



APUANIA CORSI S.R.L.

54033 CARRARA (MS)

Via del Ferro, 10

Tel. 0585.858.776

Fax 0585.040169

E-mail: acorsims@tin.it

www.apuaniacorsi.com



COD. FISC. E PART.IVA 00060210457 - Meccanografico Esportatori: MS 005730
Capitale Sociale € 102.000 i.v. - Trib. MS Reg. Soc. 1933 - C.C.I.A.A. (MS) 62130

BILANCIO SA 8000 (anno 2010)

APUANIA CORSI S.r.l.
Via Del Ferro, 10
CARRARA - (MS)

EMISSIONE: GENNAIO- APRILE 2011



SISTEMA
DI GESTIONE
CERTIFICATO

ISO9001
6334-4:2007

SINGERT

APUANIA CORSI SRL IL BILANCIO SA8000 – Anno 2010

PREMESSA

Il Bilancio SA8000 e' stato redatto per verificare ed evidenziare il rispetto, nella gestione aziendale, dei requisiti della norma SA8000, e gli obiettivi che l'azienda – cui e' stato riconosciuto lo status di "Organizzazione Certificata" in data 20 dicembre 2006 - definisce per ciascun requisito della norma nell'ottica del miglioramento continuo.

Risulta indispensabile ribadire che Apuania Corsi srl è sempre impegnata a mettere a punto alcuni aspetti operativi e le procedure, per il costante miglioramento previsto dalle norme di Certificazione.

Molti dati sono stati ricostruiti o ricavati da altra documentazione elaborata nell'ambito delle procedure a norma EN ISO 9001:2008 e richiesta dalle normative vigenti in materia di Sicurezza e Salute dei Lavoratori, Previdenza, Contrattazione e Retribuzione e riferibili all'ultimo anno/esercizio finanziario.

OBIETTIVI E METODOLOGIA

Assunto il principio che il Bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dai diversi portatori di interesse relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione della norma, l'Organizzazione si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti i portatori di interesse degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente alla norma SA8000;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso le linee di tendenza degli indicatori adottati.

Per ciascun requisito della norma SA8000 e' stata condotta una valutazione d'insieme che tiene conto:

- dell'approccio adottato,
- dei risultati conseguiti nei periodi successivi al riconoscimento dello stato di "Organizzazione Certificata";
- degli obiettivi "sociali" previsti per il 2010 individuati anche nel confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli altri obiettivi interni aziendali.

PRESENTAZIONE DELLA APUANIA CORSI

"Nata il 1° Agosto del 1929 con Giovanni Corsi come costruttore di macchine per il marmo ed attrezzature di cava.

Nel 1930 ha cominciato a produrre Magli atmosferici e Berte per la deformazione a caldo dell'acciaio.

Il 1/10/1970 si è trasformata in Società di capitali con la denominazione "Apuania Spa" con azionista di maggioranza il Sig. Giovanni Corsi. Nello stesso anno ha iniziato a produrre anche Presse Meccaniche con proprio marchio.

Il 18/12/1980 la Società è diventata "Apuania Corsi srl".

La Società dal 1985 ha introdotto nella produzione le Presse oleodinamiche per lo stampaggio della lamiera e Pressa per la forgiatura a "caldo".

Nel 1992, pur continuando a produrre per conto terzi macchine per il marmo ha brevettato e prodotto Scolpitrici.

Nel dicembre 1994 ha realizzato un nuovo brevetto europeo ed esteso anche ad alcuni paesi extraCee, per l'asportazione di materiale su lastre di granito con solo acqua detto Aquastone.

Da sempre effettua lavorazioni meccaniche di precisione per molte prioritarie aziende del comprensorio (GASPARI MENOTTI - BARSANTI MACCHINE – TMP TermoMeccanica Pompe di La Spezia ecc) ed annovera come Cliente principale il NUOVO PIGNONE DI MASSA E FIRENZE, per il quale effettua lavorazione meccaniche di precisione per circa il 50% del proprio fatturato.

Abbiamo nel 2007 Brevettato una innovativa Macchina a Filo Diamantato. Al centro del progetto l'obiettivo principale è raggiungere il massimo della sicurezza nel taglio in cava con l'uso del filo diamantato; da anni l'uso del filo diamantato è il maggior problema per la sicurezza degli operatori in cava. Naturalmente si è sviluppato un progetto che migliora la sicurezza ma aumenta fra l'altro la produttività.

Il Consiglio di Amministrazione della Apuania Corsi nel segno del costante impegno per il mantenimento ed il miglioramento dei rapporti con il proprio personale, i propri clienti, i propri fornitori e le istituzioni, nonché tendendo al costante miglioramento Qualitativo della propria produzione ha ritenuto che a tal fine sia stato opportuno implementare all'interno della propria struttura un sistema di responsabilità sociale conforme alla norma SA8000/2008 e un sistema di gestione per la qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001/2008.

Tali importanti obiettivi rispondono appieno alla politica da anni adottata dalla Società nel rispetto dei principi sopra esposti.

LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.

Il cammino nel lavoro Etico SA 8000

Il Consiglio di Amministrazione della Apuania Corsi nel segno del costante impegno per il mantenimento ed il miglioramento dei rapporti con il proprio personale, i propri clienti, i propri fornitori e le istituzioni, nonché tendendo al costante miglioramento Qualitativo della propria produzione ha ritenuto che a tal fine sia stato opportuno implementare all'interno della propria struttura un sistema di responsabilità sociale conforme alla norma SA8000/2001 e un sistema di gestione per la qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001/2000.

Tali importanti obiettivi rispondono appieno alla politica da anni adottata dalla Società nel rispetto dei principi sopra esposti.

Iniziato a marzo 2006 l'Azienda, supportata da esperti della società di consulenza Euroconsulting S.r.l, ha svolto un lavoro molto accurato che ha portato al raggiungimento della certificazione Sa8000 che ci è stato rilasciato dal CISE in data 20 dicembre 2006.

Nel 2010 l'Apuania Corsi ha ritenuto di rinnovare la Certificazione SA8000, con esito positivo, e proseguire nella strada del lavoro etico intrapreso.

La scelta di percorrere questo cammino è una garanzia, per i propri clienti e per le altre parti interessate che i prodotti realizzati sono e saranno realizzati nel rispetto dei lavoratori seguendo scrupolosamente i 9 punti fermi che la norma prevede:

Rispetto dei requisiti SA8000:2008

- 1 - Lavoro infantile
- 2 - Lavoro obbligato
- 3 - Salute e sicurezza
- 4 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- 5 - Discriminazione
- 6 - Procedure disciplinari
- 7 - Orario di lavoro
- 8 - Retribuzione
- 9 - Sistemi di gestione

Anche se i requisiti sopra esposti sono già insiti nella cultura dell'azienda e parrebbero scontati, la Certificazione farà trasparire all'esterno la forza dei principi della Apuania Corsi srl.

