



# **BILANCIO SOCIALE**

## **STANDARD SA8000:2008**

*Aggiornato al 23/01/2012*

**PUNTOSICUREZZA s.r.l.**

Via G. Ferraris, 174/176/178 - 52100 AREZZO

Tel. 0575/380.106 - Fax 0575/984.901 Fax Magazzino 0575/984.927

P. IVA 01577740515

[info@puntosicurezzaar.com](mailto:info@puntosicurezzaar.com)



## **1. LAVORO INFANTILE**

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Se l'azienda dovesse venire a conoscenza dell'utilizzo di lavoro infantile durante le attività di verifica presso fornitori, o altre organizzazioni, saranno adottati appropriati piani di rimedio per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile. Tali piani forniranno sostegno alla frequenza scolastica dei bambini e alla loro sicurezza.

PuntoSicurezza Srl ha attuato anche un'azione di sensibilizzazione presso i propri fornitori del rispetto della normativa attraverso l'invio di una lettera informativa e la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno da parte degli stessi.

PuntoSicurezza Srl ha deciso di sostenere associazioni impegnate per il recupero dei minori disagiati.

### **Composizione dell'organico per fasce d'età**

La composizione dell'organico dell'azienda non è particolarmente mutata nel tempo. Circa l'80% del personale si trova nella fascia di età che va dai 28 ai 44 anni, a testimonianza di un forte impegno da parte dell'azienda di investire su personale giovane ma nello stesso tempo debitamente preparato e in cerca di continua formazione.

### **Bambini lavoratori (“qualsiasi persona con meno di 15 anni”)**

In azienda non sono mai stati assunti lavoratori al di sotto di 18 anni di età.

### **Giovani lavoratori (“qualsiasi lavoratore con un età compresa fra i 15 ed i 18 anni”)**

Nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e acquisizione di capacità tecniche. Fino ad oggi non sono mai stati assunti lavoratori al di sotto dei 18 anni.

**OBIETTIVO 2011: Supporto ad iniziative contro lo sfruttamento del lavoro infantile**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore	Target	Risultato
Collaborazioni con associazioni attive nel mondo dell'infanzia	Individuazioni Ong e/o Onlus operanti nel settore.	2500 €	1 anno	RSA000 Direzione	Importo contribuito	Contribuito 2500€	Contributo 2600€

**OBIETTIVO 2011: Supporto ad iniziative contro lo sfruttamento del lavoro infantile**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore	Target
Collaborazioni con associazioni attive nel mondo dell'infanzia	Individuazioni Ong e/o Onlus operanti nel settore.	3000 €	1 anno	RSA000 Direzione	Importo contribuito	Contributo 3000€



## 2. LAVORO OBBLIGATO

La PuntoSicurezza Srl assicura che tutti i propri dipendenti prestino il loro lavoro in maniera volontaria. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

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

Nessun deposito riguardante documenti d'identità o denaro o di altra natura è mai stato richiesto dalla Direzione al momento dell'assunzione.

Al momento dell'assunzione il personale della PuntoSicurezza Srl viene ampiamente coadiuvato nella lettura e nella comprensione dei propri diritti e doveri presenti all'interno del proprio contratto di lavoro. Con particolare riguardo viene seguita la formazione dei neo-assunti a cui secondo norma di legge viene rilasciato copia del contratto sottoscritto dopo aver illustrato chiaramente l'organigramma aziendale, settori e relative responsabilità così che il dipendente possa muoversi in maniera autonoma all'intero della PuntoSicurezza Srl.

L'azienda non ha mai registrato pratiche riguardanti prestiti ai propri dipendenti né anticipi di credito salariale né ha mai ricevuto in merito reclami dai propri dipendenti che potevano segnalare il prodursi di tali problematiche.

Per valutare come i lavoratori percepiscano il proprio lavoro e per misurare il **grado di soddisfazione dei dipendenti**, l'azienda ha proceduto ad un'analisi del clima aziendale mediante la somministrazione di questionari ad hoc. Dall'ultima valutazione di clima interno effettuata a Gennaio era emerso che il clima aziendale era ritenuto soddisfacente. In tre casi era emersa la necessità di una maggior organizzazione del lavoro, crediamo dovuta essenzialmente ad una carenza di spazio in magazzino, da metà 2011 è stato acquisito l'edificio adiacente, trasferiti in esso tutti gli uffici ed ampliato notevolmente lo spazio adibito a magazzino ottimizzando gli spazi ed ottenendo quindi una miglior organizzazione del lavoro.



