

# **BILANCIO SOCIALE**

# **STANDARD SA8000:2014**

*Aggiornato al 01/09/2017*

**PUNTOSICUREZZA s.r.l.**

Via Galvani, 69 - 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.

### **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 no sono mai stati assunti lavoratori al di sotto dei 18 anni.

## **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.

### **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 maniera 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.

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

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, negli ultimi tre anni si sono verificati tre infortuni sul lavoro di cui uno in itinere. 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	1/1
2009	0	0	0
2010	0	0	0
2011	1	1	1/1
2012	0	0	0
2013	0	0	0
2014	0	0	0
2015	2	2	2/2
2016	1	1	1/1

### 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 infortuni. I due infortuni avvenuti nel 2015 sono dovuti ad episodi del tutto accidentali: uno relativo ad un incidente in itinere dovuto ad un tamponamento subito da una dipendente, mentre l'altro un incidente dovuto a tamponamento di un tir all'operatore all'interno di un mezzo aziendale.

### **Malattie professionali**

Al personale presente in azienda non sono mai state riscontrate malattie dovute alla professione. I lavoratori effettuano movimentazione manuale dei carichi e sono esposti a sostanze chimiche. Le misure preventive e protettive adottate riducono i rischi al minimo.

### **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. Periodicamente 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).

**RESOCONTO OBIETTIVO 2016:**

- 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	RSA8000 Direzione	N° infortuni	0 infortuni	1
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	RSA8000 Direzione	N° incidenti in grado di generare un infortunio	0 incidenti in grado di generare un infortunio	1

**OBIETTIVO 2017:**

- **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. 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
<b>2012</b>	0	0	0
<b>2013</b>	0	0	0
<b>2014</b>	0	0	0
<b>2015</b>	0	0	0
<b>2016</b>	0	0	0

**Tipologia di contratti aziendali.**

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

Ad oggi la situazione è la seguente:

- N° 1 Legale rappresentante
- N°3 soci lavoratori
- N°24 dipendenti a tempo indeterminato
- N°4 dipendenti a tempo determinato
- N°1 somministrazione interinale

A seconda delle esigenze lavorative, si utilizzano lavoratori interinali mediante idonea agenzia di somministrazione lavoro con la quale viene stipulato regolare contratto.

## **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 scarsa, 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.

**RESOCONTO OBIETTIVO 2016:**

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 2017:**

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.

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.

**RESOCONTO OBIETTIVO 2016:**

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	0

**OBIETTIVO 2017:**

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. La sede operativa garantisce i propri servizi dal lunedì al venerdì, dalle ore 7:00 all'13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 19:00, attraverso turni avvicendati, nel pieno rispetto del contratto nazionale del lavoro.

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. È 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. del 01 Gennaio 2017 per i dipendenti delle aziende del commercio, del terziario, della distribuzione e dei servizi, migliorando quindi quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

### Andamento ore lavorate e ore di straordinario

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

Anno	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% Ore Lavoro Straordinario	0,65%	1,71%	3,54%	10%	0,22%	1,12%	1,4%	1,2%	3,1%	0,86%	0,29%	0,83%

**OBIETTIVO 2016:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempi	Respons.	Indicatore	Target	Risultato
Mantenere basso il livello di straordinario nonostante l'aumento di lavoro	Pianificazione e delle attività secondo il personale presente	/	1 anno	RSA000 Direzione	% ore straordinario su ore lavoro per singolo dipendente	2%	Nel caso di due dipendenti, come descritto sotto, la percentuale è risultata superiore al 2%. Per tutti gli altri l'obiettivo è stato totalmente raggiunto.

A livello globale, nel 2016, le ore globali di straordinario sono state lo 0,83%% c.a. rispetto alle ore di lavoro ordinario, diminuite rispetto agli anni precedenti. Analizzando i dati di straordinario per singolo dipendente, possiamo dire che per tutti i dipendenti le ore di straordinario sono state nulle o basse. Solo due dipendenti hanno svolto una percentuale di ore di straordinario al di sopra del 2%, questo fatto è dovuto alla tipologia di lavoro svolta dall'operatore e del parco clienti.

**OBIETTIVO 2017:**

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 dipendente	2% per ogni dipendente

## **8. RETRIBUZIONE**

La società corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel C.C.N.L. 01 Gennaio 2017 per i dipendenti di aziende del commercio, 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 20 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 PuntoSicurezza srl e il valore del minimo tabellare corrispondente del C.C.N.L. 01 gennaio 2017 per i dipendenti da aziende del commercio, 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**

Ad oggi non sono previsti premi ed incentivi, l'obiettivo è la definizione di un sistema premiante entro fine 2017.

**RESOCONTO OBIETTIVO 2016:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Temp i	Respons.	Indicatore	Target	Risultat o
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 2017:**

Obiettivo	Azione	Risorse	Temp i	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: 2014.**

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***

Punto Sicurezza Srl identifica come centrale e prioritario il proprio impegno verso la Responsabilità Sociale per questo ha adottato ormai da tempo un sistema di gestione SA8000:2014 che rafforzi i valori fondanti di responsabilità sociale nell'approccio al mercato del lavoro e alla società civile in cui opera.