Si riporta di seguito la Politica adottata dalla nostra Società:

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E PER LA QUALITÀ

La decisione strategica presa a suo tempo dalla direzione della Apuania Corsi S.r.l di dotarsi di un sistema qualità e di responsabilità sociale è derivata dalla convinzione che la soddisfazione dei propri dipendenti e dei propri clienti sia l'elemento fondamentale da considerare per garantire il buon andamento aziendale in termini di efficienza, efficacia dei processi e di eticità di comportamenti.

Tutta l'Azienda, avendo viva la convinzione della validità della scelta effettuata, decide di continuare con impegno a garantire l'applicazione di un sistema per il perseguimento dei sotto elencati obiettivi, facendo proprie le modifiche ed integrazioni previste dalle nuove edizioni della SA8000-2008 e ISO9001-2008:

- divieto assoluto di lavoro infantile e lavoro forzato e obbligato
- rispetto delle leggi vigenti in materia di sicurezza, igiene del lavoro ed antinfortunistica
- sostegno al diritto di associazione e alla contrattazione collettiva da parte dei propri lavoratori
- rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti, con la messa al bando di qualsiasi coercizione, nonché delle offese, verbali e non, che si pongano come lesive della dignità personale dei lavoratori
- astensione da qualsiasi pratica che comporti l'esercizio di discriminazioni legate alla razza, al sesso, alle opinioni religiose e politiche, alla classe sociale e all'età
- garanzia di un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto, negli ambiti definiti dalle disposizioni legislative e contrattuali
- impegno a conformarsi a tutte le leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e al rispetto degli strumenti internazionali elencati dalla norma SA8000 - 2008
- impegno al miglioramento continuo al fine di tutelare e rispettare i lavoratori all'interno dell'azienda
- impegno ad utilizzare fornitori che condividano il pieno il rispetto dei requisiti della presente norma SA8000-2008
- costante miglioramento del processo produttivo
- continuo miglioramento del prodotto e del servizio reso, con la conseguente diminuzione dei reclami da parte del cliente
- costante determinazione nella ricerca ed eliminazione delle non conformità e delle loro cause;
- miglioramento costante dell'immagine aziendale
- impegno alla formazione continua dei propri dipendenti anche attraverso attività di sensibilizzazione e coinvolgimento
- impegno a favorire la conoscenza e la comprensione dei principi della presente politica a tutti i livelli aziendali, promuovendo la diffusione dei contenuti della Norma SA 8000-2008 e ISO 9001-2008 e ricorrendo agli strumenti previsti dal sistema di gestione realizzato.
- Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori, il Consiglio di Amministrazione ha messo in atto le seguenti iniziative:
 - Implementazione di un Sistema di gestione Qualità e responsabilità sociale conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001-2008 e SA 8000-2008 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni;
 - Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica
 - Monitoraggio periodico dei due sistemi attivati attraverso strumenti idonei ed adeguati
 - Formazione continua e sensibilizzazione del personale
 - Informazione e comunicazione alle parti interessate in merito agli obiettivi definiti e raggiunti
 - Continuo monitoraggio dei fornitori in merito ai requisiti SA8000 e alle prestazioni offerte.

L'Apuania Corsi srl inoltre si impegna a riesaminare regolarmente la propria politica al fine di un miglioramento continuo, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta, e di ogni altro requisito aziendale.

*Apuania Corsi srl
Il Presidente*

Definizioni

Valgono le definizioni riportate nella norma SA8000 e in particolare le seguenti:

Termine	Definizione
azienda	il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della presente normativa, incluso tutto il personale (amministratori, dirigenti, management, supervisor e l'organico non-dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante l'azienda)
fornitore/subappaltatore	ente economico che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda
subfornitore	un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda
azione di rimedio	azione intrapresa per sanare nei confronti di un lavoratore o di un ex dipendente la violazione di un diritto del lavoratore coperto dalla SA8000
azione correttiva	implementazione di una variazione del sistema o di una soluzione per assicurare un rimedio immediato e permanente a una non-conformità
parte interessata	individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda
bambino	qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta
giovane lavoratore	qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni
lavoro infantile	qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata
Lavoro forzato/obbligato	ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente o per il quale detto lavoro o servizio sia richiesto come forma di pagamento di un debito
Traffico di essere umani	Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza o altre forme di coercizione o raggio, a scopo di sfruttamento
azione di rimedio per i bambini	ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e hanno terminato tale lavoro
Rappresentante dei lavoratori SA8000	Un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate ad SA8000 eletto dal personale senza responsabilità di gestione
Rappresentante della Direzione	Un membro della Direzione, incaricato dall'Azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard
Organizzazione di lavoratori	Un'associazione volontaria di lavoratori organizzata stabilmente allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro
Contratto collettivo	Un contratto di lavoro negoziato tra un datore o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di impiego.

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

Particolare attenzione viene dedicata all'individuazione e al coinvolgimento dei principali portatori di interesse per fare in modo che possano effettivamente partecipare alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla Direzione aziendale.

Tra questi si individuano:

- 1.- I lavoratori dell'azienda: il cui coinvolgimento e la cui partecipazione all'implementazione del sistema, continuerà ad essere sollecitato e perseguito soprattutto attraverso specifiche iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione che potranno essere organizzati anche durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. A tal fine è stato distribuito materiale informativo in modo da rendere chiari e comprensibili le motivazioni, le finalità, le procedure, gli obiettivi e le responsabilità di ciascuna funzione interna e delle realtà esterne all'azienda.
- 2.- I rappresentanti sindacali: la cui sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale e in particolare della norma SA8000 e' stata avviata già nella fase di verifica dei requisiti preliminare alla autocertificazione.
- 3.- I clienti: la cui soddisfazione, già oggetto di particolare attenzione per quanto riguarda la qualità dei servizi e delle prestazioni fornite nell'ambito delle procedure di cui alla Norma Uni EN ISO 9001:2008, diventa elemento concreto anche attraverso l'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo
- 4.- Le istituzioni: come Organi di controllo e come destinatari privilegiati, diretti o indiretti, delle attività condotte dall'azienda 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 per la responsabilità sociale quale interlocutore e mediatore con la Direzione aziendale che a sua volta ha nominato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

Il sistema di responsabilità sociale adottato da Apuania Corsi srl e la sua implementazione si caratterizzano per:

1.- Rispetto dei requisiti SA8000:2008

- 1.1.- Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- 1.2.- Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- 1.3.- Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, 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.
- 1.4.- 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.
- 1.5.- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione ne' per sesso, ne' per religione, ne' per nazionalità o lingua.
- 1.6.- Procedure disciplinari: è in vigore un Regolamento Interno - strettamente derivato dal CCNL vigente - che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propone, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- 1.7.- 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 concordato con i lavoratori nel pieno rispetto delle norme contrattuali.
- 1.8.- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro con integrazioni derivanti da accordi Aziendali; ed a quanto stabilito dal Contratto collettivi e da quello Aziendale. Registrato avvenuto accordo per il Premio di Risultato di 2[^] Livello.
- 1.9.- Sistemi di Gestione: è stata definita, emessa ed esposta la *POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E PER LA QUALITÀ*

2.- Piano di controllo fornitori/subappaltatori e sub-fornitori

Sono definite le procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard, tale forma di controllo viene esercitata contestualmente alla procedura di qualificazione dei fornitori e dei subappaltatori prevista dalla norma UNI EN ISO 9001:2008.

