fornitori all'applicazione della Norma SA8000 e si gestirà una serie di Audit - Verifiche Ispettive - presso i fornitori che:

- o nonostante i solleciti non abbiano ancora compilato il questionario e/o sottoscritto la dichiarazione di impegno;
- o rientrino nelle categorie di fornitori ritenuti critici;
- o abbiano risposto al questionario in modo non chiaro o fornendo risposte diverse da quelle previste.

Nel caso in cui, da tali Verifiche Ispettive emergano situazioni ritenute critiche ai fini di SA8000, l'**INTERMECCANICA** provvederà ad approfondire l'argomento al fine di ottenere delucidazioni e, quindi, coordinerà l'apertura di apposite Azioni di Rimedio volte a sanare le Non Conformità riscontrate.

Qualora i fornitori contattati continuino a non rispondere in maniera adeguata all'impegno dimostrato dall'**INTERMECCANICA** e vogliano, comunque, evitare l'applicazione dei requisiti della SA8000 non avvicinandosi ai principi della Responsabilità Sociale l'azienda è libera di interrompere, in qualunque momento, il proprio rapporto di fornitura.

I fornitori non critici verranno, in ogni caso monitorati e in particolare verrà prestata attenzione ai fornitori in osservazione al fine di valutare in maniera chiara la loro posizione ai fini del rispetto della Norma ed attuare, quindi le Azioni di Rimedio eventualmente necessarie. Anche negli anni successivi il coinvolgimento dei fornitori prevede la continua e periodica diffusione del Bilancio Sociale, revisionato e redatto dall'**Intermeccanica** con cadenza almeno annuale.

Allegati

Lettera di Presentazione

Gent. Fornitore,

in base ad un'attenta analisi della situazione economica odierna, l'**Intermeccanica s.n.c.** riconosce il valore di quei presupposti di natura etica che si stanno diffondendo all'interno del mercato mondiale e, per questo, è decisa ad impegnarsi per adottare una nuova Politica di Gestione, orientata verso il concetto di Responsabilità Sociale.

Con questa particolare forma di "imprenditorialità responsabile" si fa riferimento ad uno stile di gestione volto ad accrescere il contributo positivo che l'impresa può recare alla società e a minimizzare, nel contempo, gli effetti negativi che l'attività produttiva potrebbe recare al patrimonio umano e ambientale esistente.

La **Responsabilità Sociale di Impresa**, in altre parole, è un concetto con il quale le aziende non valutano più le proprie performance solamente da un punto di vista economico, contabile, finanziario e di profitto ma scelgono, in maniera volontaria, di integrare alle operazioni commerciali e ai rapporti con le parti interessate (stakeholder) le problematiche sociali ed ecologiche, indirizzandosi ad un miglioramento continuo e duraturo.

Proprio per questo motivo, la **Intermeccanica** ha deciso di assumersi l'impegno e la responsabilità derivanti dall'applicazione della **Norma SA8000** per il conseguimento di una valida Politica Sociale e per il raggiungimento delle ulteriori garanzie offerte da una **Certificazione Etica**.

Lo Standard SA8000, internazionalmente riconosciuto, impone otto requisiti prestazionali che costituiscono una forma di controllo su temi attualmente molto dibattuti come **lavoro infantile, lavoro obbligato, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro e retribuzione**.

La Direzione della **Intermeccanica** si è, pertanto, impegnata in un processo di attuazione di un Sistema di Gestione Integrato Qualità - Responsabilità Sociale - Ambiente e Sicurezza diffuso ad ogni livello aziendale.

Tale percorso comporta anche l'impegno nel diffondere il concetto di Responsabilità Sociale alle diverse parti interessate (Fornitori, Clienti, Consumatori e loro Associazioni, istituzioni pubbliche, gruppi ambientalisti e umanitari, Organizzazioni Non Governative, sindacati, mass-media, opinione pubblica, residenti nell'area geografica del sito produttivo, ecc.) e a coinvolgerle in un graduale processo di adeguamento ai requisiti della Norma al fine di costruire una relazione fiduciaria solida che sia alla base della sostenibilità a lungo termine dello sviluppo.

