

Bendoni **inox**

BILANCIO SA 8000 – ANNO 2009



INDICE

	<i>Pag.</i>
1. Scopo del presente documento _____	3
2. Presentazione della Bendoni Inox _____	3
3. Il cammino nel lavoro etico SA 8000 _____	4
4. Definizioni _____	5
5. Politica integrata Qualità/Ambiente e Responsabilità sociale _____	6
6. Identificazione delle parti interessate _____	7
7. Analisi requisiti di prestazione della norma SA8000 _____	10
8. Lavoro forzato e obbligato _____	12
9. Salute e Sicurezza _____	15
10. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione collettiva _____	18
11. Discriminazione _____	19
12. Pratiche disciplinari _____	20
13. Orario di lavoro _____	21
14. Retribuzione _____	22
15. Sistema di gestione _____	23
16. Riesame della direzione _____	25
17. Chiarezza e completezza delle informazioni riportate nel Bilancio Sociale SA8000 _____	26

1. SCOPO DEL PRESENTE DOCUMENTO

Il presente documento risponde all'esigenza di informazione e di massima trasparenza che la Bendoni Inox S.r.l. vuole adottare nei confronti dei propri stakeholder, al fine di tenerli sempre informati relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione della norma SA8000.

A tal fine la Bendoni Inox s.r.l. s'impegna a comunicare periodicamente ai portatori d'interesse esterni all'organizzazione le seguenti informazioni:

- Politica per la responsabilità sociale definita dalla Direzione della Bendoni Inox;
- Gli obiettivi di miglioramento definiti e un'analisi in merito al loro raggiungimento;
- La procedura di recupero adottata contro il lavoro infantile;
- Un'analisi generale in merito all'applicazione dei singoli requisiti della norma SA8000 e il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

Il presente documento è il terzo Bilancio SA8000 redatto, ed è stato realizzato nell'ambito del processo previsto dal proprio Sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente e Responsabilità sociale a due anni dalla prima verifica di certificazione del Proprio Sistema di gestione per la Responsabilità sociale (avvenuta il 10/01/2008). E' emesso dalla direzione e sottoscritto dal rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale e dal responsabile della Responsabilità Sociale dell'azienda ed è lo strumento tramite cui fornire agli Stakeholders e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenza del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 adottata in azienda, dei risultati e degli obiettivi futuri di miglioramento, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione.

2. PRESENTAZIONE DELLA BENDONI INOX

L'azienda "BENDONI" nasce nel primo degli anni '70 per iniziativa di Bendoni Mario, a Soci, una frazione del comune di Bibbiena.

L'attività iniziale verteva sulla lavorazione in genere della lamiera: carpenteria, arredamenti per negozi, arredamenti per ufficio.

Alla fine degli anni 80 in azienda arriva Bendoni Luca, figlio di Mario, ed attuale amministratore, che orienta la "BENDONI INOX" a specializzarsi nella lavorazione della lamiera di acciaio inossidabile.

Gli anni 90 segnano l'inizio di un graduale e costante sviluppo tecnologico dei sistemi produttivi: Punzonatrice cnc, presse piegatrici innovative, taglio laser per lamiere e per tubolari, robotizzazione della piegatura, sistemi informatici di progettazione, di cad-cam, di gestione della produzione.

Oggi la "BENDONI INOX Srl" è una azienda che opera con professionalità ed esperienza nel settore dei prodotti ed attrezzature in acciaio inossidabile destinate ai processi alimentari, presente attraverso una capillare e collaudata rete commerciale in tutta Italia e con importanti punti di riferimento in molti paesi europei ed extra europei.

Ancora oggi la nostra sede, recentemente rinnovata ed ampliata, è a Soci (AREZZO), in Toscana, circondata dal verde e dalla quiete delle foreste Casentinesi.

L'azienda realizza prodotti ed attrezzature in acciaio inossidabile.

I campi di utilizzo dei prodotti della Bendoni Inox sono tutti quelli toccati dai processi alimentari: Ristorazione, catering, grande distribuzione, industria alimentare, pasticceria, pescheria, pizzeria, panificazione, gelateria, bar, lavorazione di carne, ortofrutticoli, latticini, salumi.

I prodotti e le attrezzature neutre in acciaio inossidabile dall'azienda prodotte sono: Tavoli da lavoro di ogni genere e dimensione, lavatoi, lavamani, sterilizza coltelli, armadi pensili, armadi porta stoviglie, armadietti, scaffalature componibili, mensole, armadietti spogliatoio, cappe aspiranti, retro banchi per bar, carrelli, banchi per il pesce, linee di prodotto specifiche per la pasticceria, la pizzeria, la lavorazione della carne.

L'ufficio tecnico dell'azienda lavora per progettare e sviluppare nuovi prodotti, ottimizzare quelli esistenti, cercare soluzioni, proporre attrezzature efficienti, funzionali e gradevoli.

Tutto quello che l'azienda produce lo fa sempre con tutta la professionalità, la volontà e la passione che ancora oggi, dopo oltre 36 anni di attività, mette in ogni giornata di lavoro ed in ogni singolo oggetto che realizza.

Il ciclo produttivo della Bendoni Inox prevede l'entrata delle materie prime e semilavorati, principalmente fogli di acciaio inox di vari spessori, tubi in acciaio inox, lastre di materiale plastico (polietilene), pannelli di truciolare di legno, bulloneria e componenti e accessori di completamento.

Le fasi di lavorazione si articolano nel seguente modo:

Vengono sviluppati gli ordini dei clienti e si procede all'esecuzione dei disegni e dei programmi di taglio delle lamiere tramite programma informatizzato. Le lamiere e i tubi in acciaio inox sono sezionati nel reparto taglio (con cesoia, taglio laser, punzonatrice), i tubolari possono essere sezionati alla troncatrice situata nel reparto saldatura.

Successivamente le lamiere sono piegate nel reparto piegatura con piegatrici idrauliche ottenendo dei semilavorati metallici. Se necessitano di saldatura (che può essere a TIG oppure a punti elettrica) i semilavorati metallici e i tubolari tagliati transitano nel reparto saldatura, dove in molti casi sono anche puliti e satinati con apposite spazzole satinatrici.

La lavorazione procede quindi nei reparti di assemblaggio dove sono effettuate le lavorazioni finali sui prodotti. Qui viene utilizzata la gran parte dei semilavorati (principalmente vasche e top per lavelli in acciaio inox e pannelli di truciolare nobilitato), degli accessori e componenti (ruote, maniglie, serrature, guide, piedini etc.) e dei sistemi di fissaggio (rivetti, bulloni, inserti filettati).

Una volta completato il montaggio e gli opportuni controlli qualità, il materiale finito viene idoneamente imballato attraverso l'utilizzo di pluribol, cartone e legno.

Il materiale finito viene quindi immagazzinato in apposite aree o scaffalature, con criterio prestabilito destinato alla scorta di magazzino, oppure stoccato in aree del magazzino in prossimità della zona di carico per stoccare il materiale già venduto e destinato alla spedizione. In quest'ultimo caso l'utilizzo delle aree a disposizione è individuato in funzione dell'entità delle commesse in corso.

3. IL CAMMINO NEL LAVORO ETICO SA 8000

Dal gennaio 2006 la Bendoni Inox srl, supportata dalla società di consulenza di Euroconsulting S.r.l, ha iniziato a svolgere assiduamente un lavoro molto accurato coronato con l'ottenimento, in data 10.01.2008, delle certificazioni SA8000:2001, UNI EN ISO 9001:2000 e UNI EN ISO 14001:2004. In data 18.12.2009 abbiamo sostenuto con esito positivo l'audit di sorveglianza per l'adeguamento alla norma SA8000:2008.