Il tutto è stato completato da poco, quindi abbiamo posticipato la somministrazione del questionario di clima a Giugno 2012 in modo tale che possiamo vedere se la nuova organizzazione degli spazi viene percepita in modo soddisfacente o meno. Metteremo quindi nel questionario delle domande specifiche in tal senso.

**OBIETTIVO 2011: Miglioramento dell'organizzazione del lavoro**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore	Target	Risultati
Migliorare gli spazi di magazzino per una miglior organizzazione e gestione del lavoro	Acquisizione di un nuovo edificio per ampliamento struttura	Necessarie	6 mesi	RSA000 Direzione	Ampliamento effettivo  Risposte positive al quesito relativo all'organizzazione del lavoro nel questionario somministrato	Ampliamento effettivo  100%	Effettuato l'ampliamento  Da valutare ad Aprile 2012

**OBIETTIVO 2011: Aumentare i momenti di incontro con il personale per far acquisire maggior consapevolezza del proprio lavoro e conoscenza dello stesso**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabili	Indicatore	Target	Risultati
Aumentare i momenti di incontro con il personale per far acquisire maggior consapevolezza del proprio lavoro e conoscenza dello stesso	Effettuare almeno 8 incontri nel 2011 finalizzati alla conoscenza dei prodotti ed all'organizzazione del lavoro	2000 €	1 anno	RSA000 Direzione	N°incontri effettuati	8	12

**OBIETTIVO 2012: Mantenere i momenti di incontro con il personale per far acquisire maggior consapevolezza del proprio lavoro e conoscenza dello stesso**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabili	Indicatore	Target
Mantenere i momenti di incontro con il personale per far acquisire maggior consapevolezza del proprio lavoro e conoscenza dello stesso	Effettuare 13 incontri nel 2012 finalizzati alla conoscenza dei prodotti ed all'organizzazione del lavoro	3000 €	1 anno	RSA000 Direzione	N°incontri effettuati	13



### **3. SALUTE E SICUREZZA**

La PuntoSicurezza Srl garantisce ed assicura ai propri lavoratori un ambiente sicuro e salubre attraverso la pianificazione di un Documento di valutazione dei rischi, un momento di formazione ed aggiornamento sulle tutele d'adottare al momento del verificarsi di un evento pericoloso e attraverso la nomina di un Responsabile del servizio prevenzione e protezione.

In conformità alla normativa vigente, la Società ha approntato una squadra di pronto soccorso e d'emergenza/antincendio ed ha nominato un medico competente che ha definito i criteri minimi per la sorveglianza sanitaria.

La sede della PuntoSicurezza Srl risulta essere in possesso del certificato di agibilità; l'impiantistica risulta essere conforme alle direttive europee così come richiesto attraverso il certificato di conformità d'impianto elettrico.

La società, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo all'industria e a tutti i rischi relativi, nonché le normative vigenti in materia di salute e sicurezza:

- Garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- Adotta le misure adeguate per prevenire incendi e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso;
- Riduce al minimo, per quanto sia ragionevole e praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;
- Assicura una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute per i propri addetti, tale formazione è ripetuta per il personale nuovo e al momento del cambio mansione;
- Stabilisce sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale.

La formazione del personale in materia di salute e sicurezza viene eseguita al momento dell'assunzione e quando ci sono modifiche/aggiornamenti della legislazione di riferimento. La formazione in materia di sicurezza viene regolarmente registrata e riguarda i seguenti argomenti:



- Sicurezza degli impianti;
- Dispositivi di protezione individuale;
- Pronto soccorso;
- Antincendio-emergenze.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali sono:

- È stato nominato un Responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- Il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine è costante al fine di verificare costantemente l' idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
  - Responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in alcune istruzioni di lavoro interne, condivise con i lavoratori;
  - È stato definito il piano di emergenza;
  - È stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari per singola mansione;
  - Ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza;
  - È stata effettuata la valutazione della esposizione al rumore dei lavoratori durante le attività lavorative;
  - È stata effettuata la valutazione del rischio chimico.

### **Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro.**

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, negli ultimi tre anni si è verificato un solo infortunio sul lavoro. L'indicatore analizzato è difatti il numero di infortuni sul numero di addetti.