Dichiarando la disponibilità di imparare dagli stakeholder e la volontà di collaborare per trovare modalità migliori per trasportare i principi nella pratica le inviamo in allegato due documenti che vorrete gentilmente restituirci anche via fax al numero 0742/392469:

-
- un **questionario informativo** che potrà consentire di conoscersi e conoscerci meglio e che costituirà per l'**Intermeccanica** un grande aiuto e la chiave fondamentale per aprire a pieno la porta ai presupposti della Responsabilità Sociale;
 - una **dichiarazione formale di impegno** della Vostra Azienda da sottoscrivere a cura di un Rappresentante della Direzione al fine di mostrare la disponibilità verso presupposti della Responsabilità Sociale.

La Direzione

L'azienda si rende disponibile ad essere soggetta ad audit finalizzati sia al rispetto dei requisiti SA8000?	SI	NO
L'azienda si rende disponibile ad attuare azioni di miglioramento finalizzate al miglioramento delle prestazioni ed allo sviluppo della Responsabilità Sociale?	SI	NO
L'azienda si rende disponibile ad informarci sulle eventuali relazioni economiche rilevanti con altri fornitori e/o subappaltatori, ai fini del monitoraggio previsto sui fornitori dalla Norma SA 8000?	SI	NO
Esiste nell'azienda un Rappresentante della Direzione per la Sicurezza?	SI	NO
Esiste un Rappresentante del Lavoratori per la Sicurezza?	SI	NO
L'età più bassa riscontrata al momento dell'assunzione di un lavoratore è superiore ai 15 anni?	SI	NO
L'azienda può affermare di non favorire l'utilizzo del lavoro minorile?	SI	NO
Qualora siano stato riscontrato l'utilizzo di lavoro infantile, l'azienda ha stabilito procedure per il recupero dei bambini lavoratori?	SI	NO
Se sì. Queste sono state rese note a tutti i lavoratori?	SI	NO
L'azienda si impegna ad attivare azioni di miglioramento per dare sostegno ad iniziative di corretta gestione / progressiva eliminazione del lavoro infantile?	SI	NO
Sono mai stati chiesti depositi di qualunque natura ai lavoratori al momento dell'assunzione (documenti d'identità, prestiti in denaro o altro)?	SI	NO
I lavoratori sono liberi di andarsene alla fine del turno lavorativo?	SI	NO
Estintori ed uscite di sicurezza sono adeguati e facilmente raggiungibili dai lavoratori?	SI	NO
Presso il luogo di lavoro è presente il necessario materiale di pronto soccorso?	SI	NO
Il personale è adeguatamente formato in materia di sicurezza?	SI	NO
Se necessario, vengono distribuiti dei dispositivi di protezione individuale ai lavoratori?	SI	NO
L'illuminazione nei luoghi di lavoro è adeguata?	SI	NO
I lavoratori comprendono la segnaletica relativa alla sicurezza presente sui luoghi di lavoro?	SI	NO

