

	BILANCIO SOCIALE SA8000		<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI</i>	<i>A:DG</i>

La politica aziendale per la responsabilità sociale.

PRISMA, Società Consortile a responsabilità limitata, già in possesso dal dicembre 2005 di una certificazione del proprio Sistema Qualità, conforme alla Specifica (o Standard) UNI EN ISO 9001:2008, ha certificato nel mese di Aprile 2007 il proprio Sistema Integrato secondo le norme UNI EN ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007 e SA8000:2008. In particolare, il **sistema di gestione della responsabilità sociale** conforme alla Specifica (o Standard) SA8000:2008, è stato voluto dalla Direzione in relazione alla particolare tipologia di attività svolta da PRISMA: si tratta infatti della acquisizione, gestione e coordinamento, per conto dei Soci consorziati, dei servizi di pulizie civili ed industriali, disinfezione e sanificazione.

Tale tipo di attività comporta l'impiego di personale con diversi tipi di contratti: a tempo indeterminato, part-time, a tempo determinato, interinali eccetera. Ciò potrebbe, se non correttamente gestito, condurre a situazioni non allineate ai principi di tutela dei diritti dei Lavoratori che PRISMA intende invece rigorosamente perseguire. Inoltre, la certificazione secondo la Specifica (o Standard) SA8000 costituisce una garanzia per i Committenti rispetto all'impegno del Consorzio nel rispetto di tutti i diritti dei Lavoratori.

Con l'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale, PRISMA afferma il proprio impegno a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti da SA8000:2001, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le convenzioni internazionali richieste dalla Specifica (o Standard).

Resta inoltre evidente il fatto che l'impegno al miglioramento continuo delle proprie prestazioni, richiesto dal Sistema Integrato, e che si sviluppa sui temi della Qualità del servizio, della tutela dell'Ambiente e della Salute e Sicurezza dei Lavoratori, vale ancor maggiormente per quanto riguarda le tematiche di responsabilità sociale.

Alla base del sistema per la gestione della responsabilità sociale, PRISMA intende porre il principio della partecipazione delle Parti interessate, ed in primo luogo i dipendenti di PRISMA e quelli delle Consorziato. Per questo motivo sono previsti Piani di formazione interni (per il personale PRISMA) e la richiesta alle Consorziato di dare evidenza della formazione effettuata ai lavoratori, che deve comprendere anche le tematiche di responsabilità sociale.

Per quanto riguarda i Clienti, PRISMA intende coinvolgerli attraverso la consegna della Politica Integrata, che evidenzia gli impegni documentati per la tutela ed il rispetto dei diritti dei Lavoratori.

	BILANCIO SOCIALE SA8000		<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI</i>	<i>A:DG</i>

In ottemperanza ai requisiti della Specifica (o Standard) SA8000, preliminarmente all'avvio del Sistema sono stati identificati i soggetti preposti a garantire da un lato il rispetto dei requisiti di etica da parte della Direzione (Rappresentante Senior SA8000) e dall'altro la possibilità per tutti i Lavoratori di far prevenire alla Direzione osservazioni, lamentele, suggerimenti, proposte eccetera (Rappresentante dei Lavoratori SA8000, che coincide con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza previsto dal D.Lgs. 81/2008).

Per quanto riguarda gli otto requisiti di responsabilità sociale contemplati dalla Specifica (o Standard) di riferimento, la posizione di PRISMA risulta la seguente:

- **Lavoro infantile:** L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
 - Tale principio deve essere adottato anche dalle Aziende consorziate.
- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'Azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente e nel rispetto dei principi e delle norme dettate dalle vigenti normative e dal CCNL di categoria.
 - **Tale principio deve essere adottato anche dalle Aziende consorziate.**
- **Salute e sicurezza:** l'Azienda afferma il suo impegno a non limitarsi al mero rispetto dei requisiti di salute e sicurezza previsti dalle Leggi vigenti, ma a migliorare costantemente le condizioni di lavoro degli addetti, in termini sia di ambienti di lavoro che di attrezzature e quant'altro possa influire su tali aspetti. La prevenzione è posta alla base delle iniziative aziendali in ogni campo.
 - **Tale principio deve essere adottato anche dalle Aziende consorziate.**
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** l'Azienda rispetta la libertà dei Lavoratori di formare o aderire a sindacati e il diritto alla contrattazione collettiva.
 - Tale principio deve essere adottato anche dalle Aziende consorziate.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - **Tale principio deve essere adottato anche dalle Aziende consorziate.**
- **Procedure disciplinari:** le procedure disciplinari applicabili sono quelle previste dal relativo contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.
 - **Tale principio deve essere adottato anche dalle Aziende consorziate.**
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria per il rispetto del CCNL di categoria 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.
 - **Tale principio deve essere adottato anche dalle Aziende consorziate.**

	BILANCIO SOCIALE SA8000		<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI</i>	<i>A:DG</i>

- **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.
 - **Tale principio deve essere adottato anche dalle Aziende consorziate.**

In occasione dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale sono state messe in atto le seguenti azioni:

- Predisposizione di un piano di controllo fornitori (Conсорziate)/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione delle Consorziato sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti delle Norme di riferimento per Responsabilità Sociale, Ambiente, Sicurezza, Qualità. Le Consorziato dovranno a loro volta selezionare i propri Fornitori in base ad analoghi requisiti.
- Stesura del Bilancio Sociale quale strumento di supporto per la realizzazione del riesame del Sistema, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti delle Norme di riferimento e valutarne l'adeguatezza.
Tale documento ha anche la funzione di rendere noti alle parti interessate i dati relativi alle performance aziendali riguardanti i requisiti della Specifica (o Standard) SA8000.
- 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.