Anno	N° Infortuni	N° addetti	N° Infortuni/N° addetti
2003	0	0	0
2004	1	1	1
2005	0	0	0
2006	0	0	0
2007	0	0	0
2008	1	1	1/18
2009	0	0	0
2010	0	0	0
2011	1	1	1/26

### Cause di infortunio

Le cause di infortunio possono essere principalmente le lesioni traumatiche (scivolate, sforzi eccessivi, inciampi), i traumi legati agli occhi (nonostante le attività di sensibilizzazione svolte in azienda e i dispositivi di protezione individuale distribuiti), la caduta o movimento di oggetti mobili. Grazie ad una costante attenzione dell'azienda alla prevenzione e alla formazione, negli ultimi anni è raro che vi siano stati infortuni. L'infortunio del 2011 è stato relativo ad uno slogamento di caviglia a carico di un operatore mentre scendeva dalla propria auto, avvenuto durante l'orario di lavoro ed è un episodio del tutto accidentale.

### Malattie professionali

Non vengono usate sostanze chimiche che possono danneggiare. Al personale presente in azienda non sono mai state riscontrate malattie dovute alla professione.



### **Attività di prevenzione e formazione**

L'assenza di infortuni e malattie professionali è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi e all'acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori. I corsi di formazione vengono effettuati ai lavoratori direttamente interessati alla materia, in relazione alla mansione svolta ed all'inquadramento professionale, secondo un sistema di rotazione in piccoli gruppi.

### **Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive**

L'attenzione dell'azienda in materia di salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata sicurezza e pulizia (spogliatoi, aree destinate alle attività del dopo-lavoro ed a attività ricreative).

### **Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro**

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro, è stato somministrato un questionario interno sulla percezione della sicurezza da parte dei lavoratori dal quale è emerso un livello di sicurezza pari al 100% in merito ai quesiti sottoposti ai lavoratori ed al numero di lavoratori. Tale aspetto riveste per noi una importanza estrema quindi ripeteremo tale questionario con cadenza annuale al fine di seguire l'eventuale evoluzione dello stesso.

**OBIETTIVO 2011:**

- **mantenere a zero gli infortuni**
- **monitorare i possibili incidenti in grado di generare un infortunio**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore	Target	Risultato
Tenere a zero gli infortuni	Incontri di sensibilizzazione	/	1 anno	RSA000 Direzione	N° infortuni	0 infortuni	<b>1 INFORTUNIO</b> *
Tenere a zero gli incidenti con potenzialità di generare un infortunio	Adozione di un apposito sistema di monitoraggio incidenti in grado di generare un infortunio	/	1 anno	RSA000 Direzione	N° incidenti in grado di generare un infortunio	0 incidenti in grado di generare un infortunio	0

\*L'infortunio del 2011 è stato relativo ad uno slogamento di caviglia a carico di un operatore mentre scendeva dalla propria auto, avvenuto durante l'orario di lavoro ed è un episodio del tutto accidentale.

**OBIETTIVO 2012:**

- mantenere a zero gli infortuni
- monitorare i possibili incidenti in grado di generare un infortunio

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore	Target
Tenere a zero gli infortuni	Incontri di sensibilizzazione	/	1 anno	RSA000 Direzione	N° infortuni	0 infortuni
Tenere a zero gli incidenti con potenzialità di generare un infortunio	Adozione di un apposito sistema di monitoraggio incidenti in grado di generare un infortunio	/	1 anno	RSA000 Direzione	N° incidenti in grado di generare un infortunio	0 incidenti in grado di generare un infortunio

#### **4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

La PuntoSicurezza Srl rispetta e favorisce i momenti di socialità e di associazionismo. Il numero dei dipendenti inferiore alla 15 unità fa sì che non ci sia l'obbligo di presenza sindacale all'interno della sede operativa, nonostante ciò la PuntoSicurezza Srl attenta da sempre al dialogo con i propri dipendenti e ai loro rappresentanti e consapevole della propria etica aziendale, ha promosso l'elezione del Rappresentante SA 8000 dei lavoratori, portatore delle esigenze e della problematiche dei dipendenti. L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

La Direzione assicura al Rappresentante dei Lavoratori una continua e proficua collaborazione con tutti i dipendenti attraverso la disponibilità fisica dei locali per momenti di socialità e discussione fra lavoratori e la Direzione dell'azienda.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con i lavoratori ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti, si è pertanto rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva che si è tradotto nella ormai assenza di contenziosi e di ore di sciopero.

