



BILANCIO SOCIALE 2010

INDICE

1.INTRODUZIONE	3
<hr/>	
2. DESCRIZIONE DEL CENTRO	4
<hr/>	
STORIA	4
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITA'	5
LA POLITICA STRATEGICA	6
LA POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE	6
GLI STAKEHOLDER	8
3. REQUISITI DELLA NORMA SA:8000	11
<hr/>	
LAVORO INFANTILE	11
LAVORO OBBLIGATO	12
SALUTE E SICUREZZA	12
DOMANDE	13
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	14
DISCRIMINAZIONE	14
PRATICHE DISCIPLINARI	16
ORARIO DI LAVORO	18
RETRIBUZIONE	20
4. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE	22
<hr/>	
INTRODUZIONE	22
FORMAZIONE DEL PERSONALE	22
CONTROLLO DEI FORNITORI	22
RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA	23
L'ARCA FRA I CITTADINI E NON SOLO	23

1. Introduzione

Il rispetto da parte delle imprese dei requisiti minimi in termini di diritti umani e sociali, oltre a rappresentare un percorso teso al comportamento responsabile, all'attenzione sociale ed ambientale nell'ottica dello sviluppo sostenibile, è di fondamentale importanza anche per il business aziendale. Adottare comportamenti socialmente responsabili contribuisce infatti a creare reputazione e a sostenere l'immagine, oltre a migliorare i rapporti con tutti gli interlocutori sociali ed economici dell'impresa.

La società civile è infatti sempre più attenta al comportamento delle aziende e stima il loro valore in base a caratteristiche non solo materiali.

Nei confronti dei collaboratori, clienti, fornitori, partner, comunità ed istituzioni, le imprese hanno dunque il dovere di rendicontare l'attività svolta, non solo dal punto di vista economico ma anche sulle pratiche e comportamenti adottati.

Per questo il Centro Studi L'Arca (di seguito chiamato anche Centro), già dal 2005, ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica aziendale per la Responsabilità Sociale,
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale,
- certificazione del Sistema secondo i requisiti della norma SA8000:2008,
- redazione del Bilancio Sociale.

Siamo oggi alla sesta edizione del Bilancio Sociale e la responsabilità sociale è divenuta ormai un comportamento legato alla normale gestione di impresa.

Quella che segue è un'illustrazione del cammino compiuto, una fotografia del nostro operato e delle scelte fatte, che si propone di accrescere la partecipazione ed il consenso dei nostri stakeholder, con l'intento di instaurare con loro un dialogo costruttivo.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, dipendenti, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese. La responsabilità sociale di un'impresa, indipendentemente se certificata o valorizzata da azioni che ne testimoniano l'adozione, dovrà essere sempre più un requisito fondamentale in un contesto di sviluppo economico basato sulla cooperatività. È impensabile non assumersi responsabilità quali per esempio il rispetto dei diritti umani o fingersi spettatori di una politica di globalizzazione che richiede alla base il sostegno di tutta la popolazione mondiale.

Ogni impresa non ha un'esistenza a sé stante ma viene ed agisce in un contesto e tessuto sociale che comprende vari soggetti, tra cui spicca la società civile sempre più attenta all'operato imprenditoriale.

Ecco perché avere relazioni positive con gli stakeholder diventa un elemento di valore aggiunto per l'impresa, una componente essenziale per il business.

2. Descrizione del Centro

Storia

Il Centro Studi l'Arca (di seguito chiamato anche "Centro") nasce in data 31/07/1997 come "Centro Studi l'Arca" di Novello Irena Maria S.N.C., con iscrizione presso la CCIAA di Livorno n° 48490/97 e continua la sua attività come impresa individuale dal 01/01/2000. Dal 01/01/2007 entrano a far parte dell'impresa i tre figli della titolare e quindi, a decorrere da questa data, viene costituita un'impresa familiare.

Nel corso degli anni il Centro ha conseguito i seguenti accreditamenti:

- Accredito dalla Regione Toscana per la formazione professionale
- Accredito per la formazione esterna agli Apprendisti
- Accredito dal Ministero della Salute per i corsi E.C.M. (Educazione Continua in Medicina).
- Accredito WLP (Web Learning Point) del Progetto TRIO – Regione Toscana – attualmente mutato in WLG (Web Learning Group)
- Sede di esami per i Certificati Europei Lingua Italiana: CELI 1, CELI 2, CELI 3, CELI 4, CELI 5; per i Certificati Italiano Commerciale: CIC intermedio e CIC avanzato, convenzionata con l'Università per Stranieri di Perugia.
- Centro d'esame dei certificati LCCI International Qualification (Inglese commerciale)
- Ei-center: centro d'esame ei-pass (European Informatics Passport) – certificazione informatica riconosciuta a livello comunitario

Il Centro ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione della Qualità in conformità alla norma ISO 9001:2000 il 24.06.2004 e la certificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale in conformità alla norma SA8000:2001 nel mese di dicembre 2005, dal 2009 in conformità alla norma SA8000:2008

Tabella n.1 – Centro Studi l'Arca in cifre

Indicatori sociali	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Numero totale del personale	69	81	73	84	47	47	51	58
Numero alunni	185	180	200	245	358	483	477	608
Numero infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0

Principali attività

Le principali attività svolte dal Centro sono:

- Corsi di qualifica professionale riconosciuti dalla Regione Toscana (addetto all'assistenza di base, addetto informatico)
- Corsi di formazione obbligatoria riconosciuti dalla regione Toscana: responsabile dei servizi di prevenzione e protezione, addetto antincendio, addetto al pronto soccorso, addetto ad attività alimentari, accesso alimentare, somministrazione di alimenti e bevande, agente d'affari in mediazione – sezione immobiliare)
- Corsi di formazione esterna per l'apprendistato (Provincia di Pisa e Grosseto)
- Corsi di inglese multimediale al personale del comando dei Vigili del Fuoco di Livorno

- Corsi di Lingua (inglese, francese, tedesco, spagnolo)
- Corsi di preparazione ai concorsi pubblici
- Assistenza a studenti universitari nella preparazione degli esami e della tesi
- Assistenza continua (svolgimento di lezioni di gruppo o individuali) a studenti di scuola elementare, media inferiore e media superiore
- Corsi di preparazione agli esami per il conseguimento dei certificati di lingua inglese dell'Università di Cambridge LES (dal 1° al 5° livello)
- Corsi di preparazione agli esami per il conseguimento dei certificati di lingua tedesca del Goethe Institut
- Corsi di preparazione agli esami per il conseguimento dei certificati di lingua francese (DELF e DALF)
- Corsi di preparazione agli esami per il conseguimento dei Certificati CELI finalizzati ad allievi sia stranieri che italiani
- Corsi di sicurezza sui luoghi di lavoro (Legge 81/2008)
- Corsi di preparazione agli esami per il conseguimento della Patente Europea del Computer (ECDL)
- Corsi di aggiornamento per personale operante nel campo sociosanitario
- Organizzazione e svolgimento di congressi a tema
- Corsi residenziali
- Gestione in convenzione del Centro Ludico didattico del Comune di Montescudaio.