Con le implementazioni apportate al sistema ed il bagaglio di caratteristiche di eccellenza che già la contraddistinguevano, l'Azienda è impegnata alla sensibilizzazione nei confronti dei propri lavoratori e delle parti interessate affinché siano rispettati tutti i requisiti previsti dallo Standard SA8000:2008, le leggi nazionali vigenti ed applicabili alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente dichiarati dallo standard.

In virtù di queste considerazioni la Bendoni Inox S.r.l. intende continuare:

- a conformarsi a tutti i requisiti della norma (lavoro infantile, lavoro forzato e obbligato, salute, sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro, retribuzione, sistema di gestione) nonché a quelli sottoscritti;
- a conformarsi alle leggi nazionali, alle altre leggi vigenti e a rispettare i principi delle *Convenzioni ILO (International Labour Organization)*, la *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*, la *Convenzione ONU dei diritti del Bambino*, la *Convenzione ONU per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne*;
- impegnarsi al miglioramento continuo nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili;
- documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare e rendere accessibile la politica di responsabilità sociale a tutti gli stakeholders interni ed esterni .

Questa scelta riteniamo sia una garanzia, per i propri clienti e per le altre parti interessate che i prodotti realizzati sono e saranno realizzati nel rispetto dei lavoratori seguendo scrupolosamente gli 8 punti fermi che la norma prevede: 1) il divieto al lavoro infantile, 2) il divieto del lavoro forzato, 3) l'impegno ad offrire salute e sicurezza su lavoro, 4) libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, 5) assoluta indisponibilità alla discriminazione di qualsiasi genere, 6) procedure disciplinari e assoluta proibizione di punizioni corporali, coercizioni mentali e fisiche, 7) il rispetto dell'orario di lavoro stabilito dalle norme vigenti, 8) rispetto della retribuzione ai requisiti di legge.

4. DEFINIZIONI

Valgono le definizioni riportate nella norma SA8000 e in particolare le seguenti:

Termine	Definizione
Azienda	il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della presente normativa, incluso tutto il personale assunto dall'azienda.
Personale	Tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto, dall'azienda, incluso direttori, esecutivi, manager, supervisor e lavoratori.
Lavoratore	Tutto il personale non dirigente
Fornitore/subappaltatore	Una organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda
Subfornitore	un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione di beni e/o servizi dell'azienda
Azione correttiva	un rimedio immediato e continuo ad una non conformità dello standard SA8000
Parte interessata	individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda
Bambino	qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età maggiore per la prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo, nel qual caso l'età di riferimento è quella applicata in quella località.
Giovane lavoratore	qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni
Lavoro infantile	qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
Lavoro forzato e obbligato	ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente ed è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito.

Termine	Definizione
Traffico umano	Il reclutamento, il trasferimento, l'accoglienza o il ricevimento di persone, attraverso sistemi che utilizzano minaccia, la forza o altre forme di coercizione o raggiro allo scopo di sfruttamento.
Rappresentante della direzione	Un membro della dirigenza incaricato dall'azienda per assicurare la conformità ai requisiti dello standard.
Organizzazione dei lavoratori	Una associazione volontaria di lavoratori organizzati su base continua allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro.
Accordo di Contrattazione Collettiva	Un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro o un gruppo datoriale e uno o più organizzazioni dei lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di assunzione.
Impatto ambientale	Qualunque modificazione dell'ambiente, negativa o benefica, causata totalmente o parzialmente, dagli aspetti ambientali di un'organizzazione
Sistema di gestione ambientale (SGA)	parte del sistema di gestione di un'organizzazione, utilizzata per sviluppare ed attuare la propria politica ambientale e gestire i propri aspetti ambientali
Audit interno	Processo sistematico, indipendente e documentato atto ad ottenere le evidenze di audit e valutarle in maniera oggettiva, per determinare in che misura i criteri di audit del sistema di gestione ambientale stabiliti dall'organizzazione siano rispettati
Obiettivo ambientale	fine ambientale complessivo, coerente con la politica ambientale, che una organizzazione decide di perseguire
Prestazione ambientale	Risultati misurabili della gestione dei propri aspetti ambientali, da parte di un'organizzazione
Politica ambientale	intenzioni e direttive complessive di un'organizzazione relative alla propria prestazione ambientale come espresso formalmente dall'alta direzione
Traguardo ambientale	Requisito di prestazione dettagliato, applicabile all'intera organizzazione o a una sua parte derivante dagli obiettivi ambientali e che bisogna fissare e realizzare per raggiungere tali obiettivi
Organizzazione	Gruppo, società, azienda, impresa, ente o istituzione, ovvero loro parti o combinazioni, associata o meno, pubblica o privata, che abbia una propria struttura funzionale e amministrativa
Prevenzione dell'inquinamento	Uso dei processi, prassi, tecniche, materiali, prodotti, servizi o fonti di energia per evitare, ridurre o tenere sotto controllo (separatamente o in combinazione) la generazione, l'emissione o lo scarico di qualsiasi tipo di inquinante o rifiuto, al fine di ridurre gli impatti ambientali negativi.
Non conformità	mancato soddisfacimento di un requisito
Azione correttiva	azione per eliminare la causa di una non-conformità rilevata, o di altre situazioni indesiderabili rilevate
Azione preventiva	azione per eliminare la causa di una non-conformità potenziale o di altre situazioni potenziali indesiderate

5. POLITICA INTEGRATA QUALITÀ/AMBIENTE E RESPONSABILITÀ SOCIALE

La direzione della Bendoni Inox S.r.l è convinta che il successo della propria azienda sia legato al raggiungimento di obiettivi primari quali l'aumento della soddisfazione del cliente ed il miglioramento dei processi aziendali, la tutela dei propri lavoratori nel rispetto dei principi di responsabilità sociale e il rispetto dei principi di tutela dell'ambiente in cui opera.

Al fine di garantire che le norme vengano implementate correttamente e mantenute costanti nel tempo, l'Azienda intende continuare a porre in essere un processo di adeguamento agli standard nonché promuovere, sviluppare e sostenere:

- la continua innovazione tecnologica degli impianti di produzione al fine di aumentare la propria capacità produttiva e migliorare la qualità delle lavorazioni effettuate nel rispetto di tutti i principi di sicurezza e salute dei propri lavoratori e tutela ambientale;
- la continua sperimentazione di prodotti al fine di migliorarne le prestazioni nel rispetto di tutti i principi di sicurezza e salute dei propri lavoratori e riduzione dell'impatto sull'ambiente;
- il miglioramento dell'informatizzazione aziendale per avere la possibilità di tenere sotto controllo in tempo reale i processi aziendali;
- la formazione ed addestramento di tutto il personale finalizzata ad aumentarne le competenze, a tutelarne la salute e sicurezza e a renderli consapevoli dei propri diritti e doveri sul luogo di lavoro e a sensibilizzare i propri comportamenti ambientali;
- il coinvolgimento di tutti i lavoratori nella vita aziendale attraverso l'introduzione di procedure e strumenti per favorire il dialogo e il miglioramento del clima aziendale;
- il continuo miglioramento dei canali di comunicazione e informazione con i propri clienti, dei dipendenti e di tutti i soggetti portatori d'interesse;
- il divieto assoluto di lavoro infantile e lavoro obbligato;
- il rispetto delle leggi vigenti in materia di sicurezza, igiene del lavoro, antinfortunistica e in materia ambientale;
- il sostegno al diritto di associazione e alla contrattazione collettiva da parte dei propri lavoratori
- il rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti, con la messa al bando di qualsiasi coercizione, nonché delle offese, verbali e non, che si pongano come lesive della dignità personale dei lavoratori
- l'astensione da qualsiasi pratica che comporti l'esercizio di discriminazioni legate alla nazionalità, al sesso, alle opinioni religiose e politiche, alla classe sociale e all'età;
- la garanzia di un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto, negli ambiti definiti dalle disposizioni legislative e contrattuali;
- l'impegno a conformarsi a tutte le leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e al rispetto degli strumenti internazionali elencati dalla norma SA8000;
- l'impegno al miglioramento continuo al fine di tutelare e rispettare i lavoratori all'interno dell'azienda, a tutelare l'ambiente e a prevenire qualsiasi forma di inquinamento;
- l'impegno ad utilizzare fornitori che condividano il pieno il rispetto dei requisiti della presente norma SA8000 e della norma 14001;
- migliorare le prestazioni ambientali in materia di consumi energetici, gestione rifiuti e sostanze pericolose, consumi idrici ecc.

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

- Applicazione di un Sistema di gestione Qualità, responsabilità sociale e ambientale conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001-2008 e SA 8000-2008; ISO 14001-2004 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni;
- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica
- Monitoraggio periodico dei sistemi attivati attraverso strumenti idonei ed adeguati
- Formazione continua e sensibilizzazione del personale
- Informazione e comunicazione alle parti interessate in merito agli obiettivi definiti e raggiunti
- Monitoraggio dei fornitori.

6. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

Stakeholder Interni:

- *Soci lavoratori*

Partecipano attivamente allo sviluppo del sistema SA8000 sollecitando la diffusione dei principi fondamentali, migliorando la scelta degli indicatori e l'analisi dei risultati.

• *Dipendenti*

La Bendoni Inox, considerando i suoi dipendenti come una risorsa strategica, attraverso lo sviluppo del sistema SA8000 intende:

- ▶ garantire il rispetto dei loro diritti,
- ▶ promuovere lo sviluppo professionale e personale.

È stato definito un piano di coinvolgimento attraverso le seguenti azioni:

- ▶ formazione sui temi della responsabilità sociale;
- ▶ distribuzione materiale informativo;
- ▶ diffusione della politica aziendale sui temi della responsabilità sociale.

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

- Dare maggiore evidenza del rispetto dei diritti umani dei lavoratori mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale;
- Generare una fiducia ancora più forte da parte dei propri lavoratori, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali non considerandoli impliciti;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- 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

• *Fornitori*

Bendoni Inox considera i propri fornitori come partner, non solo per la realizzazione del prodotto ma anche per quanto riguarda l'impatto sociale e ambientale; per questo ha definito un piano di coinvolgimento dei fornitori critici attraverso le seguenti azioni:

- ▶ il coinvolgimento di un numero sempre maggiore di fornitori al rispetto dei principi della norma SA8000 e loro sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale;
- ▶ l'estensione del sistema di qualifica e valutazione dei fornitori ai principi SA8000.

• *Clienti*

Bendoni Inox considera i Clienti come l'elemento fondamentale del proprio successo, lavora per la loro soddisfazione garantendo il proprio impegno nei riguardi della qualità del prodotto, dell'attenzione all'ambiente, della tutela della salute dei lavoratori in ogni fase della catena produttiva e il rispetto delle regole di responsabilità sociale ispiratrici dello schema SA8000.

• *Enti/associazioni presenti sul territorio*

Bendoni Inox considera le esigenze espresse e implicite dei consumatori l'elemento trainante del miglioramento aziendale sia in termini di prodotto che di sistema gestionale e pertanto promuove forme di comunicazione atte a definire le aspettative in relazione a qualità, attenzione all'ambiente e in generale al rispetto dei principi su cui si basa la norma SA8000.

• *Organizzazioni Sindacali*

Attraverso periodiche comunicazioni in merito al raggiungimento delle performance relative al sistema SA8000 implementate.

• *Enti di controllo e istituzioni pubbliche*

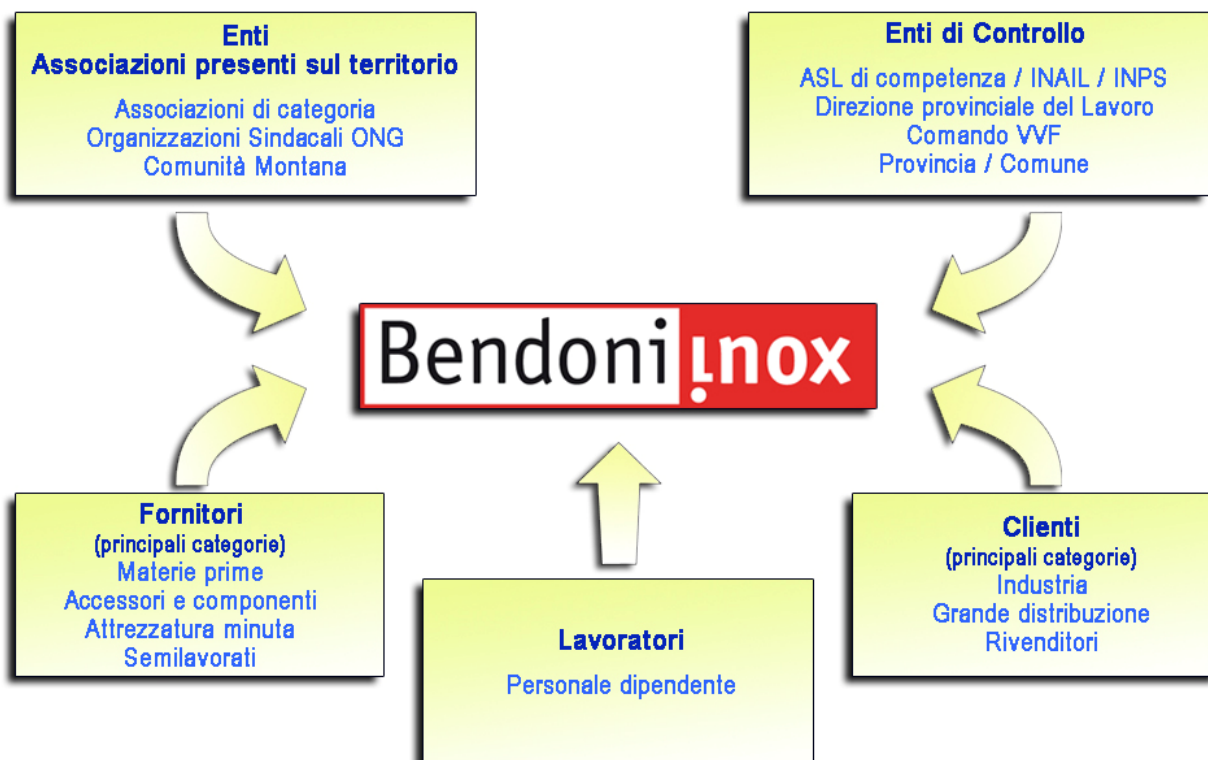
Attraverso periodiche comunicazioni in merito al raggiungimento delle performance relative al sistema SA8000 implementate.