Il sistema di gestione SA8000:2014, di cui questa Politica è espressione, rappresenta per Punto Sicurezza Srl il quadro generale operativo in virtù del quale l'organizzazione è in grado di assicurare una completa conformità delle proprie prestazioni in ambito di Responsabilità Sociale con riferimento ai requisiti dello Standard.

La Direzione di Punto Sicurezza Srl dichiara quindi il proprio impegno a rendere effettivo ed operante il Sistema di Gestione SA8000:2014 e di migliorarne continuamente l'efficacia.

A tal fine la Direzione dell'Azienda si impegna ad aderire e a conformare le proprie politiche e procedure

- a tutti i requisiti della norma di riferimento SA8000:2014;
- alle norme e convenzioni Internazionali e alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) di riferimento richiamate dallo Standard;
- alle Leggi nazionali applicabili, alle normative di settore, alle condizioni contrattuali e a ogni altro requisito volontariamente sottoscritto e adottato.

Gli impegni specifici di rispetto dei requisiti SA8000:2014 sono in sintesi:

- non favorire, impiegare o sostenere l'utilizzo del lavoro infantile;
- non favorire, impiegare o sostenere il lavoro forzato;
- garantire luoghi di lavoro adeguati, sicuri e salubri e attuare misure per prevenire incidenti, infortuni, malattie professionali;
- rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle Organizzazioni Sindacali;
- non effettuare né sostenere alcun tipo di discriminazione nei confronti del personale in base ad alcuna condizione;

- non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari o abusi verbali contrari al rispetto della dignità delle persone;
- adeguarsi e rispettare l'orario di lavoro previsto dalla legge, dagli accordi nazionali e locali e dai contratti collettivi nazionali applicati;
- retribuire i dipendenti nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di appartenenza;
- attuare un processo di qualifica e monitoraggio nei confronti dei Fornitori che tenga in considerazione, per quanto rientrante nelle possibilità dell'Azienda, anche la conformità ai requisiti di SA8000:2014;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione sullo standard SA8000.

*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 SA8000:2014 nell'organigramma aziendale.

In relazione all'adeguamento dell'edizione 2014 dello Standard SA8000, è stato istituito il **Social Performance Team** composto da tre componenti rappresentativi del personale che opera in azienda:

- **Barbara Milli** - Management
- **Simone Giomi**– Rappresentante Direzione/Responsabile Sistema di Gestione SA8000;
- **Alessandro Tocchi** – Rappresentante dei Lavoratori ai fini SA8000

Il **Social Performance Team** ha lo specifico compito di:

- identificare e valutare i rischi relativi alle tematiche su Etica e Responsabilità Sociale discendenti da SA8000 avendo cura di relazionarsi alle Parti Interessate;
- fornire alla **Direzione Generale** tutti i dati inerenti al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (prestazioni);
- verificare l'attuazione e l'efficacia di quanto disposto dalla **Direzione Generale** nell'istituzione e conduzione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ovvero valutare la conformità allo standard SA8000;
- informare la **Direzione Generale** riguardo l'andamento del Sistema di Gestione, al fine di permetterne eventuali tempestivi interventi;
- elaborare e aggiornare periodicamente sulla base di quanto disposto da **Direzione Generale** e verificato con le Funzioni Aziendali di 1° livello il Bilancio Sociale;
- favorire lo svolgimento degli audit verificandone i risultati e promuovendo eventuali richieste di Azioni Correttive e Preventive;
- gestire le “non conformità”, promuovendo e verificando le azioni necessarie a correggerle e/o prevenirle;
- gestire le Segnalazioni ed i reclami inerenti il Sistema di Gestione curandone la comunicazione;
- in accordo a quanto stabilito da **Direzione Generale** definire e mantenere i contatti con le Parti Interessate.

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

⇒ **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2014**

- **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:** le pratiche disciplinari applicabili in azienda possono essere solo ed esclusivamente quelle previste nel CCNL.

- **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, pubblicato e mantenuto aggiornato sul sito web aziendale.

## **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 SA8000:2014 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.

## **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

In conformità alla norma SA8000:2014, è stata effettuata la Valutazione dei rischi, dalla stessa è emerso che il maggior rischio è correlato alla difficoltà di rendere efficace la formazione in relazione al sistema di responsabilità sociale. In seguito a questo, è stata pianificata attività di formazione in più sessioni .

### **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 Ottobre 2016 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 Gennaio 2017 e non sono emerse non conformità.

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

Nel 2016 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 È STATO APPROVATO DA:

LEGALE RAPPRESENTANTE: **Milli Gianfranco**

RAPPRESENTANTE DIREZIONE SA8000: **Simone Giomi**

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER SA8000: **Tocchi Alessandro**