



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

Rev 04 del 10 01 2008

Ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti
a terzi deve essere autorizzata dall'Alta Direzione del Concessionario Ufficiale.



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

Indice

IL BILANCIO SA8000: CONSIDERAZIONI GENERALI.....	3
Obiettivi e Metodologia	3
La politica aziendale per la responsabilità sociale.....	4
1. Lavoro infantile.....	11
2. Lavoro Obbligato.....	13
3. Salute e Sicurezza.....	14
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.....	16
5. Discriminazione.....	17
6. Pratiche Disciplinari.....	19
7. Orario di lavoro.....	20
8. Retribuzione.....	21
PANIERE DEI BENI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
9. Sistema di Gestione.....	22
Conclusioni	24



IL BILANCIO SA8000: CONSIDERAZIONI GENERALI

L'azienda è concessionaria ufficiale HARLEY-DAVIDSON e BUELL per la Sicilia orientale.
La sua attività consiste nella

VENDITA DI MOTOCICLI, ACCESSORI E ABBIGLIAMENTO A MARCHIO HARLEY-DAVIDSON E BUELL, OLTRE CHE ALL'ASSISTENZA E RIPARAZIONE DI MOTOCICLI.

E' leader italiano tra i concessionari Harly Davidson – Buell grazie all'impegno ed alla passione profusi in questi anni dal proprio fondatore Gaetano Prudente.

L'alta direzione del concessionario ufficiale Harley-Davidson, Sig. G. Prudente, ha assunto l'impegno di diffondere a tutti i livelli la cultura del miglioramento continuativo del SQAEd ed ha realizzato detto impegno mediante l'affissione nei vari ambienti di documenti che divulgano la "Politica per la Qualità/Sicurezza/Ambiente" e la "Politica per la Responsabilità Sociale", oltre che l'importanza di ottemperare ai requisiti dell'utente, nonché quelli normativi cogenti e volontari.

Inoltre, il Vertice stabilisce gli obiettivi, qualitativi e quantitativi, che si pone l'organizzazione per il soddisfacimento in efficienza dei suddetti requisiti. Il Vertice effettua periodici e programmati Riesami del SQAEd allo scopo di monitorare il raggiungimento degli obiettivi e l'idoneità delle risorse e dei criteri di scelta delle stesse.

Inoltre fornisce chiare disposizioni e tiene sotto controllo il soddisfacimento dei requisiti del cliente ed il miglioramento della sua soddisfazione, tramite l'utilizzo di indicatori oggettivi, oltre che utilizzando tecniche per il monitoraggio della customer satisfaction.

Obiettivi e Metodologia

Il presente Bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso 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 gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.



La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

La politica aziendale per la responsabilità sociale.

L'azienda si è dotata di un **sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2001** dalla data 01/01/05, momento in cui la direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE E IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'organizzazione, nella persona del suo responsabile legale, ribadisce l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire una crescita professionale di tutti i dipendenti e collaboratori, nel rispetto delle leggi locali e sovra-nazionali e dei diritti umani.

E' volontà dell'organizzazione che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori nazionali ed internazionali coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

A tale scopo sia l'ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei seguenti requisiti:

LAVORO INFANTILE E MINORILE C138 E 182 ILO – R 146 ILO

No all'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo

E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

Nel caso in cui l'organizzazione dovesse trovare a lavorare bambini di età compresa tra i 13 e i 15 anni, deve in ogni caso assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno.

L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

LAVORO COATTO C29 – C105 ILO

NO all'impiego di lavoro forzato o coatto



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI C155 – R164 ILO

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

L'organizzazione mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

L'organizzazione ha nominato un Rappresentante per la Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE C87 – C98 ILO

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

L'organizzazione non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti.

I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti

E' proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.

L'organizzazione garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia.

Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE C100 – C111 ILO – C177

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione

E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

Monitoraggio e miglioramento continuo

L'organizzazione si impegna a :

- Definire ed aggiornare continuamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate, mediante il bilancio SA 8000;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire l'elezione di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Implementazione di un Sistema Integrato Qualità/Etica conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001:2000, SA 8000:2001 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni
- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- Riunioni tra Direzione Aziendale, RGQE e personale;
- Formazione al personale;
- Redazione del Bilancio SA 8000.