Le aspettative degli stakeholder esterni, seppur eterogenee e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti Bendoni Inox, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA8000.

Riguardo ai singoli canali di comunicazione utilizzati, rivolti agli stakeholder interni ed esterni, questi si possono riassumere nella seguente tabella:

STAKEHOLDERS	CANALI DI COMUNICAZIONE					
	CONSEGNA A MANO	RIUNIONI INFO/FORM	ASSEMBLEA	AFFISSIONE IN BACHECA	COMUNICAZIONI SCRITTE	SITO INTERNET
Soci lavoratori	X	X	X	X		X
Rappr. SA8000 lavoratori	X	X	X	X		X
Rappr. Sicurezza dei lavoratori	X	X	X	X		X
Collaboratori				X		X
Clienti					X	X
Pubblica amministrazione e enti locali					X	X
Organizzazioni sindacali					X	X
Parti sociali					X	X
Enti assistenziali, organizzaz. no profit					X	X

Di seguito si riporta in forma schematica la mappatura degli stakeholder individuati dalla Bendoni Inox:



7. ANALISI REQUISITI DI PRESTAZIONE DELLA NORMA SA8000

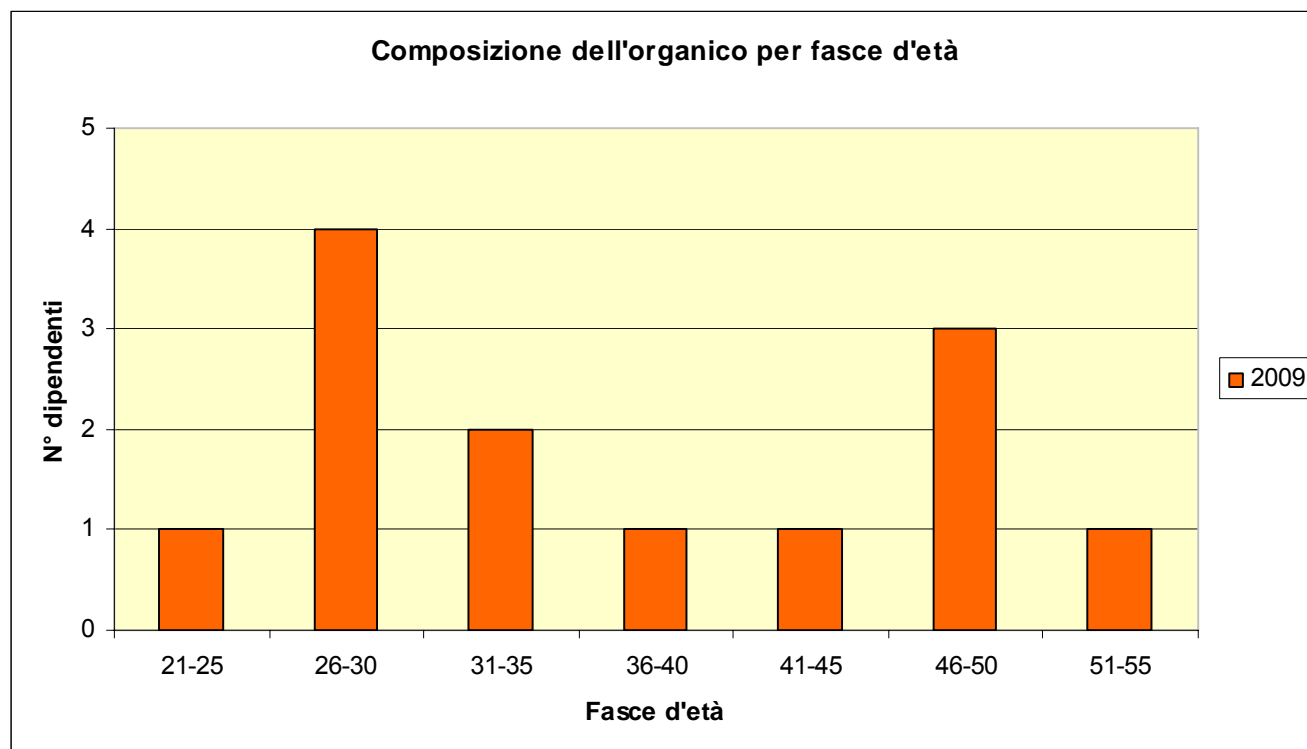
LAVORO INFANTILE

La Bendoni Inox non intende utilizzare né favorire l'utilizzo di lavoro infantile. L'azienda ha definito comunque a scopo preventivo una appropriata procedura per il recupero di tali situazioni e in particolare per garantire il supporto ai bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Tali piani 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.

In alcuni casi la Bendoni Inox ha previsto contratti di apprendistato ma l'età dei lavoratori è sempre superiore alla maggiore età.

A dimostrazione dell'utilizzo esclusivo in azienda di lavoratori maggiorenni si veda il grafico sottostante:



L'obiettivo del contributo ad una missione in Africa per l'istruzione a bambini è stato raggiunto. Nel mese di novembre 2009 abbiamo provveduto ad erogare, tramite l'associazione AVSI di Cesena, le somme stanziare per il sostegno a distanza per istruzione di 2 bambini, una bambina del Rwanda ed un bambino della Costa D'Avorio, per un importo di 624,00 annui complessivi, come previsto.

Questo nonostante purtroppo il clima di incertezza economica dovuta alla generale situazione di crisi non si sia di molto modificato. Tuttavia abbiamo ritenuto di portare a compimento l'impegno che ci eravamo prefissati e al quale volevamo assolutamente tener fede prima possibile.

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target	Stato
Sostegno economico ad organizzazione a favore di bambini	Contributo ad una missione in Africa per il sostegno a distanza di due bambini	Euro 624,00	Entro dicembre 09	Direzione	Contributo erogato	Euro 1.000,00	Raggiunto

Per l'anno 2010 la Bendoni Inox S.r.l. ha previsto di mantenere l'impegno del contributo per il sostegno a distanza dei due bambini raggiunto nel 2009, come di seguito indicato:

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sostegno economico ad organizzazione a favore di bambini	Contributo ad una missione in Africa per il sostegno a distanza di due bambini	Euro 624,00	Anno 2010	Direzione	Contributo erogato	Euro 1.000,00

8. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato 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.

I lavoratori della Bendoni Inox non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Il personale, al momento della assunzione viene informato sui suoi diritti e doveri in quanto lavoratore e gli viene consegnato a questo proposito il regolamento interno.

La Bendoni Inox non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, con la sola esclusione di anticipi sul TFR e acconti dalla busta paga.

A suo tempo, in data 8 gennaio 2008, la Bendoni Inox aveva effettuato una indagine sul "clima interno", al fine di evidenziare gli aspetti principali relativi al lavoro, con particolare riferimento alla percezione del carico di lavoro, al rapporto con la direzione e con i propri responsabili e alla percezione del coinvolgimento del personale.

A tal fine di seguito si espongono i risultati in merito a quella prima indagine effettuata relativamente alla soddisfazione del lavoratore all'interno della Bendoni Inox .

Per monitorare il grado di soddisfazione dei dipendenti (all'epoca 14 in totale), fu proposto un primo questionario con il quale fu chiesto di dare una valutazione per gradi di soddisfazione in merito a quattro aspetti base dell'attività lavorativa: ritmi di lavoro, rapporto con i propri responsabili, rapporto con i colleghi e organizzazione del posto di lavoro.

