

Bilancio SA 8000

REV. 0 DEL 06/02/2013



AGORA

UNITI PER CRESCERE AUTONOMAMENTE

agora.it

Generalità:

- Indicazione delle parti interessate (Stakeholder) e delle loro aspettative.
- stakeholder (parti interessate) interni
- stakeholder (parti interessate) esterni
- politica per la responsabilità sociale
- bilancio in relazione ai singoli requisiti sa 8000
- condizioni di lavoro fondamentali
- lavoro infantile e minorile
- lavoro obbligato
- salute e sicurezza dei lavoratori
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- discriminazione
- provvedimenti disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzioni
- sistema di gestione

GENERALITÀ

Costitutosi come Consorzio Stabile nel 1986 il Consorzio Stabile Agoraa è un progetto imprenditoriale nato da un team di professionisti esperti del settore delle opere pubbliche. Lo scopo che esso si propone è quello di cucire lo strappo che vede, da una parte, un mercato fortemente trasformato e rivolto principalmente a realtà imprenditoriali adeguatamente strutturate e dall'altra, molte piccole-medie imprese non ancora in possesso di quei requisiti necessari per rispondere alle sue richieste e guardare ad esso come una valida opportunità di crescita.

Nel corso degli ultimi due anni, il Consorzio Stabile Agoraa ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001 (Qualità e Ambiente)

Il Consorzio Stabile Agoraa opera in ambito nazionale e internazionale, ha sedi presso le città di Milano, Roma e Catania.

Il presente Bilancio SA 8000 è lo strumento di cui il CONSORZIO STABILE AGORAA ha deciso di dotarsi con lo

scopo di fornire alla Direzione, agli Stakeholder e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda. La redazione del Bilancio SA 8000 avrà cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento e coinciderà con il consueto riesame annuale della Direzione.

Il presente Bilancio SA 8000 è sottoscritto dalla direzione del CONSORZIO STABILE AGORAA e dal Rappresentante per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori che deve essere membro della maggior rappresentanza sindacale in azienda.

Esso sarà reso disponibile agli Stakeholder e al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale successivamente alla certificazione.

Nell'ottica del massimo impegno verso la certificazione SA 8000 il Consorzio Stabile Agoraa ha reso una libera consultazione di tale documento presso gli uffici.

I monitori identificati per le varie categorie di stakeholders sono i seguenti:

Imprenditori: Aziende consorziate, Enti di ricerca nazionali, Associazioni di categoria

ONG: DA DEFINIRE

Consumatori: DA DEFINIRE

Lavoratori: Tutti

Istituzioni: Comuni, Province, Regioni italiane, Ambasciate italiane all'estero

Indicazione delle parti interessate (Stakeholder) e delle loro aspettative.

Stakeholder (parti interessate) interni:

- Azionisti
- Dipendenti
- Management

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

- Preservare la credibilità e la reputazione del Consorzio, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità del Consorzio Stabile Agoraa;
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;

- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Stakeholder (parti interessate) esterni:

- associazioni dei lavoratori
- associazione degli imprenditori
- istituzioni pubbliche
- ONG
- Consumatori e loro associazioni
- Fornitori
- Clienti
- Opinione pubblica

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Consorzio Stabile Agoraa alla luce del contesto istituzionale, economico, politico e sociale ove si trova ad operare, riconosce la grande importanza della dimensione sociale dell'impresa e delle responsabilità che ne conseguono e persegue al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA8000 (Social Accountability).

Ciò significa il convinto riconoscimento della decisiva importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, del management, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000 (Social Accountability) cui anche il Codice di Comportamento del Consorzio Stabile Agoraa si ispira.