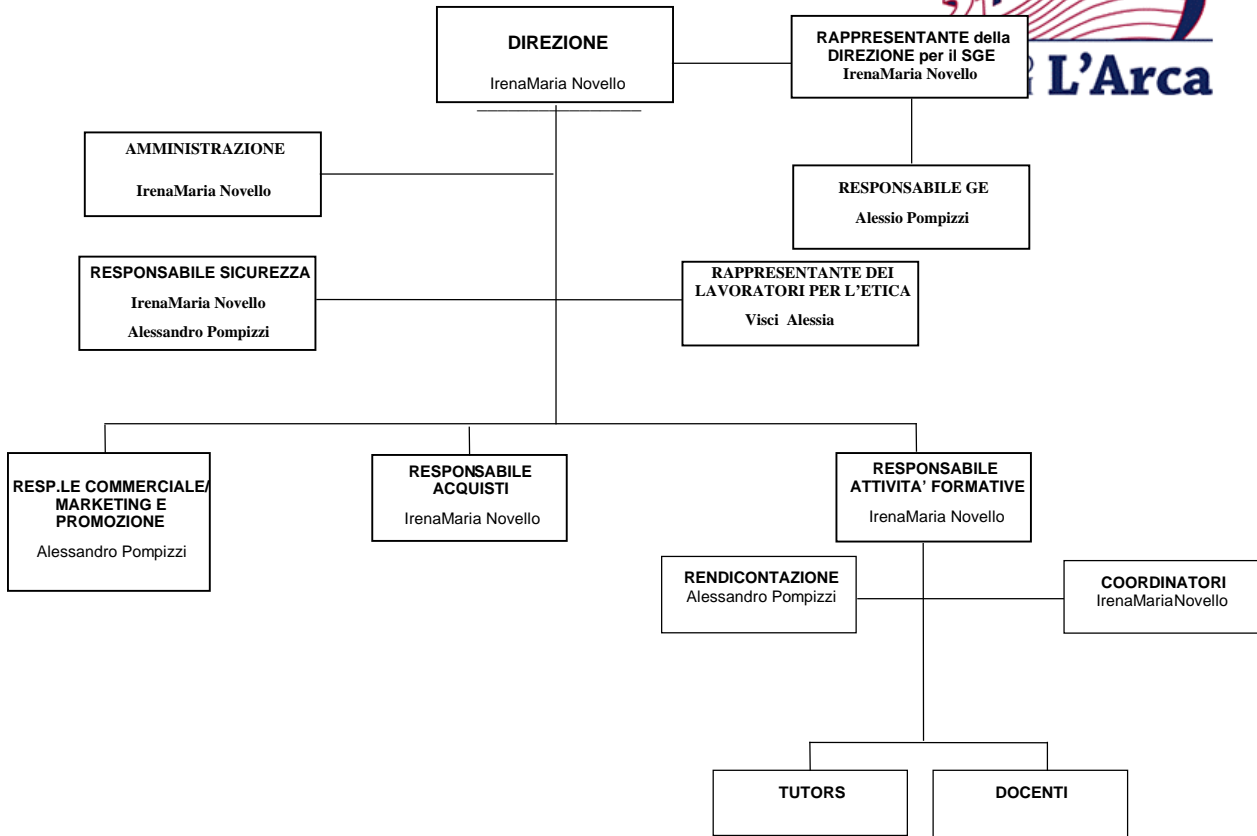
L'obiettivo del Centro è quello di accondiscendere alle richieste dell'utente, relative al proprio settore di attività, nella massima trasparenza con l'impegno di migliorarne la qualità della vita, accrescendo sempre di più la professionalità del proprio servizio.

Struttura organizzativa e responsabilità

Per gestire e migliorare il sistema di gestione, il Centro ha identificato le seguenti figure:

- Rappresentante della Direzione per l'Etica;
- Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza;
- Responsabile della Gestione Etica;
- Rappresentante dei Lavoratori (eletto direttamente dal personale) per l'Etica.

Grafico n. 2 – Organigramma del Centro Studi l'Arca



L'azienda ha adottato un tipo di organizzazione a 360° vista la piccola realtà nella quale si riconosce con la necessità di formare, nei collaboratori che partecipano alla gestione, delle figure polivalenti, competenti e adatte ad erogare un servizio completo.

La Sig.ra Novello Irena Maria, in qualità di legale rappresentante, è a conoscenza ed ha la supervisione di tutte le attività svolte all'interno del Centro, comprese quelle relative al mantenimento della certificazione SA8000, che vengono svolte operativamente dal Responsabile GE (Sig. Pompizzi Alessio) coadiuvato dal Rappresentante dei lavoratori per l'etica (Dottssa Alessia Visci) e per la sicurezza (Dott.ssa Alessia Visci).

La Politica Strategica.

La continua evoluzione del mondo scolastico e lavorativo comporta una costante analisi dei percorsi formativi che il Centro sviluppa nella programmazione e progettazione di ogni singola attività al fine di garantire un servizio sempre più completo. E' intendimento del Centro costruire nel tempo e nelle relazioni sociali un punto di riferimento aperto al mondo, che diventi sistema formativo ed educativo nell'ambiente sociale; una realtà radicata nella comunità, con un forte legame con le istituzioni locali, con le realtà territoriali ma soprattutto con le aziende, le famiglie e gli allievi.

La Politica della Responsabilità Sociale.

“Al fine di migliorare il proprio rapporto con tutti gli interlocutori dell'organizzazione (aziende, scuole, università, enti pubblici, associazioni di vario tipo, famiglie, studenti, categorie svantaggiate, categorie

protette, lavoratori, disoccupati ed altri soggetti presenti nel tessuto sociale) , il Centro Studi l'Arca ha deciso di implementare un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale in conformità ai requisiti stabiliti dalla norma SA8000:2001.

La Direzione del Centro Studi l'Arca si impegna a garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto dei requisiti della norma SA8000 e delle leggi nazionali vigenti ed applicabili al proprio settore di attività, nonché alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali ed alle loro interpretazioni (norme ILO).