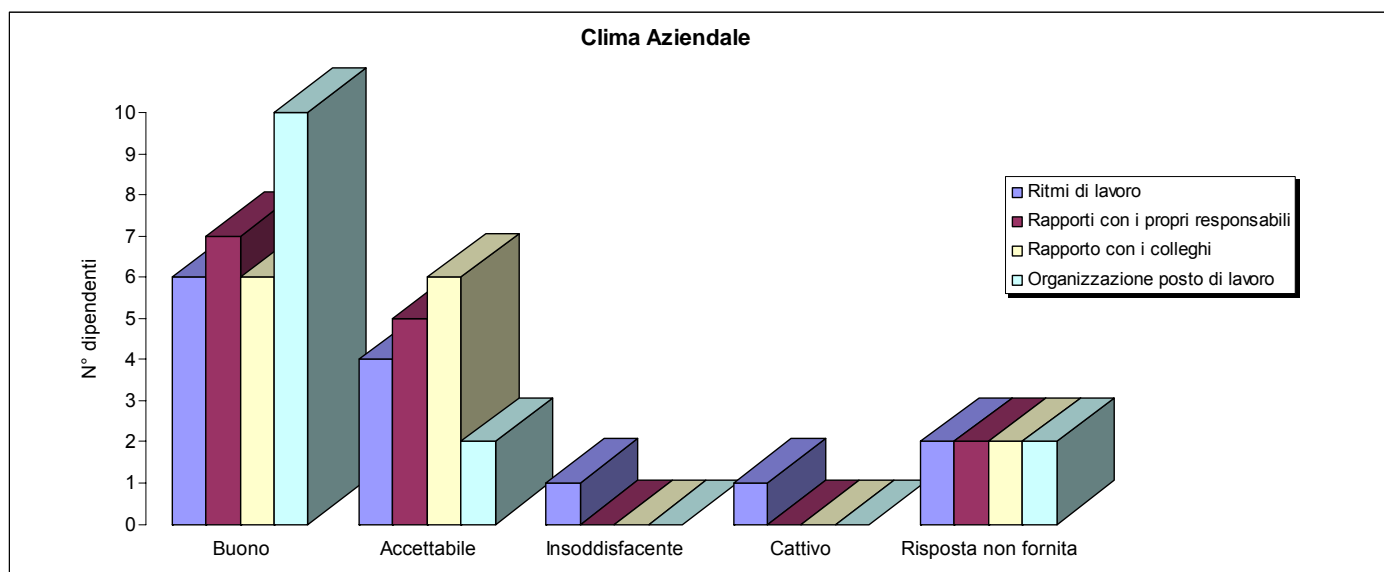
Alla domanda

1. "Dai una valutazione complessiva sui seguenti aspetti della situazione aziendale":

i dipendenti hanno così risposto:

	Ritmi di lavoro	Rapporto con i propri responsabili	Rapporto con i colleghi	Organizzazione del posto di lavoro
Buono	6	7	6	10
Accettabile	4	5	6	2
Insoddisfacente	1			
Cattivo	1			

Il risultato che complessivamente emerse dalla elaborazione delle risposte poté essere così graficamente rappresentato:



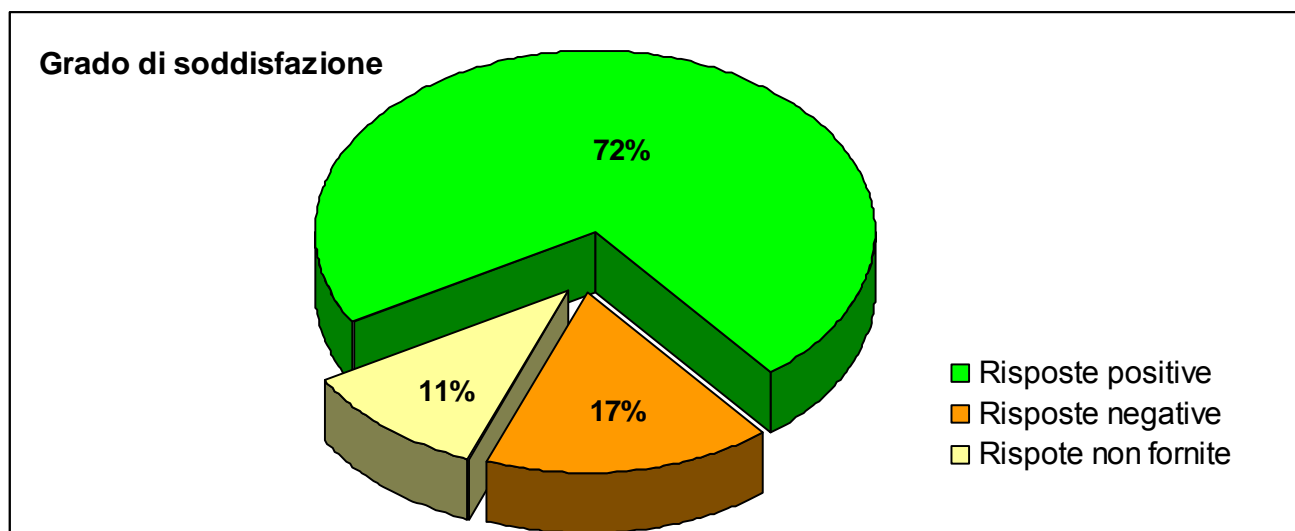
Inoltre furono poste alcune domande volte a rilevare la soddisfazione o meno relativamente alla formazione ricevuta, ai dispositivi di sicurezza, alle eventuali discriminazioni e alle condizioni igieniche dei servizi presenti in azienda, oltre che all'orario di lavoro. Inoltre furono poi aggiunte due domande aperte finalizzate alla raccolta di eventuali segnalazioni e/o suggerimenti.

Questi i risultati emersi:

QUESITO	SI	NO
2. Ritieni di essere stato informato e formato in modo esaustivo in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro?	11	1
3. Ritieni di essere stato informato in modo esaustivo sugli aspetti relativi al contratto di lavoro e alla busta paga?	8	3
4. Ritieni adeguati i dispositivi di protezione individuale necessari (scarpe antinfortunistiche, occhiali, cuffie, tappi, ecc.) che l'azienda ti ha messo a disposizione?	11	/
5. Ritieni che in azienda si verificano casi di discriminazione nei tuoi confronti o nei confronti dei altri tuoi colleghi?	2	10
6. Sei soddisfatto delle condizioni igieniche e dei servizi presenti nell'ambiente di lavoro (servizi igienici, spogliatoio, mensa, angolo caffè, parcheggio)?	12	/
7. Sei soddisfatto dell'orario di lavoro?	9	3
8. Vuoi segnalare un particolare problema dell'azienda, del tuo reparto, o del tuo posto di lavoro?	2 segnalazioni	
9. Secondo te cosa può essere migliorato in azienda ?	2 suggerimenti	

NOTE: una scheda non fu restituita e una venne riconsegnata bianca. Alla domanda N. 4 uno dei dipendenti non dette risposta. Anche alla domanda N. 3 uno dei dipendenti aveva dato risposta, cosa comunque che fu ritenuta pertinente in quanto in effetti, al momento della compilazione del questionario, la formazione sulla busta paga non era ancora stata fatta. Gli altri dipendenti che dettero invece risposta affermativa alla domanda N. 3 si erano probabilmente basati sulle risposte che sempre e tuttora vengono loro fornite di volta in volta alle personali singole richieste.