I punti più importanti sono:

- il pieno rispetto della normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organisation e l'ONU – United Nations Organization;
- il rigetto di pratiche che violino i diritti umani in generale e quelli del lavoratore in particolare (procedure disciplinari che comprendano punizioni corporali e/o coercizioni mentali o fisiche, lavoro minorile, lavoro obbligato, discriminazione sul posto di lavoro) e l'adozione di procedure e modalità comportamentali rispettose di tali diritti (libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, equa retribuzione, tutela della salute e della sicurezza);
- la rimozione di eventuali pratiche discriminatorie e disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;
- la promozione e il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- il coinvolgimento di tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- la periodica attività di monitoraggio e di continuo miglioramento delle condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano.

Il Consorzio Stabile Agoraa ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, management, fornitori, clienti, opinione pubblica, mondo finanziario, sindacati, autorità pubbliche ed ONG) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000.

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

- Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo
- È proibito l'impiego di persone di età inferiore a 16 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.

LAVORO OBBLIGATO C29 – C105 ILO

- Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto
- È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere 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
- Il Consorzio Stabile Agoraa 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.
- Il Consorzio Stabile Agoraa ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA C87 – C98 ILO

- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva
- Il Consorzio Stabile Agoraa 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.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.
- Il Consorzio Stabile Agoraa garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che 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.

PARITÀ DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE C100 – C111 ILO – C177

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

- È 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 RESPONSABILITÀ SOCIALE

Monitoraggio e miglioramento continuo

Il Consorzio Stabile Agoraa 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;
- 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 la redazione annuale del Bilancio SA 8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un nell'ambito dei sindacati maggiormente rappresentativi dei lavoratori per la SA 8000;
- 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 del Consorzio Stabile Agoraa, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Implementazione di un Sistema Integrato Qualità/Responsabilità Sociale conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001, SA 8000;
- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica.
- Formazione al personale sul manuale Qualità, SA 8000.
- Redazione annuale del Bilancio SA 8000 e pubblicazione dei punti salienti dello stesso.

Si ritiene, inoltre, di dare rilievo al ruolo dei dipendenti del Consorzio Stabile Agoraa, 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. REV.01/2011

BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA 8000

- Lavoro infantile

INTRODUZIONE.

Non esistono all'interno del Consorzio Stabile Agoraa bambini lavoratori, né giovani lavoratori, intesi come da definizione della norma SA8000 (da 14 a 18 anni), cionondimeno il Consorzio Stabile Agoraa riconosce l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale e nel rispetto delle normative vigenti in materia, offre ai giovani contratti di formazione lavoro.

Riportiamo inoltre la composizione dell'organico a conclusione del 2012, per fasce di età nei vari settori aziendali:

Fascia di età al 31.12.12	Dipendenti	Maschi	Femmine
0 – 18 anni			
18 – 50 anni			
50 – 65 anni			
TOTALE			

OBIETTIVO 2013	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSA BILE	INDICATORE	TARGET
Miglioramento della attuale situazione di non utilizzazione di lavoro infantile e di quello minorile e di sensibilizzazione contro il lavoro infantile.	Sensibilizzazione presso i consorziati attuali e potenziali contro il lavoro minorile	RESP. SA 8000	31.12.13	RESP. SA8000	N° INCONTRI ANNO	ALMENO UN INCONTRO ANNUO

	ed infantile					
--	--------------	--	--	--	--	--

- Lavoro obbligato

OBIETTIVO 2013	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali e istituzionali che definiscono il "clima Interno"	Sensibilizzazione dei dipendenti nella consapevolezza del lavoro obbligato e dell'assenza di tale tipologia in azienda	RESP. SA 8000	31.12.13	RESP. SA 8000	N°INCONTRI	ALMENO UN INCONTRO ANNUO

INTRODUZIONE.

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato presso il Consorzio Stabile Agoraa è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

- Depositi

I lavoratori del Consorzio Stabile Agoraa non lasciano in deposito al consorzio né importi in denaro né documenti personali in originale.