In particolare il Centro Studi l'Arca intende conformarsi ai seguenti requisiti SA8000:

- *Lavoro infantile: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;*
- *Lavoro obbligato: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato;*
- *Salute e Sicurezza: garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre;*
- *Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;*
- *Discriminazione: non attuare discriminazioni di qualsiasi natura;*
- *Procedure disciplinari: non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;*
- *Orario di lavoro: lavorare nel rispetto delle leggi e del contratto nazionale del lavoro applicato;*
- *Retribuzione: garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi legali;*
- *Sistema di gestione: implementare e mantenere attivo un sistema di gestione della responsabilità sociale.*

La Direzione del Centro Studi l'Arca intende perseguire, inoltre, i seguenti obiettivi:

- *promuovere la valorizzazione della persona come protagonista indiscussa nel contesto sociale attraverso il trasferimento continuo di competenze e conoscenze necessarie allo sviluppo umano, culturale, formativo, professionale e lavorativo;*
- *favorire l'accesso a iniziative di istruzione, formazione professionale, orientamento, riqualificazione, riconversione, a tutta la collettività, comprese la fascia della terza età, le categorie svantaggiate, nonché utenti diversamente abili;*
- *promuovere tutte le iniziative necessarie per risolvere o quanto meno attenuare i problemi di disagio scolastico, lavorativo e sociale presenti nel tessuto sociale nel quale il Centro opera;*
- *effettuare un'azione costante di motivazione, coinvolgimento e sviluppo della professionalità dei propri collaboratori al fine di garantirne il benessere, la sicurezza sul lavoro e il rispetto dei diritti;*
- *attivare un sistema di collaborazione, comunicazione e dialogo nei confronti di tutti i propri stakeholder che consenta di accedere a tutte le informazioni sui servizi erogati dal Centro, sulla correttezza e qualità della propria offerta e sugli impegni presi nell'ambito del sistema di Responsabilità Sociale*

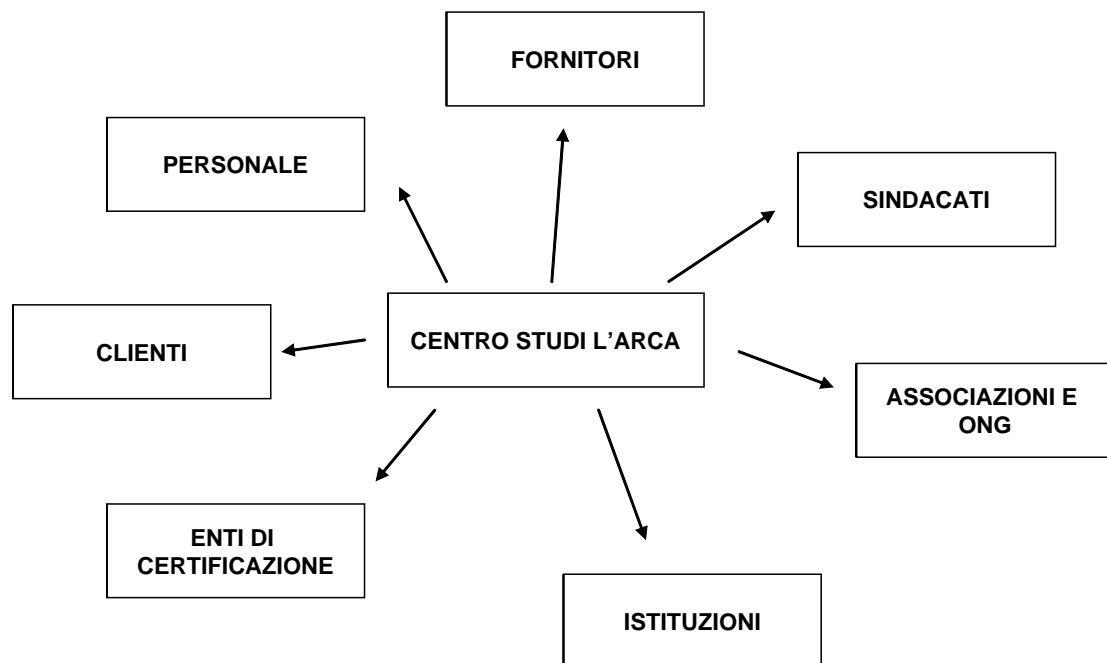
La Direzione aziendale è impegnata affinché la Politica della Responsabilità Sociale sia diffusa anche su specifica richiesta, a tutte le parti interessate, mediante l'utilizzo di idonei mezzi di comunicazione (sito internet, invio diretto, affissioni in bacheca...) e compresa dal personale, che è pienamente coinvolto nel percorso etico intrapreso dal Centro, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni ed attività formative ed informative.

La Direzione è, inoltre, impegnata a verificare periodicamente l'efficacia della Politica e del Sistema di gestione della Responsabilità Sociale attraverso il Riesame, anche in relazioni a cambiamenti legislativi o nuovi impegni sottoscritti dal Centro; in occasione del Riesame vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi”.

Gli stakeholder

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni al Centro che hanno un interesse di qualsiasi natura verso il Centro stesso, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

Grafico n. 3 – Mappa stakeholder del Centro Studi l'Arca



Personale

Data la tipologia di attività svolte del Centro e basate principalmente sulla realizzazione di specifici e temporanei progetti di formazione, il personale comprende esclusivamente docenti ai quali vengono affidati di volta in volta incarichi di tipo professionale (liberi professionisti con emissione di fattura e collaboratori a prestazione occasionale). L'unica assunzione riguarda la Dott.ssa Alessia Visci, addetta alle mansioni di segreteria, con orario part-time a partire dal marzo 2009; vi sono inoltre tre collaboratrici a progetto (nello specifico le Dott.sse Meini Gianna e Pelosini Laura e Rossetti Irene) impegnate nelle attività del Centro ludico didattico di Montescudaio, affidato in gestione al Centro Studi dal Comune di Montescudaio a partire dal marzo 2009.

La responsabilità sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Clienti

I Clienti del Centro sono classificabili nelle seguenti categorie:

- committenti dei corsi

- fruitori dei corsi erogati
- fruitori dei servizi di informazione e orientamento
- fruitori del Centro ludico didattico del Comune di Montescudaio

I “committenti” dei corsi sono principalmente istituzioni (Regione, Province, Comuni, ASL e altri Enti Pubblici Locali), associazioni varie e imprese private.

La responsabilità sociale nei confronti dei committenti si esplicita principalmente attraverso la serietà e la professionalità del Centro nella progettazione ed erogazione dei corsi, la scelta di docenti idonei al tipo di corso, il dialogo e il confronto continuo sulle attività svolte, il rispetto delle convenzioni stipulate.

I “fruitori dei corsi” sono al centro delle attività svolte dal Centro e comprendono le seguenti categorie:

- studenti di scuole medie, elementari, superiori e universitari
- apprendisti
- adulti di varie età ed estrazione sociale (laureati, diplomati, insegnanti di ogni ordine e grado, ecc.)
- dipendenti di pubbliche amministrazioni, di aziende private e cooperative sociali

La responsabilità sociale nei confronti dei “clienti-fruitori” si esplicita attraverso la serietà e la professionalità del Centro nell’organizzazione e nell’erogazione dei corsi, la capacità di rispondere in modo adeguato alle richieste di formazione, la disponibilità ad andare incontro a specifiche esigenze, la capacità di trasferire competenze e conoscenze necessarie alla crescita intellettuale e allo sviluppo professionale delle persone, il tutto in un clima di trasparenza, reciproco rispetto e fiducia.