#### **ORE PERSE PER SCIOPERO**

<b>Anno</b>	<b>N° ore perse/n° addetti</b>	<b>N° ore perse per sciopero</b>	<b>N° addetti</b>
<b>2003</b>	4	4	1
<b>2004</b>	8	8	1
<b>2005</b>	0	0	0
<b>2006</b>	0	0	0
<b>2007</b>	0	0	0
<b>2008</b>	0	0	0
<b>2009</b>	0	0	0
<b>2010</b>	0	0	0
<b>2011</b>	0	0	0



### **Tipologia di contratti aziendali.**

Tutti i contratti aziendali di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

Ad oggi, Gennaio 2012, la situazione è la seguente:

- Soci n°4
- N°9 dipendenti a tempo indeterminato
- N°10 apprendisti
- N°3 dipendenti a tempo determinato

**OBIETTIVO 2011:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore	Target	Risultato
Aumentare i momenti di confronto interni sia tra i dipendenti che tra dipendenti e direzione	Pianificare ed attuare incontri formativi e di confronto con i dipendenti.	1000 €	1 anno	RSA000 Direzione	Incontri effettuati rispetto ad incontri pianificati	100%	100%

**OBIETTIVO 2012:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore	Target
Aumentare i momenti di confronto interni sia tra i dipendenti che tra dipendenti e direzione	Pianificare ed attuare incontri formativi e di confronto con i dipendenti.	1000 €	1 anno	RSA000 Direzione	Incontri effettuati rispetto ad incontri pianificati	100%



## 5. DISCRIMINAZIONE

La PuntoSicurezza Srl riconosce pari diritti e doveri a ciascuno dei propri lavoratori non tollerando alcuna forma di discriminazione. La libertà del lavoratore è garantita nel pieno delle espressioni senza distinguo di sorta.

I nuovi assunti vengono introdotti in azienda attraverso procedure oggettive, colloquio di lavoro, curriculum, parametri oggettivi. In questo senso la Direzione si adopera affinché:

- la selezione avvenga in funzione della idoneità a svolgere un determinato tipo di funzione e/o incarico,
- sia promosso lo sviluppo delle potenzialità umane e professionali di ogni Risorsa,
- sia assicurata la chiara comprensione delle attività da svolgere, gli obiettivi finali e l'influenza degli stessi sulla qualità interna e esterna della fornitura,
- sia garantito il coinvolgimento consapevole di ciascuna Risorsa nelle caratteristiche qualitative della commessa da realizzare,
- siano pianificati PuntoSicurezza Srl di crescita e sviluppo professionale compatibilmente alle esigenze organizzative e operative aziendali,
- sia periodicamente valutato lo stato del rapporto di lavoro e le competenze delle risorse .

### **La presenza femminile in azienda**

La presenza femminile in azienda è rimasta invariata negli ultimi anni, la percentuale di donne nell'organico aziendale è in percentuale inferiore rispetto al personale maschile. Questa composizione del personale non è dovuta alla discriminazione fra i sessi, bensì al particolare settore merceologico di appartenenza dell'azienda. Infatti l'attività di manutenzione ed installazione impianti assorbe il maggior numero di operatori, inoltre per tali attività non sono mai pervenute richieste di impiego da parte di donne.



### **Lavoratori stranieri in azienda**

La presenza di lavoratori stranieri è nulla, non a causa di discriminazione nei loro confronti, bensì a causa dell'importanza che riveste la specializzazione degli operatori di questo settore, inoltre la percentuale di richieste di impiego provenienti da lavoratori stranieri è pressoché nulla. Tuttavia, a seguito di un colloquio risultato molto positivo, contiamo nel prossimo mese di assumere una dipendente rumena nel settore amministrazione.

**OBIETTIVO 2011:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore	Target	Risultato
Tenere a zero le rimostranze dirette e/o indirette da parte dei candidati per mancata assunzione	Effettuare le selezioni in modo trasparente e senza discriminazione alcuna	Necessarie	1 anno	RSA000 Direzione	N° rimostranze per mancata assunzione	0 rimostranze	0

**OBIETTIVO 2012:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore	Target
Tenere a zero le rimostranze dirette e/o indirette da parte dei candidati per mancata assunzione	Effettuare le selezioni in modo trasparente e senza discriminazione alcuna	Necessarie	1 anno	RSA000 Direzione	N° rimostranze per mancata assunzione	0 rimostranze



## 6. PRATICHE DISCIPLINARI

La società si impegna a non sostenere alcuno, anche nella propria catena di fornitori, che utilizzi a qualunque titolo le procedure disciplinari non previste in alcun modo dalla normativa di riferimento in materia.

E' stato redatto un regolamento aziendale completo di codice disciplinare, affisso in bacheca, che descrive le pratiche disciplinari esistenti. Lo scopo di tale strumento è di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione tra lavoratori.