Ne scaturisce pertanto che il grado di soddisfazione complessivamente emerso era così riassumibile:



Facciamo sempre riferimento al questionario proposto nel gennaio 2008 e riassunto come sopra esposto, in quanto fino alla fine dell'anno 2009 non è stata ravvisata l'urgenza di procedere ad un nuovo questionario soprattutto per il fatto che non vi sono state nuove assunzioni né modifiche all'organico. Inoltre visto il rapporto diretto dei dipendenti con il rappresentante dei lavoratori per la SA8000, con il rappresentante SA8000 per la Direzione e con la Direzione stessa, il clima aziendale è monitorato giornalmente e in modo diretto.

D'altra parte l'Azienda già nella precedente stesura degli obiettivi inerenti il monitoraggio del clima interno, in accordo con i propri consulenti ed in linea con quanto osservato durante le verifiche ispettive dell'ente certificatore, si era proposta di individuare strumenti alternativi al questionario prevedendo di concedere delle ore di tempo durante l'orario di lavoro da destinare a riunioni del personale nelle quali analizzare direttamente assieme ai dipendenti problematiche e dubbi.

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target	Stato
Miglioramento della soddisfazione del dipendente	Riunioni del personale dipendente con il Rappresentante SA8000 per la Direzione nelle quali raccogliere direttamente problematiche e dubbi. Successiva eventuale predisposizione di questionario nel caso di punti di debolezza emersi.	Gruppo di lavoro incaricato di somministrare, raccogliere e analizzare i dati dell'indagine	Entro dic. 2009	Resp. SA8000	% di dipendenti che nel corso delle riunioni manifestino soddisfazione e non rilevino malcontento o disagi	Almeno 80% di feedback positivi	Raggiunto

In relazione a questo obiettivo, lo stesso può considerarsi raggiunto anche se nel corso dell'anno 2009 non siamo riusciti a effettuare più di un incontro che si è svolto il 27.11.2009 per la durata di circa 1 ora e mezza, inferiore alle ore previste, ma comunque esaustivo e che non ha evidenziato la necessità di proporre un nuovo questionario.

Nella riunione, tenuta dalla Rappresentante SA8000 per la direzione, tutti i dipendenti si sono dichiarati soddisfatti dei ritmi di lavoro, dell'organizzazione del posto di lavoro, dei dispositivi di sicurezza, dei servizi igienici, del rispetto dei propri diritti di lavoratori e del fatto che non esistano in alcuna forma discriminazioni di alcun genere.

Nella riunione è emersa tuttavia la necessità di avere più frequenti e approfonditi rapporti con la Direzione. La richiesta dei dipendenti è quella di programmare degli incontri periodici che coinvolgano tutti e siano il momento per confrontarsi più approfonditamente sui problemi, sull'andamento del lavoro e sui risultati conseguiti. Viene suggerito di programmare degli incontri con cadenza trimestrale, presente la Direzione, compatibilmente con il carico di lavoro.

Nella medesima riunione sono emerse richieste circa la programmazione delle ferie che sarebbe auspicabile poter programmare con maggiore anticipo e preavviso; purtroppo questo risulta essere un problema di difficile soluzione a causa della estrema frammentazione ed irregolarità nell'acquisizione delle commesse che sono arrivate oramai a prevedere tempi medi di consegna nell'ordine dei 5 giorni lavorativi.

Sono inoltre emersi suggerimenti in merito a questioni prettamente operative e tese al miglioramento dell'organizzazione aziendale che sono state gestite e risolte.

Complessivamente giudichiamo positivamente lo strumento delle riunioni alternative ai questionari di soddisfazione dipendenti, se ne ripropone pertanto la programmazione prevedendo anche la compresenza della Direzione come emerso dalle richieste dei dipendenti.

A seguito delle dimissioni, avvenute in data 30.11.2009, del Responsabile di Produzione, dovranno essere riviste e redistribuite, nell'anno 2010, alcune mansioni che apporteranno qualche cambiamento nell'organizzazione generale del lavoro. In conseguenza di ciò, quando sarà stato nominato il nuovo responsabile di produzione e la riorganizzazione delle mansioni sarà divenuta operativa, l'azienda valuterà la necessità o meno di riproporre un questionario sul grado di soddisfazione dipendenti, da formularsi eventualmente, questa volta, su scala penta.

Di seguito gli obiettivi per l'anno 2010:

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento della soddisfazione del dipendente	Riunioni del personale dipendente con la Direzione ed il Rappresentante SA8000 per la Direzione, nelle quali raccogliere direttamente problematiche e dubbi. Valutazione della eventuale predisposizione di questionario di soddisfazione su scala penta	Gruppo di lavoro incaricato di somministrare, raccogliere e analizzare i dati dell'indagine	Entro dic. 2010	Resp. SA8000	% di dipendenti che nel corso delle riunioni manifestino soddisfazione e non rilevino malcontento o disagi	Almeno 80% di feedback positivi Almeno 3 riunioni con la Direzione.

Successivamente a queste riunioni, durante le quali il Responsabile SA8000 per la Direzione ed il Responsabile SA8000 per i dipendenti potranno raccogliere le osservazioni e rilevare il clima interno, sarà comunque cura dell'Azienda valutare se esistono i presupposti e la necessità di proporre un nuovo questionario di soddisfazione dipendenti introducendo quesiti specifici e mirati, soprattutto relativamente ai punti di debolezza eventualmente emersi.

9. SALUTE E SICUREZZA

La Bendoni Inox facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che i luoghi di lavoro rispecchino le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

Rispetto a quanto già fatto negli anni precedenti, di cui abbiamo dato ampia evidenza nel Bilancio Sociale 2007 e 2008, la Bendoni Inox ha implementato e mantenuto le seguenti misure per prevenire il verificarsi di incidenti sui luoghi di lavoro:

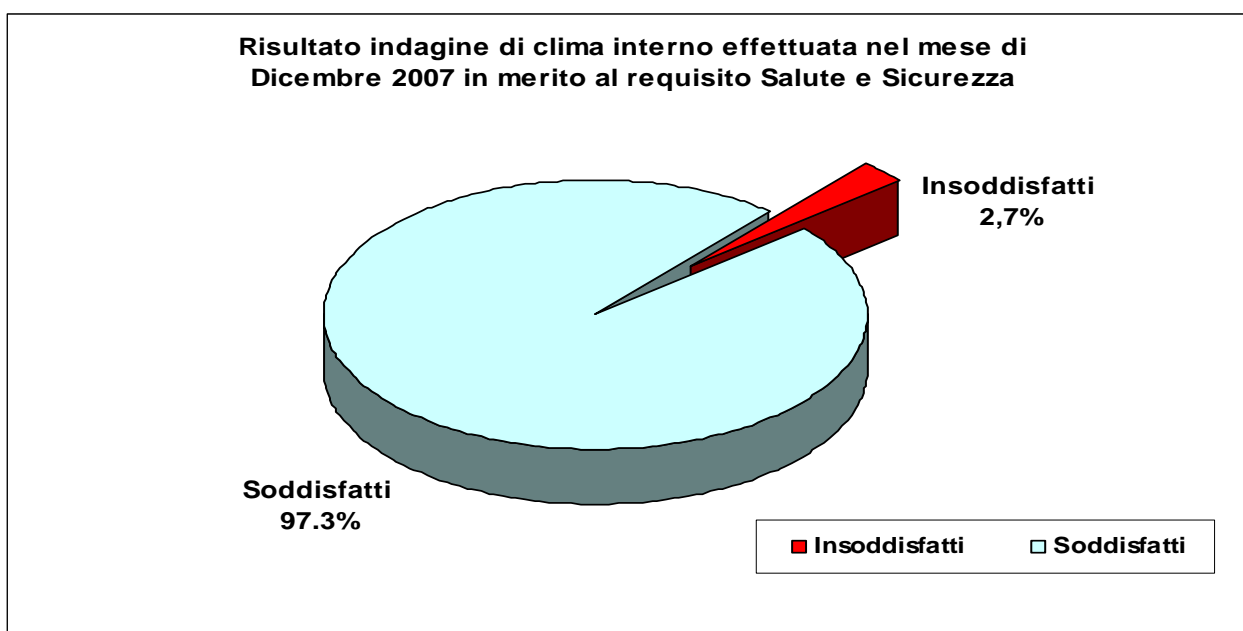
- Revisione, aggiornamento e mantenimento del documento di valutazione dei rischi
- Effettuato nel mese di giugno 2009 il corso Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di 32 ore;
- Ottenimento definitivo del C.P.I. (Certificato Prevenzioni Incendi) – Autorizzazione SUAP N. 211/2009;