Infine, si sottolinea la responsabilità del Centro nei confronti dei “genitori” dei ragazzi minorenni e non, fruitori dei corsi e dei servizi, la cui principale aspettativa risiede nella crescita culturale e professionale dei propri figli, nonché la trasparenza da parte del Centro sulle attività di formazione svolte, attraverso incontri con i docenti e resoconti delle attività stesse.

Istituzioni

L’atteggiamento del Centro nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione reciproca.

Le istituzioni con cui il Centro ha rapporti sono numerose. Le principali sono:

- Ministero della salute
- Ministero della Pubblica istruzione
- Regione Toscana
- Province della Toscana
- Comuni della provincia di Livorno
- Tribunale di Livorno
- ASL
- Ispettorato del lavoro
- Vigili del fuoco
- INPS e INAIL
- Scuole elementari, medie e superiori
- Università
- Camere di Commercio
- Centri territoriali provinciali
- Centri per l’impiego
- Corte d’appello di Firenze

Fornitori

I fornitori del Centro appartengono principalmente al settore della cancelleria e dell’informatica. I docenti sono allo stesso tempo fornitori di servizi e parte integrante del personale del Centro.



Il Centro richiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare attraverso diverse tecniche di monitoraggio e collaborazione con gli stessi.

Associazioni e ONG:

Il Centro collabora a vario titolo con numerose associazioni, cooperative sociali e fondazioni. Tutte le associazioni sono identificate in un apposito elenco.

Enti di certificazione

Nel 2003 il Centro ha conseguito la certificazione del proprio Sistema di Gestione della Qualità in conformità ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2000 con l'Ente di Certificazione Certiquality.

Per l'ottenimento della certificazione del proprio Sistema di Gestione della Responsabilità sociale il Centro ha subito due verifiche ispettive dell'Ente di Certificazione CISE (Azienda Speciale della Camera di Commercio di Forlì Cesena).

Inoltre, ogni anno il Centro è soggetto a due verifiche periodiche di mantenimento del sistema.

Gli accreditamenti ricevuti come Agenzia Formativa, comportano inoltre l'interazione con l'ente di ispezione SAFORET.

Sindacati

Il Centro interagisce, quasi quotidianamente, con le associazioni sindacali locali (principalmente CGIL, CISL e UIL).

I sindacati sono spesso committenti di corsi di formazione erogati dal Centro, ma allo stesso tempo anche interlocutori privilegiati ai quali il Centro si rivolge per chiedere consulenza e supporto con riferimento all'applicazione della normativa in materia di lavoro.

3. Requisiti della norma SA8000

Di seguito viene presentato un resoconto relativo al rispetto, da parte del Centro Studi l'Arca, dei requisiti della norma SA8000, ottenuti anche grazie alla somministrazione di un breve questionario ai collaboratori dove ad ogni risposta viene assegnato un punteggio (indice di gradimento: max 4 / min 0), delle relative azioni poste in essere e degli obiettivi di miglioramento identificati nell'ambito del Riesame della Direzione.

Lavoro infantile

Il Centro esclude l'utilizzo e il favoreggiamento all'utilizzo di lavoro infantile.

Al fine di escludere anche in futuro la possibilità che si possano verificare, per mero errore, situazioni di lavoro minorile, il Centro ha definito una procedura di rimedio dei minori per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa.

La procedura prevede una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui si accertasse la presenza di minori presso il Centro o presso uno dei fornitori o sub-fornitori, e definisce le misure da porre in essere nei confronti di eventuali stagisti e tirocinanti minorenni.

Tabella n. 4 – Ripartizione del personale per fasce d'età

Fasce d'età	%
14-20 anni	0
21-30 anni	8
31-40 anni	32
41-50 anni	13
Oltre 51 anni	5
Totale	58

Il Centro da anni sponsorizza iniziative di solidarietà anche rivolte al mondo dei bambini. Nel 2010 si segnalano le seguenti iniziative finanziate dal Centro:

- donazione per sostenere i progetti dell'associazione ONLUS "Olimpiadi del cuore" – maggio 2010
- Sponsor alla pubblicazione del mensile di informazione sportiva locale "Visto dalla curva" e della manifestazione "Oscar del calcio giovanile costa degli Etruschi" – maggio 2010
- attività rivolte ai bambini del centro ludico presso la piscina del campeggio di Montescudaio
- festa d'estate coi bambini del centro ludico didattico del Comune di Montescudaio
- 22° MEMORIAL "ALESSANDRO, ASTRID, ESTER, MASSIMO", meeting regionale di nuoto
- socio presso l'Associazione volontaria "prevenzione pericoli" e partecipazione alla 16° festa del Volontariato – 18° premio per la vita – Cecina, agosto 2010
- campi solari rivolti ai bambini del centro ludico didattico del Comune di Montescudaio
- partecipazione alla Borsa Europea del Turismo associato – Villa Guerrazzi – Cecina
- festa di Halloween presso il centro ludico didattico del Comune di Montescudaio
- sponsorizzazione "Atleta dell'anno 2010" – Unione nazionale veterani dello Sport – novembre 2010

- “Arriva Babbo Natale”, festa di Natale – Comune di Montescudaio
- donazione all’Associazione COSPE – Cooperazione per lo sviluppo dei paesi emergenti – natale 2010
- Sponsor alla pubblicazione del volume “Toscana INFORMA”: mappe, stradari, elenco delle attività della costa degli Etruschi

Il Centro ha stipulato una convenzione con Unicoop Tirreno di Cecina per uno sconto sui corsi individuali e collettivi effettuati dai soci Coop.

Due sono state le cene sociali con i collaboratori: una a pasqua ed una a Natale.

Il Centro, anche nel corso del 2010, ha aderito ad un coordinamento denominato “TAVOLO PER LA PACE” di cui fanno parte comuni, associazioni, scuole, comunità religiose e singoli cittadini del territorio con lo scopo comune di promuovere, sostenere, valorizzare attività e progetti che perseguono l’affermazione ed il radicamento sul territorio di una “Cultura di pace” attraverso un percorso di educazione permanente.

Ha inoltre stipulato una convenzione con l’Associazione “Carta Giovani” per agevolazioni ai ragazzi di età inferiore ai 26 anni.

La Direttrice Irena Maria Novello in rappresentanza del Centro studi l’Arca è membro della Commissione pari Opportunità del Comune di Cecina (LI).

Per tutto il 2010 il Centro ha continuato a sostenere le associazioni locali e le iniziative che promuovono l’infanzia e i giovani in generale

Lavoro obbligato

Il Centro si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all’utilizzo del lavoro obbligato.

Al momento dell’inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità in originale.

Nel corso del rapporto di lavoro non vengono effettuati, per alcun motivo, trattenute sui compensi spettanti ai lavoratori.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, il Centro è da sempre impegnato a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei loro diritti e doveri derivanti dal contratto di lavoro.