Il presente bilancio SA8000 è sottoscritto dai legali rappresentanti dell'Azienda, ma anche dal Rappresentante della Direzione per la SA8000 e dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

Esso fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark).

Il presente bilancio viene aggiornato con cadenza annuale.

Attualmente i dati aggiornati inviati dalle consorziate riguardano i seguenti obiettivi:

- 1.lavoro infantile (età dei lavoratori);
3. sicurezza sul lavoro (n°di infortuni);
- 4.Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva (n° iscritti alle OO SS e n° di rappresentanti sindacali);

	BILANCIO SOCIALE SA8000		<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI</i>	<i>A:DG</i>

6. Pratiche disciplinari (n° di multe, sospensioni etc..).

Per gli altri punti non sono ancora disponibili i dati già richiesti.

Data di aggiornamento Gennaio 2010.

	BILANCIO SOCIALE SA8000	<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI A:DG</i>

1. Lavoro infantile.

OBIETTIVO	INDICATORE	RESPONSABILE	VERIFICA IN DATA	TRAGUARDO
Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di minori	Numero del personale con meno di 18 anni	DC/DSI	Dicembre 2009	0

Introduzione.

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

Composizione dell'organico

In PRISMA opera un solo lavoratore, di età 34 anni.

Bambini Lavoratori.

In Azienda non lavora né ha mai lavorato alcun bambino. Naturalmente PRISMA si impegna a non utilizzare lavoro di bambini.

Giovani Lavoratori.

PRISMA non ha mai usufruito di giovani lavoratori. Tuttavia, qualora ciò dovesse accadere nel futuro, si impegna sin d'ora a farlo nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, tenendo conto dell'eventuale obbligo scolastico dei giovani.

Naturalmente le mansioni che dovessero essere attribuite dovranno esporre i giovani Lavoratori a situazioni nocive o pericolose che potessero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico.

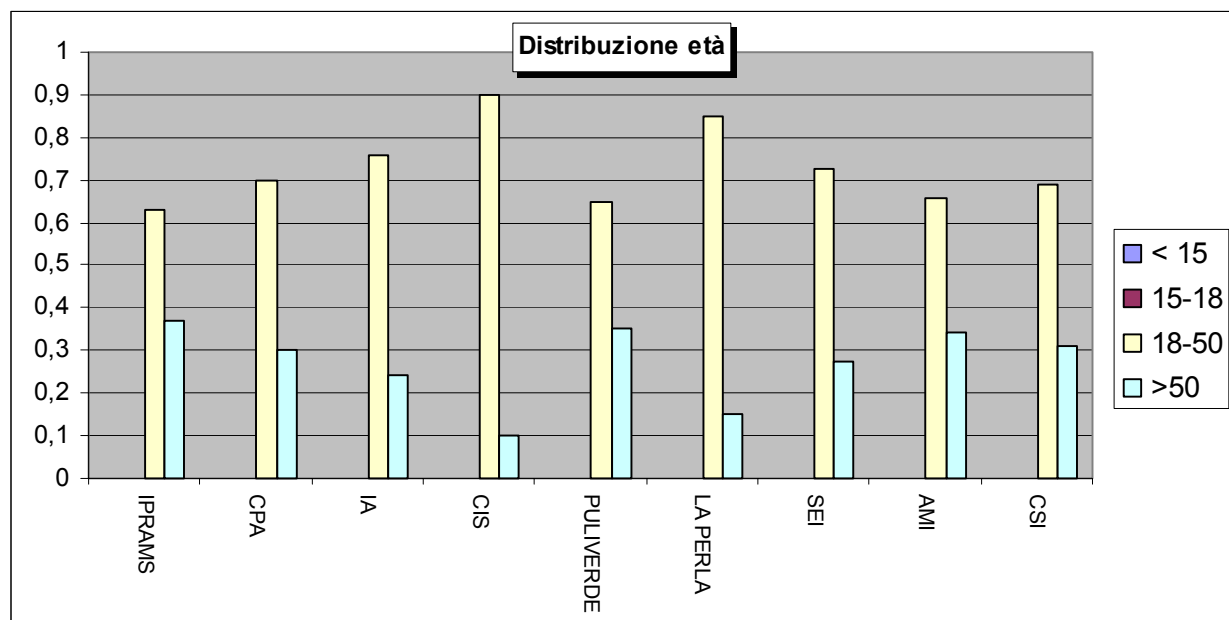
ConSORZiate

La verifica rispetto alle consorziate viene effettuata attraverso l'analisi della scheda forza lavoro inviata alle consorziate. Tutte le consorziate hanno sottoscritto la procedura del lavoro infantile di PRISMA dichiarando l'impegno a conformarsi e a rispettare i requisiti della norma SA8000:2001 relativi al lavoro minorile, espressi nella procedura PSI-03 "Lavoro Minorile" del Sistema Integrato della PRISMA.