I bagni sono sufficienti ed adeguati alle esigenze dei lavoratori?	SI	NO
E' garantito ai lavoratori il diritto alla contrattazione collettiva?	SI	NO
Esistono copie di accordi firmati dai rappresentanti sindacali o copie di verbali di assemblea tra i lavoratori?	SI	NO
L'azienda può affermare di non esercitare alcuna forma di discriminazione sul lavoro?	SI	NO
I documenti contabili attestano che il trattamento dei lavoratori è coerente per anzianità, esperienza, competenze e non sia frutto di valutazioni in merito a sesso, razza etc.?	SI	NO
Gli eventuali annunci di ricerca del personale sono privi di riferimenti a caratteristiche potenzialmente discriminatorie?	SI	NO
La forza lavoro è costituita da gruppi etnici variegati?	SI	NO
Ai lavoratori è permesso osservare le proprie festività religiose, anche se non coincidenti con quelle della Direzione?	SI	NO
Le registrazioni aziendali attestano che i licenziamenti degli ultimi sei mesi non sono riconducibili a coercizioni da parte dell'azienda?	SI	NO
I lavoratori sono liberi di inoltrare reclami senza rischio di alcun tipo di ripercussioni?	SI	NO
L'orario di lavoro è inferiore alle 48 ore settimanali?	SI	NO
Le eventuali ore di lavoro straordinario rientrano nelle ore massime ammesse dal CCNL applicato? Sono regolarmente retribuite come da contratto?	SI	NO
E' garantito almeno 1 giorno di riposo settimanale?	SI	NO
Le buste paga attestano che i salari corrispondono agli standard retributivi minimi legali o industriali?	SI	NO
Il salario retribuito è sufficiente a garantire i bisogni primari e a fornire un guadagno discrezionale?	SI	NO
Dalle buste paga sono riscontrabili trattenute relative ad azioni disciplinari o discriminatorie?	SI	NO
In caso di ricorso a società esterne prestatrici di manodopera, le condizioni di tali lavoratori sono paragonabili a quelle dei lavoratori interni all'azienda?	SI	NO
Sono presenti forme di intermediazione di manodopera?	SI	NO



AZIENDA.....

COMPILATO DA:

POSIZIONE IN AZIENDA:.....

DATA:

TIMBRO E FIRMA:

Dichiarazione d'Impegno

Il Sottoscritto.....in qualità di.....
dell'Aziendacon sede in

Dichiara l'impegno della propria azienda a:

- Rispettare la legge italiana in materia di età lavorativa, opponendosi all'utilizzo del lavoro infantile, e gestire una serie di azioni per il recupero di eventuali bambini trovati in situazioni di lavoro ricadenti nella definizione di "lavoro infantile", promovendone l'educazione;
- Evitare ogni forma di lavoro forzato ed obbligato;
- Garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro e assicurare formazione in materia di sicurezza ai lavoratori;
- Garantire la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- Non attuare alcun tipo di discriminazione in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- Non utilizzare né favorire in alcun modo punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o violenza verbale nei confronti dei lavoratori;
- Rispettare l'orario di lavoro previsto dalle leggi in vigore e dal CCNL applicato;

-
- Garantire il rispetto dei minimi contributivi legali e comunque di un salario che soddisfi i bisogni essenziali;
 - Valutare la possibilità di implementare un Sistema di gestione finalizzato al rispetto di tutti i requisiti Normativi previsti da SA8000;
 - Instaurare rapporti di partnership con i Fornitori, attivando azioni di miglioramento e coinvolgendoli nel graduale rispetto dei requisiti SA8000;
 - Rendersi disponibile per eventuali audit finalizzati sia al rispetto dei requisiti ISO 9000 che SA8000;
 - Rendersi disponibile per programmare attuare azioni di miglioramento finalizzate al miglioramento delle prestazioni ed allo sviluppo della Responsabilità Sociale;
 - Informarci sulle eventuali relazioni economiche rilevanti con altri Fornitori e/o Subappaltatori, ai fini del monitoraggio previsto sui Fornitori dalla Norma SA 8000.

Data

Timbro e Firma

Informativa ai terzisti

Gent. Fornitore,

in base ad un'attenta analisi della situazione economica odierna, l'**Intermeccanica s.n.c.** riconosce il valore di quei presupposti di natura etica che si stanno diffondendo all'interno del mercato mondiale e, per questo, è decisa ad impegnarsi per adottare una nuova Politica di Gestione, orientata verso il concetto di Responsabilità Sociale.