Anche nel 2010 sono stati effettuati incontri di formazione-informazione sulla norma SA8000 e su diritti e doveri dei lavoratori.

Salute e sicurezza

Il Centro intende porre in essere tutte le azioni che possano minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all’ambiente di lavoro. A tale scopo:

- è stato nominato il Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che garantisce la corretta applicazione della normativa e che partecipa a tutte le attività di formazione ed aggiornamento in materia;
- è stata redatta la valutazione dei rischi in conformità con la normativa vigente;
- i locali sono stati forniti di estintori e segnaletica.

- È stato nominato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che ha frequentato successivamente il corso di formazione obbligatoria.

Il Centro garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato.

Il Centro, inoltre, garantisce bagni puliti e l'accesso ad acqua potabile.

La tabella seguente evidenzia l'andamento degli infortuni sul lavoro negli ultimi anni.

Tabella n. 5 – Infortuni sul lavoro

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
N° infortuni	0	0	0	0	0	0	0	0
N° giorni di assenza	0	0	0	0	0	0	0	0

Per il 2010 come ogni anno, è stato svolto un incontro di formazione e informazione sulla salute e sicurezza.

RISULTATI DEL TEST DI CLIMA AZIENDALE

1. L'ambiente di lavoro è sempre pulito.
2. Vengono organizzati periodicamente incontri di formazione sulla 626/94 e primo soccorso.

Tabella n. 7 – Risultati clima aziendale

	DOMANDE	
	1	2
COLLABORATORE		
COLLAB. 1	4	4
COLLAB. 2	2	2
COLLAB. 3	4	2
COLLAB. 4	2	4
COLLAB. 5	2	4
COLLAB. 6	4	4
COLLAB. 7	4	4
COLLAB. 8	4	4
COLLAB. 9	4	4
COLLAB. 10	4	4
COLLAB. 11	4	4
COLLAB. 12	2	1
COLLAB. 13	4	1
COLLAB. 14	4	4
COLLAB. 15	4	2
COLLAB. 16	4	2
COLLAB. 17	4	4
COLLAB. 18	4	4
COLLAB. 19	2	2
COLLAB. 20	4	4
MEDIA	3.5	3.2

Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Il Centro rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

Nel mese di novembre 2005 il personale ha individuato ed eletto volontariamente il Rappresentante dei Lavoratori per la responsabilità sociale, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità del personale e che dura in carica 3 anni. Alla scadenza di tale periodo è stato rinominato nella persona della Dott.ssa Alessia Visci (attualmente in carica), il rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale.

RISULTATI DEL TEST DI CLIMA AZIENDALE

1. Ho piena libertà di iscrivermi ad un sindacato e di condurre contrattazioni collettive.

Tabella n. 8 – Risultati clima aziendale

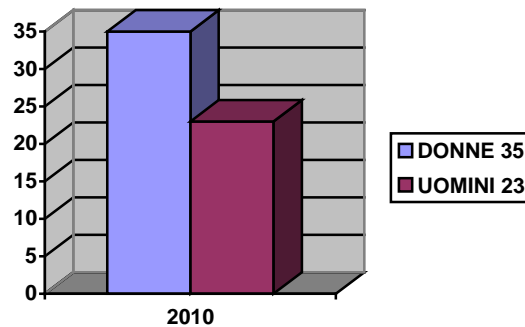
	DOMANDE
COLLABORATORE	1
COLLAB. 1	4
COLLAB. 2	4
COLLAB. 3	2
COLLAB. 4	4
COLLAB. 5	4
COLLAB. 6	4
COLLAB. 7	4
COLLAB. 8	4
COLLAB. 9	4
COLLAB. 10	4
COLLAB. 11	4
COLLAB. 12	4
COLLAB. 13	4
COLLAB. 14	4
COLLAB. 15	2
COLLAB. 16	2
COLLAB. 17	4
COLLAB. 18	4
COLLAB. 19	4
COLLAB. 20	4
MEDIA	3.7

Discriminazione

Il Centro non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età. Il Centro garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori non sia soggetto a discriminazione.

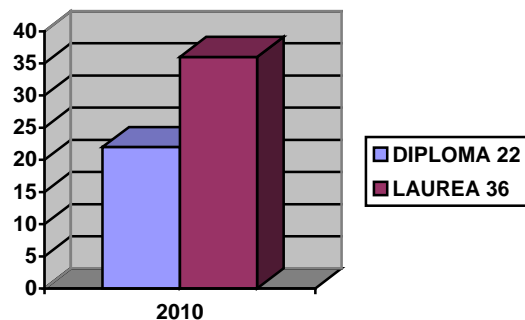
Il grafico seguente evidenzia la distribuzione per sesso del personale docente.

Grafico n. 9 – Distribuzione del personale per sesso



Il grafico seguente evidenzia invece la distribuzione del personale per titolo di studio.

Grafico n. 10 – Distribuzione del personale per titolo di studio



Il Centro non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

A tal fine il Centro ha stabilito un meccanismo anonimo di reclami che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite ed al Centro di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento. Il modulo di reclamo anonimo può essere inoltrato dal lavoratore direttamente all'ente di certificazione. Non si sono mai registrati, fino ad oggi, reclami da parte del personale.

E' stato redatto il Codice Etico del Centro che, fissando precise regole di comportamento, rappresenta un ulteriore strumento di prevenzione di eventuali discriminazioni tra colleghi.

Il documento è stato consegnato a tutto il personale, compresi i neo-assunti ed è pubblicato anche sul sito aziendale del Centro per diffonderlo a tutti i propri stakeholder.

Sempre con riferimento al requisito discriminazione, si evidenzia che il Centro fa parte dell'iniziativa del Comune di Rosignano Marittimo relativa alla "Carta Europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale", attraverso la quale il Centro vuole partecipare all'elaborazione di azioni e programmi per promuovere l'uguaglianza dei diritti e opportunità delle donne e degli uomini.

RISULTATI DEL TEST DI CLIMA AZIENDALE

- la direzione tende a discriminare i soggetti che interagiscono con l'azienda in relazione alla nazionalità, razza, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati, affiliazione politica.

Tabella n. 11 – Risultati clima aziendale

	DOMANDE
COLLABORATORE	1
COLLAB. 1	4
COLLAB. 2	4
COLLAB. 3	4
COLLAB. 4	4
COLLAB. 5	4
COLLAB. 6	4
COLLAB. 7	4
COLLAB. 8	4
COLLAB. 9	4
COLLAB. 10	4
COLLAB. 11	4
COLLAB. 12	4
COLLAB. 13	2
COLLAB. 14	4
COLLAB. 15	4
COLLAB. 16	4
COLLAB. 17	4
COLLAB. 18	4
COLLAB. 19	4
COLLAB. 20	4
MEDIA	3.9

Pratiche disciplinari

Il Centro non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Ad oggi il Centro non ha mai applicato alcun provvedimento disciplinare. Nel caso di eventuali errori o del mancato rispetto da parte dei lavoratori dei propri doveri, il Centro privilegia, piuttosto, il dialogo e il confronto sull'interpretazione dei fatti.