Il ricorso alle varie pratiche disciplinari è stato sempre molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima aziendale di rispetto esistente. E' stata applicata la sanzione disciplinare del richiamo verbale e scritto e quella del licenziamento disciplinare per assenze ingiustificate dal lavoro.

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori, reclami che possono essere presentati in forma anonima, è pari a zero.

Il personale è stato informato, tramite avviso pubblico, della possibilità di effettuare reclami. A tal proposito è presente in azienda una apposita cassetta dove i lavoratori possono inserire i loro reclami. Tale cassetta viene controllata esclusivamente da Rappresentante SA8000 dei lavoratori che, se presenti, provvederà alla corretta gestione degli stessi reclami, mediante segnalazione alla Direzione e, qualora la Direzione non provveda ad attuare le azioni correttive necessarie, il Rappresentante SA8000 dei lavoratori, interpellierà direttamente l'Ente RINA Spa che ha certificato il Sistema di Responsabilità Sociale dell'azienda.

**OBIETTIVO 2011:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore	Target	Risultato
Tenere a zero le pratiche disciplinari	Prevenire l'utilizzo di prassi disciplinari mediante formazione e sensibilizzazione continua sulle procedure lavorative aziendali	Necessarie	1 anno	RSA000 Direzione	N° pratiche disciplinari	0	1 lettera di richiamo

Nel 2011 è stato effettuato un richiamo scritto ad un dipendente per motivi di esecuzione non corretta e precisa del lavoro assegnato. Rimarchiamo il fatto che, parlando con i vari dipendenti, emerge un clima di tranquillità gli stessi operatori comprendono che i richiami scritti sono dovuti proprio ad errori del personale dipendente, nonostante tutta la formazione ricevuta.

**OBIETTIVO 2012:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Responsabile	Indicatore	Target
Tenere a zero le pratiche disciplinari	Prevenire l'utilizzo di prassi disciplinari mediante formazione e sensibilizzazione continua sulle procedure lavorative aziendali	Necessarie	1 anno	RSA000 Direzione	N° pratiche disciplinari	0

## 7. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro della PuntoSicurezza Srl si articola in quaranta ore settimanali, così come da contratto nazionale del lavoro, dal lunedì al venerdì, dalle ore 8:00 all'12:30 e dalle ore 14:30 alle ore 18:00, salvo

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

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze particolari. Si tratta di casi eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiati con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato con il responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato secondo quanto previsto dal C.C.N.L. 18 Luglio 2008 per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, migliorando quindi quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

### Andamento ore lavorate e ore di straordinario

Dal 2004 vengono raccolti i dati per analizzare l'andamento delle ore lavorate, per verificare la proporzione fra ore di lavoro ordinario e straordinario.

Anno	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
% Ore Lavoro Straordinario	0,1	0,65	1,71	3,54	10	0,22%	1,12%	1,4%

**OBIETTIVO 2011:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Respons.	Indicatore	Target	Risultato
Mantenere basso il livello di straordinario nonostante l'aumento di lavoro	Pianificazione delle attività secondo il personale presente	/	1 anno	RSA000 Direzione	% ore straordinario su ore totali	2%	1,12%
Mantenere basso il livello di straordinario nonostante l'aumento di lavoro	Pianificazione delle attività secondo il personale presente	/	1 anno	RSA000 Direzione	% ore straordinario su ore lavoro ordinario per singolo dipendente	2%	Nel caso di tre dipendenti l'obiettivo non è stato raggiunto

**L'obiettivo è stato pienamente raggiunto a livello globale, difatti in tutto il 2011 le ore globali di straordinario sono state 438 mentre quelle di lavoro totali sono state 31121,50.**

**Analizzando i dati di straordinario per singolo dipendente, possiamo dire che per tutti i dipendenti le ore di straordinario sono state basse e comunque variabili da zero al 2%. Solo tre dipendenti hanno svolto una percentuale di ore di straordinario pari al 2,4 %, 4,4% e 5,9% , questo fatto è dovuto alla tipologia di lavoro svolta**

dagli operatori. Nel 2012, alla luce di questo fatto, cercheremo di distribuire il lavoro di questi due dipendenti anche su altri operatori al fine di mantenere il target del 2% per tutti gli operatori.

**OBIETTIVO 2012:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Respons.	Indicatore	Target
Mantenere basso il livello di straordinario nonostante l'aumento di lavoro	Pianificazione delle attività secondo il personale presente	/	1 anno	RSA000 Direzione	% ore straordinario su ore lavoro ordinario per singolo dipendente	2% per ogni dipendente



## **8. RETRIBUZIONE**

La società corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel C.C.N.L. 18 Luglio 2008 per i dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi. Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare. Gli straordinari vengono retribuiti come previsto dal contratto.