La verifica diretta di quanto dichiarato dalle consorziate viene effettuata tramite sopralluoghi che PRISMA effettua presso le consorziate. I sopralluoghi effettuati presso le consorziate nel 2009 sono i seguenti:

	BILANCIO SOCIALE SA8000	Ed. 1 Rev. 1
		E:DSI A:DG

N°	PREVISIONE	CONSORZIATA	COMMITTENTE	CANTIERE	ESECUZIONE
1	04/2009	INIZIATIVE AMBIENTALI S.r.l.	UNICREDIT	Filiale di Stradella via Cavour 1	08/04/2009
2	05/2009	IPRAMS S.p.A.	BANCA INTESA SANPAOLO	Agenzia Piazza Bachi 1 Genova	08/05/2009
2A	06/2009	AMI s.r.l.	POSTE ITALIANE	UPO – Genova	10/06/2009
3	07/2009	CPA SERVICES S.r.l.	POSTE ITALIANE	Ferrara – tipologia IND	21/07/2009
4	08/2009	INIZIATIVE AMBIENTALI S.r.l.	POSTE ITALIANE	Vercelli – tipologia DIR	31/08/2009
5	09/2009	INIZIATIVE AMBIENTALI S.r.l.	DE AGOSTINI	Novara	16/09/2009
6	11/2009	CPA SERVICES S.r.l.	POSTE ITALIANE	Genova	19/10/2009
7	12/2009	CSI s.c.a.r.l.	BANCA INTESA SANPAOLO	Alessandria	14/12/2009



Dai dati di monitoraggio tutte le consorziate impiegano lavoratori maggiorenni per la maggior parte compresi nella fascia d'età tra i 18 e 50 anni.

	BILANCIO SOCIALE SA8000	<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI A:DG</i>

2. Lavoro Obbligato.

OBIETTIVO	INDICATORE	RESPONSABILE	VERIFICA IN DATA	OBIETTIVO
Sensibilizzazione delle Aziende Consorziato a valutare il clima aziendale in relazione all'aspetto del lavoro obbligato	numero di riscontri positivi / numero totale Consorziato	DC/DSI	Dicembre 2009	si

Introduzione.

Le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente, senza alcuna coercizione o minaccia di sanzioni.

L'azienda si impegna affinché 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.

E' disponibile una guida all'impiego che descrive le caratteristiche del contratto di lavoro.

Gli eventuali nuovi assunti ricevono tale copia al momento della firma del contratto.

Anticipi stipendio.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti e non intende farlo.

Indagine di clima interno.

In occasione dell'implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale, l'unico dipendente di PRISMA è stato intervistato dai Consulenti incaricati di supportare l'Azienda nel percorso certificativo.

Dall'intervista è emersa una situazione buona per quanto riguarda il clima interno.

	BILANCIO SOCIALE SA8000		Ed. 1 Rev. 1
		<i>E:DSI</i>	<i>A:DG</i>

ConSORZiate

La verifica dell'assenza di lavoro obbligato è attestata da ogni consorziate nella dichiarazione rilasciata, timbrata e firmata dai relativi legali rappresentanti.

Durante i percorsi informativi e/o durante i sopralluoghi saranno sensibilizzate le Consorziate a valutare il clima aziendale in relazione all'aspetto del lavoro obbligato.

	BILANCIO SOCIALE SA8000	<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI A:DG</i>

3. Salute e Sicurezza.

OBBIETTIVO	INDICATORE	RESPONSABILE	VERIFICA IN DATA	OBBIETTIVO
Verifica sulle consorziate delle condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro	numero di riscontri positivi / numero totale Consorziate	DC/DSI	Dicembre 2009	Dati di monitoraggio e dichiarazioni
Erogazione di formazione specifica al dipendente	Ore	DSI	Dicembre 2009	Si – rif piano di formazione 2009

Introduzione.

La tutela della salute e della sicurezza dei Lavoratori è un argomento della massima importanza per la Direzione aziendale. Tutti gli adempimenti cogenti relativi a tale tematica vengono presi in carico dalla Direzione; al fine di migliorare le prestazioni in ambito sicurezza sono state adottate le seguenti misure:

- nella stesura del documento di valutazione dei rischi (anche se non richiesto in base all'art. 28 del D.Lgs. 81/2008) con consultazione del Rappresentante dei Lavoratori;
- adozione di un Sistema per la gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro certificato OHSAS 18001:2007;
- illustrazione del Piano di evacuazione e antincendio di IPRAMS (Società ospitante gli uffici PRISMA) e partecipazione alle esercitazioni di emergenza;
- formazione dei Lavoratori su temi di salute e sicurezza.

Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro.

Ad oggi dalla data di inizio attività (2002), in Azienda non si sono verificati infortuni sul lavoro.

Malattie professionali.

Non sono mai stati rilevati casi di patologie a carico dei Lavoratori. Data la tipologia di attività svolta, è improbabile il verificarsi di tale eventualità.

Attività di prevenzione e formazione.

Al fine di prevenire eventuali infortuni e di sensibilizzare il personale sulle tematiche della sicurezza, sono previsti specifici corsi di formazione. A tal fine a Maggio è stata effettuata una formazione di 1 h sul rischio da videoterminali..



BILANCIO SOCIALE SA8000

Ed. 1
Rev. 1

E:DSI

A:DG

Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive.

Nelle aree aziendali non produttive è assicurata la sicurezza e pulizia (bagni, locale pausa caffè eccetera).

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In occasione dell'implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale, l'unico dipendente di PRISMA è stato intervistato dai Consulenti incaricati di supportare l'Azienda nel percorso di certificazione. Dall'intervista è emersa una situazione buona per quanto riguarda la percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro da parte del dipendente.

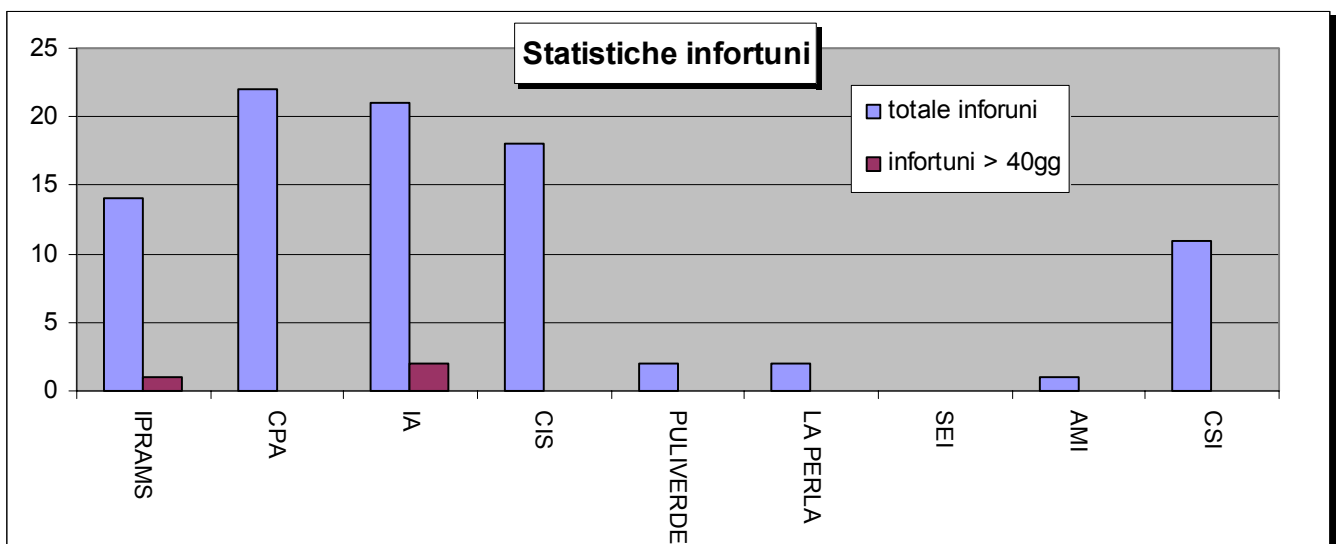
Monitoraggio delle consorziate sugli aspetti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Al fine di verificare che le consorziate (fornitori) siano in regola con gli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è stato predisposto un monitoraggio su tutte le consorziate secondo quanto indicato nel mod-05.11c.

Il piano di monitoraggio viene inviato alle consorziate nel mese di Gennaio di ogni anno.

Gli esiti dell'analisi della documentazione e delle informazioni inviate dalle consorziate è riportata, per consorziata nel modello 5.11c.

Nel grafico seguente sono indicati il numero totale di infortuni per l'anno 2009 (aggiornamento al 11/09) e il numero di infortuni > di 40 gg.



	BILANCIO SOCIALE SA8000	<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI A:DG</i>

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.

OBIETTIVO	INDICATORE	RESPONSABILE	VERIFICA IN DATA	OBIETTIVO
Verifica del clima aziendale in relazione alla libertà di associazione diritto alla contrattazione collettiva.	Valutazione, attraverso i sopralluoghi presso i cantieri Dati sugli iscritti alle OO.SS.	DC/DSI	Dicembre 2009	Dati di monitoraggio

Introduzione.

L'azienda rispetta il diritto del personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei Lavoratori alla contrattazione collettiva.

Tipologia dei contratti aziendali.

I contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria. Relativamente all'unico dipendente il CCNL applicato è Commercio e Terziario.

Lavoratori e sindacati.

Il lavoratore di PRISMA non è iscritto ad alcun sindacato per sua libera scelta.

Consoziate

La verifica rispetto alle consoziate è stata effettuata attraverso l'analisi della scheda forza lavoro inviata alle consoziate.

Iscritti alle OO. SS.

IPRAMS	CPA	IA	CIS	PULIVERDE	LA PERLA	SEI	AMI	CSI
120	145	167	98	22	40	21	25	45

Presenza di Rappresentanti sindacali

IPRAMS	CPA	IA	CIS	PULIVERDE	LA PERLA	SEI	AMI	CSI
3	3	1	0	0	0	0	0	1

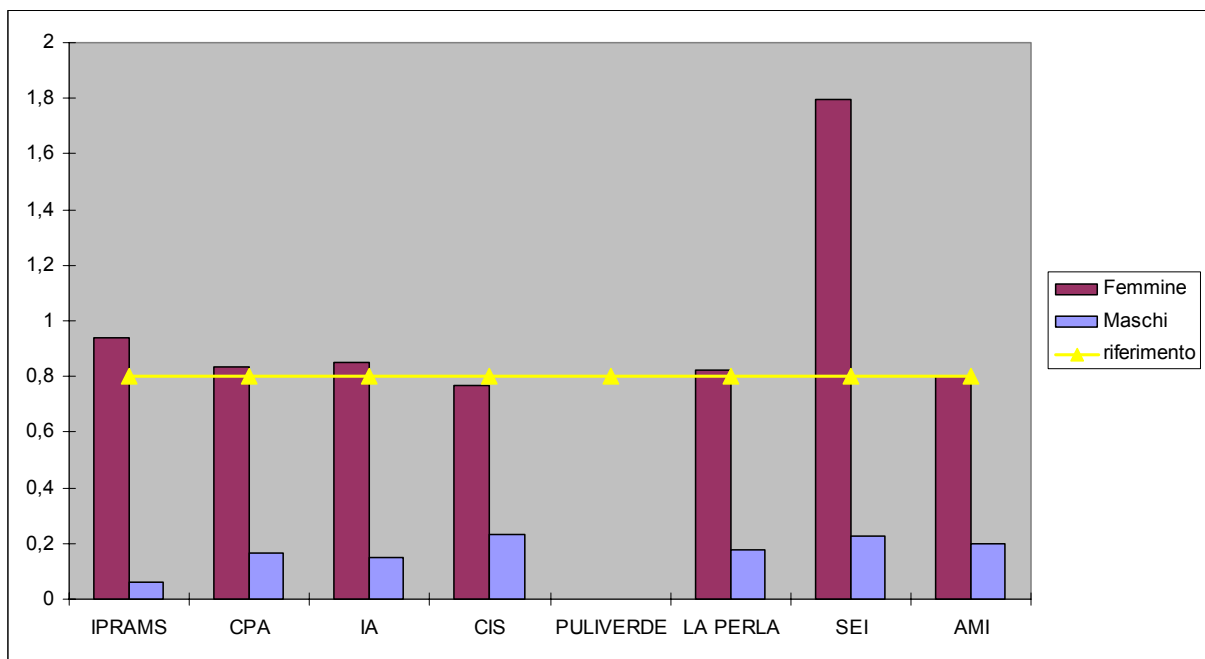
5. Discriminazione.

OBIETTIVO	INDICATORE	RESPONSABILE	VERIFICA IN DATA	OBIETTIVO
Sensibilizzazione delle Consorziato sul tema della discriminazione	numero di riscontri positivi / numero totale Consorziato	DC/DSI	Dicembre 2009	si

Introduzione.

L'azienda garantisce pari opportunità a tutto il personale e respinge ogni forma di discriminazione.

- Nuovo personale è assunto esclusivamente sulla base del possesso dei seguenti requisiti: 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. Tali contratti disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- 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.



	BILANCIO SOCIALE SA8000		<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI</i>	<i>A:DG</i>

La presenza femminile in azienda.

Attualmente non vi sono lavoratrici in Azienda.

Lavoratori stranieri in azienda.

Attualmente non vi sono lavoratori stranieri in Azienda.

ConSORZiate

La ripartizione tra maschi e femmine delle consorziate è rappresentata nel grafico seguente.

	BILANCIO SOCIALE SA8000	<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI A:DG</i>

6. Pratiche Disciplinari

OBIETTIVO	INDICATORE	RESPONSABILE	VERIFICA IN DATA	OBIETTIVO	OBIETTIVO RAGGIUNTO
Intervista al Lavoratore al fine di valutare la sua posizione nei confronti delle pratiche disciplinari	N.A.	DC/DSI	Dicembre 2009	intervista	si

Introduzione.

In Azienda non esiste un codice disciplinare, in quanto si applica quanto previsto in merito dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il ricorso a tali pratiche non è mai stato necessario.

Reclami.