RISULTATI DEL TEST DI CLIMA AZIENDALE

- sono stato sottoposto a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale da parte della direzione.

Tabella n. 12 – Risultati clima aziendale

	DOMANDE
COLLABORATORE	1
COLLAB. 1	4
COLLAB. 2	4
COLLAB. 3	4
COLLAB. 4	4
COLLAB. 5	4
COLLAB. 6	4
COLLAB. 7	4
COLLAB. 8	4
COLLAB. 9	4
COLLAB. 10	4
COLLAB. 11	4
COLLAB. 12	4
COLLAB. 13	4
COLLAB. 14	4
COLLAB. 15	4
COLLAB. 16	4
COLLAB. 17	4
COLLAB. 18	4
COLLAB. 19	4
COLLAB. 20	4
MEDIA	4

1. le informazioni circolano spesso secondo modalità confidenziali
2. il mio lavoro mi permette di utilizzare tutte le mie capacità e conoscenze
3. mi viene lasciata libertà nell'esecuzione del mio lavoro
4. viene incoraggiato il lavoro di gruppo
5. in questa azienda c'è un buon clima
6. non c'è abbastanza spirito di gruppo
7. di solito la direttrice si congratula con chi ha svolto bene il proprio lavoro
8. le nuove e diverse idee vengono messe alla prova
9. c'è un interessamento reciproco tra colleghi
10. è facile parlare con i coordinatori di problemi legati al mio lavoro
11. pochi si mostrano sempre disponibili

Tabella n. 13 – Risultati clima aziendale

COLLABORATORE	DOMANDE										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
COLLAB. 1	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
COLLAB. 2	2	2	4	2	4	4	2	2	1	2	2
COLLAB. 3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
COLLAB. 4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
COLLAB. 5	0	4	4	4	2	1	4	2	1	2	2
COLLAB. 6	0	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
COLLAB. 7	4	4	4	2	4	1	4	2	2	4	4
COLLAB. 8	4	4	4	4	4	0	4	0	4	4	0
COLLAB. 9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
COLLAB.10	1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2
COLLAB.11	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
COLLAB.12	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2
COLLAB.13	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2
COLLAB.14	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
COLLAB.15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
COLLAB.16	1	2	4	4	2	0	4	2	2	2	2
COLLAB.17	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
COLLAB.18	2	2	4	4	2	1	2	2	4	2	2
COLLAB.19	4	2	2	4	4	1	2	2	2	4	4
COLLAB.20	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
MEDIA	2.15	3.3	3.7	3.55	3.6	2.7	3.6	2.55	2.7	3.2	2.9
MEDIA TOT.	3.086										

Orario di lavoro

Data la tipologia di attività svolte dal Centro e basate principalmente sulla realizzazione di specifici progetti di formazione a tempo determinato, il personale è composto esclusivamente da docenti ai quali vengono attribuiti, di volta in volta, incarichi di docenza attraverso la stipula di contratti di collaborazione occasionale o incarichi di prestazione occasionale. Le tre collaboratrici impegnate nell'attività del centro ludico didattico comunale del Comune di Montescudaio sono inquadrare con contratto di collaborazione a progetto senza vincoli di orario e di presenza, con scelta discrezionale di assenze e di periodi feriali.

L'unica dipendente è la Dott.ssa Alessia Visci, assunta a decorrere dal giorno 11.03.2009 con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale e determinato, con orario normale di 22.5 ore settimanali e possibilità di svolgere prestazioni supplementari rispetto all'orario di lavoro in base ad oggettive necessità tecniche, organizzative e produttive, nel limite delle 8 ore giornaliere.

Il grafico seguente evidenzia in dettaglio la ripartizione del personale per tipologia di contratto.

Tabella n. 14 – Ripartizione personale per tipologia di contratto

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
N° coadiuvanti familiari	0	0	0	0	3	2	2	2
N° collaboratori con contratto a progetto	10	7	12	12	0	0	4	3
N° collaboratori con contratto occasionale	67	71	57	57	34	18	24	35

N° collaboratori con Partita IVA	1	3	4	4	9	27	27	18
N° dipendenti a tempo indeterminato	0	0	0	0	1	0	0	0
N° dipendenti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	1	1

Data la tipologia di contratti applicati, il personale docente non ha un orario di lavoro ben determinato, ma l'orario è legato a ciascuna prestazione professionale di volta in volta definita nel relativo contratto di collaborazione, nel quale sono dunque specificati i seguenti elementi del rapporto di lavoro:

1. autonomia e indipendenza nello svolgimento della collaborazione,
2. durata del contratto,
3. retribuzione lorda annua oppure oraria.

Le ore di lavoro svolte dai docenti sono registrate sui registri presenze dei diversi corsi, nei quali vengono inoltre specificate le attività svolte dal collaboratore. Successivamente, le ore registrate vengono riportate in unico registro mensile al fine di avere la possibilità di monitorare le ore di lavoro svolte da ciascun collaboratore.

Data la tipologia di contratti applicati, non sono previste ore di straordinario (tranne prestazioni supplementari per il contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale e determinato).

Per migliorare il monitoraggio dei collaboratori occasionali, il Centro ha provveduto a predisporre dei registri personalizzati, anche con l'obiettivo di un controllo più trasparente delle ore di lavoro svolte.

RISULTATI DEL TEST DI CLIMA AZIENDALE

4. Ritengo rispettate le ore e gli orari di lavoro in relazione al contratto che ho sottoscritto

Tabella n. 15 – Risultati clima aziendale

	DOMANDE
COLLABORATORE	1
COLLAB. 1	4
COLLAB. 2	4
COLLAB. 3	4
COLLAB. 4	2
COLLAB. 5	4
COLLAB. 6	4
COLLAB. 7	4
COLLAB. 8	4
COLLAB. 9	4
COLLAB. 10	4
COLLAB. 11	4
COLLAB. 12	4
COLLAB. 13	4
COLLAB. 14	4
COLLAB. 15	2
COLLAB. 16	4
COLLAB. 17	4
COLLAB. 18	4
COLLAB. 19	4
COLLAB. 20	4
MEDIA	3.8

Retribuzione

La retribuzione viene corrisposta al personale in contanti o tramite assegno bancario, al netto di tutte le indennità previste dalle leggi vigenti, e tutti i contributi e le indennità versati alle autorità competenti, sono pienamente in linea con quanto stabilito dalle leggi applicabili in materia.

La retribuzione corrisposta ai docenti è una retribuzione oraria lorda pattuita di volta in volta in base alla tipologia di servizio erogato e indicata nel contratto di collaborazione.

Il Centro ha provveduto a definire i criteri di definizione della retribuzione dei collaboratori in un documento formale.

