



BILANCIO SOCIALE del 27.02.2015

SISTEMA DI GESTIONE DELLA

RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000

Bilancio Sociale
01/2015 del 27.02.2015
Pagina 1 di 22

INDICE

Capitolo	titolo
0	INTRODUZIONE
I	SCOPO E AMBITO DI AZIONE
1	LAVORO INFANTILE
2	LAVORO OBBLIGATO
3	SALUTE E SICUREZZA
4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
5	DISCRIMINAZIONE
6	PROCEDURE DISCIPLINARI
7	ORARIO DI LAVORO
8	REMUNERAZIONE
9	SISTEMA DI GESTIONE
10	ALTRI ASPETTI SOCIALI
All	POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

0- INTRODUZIONE

Il presente bilancio è stato realizzato dal team di direzione della MAGSISTEM al fine di rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'introduzione di un sistema di responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008

Con il presente Bilancio ci si propone di:

- à Far conoscere ai portatori di interessi la politica, gli obiettivi e gli impegni di responsabilità sociale dell'azienda
- à Fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento dei relativi obiettivi,
- à Evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale.
- à Il Bilancio è stato redatto facendo riferimento ad ogni punto della norma SA8000 e ad ogni altro aspetto ritenuto interessante per valutare l'impegno e i risultati conseguiti dall'azienda nel campo etico/sociale.

MAGSISTEM ha introdotto un sistema di responsabilità sociale conforme alla norma SA8000. A tale scopo si è dotata di un manuale che specifica le modalità poste in essere per soddisfare i requisiti della SA8000 e delle normative, convenzioni, accordi contrattuali di riferimento.

I processi aziendali recepiti nel sistema di gestione della responsabilità sociale, sono:

Progettazione ed erogazione di servizi di logistica e distribuzione

NORME DI RIFERIMENTO

Bilancio Sociale
01/2015 del 27.02.2015
Pagina 3 di 22



Attraverso la propria Politica di Responsabilità Sociale la MAGSISTEM, si impegna ad osservare, relativamente ai requisiti della norma,:

-> le leggi nazionali e comunitarie vigenti,

-> la SA8000:2008,

-> i documenti sottoscritti dall'azienda (CCNL, eventuali accordi sindacali)

-> i principi dei documenti internazionali richiamati dalla SA8000.

Nell'ipotesi in cui i documenti di cui sopra disciplinano la stessa materia, ci si conforma alla normativa più a favore per il lavoratore.

Nella fase di attivazione del sistema, si è posta molta attenzione nell'individuare gli stakeholder e a coinvolgere i lavoratori aziendali.

Successivamente i lavoratori sono stati coinvolti attraverso degli incontri con i consulenti sia di natura informativa che di sviluppo del sistema.

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA 8000 mentre la direzione ha nominato il proprio.

-1- LAVORO MINORILE

Introduzione

MAGSISTEM si astiene dal ricorrere o sostenere qualsiasi forma di lavoro infantile.

E' stata predisposta apposita procedura PO02 per assicurare che nessun bambino presti alcun tipo di lavoro all'interno dell'azienda.

L'azienda è impegnata comunque nello sviluppo di una cultura d'impresa attraverso interventi divulgativi tenuti sia durante corsi post-diploma che presso istituti scolastici della provincia.



Grazie ai frequenti contatti con gli enti organizzatori dei corsi, l'azienda può ricevere stagisti che possono essere anche giovani lavoratori, con essi l'azienda prende un impegno che li tutela da un punto di vista della formazione che riceveranno e della sicurezza. Tale disponibilità è frutto della convinzione che è fondamentale, per lo sviluppo del territorio, impiegare il lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di competenze tecniche.

Bambini lavoratori

Non sono mai stati impiegati bambini (al di sotto dei 15 anni).

Non sono mai state individuate situazioni presso i fornitori di impiego di bambini e pertanto non sono state attivate azioni di rimedio.