Proprio per questo motivo, l'**Intermeccanica** ha deciso di assumersi l'impegno e la responsabilità derivati dall'applicazione della **Norma SA8000** per il conseguimento di una valida politica sociale e per il raggiungimento delle ulteriori garanzie offerte da una **Certificazione etica**.

Lo Standard SA8000, internazionalmente riconosciuto, impone otto requisiti prestazionali che costituiscono una forma di controllo su temi attualmente molto dibattuti come **lavoro infantile, lavoro obbligato, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro e retribuzione**.

A favore di questo si è deciso di valutare tutti i fornitori, in particolar modo i **terzisti**, richiedendo a questi ultimi anche la possibilità di somministrare alcune informazioni importanti.

In particolar modo si domanda di indicare:

- o orari di lavoro applicati;
- o numero degli infortuni negli ultimi 2 anni;
- o in caso di certificazione SA8000, copia del certificato;
- o dichiarazione di regolare pagamento dei contributi (nel caso che nel proprio organico ci siano dei dipendenti);
- o iscriversi al SAW (Osservatorio sulla Responsabilità Sociale) uno strumento per conoscere dare evidenza ai comportamenti socialmente responsabili delle organizzazioni.

L'iscrizione è completamente gratuita e si effettua tramite il sito internet www.sawnet.it

Contando nella disponibilità di tutti e rimanendo sempre a disposizione per qualsiasi chiarimento in merito, l'**Intermeccanica** ringrazia.

La Direzione

Audit di monitoraggio presso i fornitori ritenuti "critici" o "in osservazione"

A seguito dell'invio del questionario informativo e della dichiarazione d'impegno, l'azienda ha deciso, secondo quanto stabilito nella propria procedura fornitori, di condurre degli audit per verificare la situazione di quei fornitori ritenuti "critici" ai fini della SA8000.

Al fine di svolgere tali Visite Ispettive nel modo più corretto e opportuno l'**INTERMECCANICA** si è preoccupata di redigere un apposito questionario da utilizzare in caso di audit presso terzi, in modo tale da poter svolgere l'attività di verifica nel modo più semplice e lineare possibile.

Attualmente, sono stati condotti audit presso ...

Il questionario per gli audit

AUDIT PRESSO _____
DEL _____

I. PARTE PRELIMINARE DELL'AUDIT

L'azienda ha risposto al questionario di valutazione fornitori redatto dall'Intermeccanica ai fini della SA8000? SI ? NO ?

Qual è stata la valutazione del questionario effettuata dall'Intermeccanica? C ? O ? N ?

L'azienda ha firmato la Dichiarazione di Impegno con la quale sosteneva l'adesione ai principi della SA8000? SI ? NO ?

L'azienda ha dichiarato interesse nell'attuare azioni di miglioramento finalizzate all'acquisizione dei requisiti della RSI? SI ? NO ?

L'azienda si è dimostrata disponibile al momento della richiesta dell'Audit di Verifica? SI ? NO ?

II. AUDIT - RACCOLTA DATI E IMPRESSIONI PRESSO IL FORNITORE

Esiste all'interno dell'azienda il responsabile del servizio sicurezza e prevenzione?	SI ?	NO ?
Il Responsabile della Sicurezza risulta adeguatamente formato in materia, ed è a conoscenza di compiti e mansioni a lui spettanti?	SI ?	NO ?
Esiste all'interno dell'azienda un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?	SI ?	NO ?
Tale Rappresentante è adeguatamente formato?	SI ?	NO ?
Quanti sono i dipendenti dell'azienda?	_____	
Qual è l'età media dei dipendenti impiegati presso l'azienda?	15-20 ? 20-30 ? 35-50 ? OLTRE ?	
Esistono dipendenti di età inferiore ai 15 anni?	SI ?	NO ?
Esistono dipendenti di età inferiore ai 18 anni?	SI ?	NO ?
E' stata percepita la presenza di bambini lavoratori presso l'azienda?	SI ?	NO ?
Si sono verificati, presso l'azienda, casi di licenziamenti improvvisi risalenti ad un periodo direttamente precedente all'audit di verifica richiesto dall'Intermeccanica?	SI ?	NO ?
I lavoratori agiscono in completa autonomia?	SI ?	NO ?
E' visibile o percepibile un clima di costrizione o di disagio a danno dei lavoratori?	SI ?	NO ?
E' stato possibile parlare con i dipendenti?	SI ?	NO ?
Se si, le risposte fornite sono state soddisfacenti per comprendere l'assenza di pratiche disciplinari o discriminatorie ai danni degli stessi?	SI ?	NO ?