Il Centro non ha mai praticato e non intende praticare per alcun motivo trattenute sullo stipendio dovute a scopi disciplinari.

Il Centro, inoltre, garantisce che non vengano stipulati programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

Il Centro ha stabilito una scadenza mensile, prevista per il giorno 15, entro la quale garantisce la retribuzione a tutti i suoi collaboratori.

Tale impegno è stato inserito nel Codice Etico

RISULTATI DEL TEST DI CLIMA AZIENDALE

1. sono soddisfatto del mio compenso

	DOMANDE
COLLABORATORE	1
COLLAB. 1	4
COLLAB. 2	4
COLLAB. 3	4
COLLAB. 4	2
COLLAB. 5	2
COLLAB. 6	4
COLLAB. 7	4
COLLAB. 8	2
COLLAB. 9	4
COLLAB. 10	2
COLLAB. 11	2
COLLAB. 12	4
COLLAB. 13	2
COLLAB. 14	4
COLLAB. 15	2
COLLAB. 16	4
COLLAB. 17	4
COLLAB. 18	2
COLLAB. 19	4
COLLAB. 20	4
MEDIA	3.2

5. Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Introduzione

Il Centro si è dotato di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000:2008, che è stato certificato dall'Ente di Certificazione CISE nel mese di dicembre del 2005, integrato con il Sistema di gestione della Qualità conforme alla norma ISO 9001:2000.

L'adozione e il rispetto dei requisiti del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000:2008 (dal 2009 norma SA8000:2008) ha prodotto una trasparenza maggiore nel rapporto con gli Stakeholder.

Il Sistema è gestito attraverso un' articolata documentazione che comprende:

- il manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per la attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
 - le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
 - le istruzioni, stabilite al fine di fornire una descrizione maggiormente dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento di determinati aspetti di una attività;
 - il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

Formazione del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è proseguita anche nel 2008 sia con interventi di addestramento sulle procedure del sistema di gestione, sia con interventi di formazione sulla norma SA8000 e sulla salute e sicurezza.

Tabella n. 17 – Resoconto attività formativa svolta per il 2010

Tipologia di formazione	N° ore	N° partecipanti
Addestramento sul sistema di gestione della responsabilità sociale	1	9
Formazione sulla salute e sicurezza	1	9

Controllo dei fornitori

I fornitori del Centro appartengono principalmente al settore della cancelleria e dell'informatica. I docenti sono allo stesso tempo fornitori di servizi e parte integrante del personale del Centro.

A partire dal mese di settembre 2005 il Centro ha attivato la procedura di qualifica dei fornitori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000.

Gli strumenti utilizzati fino ad oggi per la qualifica sono:

- questionario informativo per la SA8000;
- lettera di impegno;

Nel piano di monitoraggio sono previste ulteriori forme di coinvolgimento dei fornitori tra le quali verifiche ispettive presso i fornitori stessi e attività di sensibilizzazione.

La tabella seguente mostra l'attuale risposta dei fornitori alle sollecitazioni del Centro.

Tabella n. 18 –Attività di controllo e monitoraggio dei fornitori del Centro

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Numero	Numero	Numero	Numero	Numero	Numero
Questionari SA8000 inviati (QI)	11	17	18	1	18	4
Lettere di impegno inviate (LI)	23	23	24	0	24	3
Questionari SA8000 compilati ricevuti	9	12	13	1	18	0
Lettere di impegno firmate ricevute	15	17	18	0	18	0
Codici Etici ricevuti	0	2	2	0	2	1
Bilanci Sociali ricevuti	0	1	1	0	1	0

A tutti i fornitori nuovi, molto critici e poco critici, è stato inviato il questionario informativo SA8000 al fine di valutare la criticità degli stessi in relazione ai requisiti della norma SA8000:2008.

Obiettivo raggiunto

Nel 2010 il Centro non ha utilizzato sanzioni disciplinari ed in particolare lo strumento della multa

Riesame della Direzione e comunicazione esterna

Almeno una volta all'anno, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e degli altri requisiti sottoscritti dal Centro, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

Il 14 marzo 2011 è stato svolto l'ultimo riesame della Direzione; in quell'occasione è stata svolta un'analisi dello stato di applicazione del Sistema di Gestione e degli ulteriori aspetti da migliorare tra i quali:

- qualifica dei fornitori
- formazione del personale
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: redazione piano di emergenza.

L'arca fra i cittadini e non solo.

Il Centro Studi L'Arca nel corso dell'anno ha messo in atto la politica della comunicazione e del confronto, non solo con i cittadini locali, anche con le persone che in qualche modo transitavano o sostavano nel Comune di Cecina.

Obiettivi di miglioramento per il 2011

Requisito SA8000	Obiettivo	Indicatore di monitoraggio	Tempi	Responsabilità
Lavoro infantile	Continuare a sostenere le associazioni locali e le iniziative che promuovono l'infanzia e i giovani in generale	n. associazioni finanziate importi erogati	Dicembre 2011	Rappresentante della Direzione
	Aprire una ludoteca del Centro Studi Arca	n. utenti	Dicembre 2011	
Lavoro forzato e obbligato	Aumentare la consapevolezza dei lavoratori sui propri diritti e doveri attraverso incontri di formazione/informazione anche con il Consulente del Lavoro del Centro	n. incontri n. partecipanti n. ore formazione	Dicembre 2011	Responsabile GE
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Infortuni "zero"	n. infortuni n. ore di assenza per infortuni	Dicembre 2011	RSPP
	Formazione e aggiornamento per tutto il personale sui temi della sicurezza	n. corsi di formazione n. partecipanti n. ore formazione	Giugno 2011	
	Redazione piano di emergenza		Marzo 2011	
	Riunione periodica della sicurezza	n. ore n. partecipanti	Marzo 2011	
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Mettere a disposizione i locali aziendali per riunioni sindacali	n. riunioni sindacali	Dicembre 2011	Responsabile GE
Discriminazione	Organizzare un incontro formativo per tutto il personale sul Codice Etico	n. partecipanti n. ore formazione	Dicembre 2011	Responsabile GE
	Attivare un servizio di consulenza del lavoro e della formazione in favore degli immigrati	n. utenti	Dicembre 2011	Rappresentante della Direzione
	Proseguire nell'attività di consulenza gratuita in favore di donne svantaggiate	n. utenti	Dicembre 2011	Rappresentante della Direzione
Pratiche disciplinari	Evitare l'utilizzo di sanzioni disciplinari ed in particolare lo strumento della multa	n. sanzioni applicate	Dicembre 2011	Rappresentante della Direzione
Orario di Lavoro	Monitorare le ore di lavoro per verificare il rispetto dei limiti di legge	n. ore di lavoro ordinario n. ore di straordinario	Dicembre 2011	Responsabile GE
Retribuzione	Rispettare i contratti e le leggi di riferimento e pagare sempre con	n. pagamenti in ritardo	Dicembre 2011	Responsabile GE

	puntualità i compensi ai lavoratori entro il 15 di ogni mese			
Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale	Redigere e pubblicare il bilancio sociale 2010	n. copie pubblicate e inviate alle parti interessate	Marzo 2011	Responsabile GE
	Proseguire le attività di formazione e informazione del personale sulla Norma SA8000:2008 e il sistema GE	n. partecipanti n. ore formazione	Settembre 2011	Responsabile GE
	Continuare la partecipazione all'iniziativa Fabbrica Ethica della Regione Toscana	n. incontri	Dicembre 2011	Responsabile GE
	Incontro formativo con i fornitori sulla Norma SA8000:2008	n. incontri n. partecipanti	Dicembre 2011	Responsabile GE
	Valutare l'opportunità di proporre al personale la nomina di un nuovo Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica, tra gli stessi collaboratori		Dicembre 2011	Direzione