Si ritiene, inoltre, dare rilievo al ruolo dei membri dell'organizzazione, con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2001, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2001.



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

Nella fase di **pianificazione del sistema**, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder (lavoratori, clienti e fornitori), affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

- **I lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile (KIT SA8000)
- **I clienti:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nell'erogazione dei servizi, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- **Confocommercio:** collabora con l'associazione di categoria per trovare strategie più efficaci per diffondere i principi etici che la stessa azienda segue;
- **Provincia regionale di Catania:** con la quale collabora attivamente nell'ambito delle attività di controllo istituzionalmente previste inerenti i servizi erogati.
- **Etna Charter:** l'azienda fa parte del circuito internazionale dei club Harley Davidson
- **Motoclub Acireale:** con il quale promuove iniziative atte a sensibilizzare i giovani nell'uso del casco e di una guida prudente.
- **Aci Autoclub Italia:** agenzia disbrigo pratiche per l'effettuazione di immatricolazioni, passaggi di proprietà e altro.
- **Allianz :** agenzia assicurativa convenzionata con Harley Davidson che fornisce agevolazioni assicurative al punto vendita dei motocicli H.D.
- **Findomestic, Finconsumo:** società finanziare per finanziamenti motocicli nuovi e usati.
- **I fornitori/subfornitori:** il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie l'invio di nota/questionario informativa attraverso cui si informa e si chiede ai fornitori di:
 - aderire e conformarsi ai requisiti della SA8000;
 - aderire alla politica di responsabilità sociale;
 - partecipare alle attività di monitoraggio aziendale (se richiesto);
 - implementare tempestivamente azioni di rimedio e correttive con riguardo ad ogni non conformità rispetto ai requisiti della SA8000;
 - informare prontamente l'azienda di qualsiasi rilevante relazione economica con altri fornitori/subappaltatori e sub-fornitori.

Inoltre, per alcuni fornitori, con il Supplier Risk Level più alto, è stata organizzata ed eseguita una verifica ispettiva di seconda parte, svolta da Gruppo Strazzeri.

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 SA8000:2001 nell'organigramma aziendale.



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

I lavoratori hanno nuovamente eletto il proprio rappresentante SA8000 (sig. Orazio Toscano) affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato il proprio rappresentante per la SA8000 (sig. Gaetano Prudente), con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.



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

- Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2001
 - **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale non sono impiegati giovani lavoratori che siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
 - **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente, ne sono attuate forme di coercizione psicologica e fisica di alcun tipo.
 - **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.
 - **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
 - **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - **Procedure disciplinari:** le pratiche disciplinari esistenti, come da contratto collettivo, sono rispettose dell'integrità personale, e favoriscono il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo e non supera mai le 8 ore settimanali.
 - **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa. I lavoratori conoscono e comprendono la loro busta paga. Non vengono attuate detrazioni sul salario a scopo disciplinare.



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

- **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:**

sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard, inoltre è implementato un “PIANO ANNUALE DI MONITORAGGIO ETICO DEI FORNITORI” differenziato per fornitori , ipotizzando i diversi livelli di controllo:

A) livello base (verde): sottoscrizione della lettera-questionario;

B) livello medio (giallo): visita semplice di cortesia concordata presso la sede del fornitore o presso la struttura;

C) livello avanzato (rosso): verifica ispettiva concordata presso la sede del fornitore e coinvolgimento diretto nelle attività.

- **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno**, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l’efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l’adeguatezza e l’appropriatezza. Il riesame interno dovrà essere realizzato almeno una volta l’anno.

- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma. (Il presente Bilancio sarà reso disponibile anche via web, non appena sarà predisposto il sito aziendale.

- 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. (I riferimenti dell’organismo di certificazione sono inclusi nella PE 9.10-1 Reclami e Appelli per la SA8000 distribuita a tutti i lavoratori)



1. Lavoro infantile.

OBIETTIVO 2008: Mantenimento del supporto di iniziative locali di sensibilizzazione contro il lavoro infantile.