3.- Modalità di realizzazione del riesame interno

Tale strumento viene inteso dalla Direzione come indispensabile per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma e valutarne l'adeguatezza.

4.- Impegno nella mitigazione dell' impatto ambientale

Ritenendo che la Qualità della Vita sia una derivata diretta della Qualità dell' Ambiente, Apuania Corsi srl pone particolare attenzione nella scelta di procedure e metodologie operative e produttive che comportino un razionale utilizzo delle risorse naturali, energetiche ed ambientali e garantiscano il massimo rispetto per gli ecosistemi.

5.- Piano di comunicazione esterna ed interna

Strumento indispensabile per rendere noti con sistematicità alle parti interessate i dati relativi ai traguardi e agli obiettivi connessi con i requisiti della norma, nonché per dare ai lavoratori la possibilità di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Siamo iscritti al SAW con monitori attivi che possono verificare l'applicazione puntuale della norma e la pubblicità di quanto per essa viene elaborato.

Il presente Bilancio SA8000 è stato redatto per rispondere ai requisiti sistemici di comunicazione esterna ed è sottoscritto non solo dai legali rappresentanti dell'azienda, ma anche dal loro rappresentante SA8000.

6. Identificazione delle parti interessate

INTERLOCUTORI INTERNI:

- Dipendenti e collaboratori a progetto
- Stagisti

In relazione a questi le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

- Dare maggiore evidenza del rispetto dei diritti umani dei lavoratori mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale;
- Generare una fiducia ancora più forte da parte dei propri lavoratori, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali non considerandoli impliciti;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

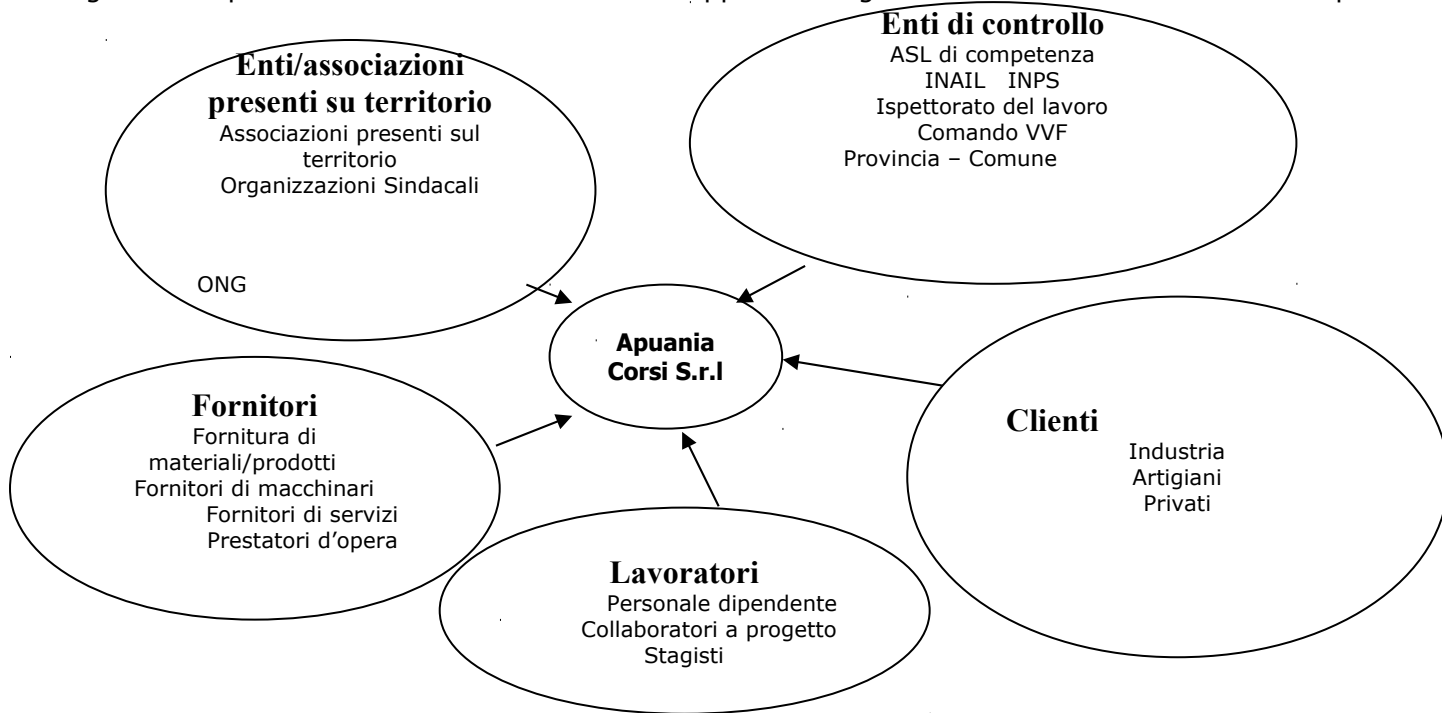
INTERLOCUTORI ESTERNI

- Fornitori
- Clienti
- Enti di controllo
- Istituzioni pubbliche
- Enti/associazioni presenti sul territorio
- Organizzazioni sindacali
- Mass media

Gli interlocutori esterni "Clienti e Fornitori", ed i Sindacati hanno apprezzato ed apprezzano interagire con una Società che adotta un sistema SA8000. Per quanto riguarda gli Enti di Controllo, l'Ist. Pubbliche, gli Enti/ass. presenti sul territorio non hanno dato al momento segni di una valutazione positiva, e l'INAIL non ha recepito la norma SA8000 come valida al 100% per garantire la formazione dei Dipendenti ed il controllo della Sicurezza Aziendale, nonostante lo sforzo della Apuania Corsi di far comprendere la cosa.

I mass media invece hanno apprezzato e valorizzato le scelte dell'Apuania Corsi srl.

Di seguito si riporta in forma schematica la mappatura degli stakeholder individuati dalla Apuania Corsi:



Le pagine che seguono forniscono informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni.

Oltre a fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per l'emissione degli Obiettivi annuali, facilita la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che Apuania Corsi srl ha assunto avviando il percorso di certificazione del proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

Aggiornato a Gennaio 2011.

Apuania Corsi srl
Presidente Consiglio di Amministrazione
Gemignani Alberto

1. LAVORO INFANTILE

Introduzione.

L'azienda, che non intende ne' mai precedentemente ha inteso, utilizzare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile ha deciso di destinare appropriate risorse economiche ad Organizzazioni terze che provvedono a gestire piani di rimedio idonei a garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Nell'individuazione dei destinatari si sono privilegiati piani che forniscano sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedano che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

Si è preso atto che le nuove norme attualmente in vigore innalzano l'età minima per l'accesso al lavoro a 16 anni.