Le buste paga vengono consegnate il giorno 10 di ogni mese. L'importo indicato viene consegnato lo stesso giorno tramite assegno oppure tramite bonifico bancario con valuta lo stesso giorno.

La società si impegna a non stipulare accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato volti ad evidenziare l'adempimenti degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza sociale.



## **Retribuzioni**

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

La Direzione ha effettuato una analisi comparativa dei dati retributivi tra il valore delle retribuzioni medie erogate da Punto SicurezzA Srl e il valore del minimo tabellare corrispondente del C.C.N.L. 18 Luglio 2008 per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, dal quale emergono dei valori retributivi dell'azienda maggiori rispetto ai valori stabiliti dalla contrattazione nazionale di settore.

Ad integrare le retribuzioni corrisposte ai lavoratori si aggiungono i benefit aziendali concessi dalla Direzione ai dipendenti a fine anno.

## **Premi ed incentivi di fine anno**

Per i dipendenti che raggiungono ottimi risultati a fine anno è stata individuata una maggiore retribuzione rispetto al C.C.N.L. 18 Luglio 2008 per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi. Si tratta di un riconoscimento fatto dalla Direzione a quei dipendenti che hanno dimostrato capacità, volontà e risultati ottenuti.

**OBIETTIVO 2011:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Respons.	Indicatore	Target	Risultato
Non avere segnalazioni da parte del personale per errori sulla busta paga.	Qualificazione del servizio affidato all'esterno della gestione delle buste paghe	Non valutabili	1 anno	RSA000 Direzione	N° segnalazioni da parte del personale per errori sulla busta paga	0	0

**Poiché il servizio di gestione delle buste paga è affidato all'esterno, l'azienda è sensibile al monitoraggio di questo indicatore come un possibile disservizio verso il dipendente stesso.**

**OBIETTIVO 2012:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Respons.	Indicatore	Target
Non avere segnalazioni da parte del personale per errori sulla busta paga.	Qualificazione del servizio affidato all'esterno della gestione delle buste paghe	Non valutabili	1 anno	RSA000 Direzione	N° segnalazioni da parte del personale per errori sulla busta paga	0



## 9 SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

### PREMESSA

La PuntoSicurezza Srl per dare evidenza del proprio impegno nel campo della Responsabilità Sociale, ha implementato un Sistema di Responsabilità Sociale **segundo i principi dello standard internazionale SA 8000: 2008.**

Il sistema è stato realizzato attraverso l'apporto sistematico di tutti gli stakeholders affinché potessero effettivamente partecipare alla costruzione del sistema di responsabilità sociale dell'impresa assieme alla proprietà e all'Alta Direzione.

Il sistema è stato implementato facendo affidamento in maniera particolare, a due nuove figure, il Rappresentante della Direzione e il Rappresentante del Personale; a ciò si aggiunge un'attenta pianificazione per il controllo della catena dei fornitori e subfornitori attraverso la predisposizione di un meccanismo di informazione.

La PuntoSicurezza Srl, in un'ottica di miglioramento continuo, procede in maniera periodica ad un riesame del proprio sistema di gestione, momento che coincide anche con la puntualizzazione degli obiettivi preposti dalla Direzione in accordo con il proprio personale, in termini d'efficacia e concretezza.

Le conclusioni del Riesame vengono formalizzate nel Bilancio Sociale documento in cui PuntoSicurezza Srl comunica i dati delle proprie performance aziendali in termini economici e sociali e i piani di miglioramento.

Il Bilancio oltre ad essere firmato dalla direzione aziendale, riporta il consenso del Rappresentante dei lavoratori SA8000, ad evidenza della piena partecipazione della compagine sociale della azienda e del proprio personale.

L'azienda, dotandosi di un sistema di responsabilità sociale così come contemplato dalla norma, ha definito una propria politica aziendale in materia.

Di seguito viene riportata la Politica dell'azienda.