Verifica Raggiungimento obiettivi di miglioramento per il 2010

Requisito SA8000	Obiettivo	Indicatore di monitoraggio	Tempi	Responsabilità	OBIETTIVO RAGGIUNTO – NON RAGGIUNTO
Lavoro infantile	Continuare a sostenere le associazioni locali e le iniziative che promuovono l'infanzia e i giovani in generale	n. associazioni finanziate importi erogati	Dicembre 2010	Rappresentante della Direzione	Obiettivo raggiunto: il Centro continua a sponsorizzare iniziative di solidarietà anche rivolte al mondo dei bambini (<i>vedi pag. 11 del Bilancio Sociale</i>)
	Aprire una ludoteca del Centro Studi Arca	n. utenti	Dicembre 2010		Obiettivo non raggiunto: la Ludoteca è ancora in fase di progettazione, in quanto si sono rese necessarie ulteriori verifiche in merito alla fattibilità del progetto rispetto alle esigenze concrete rilevate sul territorio nel corso dell'ultimo anno
Lavoro forzato e obbligato	Aumentare la consapevolezza dei lavoratori sui propri diritti e doveri attraverso incontri di formazione/informazione anche con il Consulente del Lavoro del Centro	n. incontri n. partecipanti n. ore formazione	Dicembre 2010	Responsabile GE	Obiettivo raggiunto: incontri di formazione/informazione sulla tematica del lavoro forzato ed obbligato
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Infortuni "zero"	n. infortuni n. ore di assenza per infortuni	Giugno 2010	RSPP	Obiettivo raggiunto: nessun infortunio
	Formazione e aggiornamento per tutto il personale sui temi della sicurezza	n. corsi di formazione n. partecipanti n. ore formazione	Giugno 2010		Obiettivo raggiunto: 1 incontro di 1 ora con n° 9 partecipanti

	Corso per addetto al ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in favore della persona nominata dai lavoratori	n. ore di formazione	Giugno 2010		Obiettivo raggiunto: corso di formazione obbligatoria di n° 32 ore svolto dalla RLS Alessia Visci dal 25 maggio 2010 al 07 giugno 2010.
	Miglioramento della sicurezza presso la struttura gestita come ludoteca a Montescudaio in caso di aggiudicazione della nuova gara	n. interventi e adeguanti attuati	Dicembre 2010		Obiettivo non valutabile: gara non aggiudicata
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Mettere a disposizione i locali aziendali per riunioni sindacali	n. riunioni sindacali	Dicembre 2010	Responsabile GE	Obiettivo raggiunto: rispettata la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva
Discriminazione	Organizzare un incontro formativo per tutto il personale sul Codice Etico	n. partecipanti n. ore formazione	Dicembre 2010	Responsabile GE	Obiettivo raggiunto: 1 incontro di 1 ora con n° 9 partecipanti
	Attivare un servizio di consulenza del lavoro e della formazione in favore degli immigrati	n. utenti	Dicembre 2010	Rappresentante della Direzione	Obiettivo non raggiunto: servizio non attivato
	Proseguire nell'attività di consulenza gratuita in favore di donne svantaggiate	n. utenti	Dicembre 2010	Rappresentante della Direzione	Obiettivo raggiunto: consulenza relativa all'avviamento lavorativo – consulenza abitativa – fornita alle frequentanti dei corsi di formazione in difficoltà . Non quantificabile il numero degli utenti.
Pratiche disciplinari	Evitare l'utilizzo di sanzioni disciplinari ed in particolare lo strumento della multa	n. sanzioni applicate	Dicembre 2010	Rappresentante della Direzione	Obiettivo raggiunto: nessuna sanzione e nessuna multa applicata
Orario di Lavoro	Monitorare le ore di lavoro	n. ore di lavoro	Dicembre	Responsabile GE	Obiettivo raggiunto:

	per verificare il rispetto dei limiti di legge	ordinario n. ore di straordinario	2010		per continuare il monitoraggio delle ore viene mantenuto il registro per ciascun lavoratore occasionale, nel quale sono registrate le ore lavorate e verificato in modo puntuale il rispetto dei limiti previsti dalla Normativa (30 gg lavorativi- 5000 € di compenso annuo). Relativamente alle ore di straordinario, non se ne registra nessuna, essendo presente all'interno dell'Azienda una sola collaboratrice inquadrata con contratto a tempo determinato – part time orizzontale. Le ore di lavoro prestate occasionalmente oltre l'orario originariamente pattuito nel contratto, ma sempre nel limite del tempo pieno delle 40 ore settimanali, vengono retribuite come lavoro supplementare, dunque con la relativa maggiorazione economica.
Retribuzione	Rispettare i contratti e le leggi di riferimento e pagare sempre con puntualità i compensi ai lavoratori entro il 15 di ogni mese	n. pagamenti in ritardo	Dicembre 2010	Responsabile GE	Obiettivo raggiunto: tutti i pagamenti sono stati effettuati entro il 15 di ogni mese
Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale	Redigere e pubblicare il bilancio sociale 2009	n. copie pubblicate e inviate alle parti interessate	Marzo 2010	Responsabile GE	Obiettivo raggiunto: il bilancio sociale 2009 è stato pubblicato sul sito internet ed inviato agli stakeholder (Enti pubblici, Associazioni, istituti scolastici...)
	Proseguire le attività di formazione e informazione del personale sulla Norma SA8000:2008 e il sistema GE	n. partecipanti n. ore formazione	Giugno 2010	Responsabile GE	Obiettivo raggiunto: 1 incontro di 1 ora con n° 9 partecipanti
	Continuare la partecipazione all'iniziativa Fabbrica Ethica della Regione Toscana	n. incontri	Dicembre 2010	Responsabile GE	Obiettivo raggiunto: continuato il sostegno all'iniziativa Fabbrica Ethica



	Formazione di tutto il personale sulla nuova Norma SA8000:2008	n. partecipanti n. ore formazione	Dicembre 2010	Direzione	Obiettivo raggiunto: 1 incontro di 1 ora con n° 9 partecipanti
--	--	--------------------------------------	------------------	-----------	--

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.