E' da parecchi anni che l'Apuania Corsi srl offre stage a giovani sia delle Scuole Professionali, sia delle Università nonché a Scuole estere per offrire la possibilità di Stage a giovani stranieri.

Abbiamo ospitato inoltre delegazioni di giovani studenti universitari stranieri per contatti con realtà lavorative italiane.

La Società è in continuo contatto con le Scuole professionali della zona per stage, approfondimenti e collabora per un costante miglioramento del rapporto scuole-aziende. Anche nel 2010 si sono effettuati Stage di giovani studenti.

Tutti gli anni la nostra Società ospita studenti della scuola Professionale "Barsanti" di Massa per far effettuare stage in officina agli alunni che frequentano corsi inerenti alla nostra attività. Nel passato Studenti che hanno frequentato stage presso la nostra Società sono poi stati inseriti nell'organico Aziendale.

La nostra Società ha da sempre privilegiato l'inserimento attraverso i Contratti formativi, sia di Contratti Formazione lavoro sia di apprendistato ottenendo ottimi risultati. Infatti tutti i giovani assunti con i contratti di inserimento sono stati confermati e sono attualmente parte dell'organico aziendale a tempo indeterminato.

Abbiamo utilizzato anche giovani presso d noi con le cosiddette "Borse lavoro" ed anche in questo caso con soddisfazione; alcuni giovani hanno poi avuto la possibilità di inserirsi nell'azienda, alcuni a tempo determinato e per un giovane il rapporto si è trasformato a tempo indeterminato.

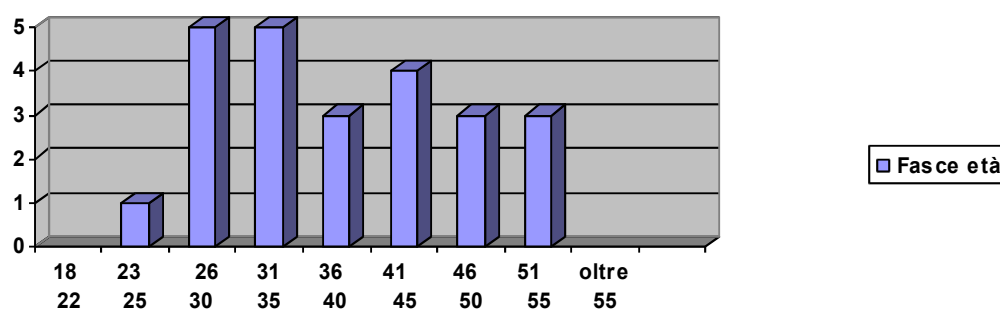
Tabella per Borse Lavoro attivate e trasformate:

Nr Borse Lavoro	Operai Ass. Tempo determinato dopo scad. Borsa Lavoro	Impiegati Ass. a tempo determ. dopo scad. Borsa Lavoro	Rapporti trasform. Tempo indetermin.	Note
2 operai 2 impiegati	1	2	1 impiegato	1 Operaio ha scelto altro posto di lavoro anche se proposto trasformazione a tempo indetermin.

In tali casi la Apuania Corsi garantisce il pieno rispetto delle normative e non espone tali giovani a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

Composizione dell'organico

La composizione dell'organico aziendale per fasce di età al 31 dicembre era:



A fronte di una concentrazione prevalente di addetti fra i 26 e i 50.anni, non si riscontra la presenza di lavoratori fino a 18 anni.

Durante il 2010 non sono stati assunti nuovi lavoratori a tempo determinato. Dal punto di vista delle funzioni svolte in azienda risulta evidente che a livello di impiegati (tecnici ed amministrativi) si ha una concentrazione maggiore nella fascia di età tra i 35 e i 55 anni. Mentre per gli operai tale maggiore concentrazione appare tra 23 e 45 anni

Bambini lavoratori.

Non esistono ne' si sono mai riscontrati nel passato riferimenti a lavoro infantile. L'attenzione alle problematiche del lavoro infantile di Apuania Corsi srl si è concretizzata in un'azione di supporto ad associazione Filo d'Oro a cui e' stata devoluta una somma pari a 250,00 €.

L'azienda comunque intende confermare l'impegno a sostegno di organizzazioni non governative che attuano programmi di sostegno all'infanzia nel Terzo Mondo.

Giovani lavoratori.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha continuato a sostenere l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e ha in corso un contratto di apprendistato, che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro. Le funzioni aziendali in cui i giovani lavoratori sono stati inseriti sono i reparti produttivi. Le mansioni attribuite non hanno mai esposto i giovani lavoratori a situazioni nocive o pericolose che potessero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico. L'orario di lavoro previsto e la destinazione ha sempre tenuto conto delle esigenze connesse con obblighi e l'impegno dei giovani iscritti a corsi scolastici.

OBIETTIVI 2010 e verifica del TARGET raggiunto

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Sostegno economico ad organizzazione a favore di bambini	Contributo in parte a carico dei lavoratori ed in parte a carico Azienda	Euro 250,00	Entro dicembre 2010	CDA	Contributo erogato	Non inf. a € 180,00	SI Contributo di € 250,00 versato

OBIETTIVI 2011

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	
Sostegno economico ad organizzazione a favore di bambini	Contributo in parte a carico dei lavoratori ed in parte a carico Azienda	Euro 250,00	Entro dicembre 2011	CDA	Contributo erogato	Non inf.a € 180,00	

2. LAVORO OBBLIGATO.

Introduzione.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Guida all'impiego.

Tutti i lavoratori ricevono all'assunzione, e firmano per accettazione, oltre alla Lettera di assunzione che descrive le caratteristiche del contratto da loro firmato i seguenti allegati:

1. **Regolamento Interno**
2. **Estratto CCNL 7/5/2003 "Prov. Disciplinari"**
3. **Informazione Rischi Dlgs 81708 ed allegato**
4. **Copia Politica Sociale e Qualità**
5. **Dispensa su SA8000**
6. **Organigramma Aziendale**

Anticipi stipendio.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella missione aziendale. Può tuttavia concedere, ed ha concesso in passato, anticipi sul TFR previsti dalla Contrattazione Collettiva od anche in base ad accordi fra il Dipendente e l'Azienda;

Indagine di clima interno.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, è stata realizzata di un'indagine di clima interno mediante un questionario.

Nel corso dell'anno la Apuania Corsi ha effettuato una indagine sul "clima interno", al fine di evidenziare gli aspetti principali relativi al lavoro, con particolare riferimento alla percezione del carico di lavoro, al rapporto con Il Consiglio di Amministrazione e con i propri responsabili e alla percezione del coinvolgimento del personale.