## **POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**

*La Direzione della PuntoSicurezza Srl dichiara la sua ferma volontà di rendere operante il Sistema di gestione della Responsabilità sociale e di migliorarne continuamente l'efficacia.*

*Il percorso etico intrapreso dall'azienda comprende il rispetto dei requisiti sanciti dalla norma SA8000:2008, di tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia di lavoro e delle Convenzioni ILO.*

*I principi di base ed i valori su cui si fonda l'impegno dell'azienda sui temi della Responsabilità Sociale comprendono:*

- la valorizzazione del capitale umano, rispetto dei diritti e perseguimento del benessere dei dipendenti;*
- la correttezza, trasparenza e legalità nei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate;*
- la coerenza tra valori, strategie e comportamenti.*

*In ciascuno dei settori di attività in cui l'azienda opera, l'obiettivo da perseguire è quello di creare valore per tutti gli stakeholder:*

- i dipendenti, garantendone il benessere e la crescita continua in termini di professionalità e competenza sul lavoro;*
- i clienti, soddisfacendone le esigenze in termini di qualità dei prodotti e dei servizi offerti;*
- i fornitori, instaurando rapporti di fiducia, trasparenza e di collaborazione reciproca finalizzati a garantire l'eticità di tutta la catena di fornitura;*
- la società, agendo come azienda responsabile e contribuendo alla crescita e allo sviluppo economico e sociale della comunità.*



*Nei confronti di tutte le parti interessate Punto Sicurezza srl intende mantenere un dialogo aperto e trasparente al fine di garantire un'adeguata comunicazione ed informazione sull'impegno intrapreso e di riuscire a rispondere, per quanto possibile, alle richieste di ciascuno.*

*La Direzione è impegnata affinché la Politica di Responsabilità Sociale sia diffusa e compresa da tutto il personale, che è pienamente coinvolto nel percorso etico intrapreso dell'azienda, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni ed attività formative ed informative.*

*La Direzione, inoltre, è impegnata a verificare periodicamente l'efficacia della Politica e del sistema di Gestione della Responsabilità Sociale attraverso il Riesame del sistema, in occasione del quale vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi.*

*La società ha intrapreso il percorso del sistema di Gestione della Responsabilità Sociale nella convinzione dell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, coinvolgendo i lavoratori e le altre parti interessate nell'adeguamento gestionale conforme ai requisiti SA8000: il Bilancio Sociale ne rappresenta il documento dinamico che contiene dettagli di gestione del sistema ed è suscettibile di modifiche, anche frequenti.*

*Scopo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere dall'azienda e comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto di responsabilità sociale.*

*Con l'adozione del suddetto sistema, la Società si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2008, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.*



*PuntoSicurezza Srl si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2008.*

*PuntoSicurezza Srl ritiene che la certificazione etica secondo lo Standard SA8000 conferisca alla Società:*

- visibilità circa il rispetto dei requisiti etico-sociali;*
- trasparenza delle attività dell'azienda;*
- miglioramento della credibilità a livello internazionale;*
- creazione di una concorrenza leale basata sui principi di responsabilità verso le problematiche sociali;*
- riduzione della conflittualità interna;*
- miglioramento del clima aziendale.*

*La Politica della Responsabilità Sociale è a disposizione di chiunque voglia consultarla.*

## **LO SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE**

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

- **I lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.
- **I clienti:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- **Le istituzioni:** l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2008 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 BELLI CRISTIANO affinché faccia da mediatore fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato MILLI ALBERTO come il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale si è così evoluta, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

⇒  **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2008**

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

- **Salute e sicurezza:** essendo anche l'attività aziendale, la sicurezza è posta con forza al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.

Infatti la sede è provvista di un impianto di rivelazione allarme incendio, impianto idrico antincendio, estintori, porte tagliafuoco, mentre al personale esterno vengono consegnati i dispositivi di protezione individuale, come ad esempio scarpe, guanti, tute, elmetto, cuffie e filtri auricolari, stivali, maschere, occhiali, cinturone per imbracatura.

L'attrezzatura ed i macchinari ad uso dei dipendenti è rigorosamente a norma CE, completa dei dispositivi di sicurezza previsti per legge (ad esempio scala con antiscivolo, smerigliatrice con dispositivo di protezione mani e fermo sicurezza; martello pneumatico, avvitatori, trapani marchiati CE). I furgoni utilizzati dai dipendenti sono regolarmente revisionati e mantenuti.

- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.

- **Procedure disciplinari:** è attivo un regolamento aziendale comprensivo di codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari applicabili in azienda allo scopo di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori, nel rispetto dell'integrità personale.

- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo e non supera mai le 12 ore settimanali.

- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

⇒  **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori**

L'azienda ha inviato ai propri fornitori una circolare in cui viene richiesta di conformarsi ai requisiti di SA8000, partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, implementare tempestivamente azioni di rimedio verso eventuali non conformità rispetto ai requisiti dello standard. Inoltre sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

⇒  **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno**, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

⇒  **Adozione di un piano di comunicazione esterna** per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.