Si riportano i riepiloghi del personale in forze al gruppo per fasce di età

Bilancio Sociale

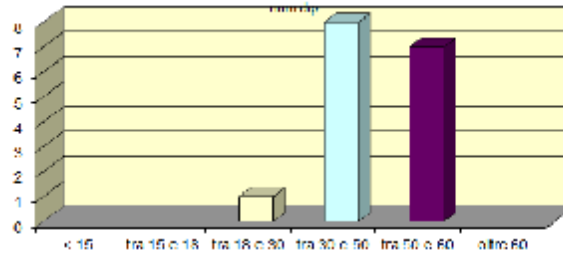
01/2015 del 27.02.2015

Pagina 5 di 22

magsistem

ORGANICO PER FASCE D'ETA'

fasce d'età	num. dip.
< 15	0
tra 15 e 18	1
tra 18 e 30	8
tra 30 e 50	7
tra 50 e 60	7
oltre 60	0



-2- LAVORO OBBLIGATO

Introduzione

MAGSISTEM si astiene dal ricorrere a qualsiasi forma di lavoro obbligato.

Tutte le persone operanti in azienda prestano il lavoro volontariamente.

Per assicurare sempre più tale aspetto

l'azienda ha reso disponibile il

contratto di lavoro e i

manuali per aumentare la consapevolezza sui diritti e doveri.

Depositi

Nessun dipendente ha mai lasciato in deposito denaro o la carta di identità.



-3- SALUTE E SICUREZZA

Introduzione

Nonostante non siano presenti rischi rilevanti e non si siano mai avuti incidenti significativi, Hanno predisposto apposito sistema per di garantire a tutto il personale coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Gestione pause

Al personale residente è data la “libertà” di effettuare pause durante l’orario di lavoro ed inoltre è disponibile un area specifica attrezzata con erogatore di bevande e frigorifero per la conservazione degli alimenti.

Al personale viaggiante le pause sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza stradale

Infortuni e malattie

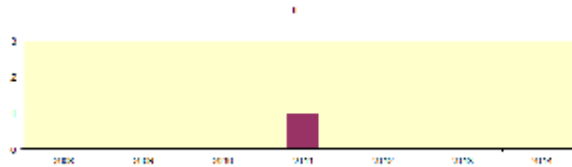
Seguono statistiche infortuni

ANDAMENTO INFORTUNI

magsistem

STATISTICHE INFORTUNI Infortuni

	2014	2015
LCR	0	0
IRI	0	0
RI	0	0
RI	0	0
LCR	0	0
LCR	0	0
LCR	0	0





Prevenzione e Formazione

Sono stati adempiuti gli adempimenti relativi alla formazione del RSPP, RLS, Addetti al primo soccorso e addetti all'emergenza e gestione antincendio.

I lavoratori sono regolarmente destinatari di iniziative di formazione ed informazione

-4- LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Introduzione

La filiera logistica MAGSISTEM
Permette ai propri lavoratori di
esercitare il diritto alla
contrattazione collettiva dei
lavoratori e alla libertà di aderire a
sindacati di propria scelta.



I lavoratori fanno riferimento ai tre contratti CCNL :

à CCNL Metalmeccanico – per lavoratori MAGSISTEM S.r.l.

Le nomine di rappresentati sono state quelle del rappresentante per la sicurezza e di quello per la SA 8000.

Dalla costituzione in azienda non si sono mai avuti scioperi o contenziosi.

Il clima aziendale è molto “amichevole” e la direzione consente un dialogo continuo con ogni persona che consente un buon livello di collaborazione.

Sono state predisposte delle riunioni mensili del personale al fine di poter liberamente confrontarsi e valutare proposte, iniziative, segnalazioni in merito agli aspetti di responsabilità sociale

-5- DISCRIMINAZIONE

Introduzione

MAGSISTEM non attua ed è contraria ad ogni forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori.