- Guida all'impiego

Il personale del Consorzio Stabile Agoraa, al momento dell'assunzione viene informato sulle modalità per dare le dimissioni, riceve e sottoscrive la documentazione, copia del contratto ed il regolamento interno aziendale.

- Anticipi di stipendio

Il Consorzio Stabile Agoraa ammette in particolari situazioni la concessione di prestiti ai propri dipendenti attraverso anticipi della busta paga.

- Salute e sicurezza

Obiettivo 2013	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Diminuzione della frequenza degli infortuni	Attività di formazione sulla prevenzione agli infortuni	RSPP	31/12/13	RSPP	N°INCONTRI	ALMENO UN INCONTRO ANNUO
Riduzione dell'attuale livello di infortuni	Formazione per il miglioramento della sicurezza, con l'RLS	Resp. SA 8000	31/12/13	Rappresentante servizio prevenzione e protezione	Indice di frequenza relativa agli infortuni personali	Ridurre l'attuale indice

INTRODUZIONE.

Il Consorzio Stabile Agoraa facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale T.U. sulla sicurezza (d.lgs 81/08) si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

- Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il Consorzio Stabile Agoraa si adopera per garantire le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro, o di rendere minima la possibilità che si verifichi un incidente sul lavoro.

Evidenza di tale impegno sono il piano di adeguamento al d.lgs 81/08 realizzati e monitorati per il loro

aggiornamento dal RSPP la predisposizione dei piani di evacuazione e antincendio per la sede di lavoro con esposte le planimetrie per i percorsi di fuga, la valutazione dei rischi aggiornata.

- Infortuni

Per quanto riguarda l'analisi degli aspetti, non risultano essersi verificati infortuni.

- Attività di prevenzione e formazione

Per il miglioramento degli ambienti di lavoro e delle condizioni di sicurezza, tutti gli uffici e la direzione del Consorzio Stabile Agoraa sono previste dotazioni di sicurezza che migliorino le dotazioni attuali.

Tutti i nuovi assunti ricevono apposita formazione sulla sicurezza, riguardanti aspetti comportamentali da tenere nello svolgimento del proprio lavoro.

Tutte le attrezzature del Consorzio Stabile Agoraa sono a norma e a basso impatto ambientale.

Tutti i nuovi assunti ricevono apposita formazione in materia di sicurezza e salute secondo quanto previsto dal D.Lgs 81/08 Testo unico sulla sicurezza.

Oltre alle visite mediche necessarie per l'ammissione in servizio, vengono effettuate le visite (ogni anno).

- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Obiettivo 2013	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Maggiore coinvolgimento Delle associazioni sindacali alla vita aziendale	Almeno un incontro semestrale con i dipendenti	Responsabile SA8000	31/12/2013	Responsabile SA8000	N°incontri	Un incontro a semestre

INTRODUZIONE

Il Consorzio Stabile Agoraa rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. I locali aziendali sono adibiti alle comunicazioni sindacali. Sono previste anche bacheche adeguate che offrono spazi ai sindacati per affiggere comunicazioni, avvisi ecc.

Nel 2012 non ci sono stati né permessi sindacali né assemblee

- Contenziosi in azienda

Non ci sono stati contenziosi in azienda ad oggi

- Ore di sciopero

Non ci sono state ore di sciopero negli ultimi cinque anni

- Discriminazione

Obiettivo 2013	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sviluppare attività di prevenzione di eventuali attività che potrebbero generare episodi di discriminazione	Incontri con i dipendenti	Resp. SA8000	31.12.13	Resp. SA8000	N° incontri	Almeno un incontro con i dipendenti all'anno

INTRODUZIONE.

Il Consorzio Stabile Agoraa non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella vita loro privata.