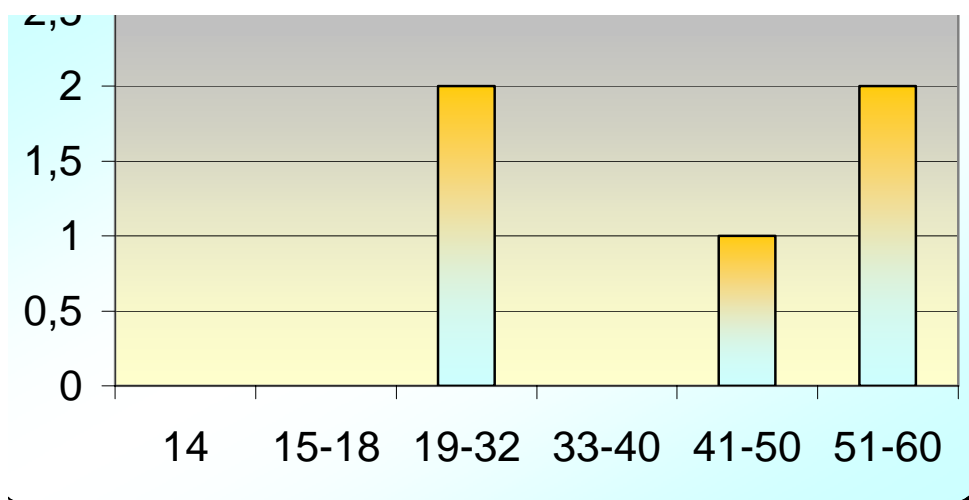
Introduzione.

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Tali piani, illustrati nella PE 1-1 "Recupero dei bambini e promozione all'educazione", forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

Nel lavoro in cui potrebbero essere impiegati, i giovani lavoratori non saranno esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

Composizione dell'organico





Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

Il grafico sopra mostra il numero degli addetti (dipendenti e outsourcers) rispetto in relazione alla fascia di età di appartenenza.

Si evince chiaramente che non ci sono giovani lavoratori.

Bambini lavoratori.

In Moto technique non sono presenti bambini lavoratori.

Giovani lavoratori.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda sostiene l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Quindi *Moto technique* è propensa ad avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo l'organizzazione di mini incontri divulgativi dei concetti di Responsabilità Sociale ai giovani diplomandi delle scuole locali.

Obiettivo 2008	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenimento del supporto di iniziative locali di sensibilizzazione contro il lavoro infantile.	Organizzare mini incontri divulgativi dei concetti di Responsabilità Sociale ai giovani diplomandi delle scuole locali.	Rappresentante SA8000 per la Direzione e Rappresentante SA8000 per i lavoratori.	2008	Rappresentante SA8000 per la Direzione	Numero di iniziative di divulgazione alle scuole	1 iniziativa di divulgazione scolastica



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

2. Lavoro Obbligato.

OBIETTIVO 2008: approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno.

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.

Non vengono trattenuti documenti personali, né vengono richiesti depositi in denaro.

Anticipi stipendio.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale e poiché non si sono presentate condizioni tali da richiedere la concessione di prestiti .

Indagine di clima interno.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, è stata effettuata un'indagine di clima interno (Analisi Customer Satisfaction Interna).L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della sicurezza nei luoghi di lavoro, è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori.

La raccolta dei questionari compilati è terminata a settembre del 2006. L'analisi dei risultati mostra che nessuna domanda è inferiore a "in parte" (cioè < 7), anzi le risposte hanno un punteggio che oscilla da "abbastanza" a "Pienamente" (cioè da 8 a 10).