OBIETTIVI 2010

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Mantenimento Miglioramento soddisfazione del dipendente	Consegna questionario ai dipendenti	Gruppo di lavoro incaricato di somministrare, raccogliere e analizzare i dati dell'indagine	Entro dic. 2009	Resp. SA8000	% di dipendenti che compilano il questionario % di dipendenti soddisfatti a seguito di analisi del questionario	Almeno 95% dei questionari Almeno 85% dei questionari con esito positivo	SI 95% 90%

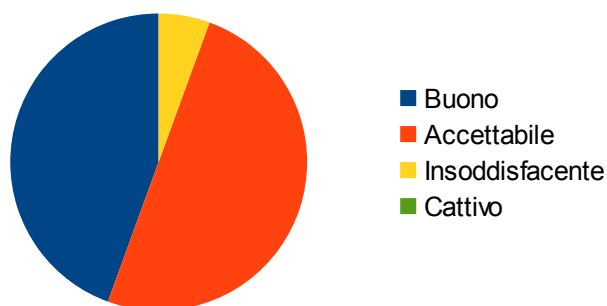
OBIETTIVI 2011

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	
Mantenimento soddisfazione del dipendente	Consegna questionario ai dipendenti	Gruppo di lavoro incaricato di somministrare, raccogliere e analizzare i dati dell'indagine	Entro dic. 2011	Resp. SA8000	% di dipendenti che compilano il questionario % di dipendenti soddisfatti a seguito di analisi del questionario	Almeno 95% dei questionari Almeno 85% dei questionari con esito positivo	

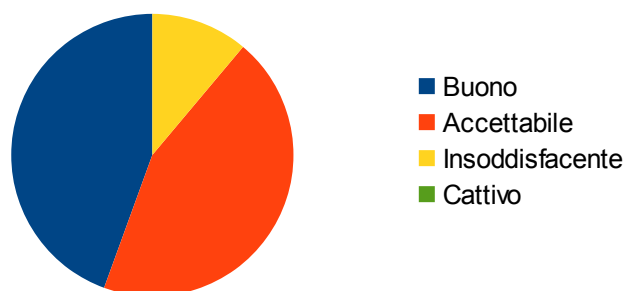
Di seguito si riporta il risultato indagine di clima interno effettuata nel mese di Marzo Aprile 2011

Valutazione dei dipendenti in merito ai seguenti aspetti:

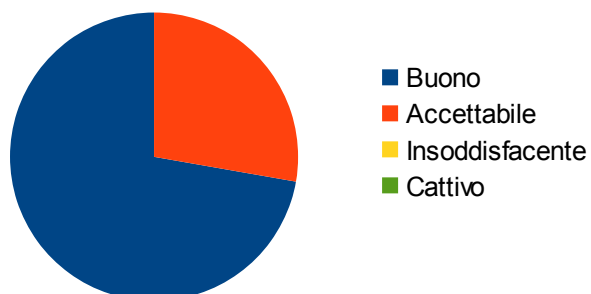
Orari e Ritmi di Lavoro



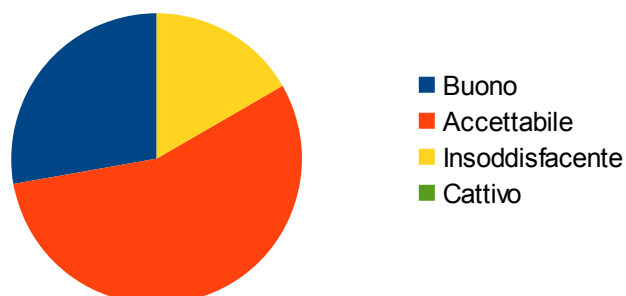
Rapporto con i propri responsabili



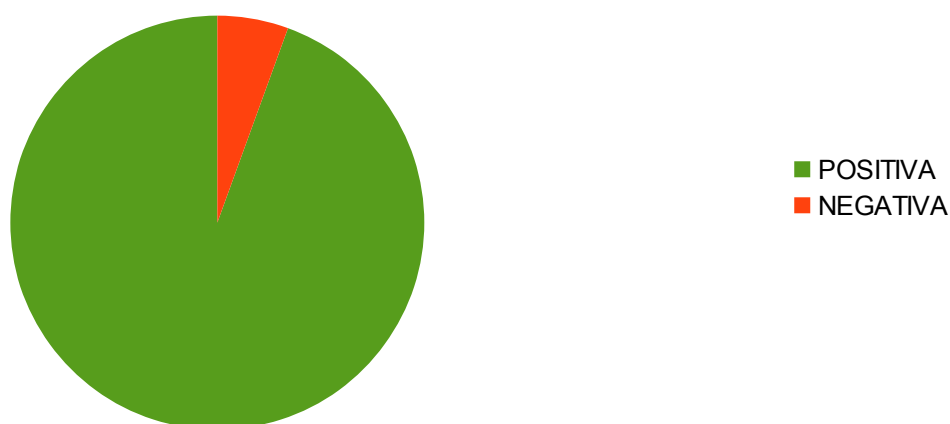
Rapporto con i Colleghi



Organizzazione posto di lavoro



Valutazione in merito alla Formazione sulla Sicurezza



3. SALUTE E SICUREZZA.

Introduzione.

La questione della sicurezza è stata sempre posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre. Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo.

In particolare:

- i rappresentanti dei lavoratori sono stati coinvolti in molte fasi della gestione della sicurezza (analisi dei rischi, identificazione delle misure preventive e protettive, formazione specifica del personale);
- è costante l'ammodernamento delle strutture e delle attrezzature aziendali ed è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti
- è stato definito un piano di evacuazione e antincendio;
- il medico competente, sulla base del documento di valutazione dei rischi ha emesso un protocollo sanitario per tutti i dipendenti;
- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza e del primo soccorso;
- durante le riunioni alla presenza della Direzione Tecnica e dei Responsabili si esaminano, con i lavoratori, casi specifici di rischio, si richiamano le norme di impiego dei DPI e si valutano le condizioni in cui si sono verificati eventuali infortuni significativi;
- si è bonificata l'area magazzino con la sostituzione del tetto con materiale isolante.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro.

L'azienda ha impostato 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.

Visite periodiche di idoneità cui il personale addetto e' sottoposto con cadenza prevista dal Medico non hanno evidenziato particolari situazioni di patologia riconducibile alla attività professionale.

Nonostante l'impegno ed una costante opera di sensibilizzazione e di controllo si sono verificati alcuni incidenti sul lavoro fortunatamente di lieve entità, ma numericamente superiore al target previsto:

INDICE DI ASSENZA PER INFORTUNI

Numero infortuni occorsi:	3
Numero di giorni/ore persi per infortuni:	15/120
Numero ore lavorate:	32.350

Indice di incidenza infortuni (If) 2009	0,38%
--	--------------

Nel corso del 2010 si sono verificati nr 3 infortuni.

Raffronto Temporale con il 2009

Numeri Infortuni ANNO 2009	Numeri Infortuni ANNO 2010
2	3

Di seguito si riepiloga la situazione in merito agli infortuni che si sono verificati nel corso del 2009.