- Effettuata ulteriore verifica, a campione, dell'impianto di messa a terra da parte di I.S.P.E.S.L. (D.P.R. N.462 del 22/10/2001);
- Raggiunto l'obiettivo di miglioramento sulla copertura in amianto. Attraverso una accurata opera di pulizia e protezione dello stesso, oramai quasi terminata, migliorato di un livello il fattore di criticità della stessa (campionamento effettuato in data 24 Febbraio 2009 dal laboratorio LASI srl di Arezzo);
- Redatto elenco macchinari adibito anche a piano di manutenzione ed assegnato ad un nuovo addetto alla manutenzione ottimizzando il completo controllo dello stato di manutenzione di tutti i macchinari indicati in elenco.
- Effettuati interventi di manutenzione straordinaria per la sostituzione di alcune lampade di emergenza e per la manutenzione di due porte REI;
- Rinnovo di tutte le manutenzioni interne ed esterne previste per la verifica della sicurezza di tutti i mezzi di sollevamento (argano, muletti, etc);
- Programmata la formazione interna di più di un addetto antincendio alternativo a quello già qualificato;
- Valutazione dei rischi interferenziali;
- Affissione in tutti i locali dell'Azienda dei cartelli necessari inerenti la sicurezza del personale e dei visitatori esterni;
- Riportato al nuovo anno l'obiettivo della sostituzione del vecchio muletto KOMATZU dismesso, da effettuarsi, come già previsto, entro giugno 2010.

Dall'analisi del registro infortuni si rileva nel corso del 2009 solamente 1 infortunio ad un lavoratore della durata di 11 giorni.

Tale infortunio è da considerarsi assolutamente accidentale e non ha richiesto la necessità di aprire azioni correttive perchè non causato da negligenze aziendali o da carenze nelle misure di prevenzione ma da eventi accidentali.

Tuttavia la direzione ha deciso di continuare ad effettuare sessioni formative di aggiornamento ai tutti i dipendenti per garantire il massimo rispetto delle procedure da seguire e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali.



Complementare all'impegno della formazione e continua è l'attività di informazione, attuata attraverso la distribuzione di opuscoli informativi sui diversi aspetti della sicurezza.

Come già riportato sopra, nel corso del 2009 si è verificato n. 1 infortunio esclusivamente al personale operativo. Di seguito si riepiloga la situazione in merito agli infortuni che si sono verificati nel corso del 2009:

Data	Descrizione	Natura infortunio/diagnosi	Giorni di riposo
13/05/09	Distorsione anomala pollice mano dx con conseguente gonfiore ed ematoma provocata durante la movimentazione di un pezzo di lamiera	Distorsione pollice mano dx	11 (undici)

Confronto tra infortuni 2007, 2008 e 2009

ANNO 2007		ANNO 2008		ANNO 2009	
GIORNI DI RIPOSO ANNO 2007	N. INFORTUNI	GIORNI DI RIPOSO ANNO 2008	N. INFORTUNI	GIORNI DI RIPOSO ANNO 2009	N. INFORTUNI
40	3	1	1	11	1

Dall'analisi dell'infortunio che si è verificato al lavoratore nel corso del 2009 non si rilevano situazioni di criticità che siano imputabili a carenze dell'azienda in merito alle procedure sulla sicurezza attuate, infatti l'unico infortunio che si è verificato non è dipeso dalla mancanza di applicazione delle procedure di sicurezza, ma essenzialmente per un caso fortuito. Il RSPP ha valutato nuovamente l'idoneità dei dispositivi di protezione individuali con esito positivo.

A supporto degli incontri di formazione Il RSPP ha posto una grande attenzione alla verifica dell'applicazione delle corrette procedure di lavoro c/o lo stabilimento di produzione.

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target	Stato
Sensibilizzazione all'utilizzo e buona cura dei DPI e procedure di sicurezza da seguire,	Monitoraggio utilizzo DPI e procedure di sicurezza seguite	RSPP	Entro dic. 09	RSPP	Richiami al personale per carenze nell'applicazione delle procedure di sicurezza	Max. 2 richiami in un anno al singolo dipendente	Raggiunto
Maggiore partecipazione dei lavoratori alla gestione della sicurezza in azienda	Formazione al RLS	RSPP	Dicembre 09	RSPP	Corso di formazione erogato	-	Raggiunto

A causa della situazione di contrazione del mercato non è stato ancora possibile acquistare il nuovo carrello elevatore in sostituzione del vecchio KOMATZU, che risulta non più rispondente ai requisiti di sicurezza e per questo dismesso con conseguente divieto agli operatori del suo utilizzo.

Al momento il vecchio carrello elevatore è stato dismesso e reso non utilizzabile rimuovendo la chiave di accensione e le operazioni vengono comunque svolte in ampia sicurezza utilizzando l'altro carrello elevatore LUGLI.

L'obiettivo per la data entro cui effettuare la sostituzione mediante l'acquisto di un nuovo carrello elevatore resta fissato per il 30 Giugno 2010, con una riserva dovuta a quanti mesi ancora si protrarrà la pesante crisi economica in corso.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione all'utilizzo e buona cura dei DPI e procedure di sicurezza da seguire,	Monitoraggio utilizzo DPI e procedure di sicurezza seguite	RSPP	Entro dic. 10	RSPP	Richiami al personale per carenze nell'applicazione delle procedure di sicurezza	Max. 2 richiami in un anno al singolo dipendente
Maggiore partecipazione dei lavoratori alla gestione della sicurezza in azienda	Formazione da parte del consulente della sicurezza di tutto il personale	Consulente della sicurezza	Dicembre 09	RSPP	Corso di formazione erogato	-
Miglioramento della sicurezza dei carrelli elevatori	Sostituzione del carrello elevatore KOMATZU dismesso con uno nuovo che assolva tutte le caratteristiche di sicurezza	10.000 euro	Giugno 10	RSPP	Livello di sicurezza	100%

10. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Bendoni InOX rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Inoltre la direzione favorisce le riunioni dei dipendenti per aspetti legati alla CCNL applicabile, anche se all'interno dell'azienda i dipendenti non hanno scelto un proprio rappresentante sindacale.