Obiettivo 2008	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione in termini di soddisfazione e motivazione dei dipendenti	Organizzazione di riunioni informative e divulgative con i lavoratori e somministrazione di questionari svolta	Rappresentante SA8000 per la Direzione e consulenti	2007	Rappresentante SA8000 per la Direzione	•N. ritardi •N.assenze •Tasso di soddisfazione del Personale (percentuale di questionari sul clima interno che contengono un giudizio complessivo sull'organizzazione superiore a 8/10)	Mantenimento a zero di ritardi ed assenze 100% <u>dei questionari compilati con giudizio positivo</u>



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

3. Salute e Sicurezza.

OBIETTIVO 2008: Maggior responsabilizzazione dei lavoratori..

Introduzione.

La questione della sicurezza è stata 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.

Trattandosi di azienda con meno di 15 dipendenti, i lavoratori hanno momentaneamente scelto di non nominare alcun RLS ai sensi del Dlgs 626/94.

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

- ottemperanza ai requisiti del ex dlgs 626/94 relativo alla gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in un manuale di procedura interna, condiviso con i lavoratori;
- è stato definito un piano di evacuazione e antincendio;
- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro.

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della prevenzione dei rischi di incidente, non si è registrato nessun tipo d'infortunio nel luogo di lavoro.

ORE PERSE PER INFORTUNIO

Nessuna.

Cause d'infortunio.

Per la particolare tipologia dei servizi di Moto technique, le cause d'infortunio sono strettamente legate all'utilizzo di arnesi di officina, per i quali vengono adottate le procedure di prevenzione cogenti.

Malattie professionali.

L'incidenza delle malattie professionali è inesistente, ciò dovuto alla tipicità del settore di appartenenza.



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

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.

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza nei luoghi di lavoro, è stata realizzata di un'indagine interna. L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della volontarietà del lavoro, è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori.

La raccolta dei questionari compilati è terminata al settembre del 2006.

L'analisi dei risultati mostra che nessuna domanda è inferiore a "in parte" (cioè < 7), anzi le risposte hanno un punteggio che oscilla da "abbastanza" a "Pienamente" (cioè da 8 a 10).

Obiettivo 2008	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Maggior responsabilizzazione dei lavoratori	Intensificazione dei momenti di formazione e sensibilizzazione	Rappresentante SA8000 per la Direzione e consulenti	2008	Rappresentante SA8000 per la Direzione	Elezione del RLS	Elezione del RLS



4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.

OBIETTIVO 2008: Maggior coinvolgimento del personale nelle decisioni aziendali mediante la creazione di un comitato paritetico fisso tra un rappresentante del management, i rappresentanti sindacali (ove esistenti) ed il rappresentante SA 8000 dei lavoratori.

Introduzione.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva ma attualmente non ci sono rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori, per volontà degli stessi.

Tipologia dei contratti aziendali.

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria. I contratti esistenti sono stati nuovamente redatti nel rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi di categoria, assicurando in questo modo una maggiore uniformazione della tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda.

La fase di adeguamento della tipologia contrattuale è stata affrontata in collaborazione con il consulente del lavoro della direzione.

Lavoratori e sindacati.

Anche se da un lato si è riscontrato un aumento della presa di coscienza da parte dei lavoratori a godere concretamente della loro libertà di associazione e di esercitare attivamente il loro diritto alla contrattazione collettiva, nessun lavoratore si è iscritto ad un sindacato.

ORE PERSE PER SCIOPERO

Non ci sono stati scioperi del personale nell'anno passato.

Obiettivo 2008	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Maggior coinvolgimento del personale nelle decisioni aziendali	Creazione di un comitato paritetico fisso tra un rappresentante del management, i rappresentanti sindacali (ove esistenti) ed il rappresentante SA 8000 dei lavoratori.	Management e Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000	2008	Rappresentante SA 8000 del management	Attivazione del Comitato Paritetico	Organizzazione di almeno una riunione annuale del Comitato



5. Discriminazione.

OBIETTIVO 2008: Aumentare la consapevolezza dei lavoratori sulle possibilità di carriera.

Introduzione.

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- 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. 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.

La presenza delle donne tra i lavoratori dipendenti è del 40%.

Lavoratori stranieri in azienda.