Non vi sono mai stati reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a Lavoratore. E' previsto che eventualmente tali reclami possano essere presentati in modo anonimo.

Indagine di clima interno.

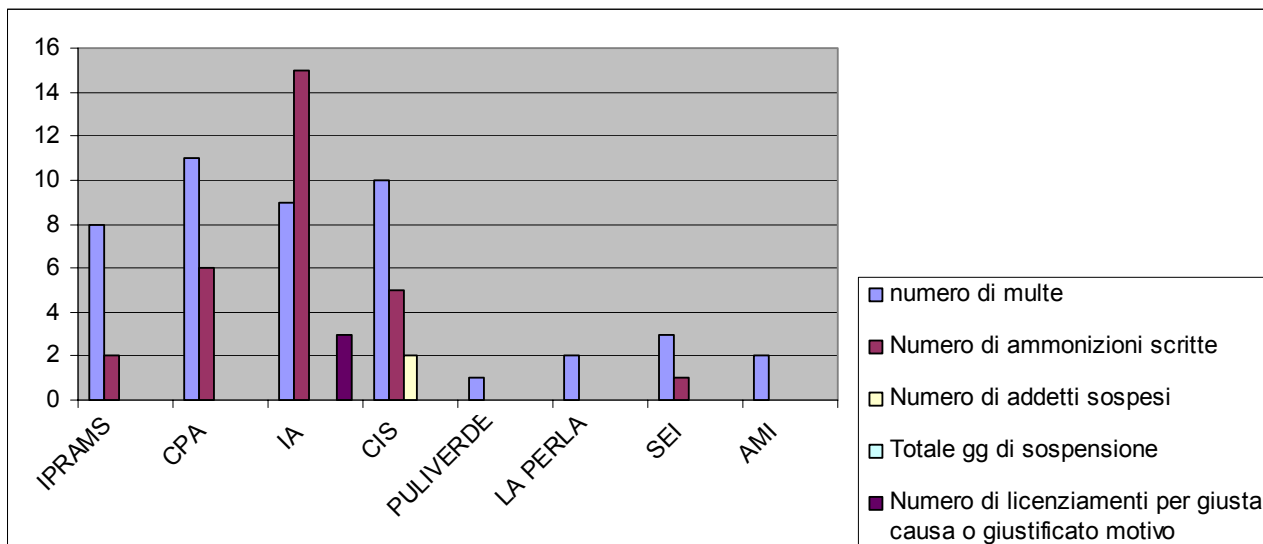
Al fine di approfondire la conoscenza della percezione del Lavoratore sulla congruenza delle pratiche disciplinari esistenti, è stata effettuata, da parte dei consulenti che hanno collaborato con l'Azienda nell'implementazione del Sistema Integrato, un'intervista al Lavoratore. Non sono emerse problematiche di alcun tipo in merito a tale aspetto.

Consoziate.

Nella scheda Forza Lavoro sono stati chieste informazioni anche sulle pratiche disciplinari presenti.

I dati parziali sono rappresentati nel seguente grafico.

	BILANCIO SOCIALE SA8000	<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI A:DG</i>



7. Orario di lavoro.

OBIETTIVO	INDICATORE	RESPONSABILE	VERIFICA IN DATA	OBIETTIVO	OBIETTIVO RAGGIUNTO
Riduzione ore di lavoro straordinario totali del Lavoratore	ore straordinarie al mese	DA	Dicembre	max 200 ore annuali	si

STEP	METODO	METODO INCENTIVAZIONE	METODO CONTROLLO	RISORSE	VERIFICHE PARZIALI
controllo delle ore di straordinario	monitoraggio con foglio ore	--	--	DSI	si

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al Giovedì, dalle 8.00 alle 12.30, dalle 15,00 alle 18,30: la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

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.

	BILANCIO SOCIALE SA8000	<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI A:DG</i>

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

Il dipendente, su richiesta della Società, effettua il regolare controllo delle ore di straordinario.

Attualmente non ci sono ore in straordinario.

8. Retribuzione.

OBIETTIVO	INDICATORE	RESPONSABILE	VERIFICA IN DATA	OBIETTIVO	OBIETTIVO RAGGIUNTO
Riconoscimento di un premio al Lavoratore nel caso di incremento di almeno il 20% del fatturato del Consorzio.	Fatturato 2009rispetto a Fatturato 2008	DC	Dicembre 2009	% Da definire	Ancora da definire

Introduzione.

L'azienda corrisponde al Lavoratore dipendente una retribuzione superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, in quanto è previsto un "superminimo".

La retribuzione così percepita è in grado quindi di soddisfare i bisogni del Lavoratore.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non è stata attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;

Retribuzioni.

Le retribuzioni medie pagate al dipendente sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori alla soglia di povertà prevista a livello nazionale. Sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei Lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Premi di produzione.