- La presenza femminile

La presenza femminile in azienda è attualmente limitata a livelli molto bassi non da volontà o scelta del Consorzio Stabile Agoraa ma dalla tipologia del servizio e dalle persone reclutate sul mercato del lavoro

Se ci riferiamo al personale amministrativo le percentuali si ribaltano completamente:

	Valore assoluto	Valore percentuale
Personale Amministrativo		
Altro		
Totale		

- Provvedimenti disciplinari

Obiettivo 2013	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Riduzione degli attuali provvedimenti disciplinari a favore di meccanismi di incentivazione	Riduzione delle multe, gg di sospensione e provvedimenti disciplinari	Resp. SA8000	31.12.13	Resp. SA8000	N° di multe, gg di sospensione e provvedimenti disciplinari	Ripristino del valore (anno precedente) delle multe e provvedimenti disciplinari

- Orario di lavoro

Obiettivo 2013	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Riduzione delle ore di straordinario	Riorganizzazione del lavoro all'interno dell'azienda	Resp. SA8000	31.12.13	Resp. SA8000	Ore di straordinario	Riduzione delle ore di straordinario

INTRODUZIONE.

La durata della attività lavorativa è fissata, come da contratto, in 39 ore settimanali con un massimo di ulteriori ore 9 di straordinario.

Lo straordinario è suddiviso in due tipologie:

- derivante da accordi sindacali aziendali (inserimento di prestazione straordinaria nei turni del personale viaggiante)
- volontariamente accettato dai singoli lavoratori sulla base di esigenze aziendali.

Esaminando il 2012 e, considerato che, a causa del temporaneo stato di crisi dell'azienda, non si intende aumentare l'organico, sono stati facilmente mantenuti i limiti previsti con compensazioni con una equa distribuzione delle ore di straordinario su tutto il personale interessato.

Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

Le cause dell'uso esteso dello straordinario sono da ricercarsi principalmente nell'aumento del tasso di assenteismo (incluse le malattie) che si somma a tutti i permessi derivanti da disposizioni di legge (come L.104 – Permessi sindacali – Visite mediche – Congedi parentali).

Ulteriore elemento da considerare è il tentativo di ottimizzare l'organizzazione del servizio così da ridurre il ricorso alle ore straordinarie.

L'orario di lavoro è stato riesaminato per la tipologia di settore e soddisfa tutti i requisiti previsti dalla normativa vigente e dalla norma SA 8000.

INTRODUZIONE.

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dalla legge.

Ogni biennio viene discusso con i lavoratori un premio di risultato al raggiungimento degli obiettivi definiti dalla Direzione Aziendale.

- Sistema di gestione.

INTRODUZIONE.

Il Consorzio Stabile Agoraa ha realizzato il sistema di Responsabilità Sociale SA8000 in modo integrato al proprio Sistema di Qualità ISO 9001 e ISO 14001.

L'integrazione fra i due sistemi è ottenuta con la revisione delle procedure del Sistema Qualità in procedure comuni e la stesura di procedure specifiche per la Responsabilità Sociale.

È stato nominato un rappresentante della direzione e favorita la nomina dei rappresentanti dei lavoratori per la SA 8000. Per la struttura dell'organigramma aziendale con la evidenziazione delle responsabilità relative alla norma SA 8000, si veda l'allegato Organigramma e mansionario.

Obiettivo 2013	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Comunicazione fornitori della presa in carico delle indicazioni della norma SA 8000	Invio di lettera ai fornitori e richiesta di un loro impegno a rispettare e vigilare le indicazioni SA8000	n.d.	31.12.13	Responsabile SA8000	N° di risposte ottenute	100%

- Formazione

Sono state previste attività di formazione per il personale, mediante corsi effettuati sia internamente o con ausilio esterno su varie tematiche fra cui salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sensibilizzazione alla norma SA8000 nonché aggiornamenti periodici per tutto il personale; è stato distribuito al personale una sintesi

della norma SA 8000 e copia della procedura della gestione reclami interni.