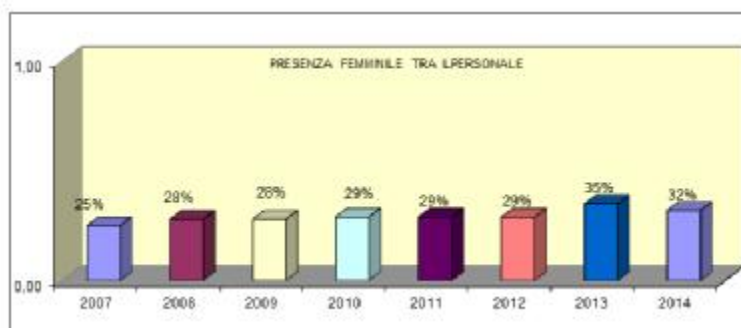
- _ Il nuovo personale ove occorrente è assunto in base a parametri legati alle esigenze aziendali e alla rispondenza dei candidati alle stesse,
- _ Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCN
- _ L'accesso alla formazione è determinato dalle necessità aziendali e dalla disponibilità dei singoli,
- _ L'integrità è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della sfera personale.

Presenza femminile

La presenza femminile è garantita da un direzione aziendale condotta da una donna che comunque garantisce che non ci siano comportamenti discriminatori nei confronti degli uomini.

magsistem

PRESENZA FEMMINILE TRA IL PERSONALE	
anno	%
2007	0,25
2008	0,28
2009	0,28
2010	0,29
2011	0,29
2012	0,29
2013	0,35
2014	0,32



Lavoratori stranieri

Nel corso del 2014 non sono stati presenti lavoratori stranieri.

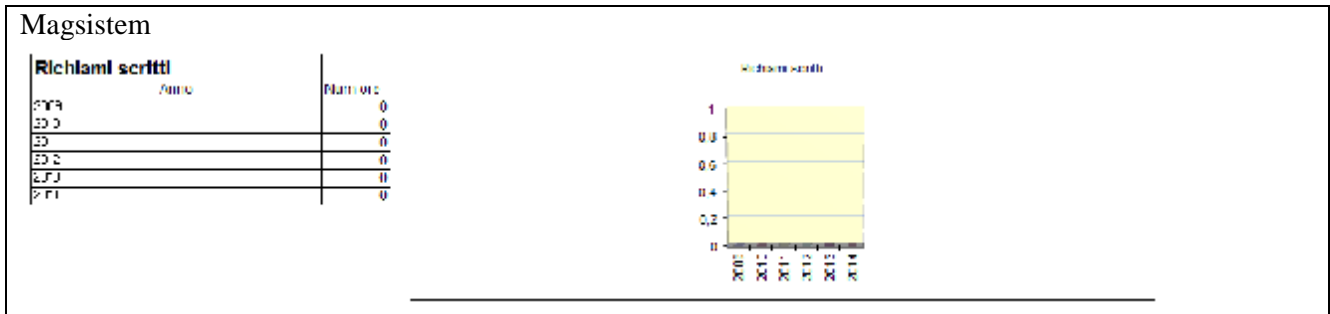
6- PRATICHE DISCIPLINARI

Introduzione

La MAGSISTEM ha pieno rispetto della integrità mentale e fisica della persona umana. Per tale motivo la direzione ribadisce il proprio rifiuto ad adottare provvedimenti disciplinari che, indipendentemente dalla gravità della loro causa, possano portare a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

La gestione dei provvedimenti disciplinari in azienda è conforme alle prescrizioni del contratto di categoria e alla normativa nazionale in vigore.

Pratiche applicate



Reclami

E' stata istituita una cassetta per le comunicazioni al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza al fine di poter manifestare reclami e segnalazioni anche anonime

-7- ORARIO DI LAVORO

Introduzione

Gli orari di lavoro all'interno di MAGSISTEM sono conformi a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, e sono fissati nel seguente modo :