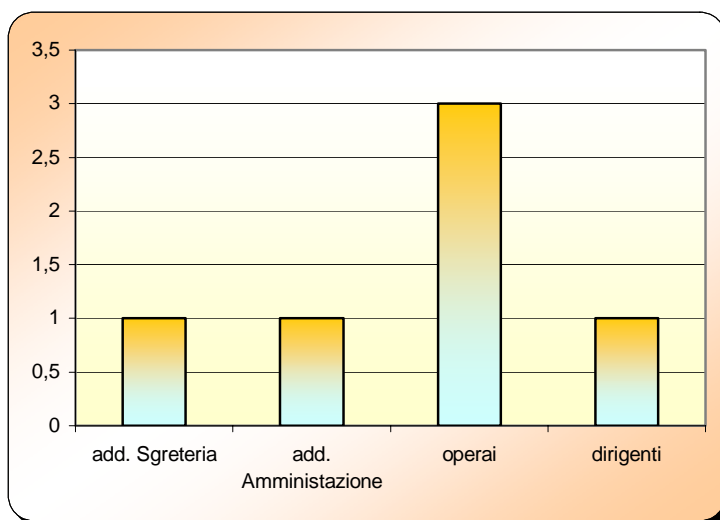
Attualmente non vengono impiegati lavoratori stranieri in azienda

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato infine introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale.

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.



DISTRIBUZIONE LAVORATORI PER CATEGORIA PROFESSIONALE



Obiettivo 2008	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Aumentare la consapevolezza dei lavoratori sulle possibilità di carriera.	Preparare per ogni figura professionale un "Career Path" che definisca in maniera certa e non ambigua le possibilità di carriera per tutti i lavoratori	Rappresentante SA 8000 per il management e consulenti	2008	Rappresentante SA 8000 per il management	Emissione ufficiale dei Career Path	Career Path per tutte le figure professionali.



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

6. Pratiche Disciplinari

OBIETTIVO 2008: approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori dell'adeguatezza delle pratiche disciplinari vigenti, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno.

Introduzione.

Esistono regole disciplinari in vigore in azienda, a conoscenza ed a disposizione di tutti i lavoratori, che descrivono le pratiche disciplinari esistenti e si propongono di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori. In ogni caso, il ricorso alle varie pratiche descritte non è mai stato applicato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE

Ammonizione scritta : 0

Multe: 0

Sospensione dal lavoro : 0

Licenziamento : 0

Dimissioni : 2

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 pari a zero.

Indagine di clima interno.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sull'appropriatezza delle pratiche disciplinari esistenti, è stata effettuata un'indagine di clima interno. L'indagine è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori.

L'analisi dei risultati mostra che nessuna domanda è inferiore a "in parte" (cioè < 7), anzi le risposte hanno un punteggio che oscilla da "abbastanza" a "Pienamente" (cioè da 8 a 10).

Obiettivo 2008	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione in termini di soddisfazione e motivazione dei dipendenti	Organizzazione di riunioni informative e divulgative con i lavoratori e somministrazione di questionari svolta	Rappresentante SA8000 per la Direzione e consulenti	2008	Rappresentante SA8000 per la Direzione	Tasso di soddisfazione del Personale (percentuale di questionari sul clima interno che contengono un giudizio complessivo sull'organizzazione superiore a 8/10)	100% dei <u>questionari compilati con giudizio positivo</u>



7. Orario di lavoro.

OBIETTIVO 2008: Mantenimento degli standard 2007

Introduzione.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 9.00 alle 13.00, dalle 15.30 alle 19.30 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.

Non è stato registrato lavoro straordinario nel 2006.

Andamento ore lavorate.

Obiettivo 2008	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenimento degli standard 2008	Distribuzione del lavoro nelle ore ordinarie	Management	2008	Amministratore	Utilizzo di lavoro straordinario	Zero straordinario



8. Retribuzione.

OBIETTIVO 2008: Miglioramento della percezione del sistema premiante aziendale da parte del personale.

Introduzione.