Obiettivo 2013	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Formazione/Sensibilizzazione	Attività periodica sulla sicurezza per gli RLS	n.d.	31.12.13	RSPP	N°incontri	Almeno un incontro l'anno

- Attività di monitoraggio e misurazione

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti stabiliti, si effettuano presso il Consorzio Stabile Agoraa, attraverso le verifiche ispettive interne, attività di monitoraggio e misurazione, finalizzate a garantire l'idoneità del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della normativa SA 8000:2008.

Obiettivo 2013	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Gestire le attività di monitoraggio del SGQ ed ETICA	Effettuare verifiche ispettive interne	Resp SGQ ed ETICA	31.12.13	Resp SGQ ed ETICA	N° VII	Almeno un ciclo intero in un anno

- Riesame della direzione

La Direzione del Consorzio Stabile Agoraa, riesamina periodicamente la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda in particolare:

1. L'adeguatezza
2. L'appropriatezza
3. L'efficacia

In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e le opportunità di modifica e miglioramento degli obiettivi, della Politica per la Responsabilità Sociale e del Sistema di Gestione, e si definiscono nuovi obiettivi necessari al miglioramento dell'efficacia ed efficienza del Sistema.

- Fornitori

Il Consorzio ha stabilito, attraverso procedure, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori, sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti della norma SA8000. Tale selezione tiene in considerazione la criticità della fornitura, la dislocazione territoriale la potenzialità di rischio e la presenza di sindacati. Tramite l'informazione agli stessi sul percorso intrapreso dal Consorzio Stabile Agoraa in materia di Responsabilità Sociale, è stato loro richiesto di compilare un questionario informativo sulle caratteristiche di interesse della SA 8000. È stato inviato ad alcuni di loro, l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma, chiedendone conferma.

Per il 2013 si amplieranno gli invii a tutti i fornitori ritenuti più strategici. I fornitori vengono, inoltre monitorati anche tramite la verifica periodica del sito www.sa-intl.org per la verifica delle società certificate SA 8000.

Obiettivi 2013	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Comunicare a tutti i fornitori i requisiti SA8000	Comunicazione epistolare	n.d.	31.12.13	Resp SA8000	N° di fornitori raggiunti	Raggiungimento del 100% dei fornitori

- Reclami e suggerimenti e comunicazione.

Sono state predisposte cassette attraverso le quali il personale può effettuare reclami o suggerimenti in forma anonima o non, inerenti cause di non conformità inerenti l'applicazione della Norma SA 8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso la sessione formativa del personale sulla SA 8000.

Per quanto riguarda clienti e stakeholder non sono stati presentati reclami nel 2012.

Obiettivi 2013	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Migliorare la comunicazione ai portatori di interesse	Darne evidenza nel SAW	Resp. SA8000	31.12.13	Resp. SA8000	Rispetto dei tempi	31.12.13

- Giudizio di uno o più stakeholder sulla gestione sociale dell'organizzazione

Obiettivi 2013	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sviluppare un sistema di rilevazione del giudizio degli Stakeholders sulla gestione etica dell'organizzazione	Sviluppare un questionario da somministrare ai rapp. degli stakeholders una volta definiti per tutti i settori	Resp. SA8000	31.12.13	Resp. SA8000	N° di risposte sul questionario	100%

Al fine di rendere il Bilancio SA 8000 un documento più possibile condiviso, le successive redazioni dello stesso saranno predisposte con il maggior numero possibile di stakeholder, in particolare, per la materia trattata, è opportuno che il Bilancio SA 8000 sia sottoscritto anche dai rappresentanti dei lavoratori.

Sarà data comunicazione indiretta (inserimento della politica per l'etica all'interno del sito internet

(www.agoraa.it) agli stakeholder sia comunicazione diretta ai consorziati del percorso intrapreso dal Consorzio Stabile Agoraa.

Sarà richiesto loro, successivamente, con modalità da definirsi, l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma, chiedendone conferma.

Febbraio 2013

La direzione aziendale

Il responsabile SA 8000

I rappresentanti dei lavoratori per i R.S.