Data	Descrizione	Natura infortunio/diagnosi	Giorni di riposo
24/03/10	Infortunio	Polvere di ferro occhio dx	2
18/06/10	Infortunio	Leggera ferita arcata sopraccigliare sx	5
18/11/10	Infortunio	Fertia lacero contusa coscia sx	8

OBIETTIVI 2010

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Diminuzione infortuni	Formazione e sensibilizzazione del personale	Resp. Sa8000 in collaborazione con il RSPP	Entro dic. 2010	CDA	n. infortuni	= o inferiore a 3	SI

OBIETTIVI 2011

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Diminuzione infortuni	Formazione e sensibilizzazione del personale	Resp. Sa8000 in collaborazione con il RSPP	Entro dic. 2011	CDA	n. infortuni	= o inferiore a 3	

Da un'analisi degli infortuni che si sono verificati ai lavoratori nel corso del 2010 non si rilevano situazioni di ripetitività degli infortuni per tipologia e quindi che siano imputabili a carenze dell'azienda in merito alle

procedure sulla sicurezza attuate. Sono infortuni determinati da eventi casuali e/o piccole disattenzioni degli operatori non imputabili a carenza d'informazione o di mezzi protettivi.

Si conferma l'efficacia della formazione ed informazione che ha MIGLIORATO il numero delle giornate perse per infortunio.

Si è continuato a razionalizzare gli spazi per creare un ambiente di lavoro più sicuro e migliore.

Si è continuato a eseguire piccoli lavori di miglioramento per i locali mensa, spogliatoi, uffici e nei luoghi della produzione.

Attività e Rischi presenti in azienda

Sono presenti i Rischi tipici della attività individuati e descritti nella Valutazione Rischi adeguata alla nuova normativa (DL 81 del 2008)

Fattori di Rischio (esemplificazione dei principali)

- 1 • Movimentazione dei carichi
- 2 • Rumore
- 3 • Utilizzo di videoterminali (dirigenti, quadri e impiegati)

Protocollo di sorveglianza sanitaria

Il medico competente, sulla base del documento di valutazione dei rischi ha emesso un protocollo sanitario per tutti i dipendenti riassumibile con le seguenti attività:

- 1 • Visita medica - annuale
- 2 • Spirometria
- 3 • Audiometria
- 1 • Test ergoftalmologico (impiegati videoterminalisti)
- 2 • Esami ematochimici (glicemia, creatinemia, enzimi epatici, esame emocromocitometrico)

Attività di prevenzione e formazione.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali.

TEMI OGGETTO DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE anno 2010

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e con il Medico Competente ed il Professionista che segue la sicurezza.

Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori.

DPI

Tutti i dipendenti aziendali e gli impiegati tecnici che operano nei reparti produttivi sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali, che vengono continuamente approvvigionati e distribuiti.

Tutto il personale e' dotato di:

- 1 • Abbigliamento protettivo
- 2 • Casco protettivo
- 3 • Scarponcini antinfortunistici

- 4 • Guanti protettivi
- 5 • Occhiali protettivi parascheggia
- 6 • Cuffie e/ archetti antirumore

7

Disponibili quando necessario

- 8 • Tute monouso in tyvek
 - 9 • Mascherine protettiva oro-nasale monouso
 - 10 • Cinture di sicurezza complete di parastrappo
- 11

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 negli spogliatoi e nelle aree destinate alle attività del dopo-lavoro

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel 2009 è come ogni anno realizzazione un'indagine interna con questionari e test di verifica durante le Assemblee. In merito si legga quanto indicato al capitolo 2.

4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

Introduzione.

La Apuania Corsi rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Inoltre Il Consiglio di Amministrazione favorisce la riunione dei dipendenti per aspetti legati alla CCNL applicabile anche se all'interno dell'azienda i dipendenti non hanno scelto un proprio rappresentante sindacale. In data 12/07/2006 è stato eletto un rappresentante dei lavoratori per la norma SA8000 attraverso un iter che ha rispettato in tutto e per tutto la libertà del lavoratore, e riconfermato nel corso del 2010 dai lavoratori

L'elezione del rappresentante dei lavoratori per la norma SA8000 garantisce ugualmente ai lavoratori di avere un referente per discutere delle proprie problematiche anche in merito agli aspetti sindacali.

Inoltre la Apuania Corsi ha mantenuto anche nel corso del 2010 continui rapporti con le associazioni sindacali ed anzi si sono tenute Assemblee dei lavoratori alle quali hanno partecipato Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali. Con l'implementazione in azienda del sistema SA8000 la comunicazione con i sindacati è stata intensificata in quanto considerati portatori di interesse aziendale

Tipologia dei contratti aziendali.

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando il Contratto collettivo di categoria. I contratti esistenti sono stati nuovamente redatti nel rispetto delle disposizioni del contratto collettivo di categoria, assicurando in questo modo la massima uniformazione della tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda,

Lavoratori e sindacati.

La presa di coscienza che ha portato i lavoratori a godere concretamente della loro libertà di associazione e di esercitare attivamente il loro diritto alla contrattazione collettiva non si è tradotta nella sindacalizzazione dell'organico aziendale.

LAVORATORI ISCRITTI AL SINDACATO (*)		
ANNO	NUMERO	SINDACATO
2009	2	A
2009	2	A
2008	2	A
2007	2	A

(1) per ragioni riservatezza dei dati sensibili NON si indicano le sigle sindacali

Non e' aumentato nel tempo il numero dei lavoratori iscritti ad un sindacato. Ciò non ha mai impedito che si creasse in azienda un clima di collaborazione costruttiva e la partecipazione a scioperi generali e nazionali di categoria, a volte con la partecipazione sostanziale, ha evidenziato l'assenza di coercizioni ed interferenze da parte dell'Azienda.

Il buon clima aziendale, come evidenziato dai risultati dei Questionari (Ved. Capitolo 2) è evidenziato anche dall'assoluta mancanza di Contenziosi in atto.

CONTENZIOSI IN AZIENDA

ANNO	Numero Contenziosi	Motivazioni	Ore perse per sciopero causa contenziosi interni
2010	0	-	0
2009	0	-	0
2008	0	-	0
2007	0	-	0
2006	0	-	0
2005	0	-	0

OBIETTIVI 2010

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Conservare scambio di informazioni con le organizzazioni sindacali	Inviare comunicazioni in merito allo sviluppo del sistema di responsabilità sociale	Resp. del personale	Entro dic 2010	CDA	n. di comunicazioni ai sindacati ai quali i dipendenti della Apuania Corsi aderiscono	Comunicazioni al 100% dei sindacati rappresentativi dei lavoratori	SI

OBIETTIVI 2011

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Conservare scambio di informazioni con le organizzazioni sindacali	Inviare comunicazioni in merito allo sviluppo del sistema di responsabilità sociale	Resp. del personale	Entro dic 2010	CDA	n. di comunicazioni ai sindacati ai quali i dipendenti della Apuania Corsi aderiscono	Comunicazioni al 100% dei sindacati rappresentativi dei lavoratori	

5. DISCRIMINAZIONE.

Introduzione.

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire. Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti. L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale. Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi. L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La presenza femminile in azienda.

In un settore dove la percentuale delle donne lavoratrici non è molto elevata, anche in azienda la presenza femminile è limitata ad una unità a livello impiegatizio, ma assente a livello operai, anche in considerazione della particolarità delle mansioni nei reparti produzione.

PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA				
ANNO	OPERAI	%	IMPIEGATI	%
2010	0	-	1	4%
2009	0	-	1	4%
2008	0	-	1	4%
2007	0	-	1	4%

La percentuale di donne nell'organico aziendale è in percentuale inferiore a quello di composizione della popolazione locale.

La presenza delle donne nell'organico si concentra nelle categorie impiegati.

Lavoratori stranieri in azienda.

Non c'è presenza di lavoratori stranieri. Ciò è assolutamente casuale, non vi è alcun tipo di volontà da parte della Apuania Corsi alla discriminazione sulla base di appartenenza ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. A prova di ciò la Apuania Corsi ha ampiamente dettagliato all'interno del mansionario aziendale i requisiti formativi e di competenze da tenere in considerazione nella fase di selezione del personale.

Nessun problema qualora vi sarà presenza di lavoratori stranieri, nel rispetto delle abitudini culturali e religiose nel concedere permessi religiosi e nel godimento delle ferie - se richieste - in concomitanza con festività religiose specifiche sia della Chiesa Ortodossa che della fede islamica.

LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA				
ANNO	OPERAI	%	IMPIEGATI	%
2009	0	0	0	0
2008	0	0	0	
2007	0	0	0	
2006	0	0	0	
2005	0	0	0	

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

OBIETTIVI 2010

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Mantenimento Miglioramento soddisfazione del dipendente	Consegna questionario ai dipendenti	Gruppo di lavoro incaricato di somministrare, raccogliere e analizzare i dati dell'indagine	Entro dic. 2010	Resp. SA8000	% di dipendenti che compilano il questionario % di dipendenti soddisfatti a seguito di analisi del questionario	Almeno 95% dei questionari Almeno 85% dei questionari con esito positivo	SI 95% 90%

OBIETTIVI 2011

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Mantenimento Miglioramento soddisfazione del dipendente	Consegna questionario ai dipendenti	Gruppo di lavoro incaricato di somministrare, raccogliere e analizzare i dati dell'indagine	Entro dic. 2011	Resp. SA8000	% di dipendenti che compilano il questionario % di dipendenti soddisfatti a seguito di analisi del questionario	Almeno 95% dei questionari Almeno 90% dei questionari con esito positivo	

6. PROCEDURE DISCIPLINARI

Introduzione.

Anche nel periodo 2010 all'interno della Apuania Corsi non sono state applicate le sanzioni disciplinari con le modalità previste dal CCNL applicabile.

Si è provveduto ad emettere un'Ammonizione Scritta quale richiamo al rispetto del Regolamento Interno.

Sono state comunque trasmesse lettere di richiamo e apposti Avvisi in bacheca tesi a migliorare la sicurezza e l'attenzione sul posto di lavoro.

Non è possibile analizzare procedure disciplinari applicate nel corso dell'anno ma si conferma che Il Consiglio di Amministrazione della Apuania Corsi ritiene che il dialogo con i propri dipendenti sia fondamentale alla risoluzione di qualsiasi problematica che possa insorgere sul luogo di lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione della Apuania Corsi s'impegna ad utilizzare gli strumenti delle azioni disciplinari previste dai CCNL applicabili solo ed esclusivamente per far comprendere al lavoratore l'importanza del rispetto del regolamento interno sia per garantire al cliente la massima efficienza ed affidabilità dei servizi erogati che per tutelare gli altri lavoratori.

Esiste un Regolamento Interno in vigore in azienda, che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE	
ANNO	2010
SANZIONE	
Ammonizione scritta	1
Sospensione	Nessuna
Multa	Nessuna
Licenziamento	Nessuna

Reclami.

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 modo anonimo) è nullo.

OBIETTIVI 2010

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Monitoraggio delle sanzioni disciplinari a seguito dell'introduzione del nuovo regolamento interno	Verifica del numero e tipologia di sanzioni disciplinari attuate	Resp. SA8000	Entro dic. 2010	CDA	n. sanzioni attuate	100%	Si

OBIETTIVI 2011

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Monitoraggio delle sanzioni disciplinari a seguito dell'introduzione del nuovo regolamento interno	Verifica del numero e tipologia di sanzioni disciplinari attuate	Resp. SA8000	Entro dic. 2011	CDA	n. sanzioni attuate	100%	

7. ORARIO DI LAVORO.

Introduzione.

L'orario di lavoro settimanale previsto dal Contratto nazionale applicabile alla Apuania Corsi è di 40 ore. Al momento dell'assunzione è espressamente richiesto al dipendente di dare le proprie disponibilità in merito alla preferenza dei turni di lavoro. Quindi sulla base delle esigenze del lavoratore e di quelle del committente sono predisposti gli orari di lavoro nel pieno rispetto che sono sempre e comunque approvati dal lavoratore stesso.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 12.00, dalle 13,00 alle 17,00. Esistono poi due turni di lavoro: 6 -14 e 14 - 22.

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

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali che non possono essere fronteggiate diversamente.

E' sempre concordato dal 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 con percentuali concordate da accordo Aziendale integrativo, migliorando quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

OBIETTIVI 2010

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Monitoraggio della soddisfazione su orario di lavoro	Somministrazione questionario dipendenti	Resp. del personale e/o Resp SA8000	Entro dic. 2010	CDA	% di reclami/segnalazioni dei dipendenti in merito agli orari	Max 2 segnalazioni negative	Si 1

OBIETTIVI 2011

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Monitoraggio della soddisfazione su orario di lavoro	Somministrazione questionario dipendenti	Resp. del personale e/o Resp SA8000	Entro dic. 2011	CDA	% di reclami/segnalazioni dei dipendenti in merito agli orari	Max 2 segnalazioni negative	

8. RETRIBUZIONE.

Introduzione.

La Retribuzione è calcolata nel pieno rispetto dei contratti nazionali applicabili secondo le tabelle retributive previste in corrispondenza alla mansione che il lavoratore ricopre all'interno dell'organizzazione. L'importo della retribuzione è inserito nei documenti contrattuali definiti con il dipendente al momento dell'assunzione.

Anche nel corso del 2010 la Apuania Corsi, al fine di rendere chiara la spiegazione delle singole voci previste dalla busta paga, ha continuato il percorso di sensibilizzazione ai dipendenti attraverso incontri personali su richiesta dei lavoratori, e per completare in modo esaustivo la spiegazione della composizione della busta paga ha provveduto nel corso di Assemblee dei lavoratori a rispondere a quesiti e a dare risposte ai dubbi sollevati.

Si è monitorato il risultato di tale azione con risultato non del tutto soddisfacente visto che solo il 78% dei lavoratori ha espresso parere favorevole sulla chiarezza della Busta paga.

Pertanto si provvederà nel corso del 2011 a continuare a spiegare le voci che compongono la busta paga e a chiarire i dubbi, se espressi.

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto di apprendistato
-

TIPOLOGIA DEI CONTRATTI DI LAVORO al 31/12				
Anno	Dipendenti a tempo indeterminato	Dipendenti a tempo determinato	Apprendisti	Contratti a Progetto
2010	24			
2009	22	2	1	
2008	22	1	1	
2007	23		1	1

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato (la cui durata massima è un anno).