MAGSISTEM

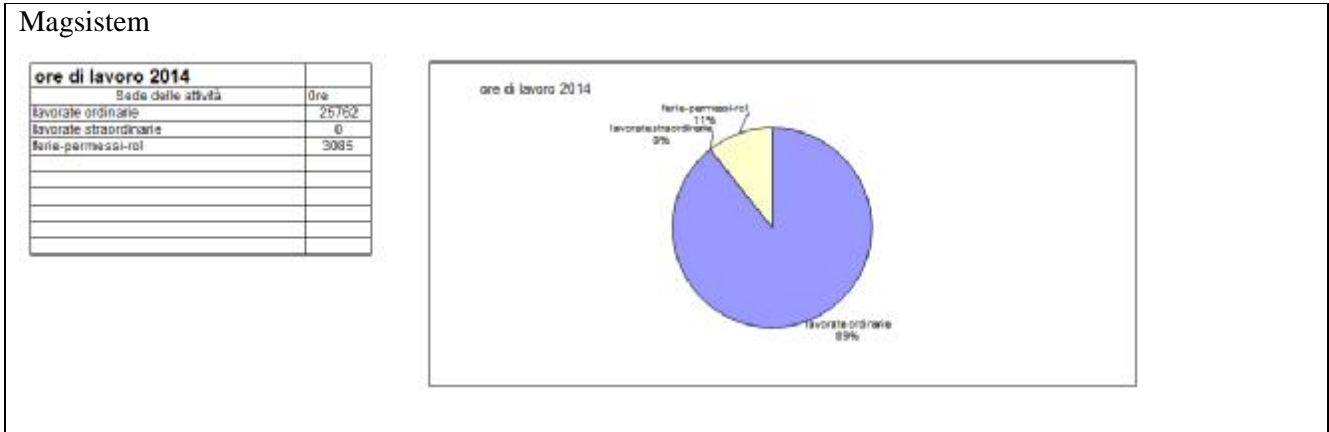
UFFICI 9-13,30-14,30-18

Il lavoro straordinario può essere svolto solo in occasione di circostanze occasionali e di breve durata, inoltre, è retribuito in modo superiore rispetto a quello ordinario.

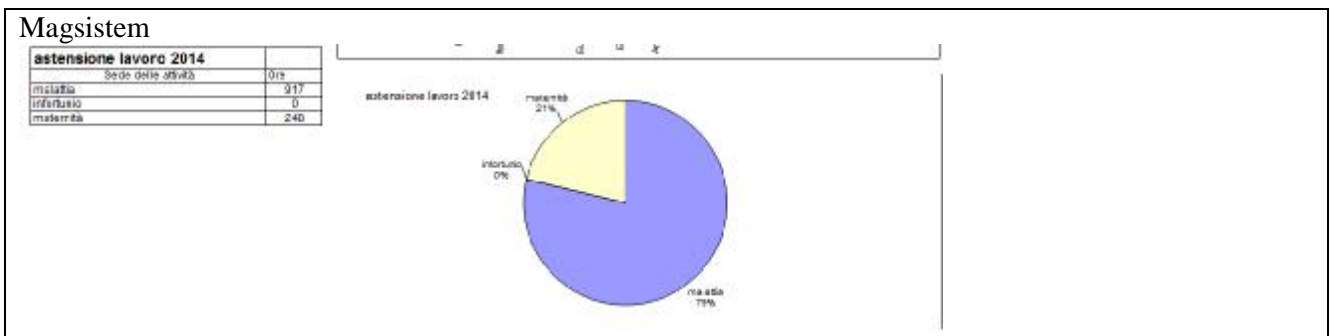
Sono permesse e stabilite interruzioni di lavoro quotidiane (es. pausa caffè) o straordinarie previa comunicazione e benessere della direzione.

Per evitare eccessivi aggravii su singole persone, nella pianificazione delle attività di formazione sono previsti affiancamenti e/o riunioni informative affinché sia comunque garantita una certa intercambiabilità delle mansioni tra il personale operativo.