BILANCIO SOCIALE SA8000

Ed. 1
Rev. 1

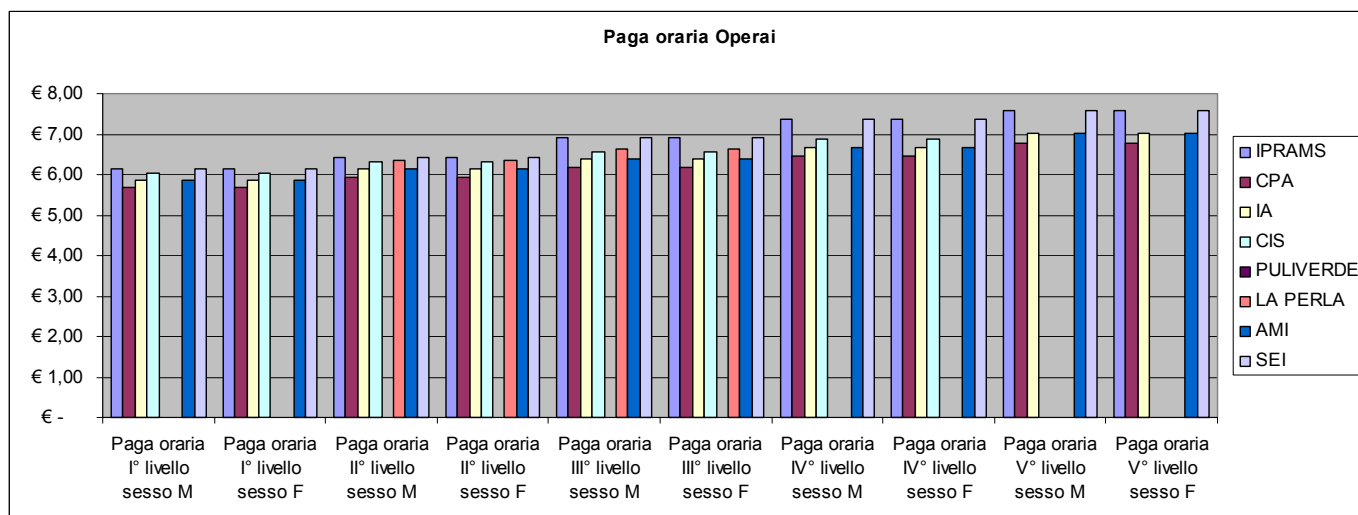
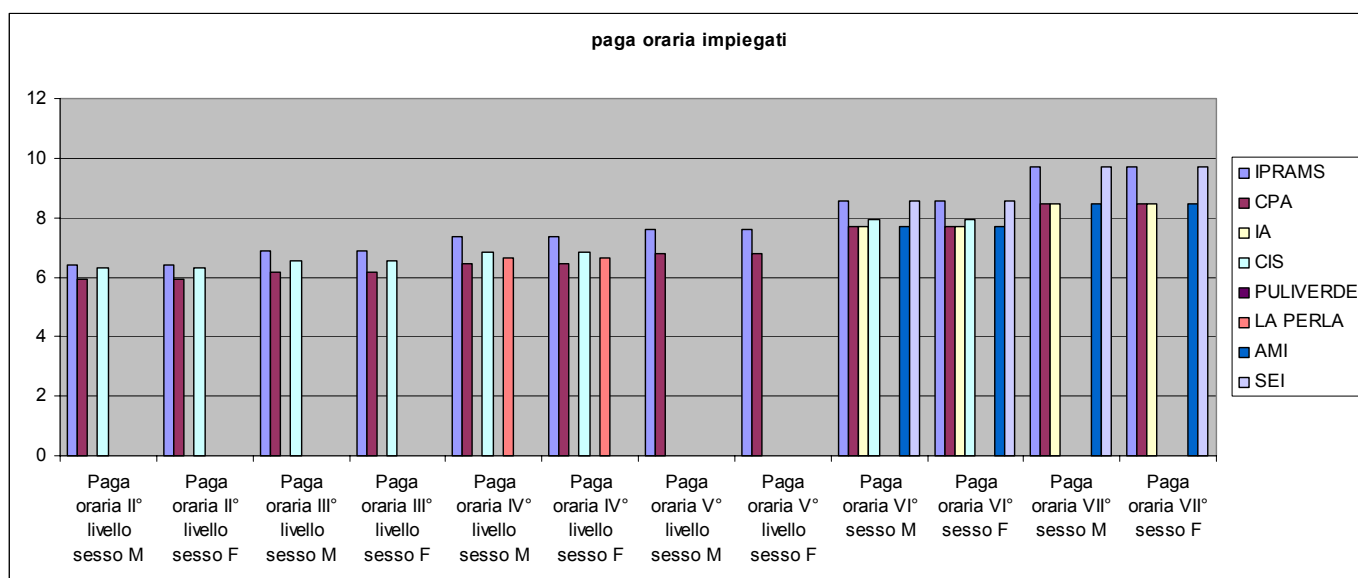
E:DSI

A:DG

Secondo la politica che l'azienda ha sempre seguito, sono previsti premi di produzione al raggiungimento degli obiettivi di produzione definiti annualmente dalla direzione aziendale.