Al fine di garantire l'acquisizione da parte del lavoratore giovane delle competenze tecniche necessarie, si è utilizzato il contratto di apprendistato, trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Nella nostra storia è stato fino ad ora sempre possibile garantire ai lavoratori giovani la trasformazione in contratti a tempo indeterminato con l'inserimento nell'organico aziendale.

Nel corso del 2010 è stato trasformato il contratto a tempo determinato del dipendente inserito nelle Liste delle categorie protette, in contratto a tempo indeterminato

Retribuzioni.

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

Premi di risultato.

Secondo la politica che l'azienda ha sempre seguito, sono stati introdotti con contrattazione di ii livello, premi di risultato che vengono erogati al raggiungimento degli obiettivi di produzione definiti annualmente in fase di contrattazione.

OBIETTIVI 2010

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Far acquisire maggiore comprensione al dipendente della composizione della busta paga	Continua sensibilizzazione e monitoraggio del dipendente con consegna istruzioni comprensione busta paga e questionario di soddisfazione	Amministrazione Resp. SA8000	Entro dic. 2010	Direzione	n. di dipendenti soddisfatti a seguito dell'attività di sensibilizzazione	Almeno 85% dei dipendenti	N 78

OBIETTIVI 2011

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	RAGGIUNTO S/N VALORE
Far acquisire maggiore comprensione al dipendente della composizione della busta paga	Continua sensibilizzazione e monitoraggio del dipendente con consegna istruzioni comprensione busta paga e questionario di soddisfazione	Amministrazione Resp. SA8000	Entro dic. 2011	Direzione	n. di dipendenti soddisfatti a seguito dell'attività di sensibilizzazione	Almeno 85% dei dipendenti	

9. SISTEMA DI GESTIONE.

Introduzione.

L'azienda si è dotata del sistema di gestione della responsabilità sociale e qualità, ora conforme alla norme SA8000:2008 e ISO 9001:2008 avendo conseguito le CERTIFICAZIONI. La Direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconfermata e certificata la propria responsabilità sociale ed il sistema di qualità aziendale, ha deciso di rinnovare le Certificazioni ed proseguire il percorso di mantenimento ed adeguamento continuo allo standard SA8000 e ISO9001, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nel sistema di gestione.

Nel corso del 2010 il Consiglio di Amministrazione della Apuania Corsi supportato dal Resp. Sa8000 ha provveduto al consolidamento del sistema di responsabilità sociale adeguato alla nuova edizione della SA8000/2008. Il Riesame generale del sistema ha permesso di acquisire informazioni e dati sull'andamento del sistema.

Nel corso del 2010 Il Consiglio di Amministrazione ha continuato a sensibilizzare e formare tutti i dipendenti sul sistema di gestione della responsabilità sociale, con le seguenti azioni:

- formazione sulla norma SA8000
- formazione sugli strumenti a disposizione dei dipendenti per la gestione del sistema
- coinvolgimento del personale anche attraverso il monitoraggio della soddisfazione del dipendente.

Lo strumento della cassetta dei suggerimenti è stata recepita in modo positivo da tutti i dipendenti al fine di poter coinvolgere il personale e di poter avere delle segnalazioni in merito agli aspetti ritenuti importanti.

Si è così evidenziato che i lavoratori, facendo proprio lo spirito della norma SA8000, partecipano attivamente allo sviluppo del sistema di gestione della responsabilità sociale all'interno dell'Azienda.

Il ruolo del rappresentante dei lavoratori è fondamentale nella sensibilizzazione del personale nonché per sottoporre ed analizzare con il Consiglio di Amministrazione le segnalazioni giunte.

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'azienda, i sindacati, i clienti/consumatori, le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di mantenimento e miglioramento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale e qualità si è rivelata fondamentale ed è stata facilitata, sia dalla sensibilità delle parti direttamente interessate, sia ed in modo significativo da parte degli incaricati degli Enti di verifica che hanno dimostrato durante le Verifiche ispettive un ampio senso di professionalità e responsabilità coinvolgendo le parti interessate ed trasmettendo loro la voglia di assimilare i punti cardine della Norma SA8000 ed assicurarne in maniera consequenziale il rispetto.

L'Azienda ed i lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

ATTIVITA' DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SU SA8000

L' Azienda ha programmato e sviluppato un Piano annuale di Formazione e addestramento con specifiche forme, principalmente con Assemblee in sede tenute da Responsabili interni ed esterni atte a continuare l'opera di sensibilizzazione e formazione in materia di Responsabilità Sociale e di Norma SA 8000.

Tali percorsi formativi sono così organizzati:

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SU SA8000				
DESTINATARI		ORE	ARGOMENTO	A CURA DI
Tutte le funzioni aziendali (tecniche – amministrative – operative)	Entro GIUGNO	Fra ½ 1	La Norma SA8000 I requisiti Le scadenze Gli obiettivi L' Osservatorio Le parti interessate	Responsabile della Direzione per SA 8000

Controllo fornitori/subappaltatori e sub-fornitori.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, la capacità dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori di rispondere ai requisiti della norma e' stata oggetto di ipotesi operative utili ad avviare un controllo accurato . Ciò 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 difficoltà nel ricevere informazioni perfettamente attendibili sulla politica di responsabilità sociale direttamente dai fornitori, ha costretto l'azienda a procrastinare la acquisizione dei dati sulla loro conformità ai requisiti della norma, anche per quanto riguarda quelli ottenibili teoricamente da fonti informative diverse. Si sta procedendo alla " valutazione di qualifica" con verifiche direttamente eseguite da ns personale con visite e/o interviste mirate.

Si continua naturalmente al processo di sensibilizzazione dei fornitori la Apuania Corsi e si sfrutterà l'iter di valutazione nei confronti dei fornitori, iniziato in prima istanza da i più critici nei confronti dei requisiti della norma SA8000 e proseguendo con tutti gli altri fornitori attivi, per attuare "interventi" mirati e costruttivi. Sono ancora molte le difficoltà di sensibilizzazione dei nostri fornitori, fra l'altro alle prese con la situazione congiunturale di grave crisi, e quindi ancor meno propensi a distogliere tempo e risorse per tutto quello che è "nuovo", ma si continua comunque l'attività.

L'iter di valutazione in linea generale comporta le seguenti attività:

- prima sensibilizzazione e informazione del fornitore
- richiesta al fornitore della dichiarazione d'impegno
- valutazione preliminare in merito al rispetto dei requisiti della norma SA8000 a seguito di check di valutazione redatto a seguito visita ns Tecnico e/o intervista mirata.
- monitoraggio periodico ed eventuale richiesta di piani di miglioramento.

E' stato emesso un piano di monitoraggio per l'anno 2010 al fine di tenere sotto controllo gli aspetti rilevanti relativamente ai requisiti della norma SA8000.

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

I momenti di riesame della direzione ufficiali sono stati quelli previsti.

Per facilitare il riesame, sono stati definiti una serie di indicatori, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

APUANIA CORSI Srl
Il Presidente Consiglio di Amministrazione