ORE LAVORATE



ORE DI ASTENSIONE



-8- RETRIBUZIONE

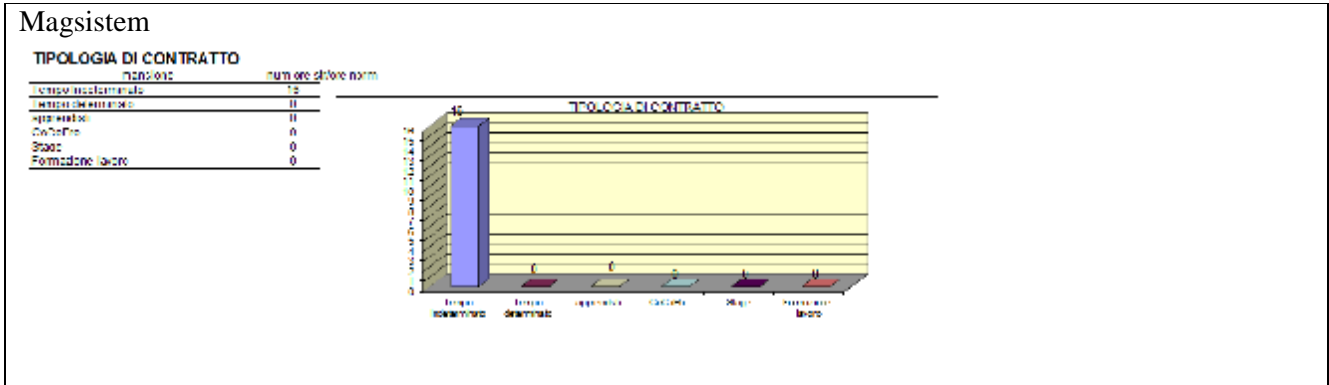
Introduzione

MAGSISTEM corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva di settore. Non vengono effettuate trattenute retributive per provvedimenti disciplinari di alcun tipo, compreso il mancato raggiungimento di obiettivi di produzione/servizio.

A garanzia di ciò sulla busta paga è chiaramente descritto il motivo delle eventuali trattenute (es. malattia, alloggi, mensa, etc..)

Con la formazione di base è garantita ai lavoratori anche la conoscenza della composizione della busta paga. Questa è agevolata da una descrizione schematica e chiara dei componenti, dalla disponibilità a fornire spiegazioni da parte dell'incaricato della redazione del documento

Tipologia forme contrattuali In particolare MAGSISTEM si avvale delle seguenti forme:



Retribuzione

Le retribuzioni sono quelle previste dai CCNLL rispettivi.

9- SISTEMA DI GESTIONE

Introduzione

Nel corso del 2014 MAGSISTEM ha concluso la fase di predisposizione della documentazione di supporto per l'implementazione di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000.

E' nominato il rappresentante della Direzione /Responsabile SA8000, sono stati eletti i rappresentanti dei lavoratori e si sono coinvolti tutti i dipendenti.

Riesame della direzione

Il team di direzione del gruppo MAGSISTEM

Bilancio Sociale
01/2015 del 27.02.2015
Pagina 18 di 22



ha effettuato nel corso del 2014 numerosi incontri con i consulenti e il responsabile SA8000 per la definizione del sistema e il riesame delle azioni decise; la stesura del presente documento rappresenta la forma ufficiale e documentata del riesame del SRS relativo a quanto svolto nel corso del 2014 e a quanto pianificato per il 2015

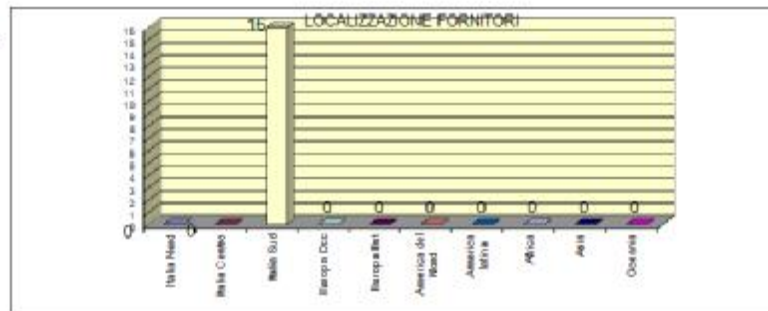
Inoltre il presente Bilancio sociale rappresenta la forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale in ambito di responsabilità sociale ed etica aziendale.