Il luogo di lavoro è sicuro e salubre?	SI ?	NO ?
I Lavoratori sono adeguatamente formati in materia di salute e sicurezza?	SI ?	NO ?
Ai lavoratori è richiesto l'uso di particolari dispositivi per proteggere da eventuali danni alla salute?	SI ?	NO ?
Si sono verificati casi di infortuni sul lavoro?	SI ?	NO ?
Se sì, in quale frequenza in rapporto al numero dei dipendenti?	_____ %	

III. IMPRESSIONI CONCLUSIVE

Come è risultato il clima aziendale?	NON ARMONIOSO ?	BUONO ?
	OTTIMO ?	
Qual è la stata la disponibilità dell'azienda durante l'audit di verifica?	OTTIMA ?	BUONA?
	INSUFFICIENTE ?	
La Direzione aziendale si è dimostrata aperta ad un dialogo costruttivo?	SI ?	NO ?
Come sono le impressioni derivate dall'incontro con i dipendenti?	POSITIVE ?	NEGATIVE ?
La realtà aziendale è conforme a quanto precedentemente dichiarato nel questionario fornitori?	SI ?	NO ?
L'azienda intende prendere in considerazione eventuali azioni di miglioramento ritenute necessarie o, comunque, consigliate dall'Intermeccanica?	SI ?	NO ?
L'azienda è disponibile ad successivi audit?	SI ?	NO ?

Comunicazione Interna

In seguito alla redazione della politica aziendale, l'impresa si impegna a documentare, attuare, mantenere e rendere comprensibile ed accessibile a tutto il personale e disponibile al pubblico il proprio orientamento gestionale, riesaminandone periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia nell'ottica di una valida implementazione del sistema di RSI, ed apportando, ove necessario, eventuali modifiche e miglioramenti.

Pertanto la politica aziendale e tutte le procedure sono state condivise con la totalità dei dipendenti in apposite riunioni formative/informative e sono state appese nella bacheca aziendale destinata alle comunicazioni interne.

Il personale è stato, altresì, adeguatamente formato in materia di SA8000 e messo a conoscenza della possibilità di sporgere reclami o avanzare suggerimenti sia presso la direzione dell'azienda stessa sia rivolgendosi direttamente al C.I.S.E., Camera di Commercio Forlì - Cesena, sia contattando il SAI agli indirizzi che sono stati accuratamente messi a disposizione nella bacheca delle comunicazioni.

Per i reclami interni, comunque, qualora ci si voglia rivolgere direttamente all'azienda esponendo le proprie necessità in forma del tutto anonima, è stata messa a disposizione dei dipendenti una cassetta dei suggerimenti all'interno della quale ognuno può depositare lamentele e proposte di miglioramento secondo quanto si ritiene opportuno.

Avendo appena introdotto nella realtà aziendale i principi della Responsabilità Sociale, la formazione interna ha attualmente trattato le tematiche fondamentali e di implementazione del sistema assicurando che i dipendenti abbiano una buona conoscenza di quanto stabilito dalla Norma e che condividano i valori di riferimento e le procedure e i documenti volti alla loro applicazione in azienda.