Conorziate.

I dati aggiornati delle consorziate relativi alla paga oraria per livello di assunzione per operai ed impiegati sono riportati nel grafico seguente.



	BILANCIO SOCIALE SA8000	<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI A:DG</i>

9. Sistema di Gestione.

OBIETTIVO	INDICATORE	RESPONSABILE	VERIFICA IN DATA	OBIETTIVO	OBIETTIVO RAGGIUNTO
Monitoraggio dei fornitori	N° sopralluoghi presso le consorziate	DSI	Aprile 2009	5 sopralluoghi	Si

Introduzione.

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione integrato Qualità, Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale, quest'ultimo conforme alla Specifica (o Standard) SA8000:2008 Il Sistema Qualità è certificato dal 2005.

La certificazione del sistema secondo le norme ISO 14001:2004, OHSAS18001:2007 e SA8000:2008 è stata raggiunta alla fine di Aprile 2007.

Politica

La politica integrata della società è redatta in lingua italiana. Nel caso in cui la società dovesse assumere personale

Il dialogo con le parti interessate.

I Lavoratori dell'azienda, i Fornitori (Aziende Consorziate) e i clienti/committenti sono stati individuati quali parti interessate che più devono essere coinvolti nel processo di adozione del Sistema di responsabilità sociale dell'azienda. La loro partecipazione nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale è stata favorita dall'attività del Dr. Sutto, Rappresentante della Direzione per SA8000. Momenti formativi con il personale hanno facilitato l'integrazione del Sistema con il previgente Sistema Qualità. Le posizioni e gli interessi dei Lavoratori sono stati sostenuti dal Rappresentante dei Lavoratori SA8000, Sig. Poggi.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei Fornitori/subappaltatori e subfornitori, ed in particolar modo alle Aziende Consorziate, di rispondere ai requisiti della norma. Ciò soprattutto in quanto le attività di PRISMA non coinvolgono personale "operativo", limitandosi alla gestione dei contratti di appalto, eseguiti materialmente dalle Consorziate. Pertanto, più che per requisiti della SA8000, per ragioni di coerenza ed eticità appare evidente che le Consorziate debbano essere fortemente coinvolte nel processo di avvicinamento alla responsabilità sociale.

	BILANCIO SOCIALE SA8000		<i>Ed. 1 Rev. 1</i>
		<i>E:DSI</i>	<i>A:DG</i>

La predisposizione dei dossier informativi sui fornitori ha comportato l'invio di una grande quantità di richieste di informazioni a tutta una serie di organizzazioni più o meno direttamente coinvolte nella gestione di problematiche relative alle condizioni ed ai diritti dei Lavoratori.

Sulla base della mappatura delle criticità, è stato definito un piano di monitoraggio sui fornitori. Nel 2009 sono stati effettuati otto sopralluoghi presso altrettanti cantieri gestiti dalle consorziate durante i quali non emerse criticità relativamente ai requisiti della norma SA8000.

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

Monitoraggio delle consorziate sugli aspetti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Al fine di verificare che le consorziate (fornitori) siano in regola con gli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è stato predisposto un monitoraggio su tutte le consorziate secondo quanto indicato nel mod-05.11c.

I dati aggiornati sono riportati nei punti precedenti.

Problematiche e azioni correttive

La procedura del sistema integrato di PRISMA relativa alla risoluzione delle NC, verrà estesa anche alle consorziate, come indicato nella stessa procedura.

Data la complessità della struttura consortile, verrà predisposto un documento informativo ed esplicativo in cui si espliciteranno le modalità di reclamo in forma anonima, il quale verrà consegnato alle consorziate in occasione degli audit previsti per Gennaio. Tale documento dovrà essere consegnato ai dipendenti delle varie consorziate nei modi e nei tempi stabiliti dalle consorziate stesse.

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

Per facilitare il riesame del Sistema Integrato, è stata definita una serie di indicatori, significativi e rilevanti, e in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.

Nel mese di settembre 2009 si svolgerà Roma a riunione annuale del Consorzio a cui hanno parteciperanno tutti i Rappresentanti legali delle Società consorziate.

	BILANCIO SOCIALE SA8000		<i>Ed. 1</i> <i>Rev. 1</i>
		<i>E:DSI</i>	<i>A:DG</i>

In tale occasione, il Rappresentante Legale di PRISMA dott. Sutto, nonché Rappresentante Senior SA8000 del consorzio, illustrerà il bilancio SA8000 e i nuovi obiettivi per il 2010.

In tale occasione è stata confermata la Politica integrata del consorzio, la quale è anche pubblicata sul sito di PRISMA.

Questo Bilancio verrà pubblicato sul sito internet di PRISMA

Dott. Sutto Rappresentante Legale e Rappresentante della Direzione SA8000

Firma

Ing. Manfredi Direzione del Sistema Integrato, Rappresentante per la Salute e Sicurezza

Firma

Poggi Rappresentante dei lavoratori per la SA8000

Firma

Data 11/12/2009