Nel corso dei momenti di riesame è stata verificata l'adeguatezza del personale e dei "mezzi" al fine di pianificare le necessità di investimenti, assunzioni e formazione.

Controllo dei fornitori e subfornitori

Nell'implementazione del SGRS è stato studiato e definito un approccio per la valutazione dei fornitori e subfornitori così da garantirsi nel tempo di privilegiare le strutture che rispondono ai requisiti SA8000. Si è quindi provveduto a sottoporre ai fornitori la presa di responsabilità al rispetto del codice etico ed inoltre, sulla base delle risposte alle check list inviate si sta procedendo alla valutazione delle "criticità etiche" tipiche dei settori di appartenenza, al fine di poter individuare estensione delle attività di audit di seconda parte.

LOCALIZZAZIONE FORNITORI	
Sede delle attività	Num fornitori
Italia Nord	0
Italia Centro	0
Italia Sud	16
Europa Occ	0
Europa Est	0
America del Nord	0
America latina	0
Africa	0
Asia	0
Oceania	0




Problematiche, azioni correttive e formazione

Nel corso dell'anno non si sono evidenziate non conformità

Il personale non ha evidenziato alcun reclamo.

Sono in fase di risoluzione alcuni dei rilievi segnalati dall'organismo di certificazione , attraverso accordi di secondo livello con le rappresentanze sindacali in parziale deroga dalle disposizioni dei CCNL di riferimento.

-10 . PIANO DI MIGLIORAMENTO 2014


Rif	Priorità	Intervento – progetto	Resp.	Voce budget	Risorse / costi	Inizio	Fine	Stato	% Compl.	Azioni intraprese
2	C	Pianificare audit interni presso fornitori ed almeno 1 per vettore	RD	I	I	2014				

Legenda:

PRIORITA'	
A	Azioni correttive indilazionabili
B	Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza
C	Azioni correttive/migliorative da programmare nel breve-medio termine
D	Azioni correttive da programmare nel medio-lungo termine

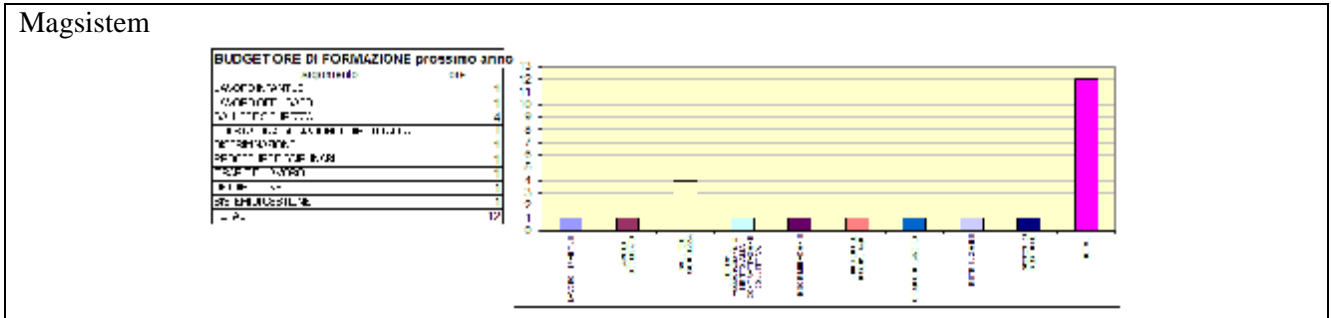
RISORSE FINANZIARIE	
I	< 500 euro
II	da 500 a 1.000 euro
III	da 1.001 a 5.000 euro
IV	da 5.001 a 10.000 euro
V	> 10.000 euro

Voce budget EHS	
M	Manutenzioni ordinarie
I	Piani di miglioramento (investimenti EHS)
S	Importanti interventi straordinari

Stato	
	In corso
C	Completato

Filiera Logistica
MAGSISTEM

Si riporta il budget formazione per il 2015



Prossimo riesame della direzione e aggiornamento del bilancio sociale programmato al 30.12.2015