⇒  **Comunicazione ai lavoratori** della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.



## **LA DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE**

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il Manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per la attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- le Procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.



## IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

**STAKEHOLDERS INTERNI:** stakeholders che ricoprono ruoli formali, senza i quali l'organizzazione non può sussistere e che sono legati ad essa da rapporti contrattuali:

- **i lavoratori dell'azienda;**
- **management;**
- **soci dell'azienda.**

In relazioni a queste parti le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA8000, possono essere così sintetizzate:

- ⇒ preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda;
- ⇒ migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

**STAKEHOLDERS ESTERNI:** stakeholders che non sono parte costitutiva dell'organizzazione, anche se possono essere legati ad essa da rapporti contrattuali:

- **I clienti:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza;
- **I fornitori:** l'azienda si pone l'obiettivo di garantire la responsabilità etica non solo al proprio interno, ma anche di tutta la catena dei suoi fornitori (*chain of responsibility*);
- **I Sindacati:** CGIL, CISL, UIL di Arezzo;
- **Associazioni di categoria:** CNA di Arezzo;
- **Le istituzioni:** l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica



amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale. Le istituzioni identificabili sono: Comune di Arezzo; Provincia di Arezzo; Regione Toscana.

- **Ente di Certificazione:** RINA SERVICE SPA

In relazioni a queste parti le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA8000, possono essere così sintetizzate:

- ⇒ Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto dei principi etici e sociali;
- ⇒ Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti;
- ⇒ Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori.

Le aspettative degli stakeholders esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti dell'azienda, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione verso la Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA8000. Il **Bilancio SA8000 viene difatti utilizzato come strumento di comunicazione con gli stakeholders, ai quali viene inviata copia ad ogni aggiornamento e/o variazione.**



## **CONTROLLO DEI FORNITORI**

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000 è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

La Direzione aziendale intende raggiungere una completa collaborazione con le rispettive dirigenze aziendali allo scopo di migliorare il sistema di gestione e ad adeguarlo ai principi della norma, correggendo le criticità evidenziate.

Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2008 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

A tal proposito è stato elaborato uno specifico questionario di selezione dei fornitori ed è stato inviato ai fornitori abituali. Il suddetto questionario viene inoltre utilizzato anche quale modalità di pre-selezione per i nuovi fornitori.

Sulla base delle criticità che emergono dall'analisi dei risultati dello specifico questionario, viene definito un piano di intervento sui fornitori, attraverso iniziative tendenti a sensibilizzare gli stessi sulla tematica della responsabilità sociale e diretto a realizzare azioni di intervento al fine di rimuovere la situazione di criticità.

## **RIESAME DELLA DIREZIONE**

Almeno una volta all'anno, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

In seguito all'attività di riesame del sistema, viene aggiornato il Bilancio SA8000 con la descrizione dei risultati raggiunti e l'indicazione dei nuovi obiettivi.



### **AUDIT INTERNI**

Semestralmente il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un ciclo completo di audit finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia del sistema stesso in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti. L'ultimo audit interno è stato effettuato nel mese di Gennaio 2011 e non sono state rilevate non conformità.

### **AUDIT ESTERNI**

Semestralmente il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto anche ad attività di audit da parte dell'Ente di certificazione RINA. L'ultimo audit, è stato effettuato nel mese di Giugno 2011 e non sono emerse non conformità.

Nel 2011 abbiamo avuto anche l'audit da parte del cliente La Ferroviaria Italiana Spa ed anche in questo caso l'esito è stato positivo e non sono emerse non conformità.

### **VERIFICHE DA PARTE DI ENTI DI VIGILANZA**

Nel 2011 non vi sono state in azienda verifiche da parte di enti di vigilanza.



Per reclami e/o segnalazioni relative al Sistema di Responsabilità Sociale di Punto Sicurezza Srl, è possibile contattare l'ente di certificazione RINA SERVICE S.p.A. o l'Agenzia di accreditamento degli Enti di certificazione - SAAS.

**RINA SERVICE S.p.A.**

e-mail: SA8000@rina.org

**SAAS (Social Accountability Accreditation Services)**

Social Accountability Accreditation Services

15 West 44th Street, 6th Floor

New York, NY 10036

web: [www.saasaccreditation.org](http://www.saasaccreditation.org)

IL PRESENTE DOCUMENTO E' STATO APPROVATO DA:

LEGALE RAPPRESENTANTE: **Milli Gianfranco**

RAPPRESENTANTE DIREZIONE SA8000: **Milli Alberto**

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER SA8000: **Belli Cristiano**