Anche il presente Bilancio è stato condiviso con i lavoratori ed approvato dalla Direzione e, in quanto oggetto di comunicazione interna, verrà messo a disposizione di tutti i dipendenti che ne vogliano approfondire la conoscenza.

L'azienda si è preoccupata di svolgere la medesima attività formativa anche per le nuove assunzioni.

Comunicazione esterna

L'**INTERMECCANICA** ha pianificato e gestito un piano per la comunicazione esterna che si basa prima di tutto sulla redazione e diffusione del presente Bilancio.

Questo documento, infatti, pubblicato sul sito aziendale e su quello dell'osservatorio saw, è diffuso affinché tutti gli stakeholders possano avere informazioni utili circa il comportamento sociale assunto dall'azienda.

È stata, inoltre, pianificata una lista dei principali stakeholder a cui si intende inviare direttamente copia del presente Bilancio mentre, a tutti gli altri portatori di interesse, tra cui principalmente clienti e fornitori, verranno inviate delle apposite lettere informative volte a presentare il percorso dell'azienda verso la RSI e i principi di riferimento.

Tale lettera costituirà anche un invito per le aziende ad andare a consultare il Bilancio agli indirizzi web indicati.

L'azienda, inoltre, si è prefissata l'impegno di controllare ed aggiornare la lista dei propri stakeholders aggiungendone anche di nuovi, soprattutto per non rendere statico il proprio sistema di comunicazione e riuscire a coinvolgere più soggetti possibili nel cammino verso la Responsabilità Sociale e i principi della norma SA8000.

Gli obiettivi raggiunti

Il rapporto tra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti è altamente positivo.

L'**INTERMECCANICA** ha, infatti, portato a termine tutto ciò che si era prefissata per il 2007 e per il successivo 2008.

Obiettivi per il futuro

I futuri Obiettivi dell'**INTERMECCANICA s.n.c.** per l'anno 2008 sono i seguenti:

- Identificazione di ulteriori stakeholders;
- Aumento continuo della conoscenza del sistema SA8000;
- Monitoraggio fornitori;
- Integrazione fra i sistemi e miglioramento continuo.

I dettagli in merito ai programmi da svolgere vengono presentati nella tabella riportata qui di seguito:

OBIETTIVO 2009	AZIONE	TEMPI	RISORSE E RESPONSABILITA	INDICATORI DI RIFERIMENTO	COSA VOGLIAMO OTTENERE
Identificazione di ulteriori stakeholders	Ampliare l'elenco degli stakeholder introducendo nuovi soggetti cui si ritiene opportuno comunicare.	Durante il 2009	Direzione	Nuovi metodi di coinvolgimento degli stakeholder e documenti ad essi inviati. Coinvolgimento di un maggior numero di portatori di interesse.	Diffusione del concetto di RSI e cooperazione alla realizzazione di un mercato "etico"
Aumento continuo della conoscenza del sistema SA8000	Riunioni formative/informative	Durante il 2009	Direzione	Numero di riunioni effettuate.	Assimilazione dei principi della Norma a vantaggio degli stessi lavoratori
Monitoraggio fornitori	consultazione di ulteriori fonti informative per avere un quadro completo circa il grado di eticità dei propri partner commerciali	Durante il 2009	Direzione	Valutazioni fornitori	Conclusione del piano di monitoraggio

OBIETTIVO 2009	AZIONE	TEMPI	RISORSE E RESPONSABILITÀ	INDICATORI DI RIFERIMENTO	COSA VOGLIAMO OTTENERE
Integrazione fra i sistemi e miglioramento continuo	Assicurare il miglioramento continuo e misurabile delle prestazioni dell'azienda, con particolare attenzione alle performance etiche e alla loro integrazione con quei processi influenzanti direttamente la qualità del prodotto e del servizio offerto	Durante il 2009	Direzione e Responsabile Gestione Sistema Integrato	Documenti comuni	Integrazione tra i sistemi al fine di avere una migliore gestione aziendale