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso e il management si assicura che siano comprensibili anche per i lavoratori non italiani, che, comunque, conoscono la lingua italiana

Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato full-time per 4 dipendenti;
- contratto a tempo indeterminato part-time per 1 dipendenti;
- lettere d'incarico o scritture private (consulenti outsourcing)

Retribuzioni.

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



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

Obiettivo 2008	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento della percezione del sistema premiante aziendale da parte del personale.	Studio per la definizione di una convenzione con un istituto di credito per l'accesso agevolato al credito dei lavoratori	Amministratore	2008	Amministratore	Tasso di soddisfazione del Personale (percentuale di questionari sul clima interno che contengono un giudizio complessivo sull'organizzazione superiore a 8/10)	100% <u>dei</u> <u>questionari</u> <u>compilati con</u> <u>giudizio positivo</u>

9. Sistema di Gestione.

OBIETTIVO 2008: mantenimento della certificazione SA8000:2001 .

Introduzione.

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2001, dal 01/01/05 Rev 00, dal momento in cui la direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard sopraccitato, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'azienda, i lavoratori, i clienti e fornitori sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale ed è stata facilitata dalla consulenza offerta da Gruppo Strazzeri srl, guidata dall'ing. Ciro Alessio Strazzeri quale sistemista e advanced lead auditor SA8000 qualificato.

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.

ATTIVITÀ' DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SU SA8000

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono stati rappresentati dal Sig. O. Toscano eletto rappresentante SA8000 dai lavoratori.

Il signor O. Toscano, dopo aver ricevuto idonea formazione, ha svolto un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

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

La difficoltà nel ricevere informazioni perfettamente attendibili sulla politica di responsabilità sociale direttamente dai fornitori, ha indotto l'azienda a cercare dati sulla loro conformità ai requisiti della norma da fonti informative diverse al fine di avere una mappatura completa delle criticità dei propri fornitori.

E' stato così definito un criterio di valutazione del "Supplier Risk Level", basato su criteri geografici, logistici e caratteristici dei fornitori.

Sulla base della mappatura delle criticità, è stato definito un piano di monitoraggio sui fornitori, che non riportiamo per evidenti motivi di Privacy, ma che è a disposizione delle parti interessate.

Finora sono state effettuate visite di controllo presso due fornitori che hanno evidenziato l'interesse delle rispettive dirigenze aziendali a migliorare il sistema di gestione e ad adeguarlo ai principi della norma, correggendo le criticità evidenziate, ancorché di minimo rilievo.

Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2001, quindi con ridotto Supplier Risk Level e altamente qualificati.

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

Con la redazione del presente Bilancio SA 8000, si è adempiuto ai requisiti di Riesame e Comunicazione, in quanto per ognuno dei requisiti la norma è stata effettuata un'analisi delle performance e sono stati stabiliti obiettivi di miglioramento e target.

Obiettivo 2008	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Maggior coinvolgimento dei fornitori ai principi della norma	Predisposizione ed implementazione di azioni di miglioramento concordate con i fornitori	Rappresentante del management per la SA 8000 + consulenti	2008	Rappresentante SA8000 per la Direzione	N. azioni di miglioramento attivate	Azioni di miglioramento attivate presso la totalità dei fornitori visitati
Completare le visite presso i fornitori ritenuti critici sulla base del piano di monitoraggio definito nel corso del 2008	Realizzazione di nuove tecniche di coinvolgimento				N. dei fornitori critici tenuti sotto controllo	100% dei fornitori critici come stabilito nel piano di monitoraggio dei fornitori del 2008.



Concessionario ufficiale
Gaetano Prudente

BILANCIO SA8000

Conclusioni

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. E' sottoscritto infatti non solo dal responsabile legale rappresentanti dell'azienda, ma anche dai rappresentanti sindacali dei lavoratori (ove esistenti) e dai loro rappresentanti SA8000.

Come evidenziato nelle pagine precedenti, sono state fornite informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma e che consentiranno, nel tempo, di avere un benchmark di riferimento interno e con valori medi esterni di riferimento (best practices).

Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

Acireale 10/01/2008

Amministratore Unico

Rappresentante SA8000 per la direzione

Rappresentante SA8000 per i lavoratori