Il rappresentante dei lavoratori eletto nel corso del 2007 ha mantenuto il proprio mandato in quanto il personale ha confermato la fiducia nello svolgimento dell'incarico assegnato.

L'elezione del rappresentante dei lavoratori per la norma SA8000 garantisce ugualmente ai lavoratori di avere un referente per discutere delle proprie problematiche anche in merito agli aspetti sindacali.

Inoltre la Bendoni InOX intensificherà i rapporti con le associazioni sindacali attraverso il processo di comunicazione agli stakeholders attivato e mantenuto costante ed aggiornato.

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target	Stato
Miglioramento delle comunicazioni con i sindacati di riferimento	Comunicazioni scritte e pubblicazioni sul sito aziendale in merito alle performance del sistema alle principali associazioni sindacali	Direzione	Entro dic 2009	Direzione	n. di comunicazioni inviate	1	Non raggiunto

L'obiettivo risulta raggiunto solo in parte, nel senso che sono state aggiornate le pubblicazioni sul sito relativamente al Bilancio sociale 2008, alla Politica Integrata, alla Procedura Lavoro e infanzia ed alla Norma secondo lo standard SA2000:2008, ma non è stato ancora effettuato l'invio di una seconda comunicazione scritta agli stakeholders dopo la prima iniziale. Tale obiettivo viene riproposto per l'anno 2010 da effettuarsi entro il mese di giugno.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento delle comunicazioni con i sindacati di riferimento	Comunicazioni scritte e pubblicazioni sul sito aziendale in merito alle performance del sistema alle principali associazioni sindacali	Direzione	Entro giu 2010	Direzione	n. di comunicazioni inviate	1

Abbiamo effettuato la prima comunicazione a tutte le parti interessate (stakeholders) al momento del conseguimento della certificazione in materia di Responsabilità Sociale e contestualmente la nostra disponibilità ad intensificare rapporti con coloro che si fossero voluti interfacciare con la nostra azienda.

La documentazione di pubblica diffusione relativa alla certificazione ottenuta è costantemente pubblicata e aggiornata sul nostro sito web www.bendoni.it con riportati anche gli estremi per eventuali segnalazioni.

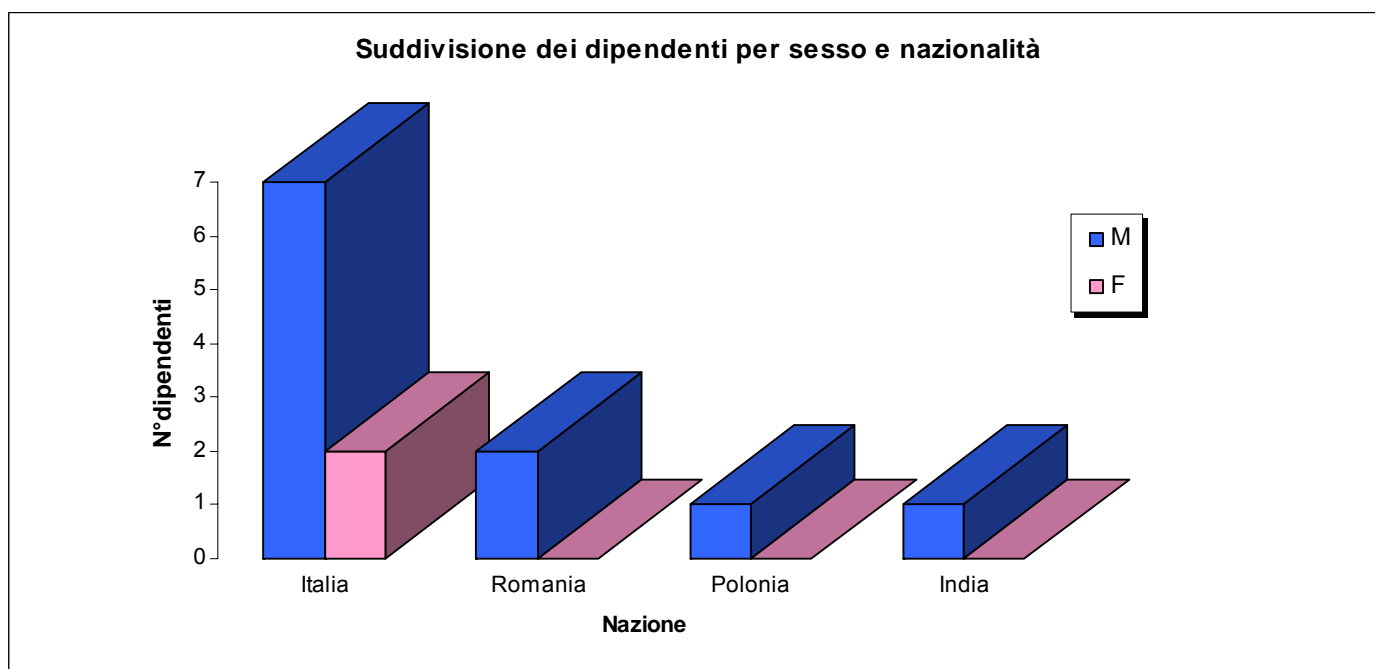
11. DISCRIMINAZIONE

La Bendoni Inox 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 di donne e di stranieri all'interno dell'azienda dimostra che non vi è nessun tipo di volontà da parte della Bendoni Inox alla discriminazione sulla base di appartenenza ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. A prova di ciò la Bendoni Inox ha ampiamente dettagliato all'interno del mansionario aziendale i requisiti formativi e di competenze da tenere in considerazione nella fase di selezione del personale.

Al fine di mettere evidenza che non sussiste alcun pregiudizio e non viene praticata alcuna forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti, di seguito si espone in forma schematica la composizione dell'organico aziendale.

Dati composizione organico aziendale al 31/12/2009:



Alla data della redazione del presente documento la composizione dell'organico è la seguente:

Tot. lavoratori 13, di cui 12 dipendenti a tempo indeterminato e 1 lavoratore con contratto di apprendistato.

In officina sono presenti 9 operai uomini, negli uffici 2 impiegati uomini nell'ufficio tecnico, 1 impiegata nell'ufficio acquisti/commerciale, 1 impiegata nell'ufficio contabilità/amministrazione e gestione del personale.

Sul totale dei lavoratori sono presenti 4 operai stranieri, di cui 2 di nazionalità rumena, 1 di nazionalità polacca e 1 di nazionalità indiana.

Non sono presenti lavoratori minori.

Lavoratori appartenenti alle categorie protette: non sono presenti.

Dall'analisi della composizione dell'organico aziendale non si ravvisano situazioni di sbilanciamento tra i dipendenti in merito a: rapporto tra uomo e donna tra lavoratori stranieri e italiani (4 operai stranieri).

La direzione inoltre non attua alcuna discriminazione in fase di assunzione, il personale è scelto e selezionato esclusivamente in base alle proprie competenze e idoneità alla mansione che dovrà ricoprire.

12. PRATICHE DISCIPLINARI

La direzione della Bendoni ha sempre condannato qualsiasi tipo di procedura nei confronti dei lavoratori che implichi punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o abuso verbale. Tale principio di base che è sempre stato rispettato da parte della Direzione dell'azienda è stato ribadito anche attraverso l'emissione del regolamento interno comunicato a tutto il personale.

Al fine di rendere consapevole il personale sulle uniche procedure disciplinari ammesse, la Bendoni svolgerà incontri di formazione per far acquisire ai lavoratori maggiori conoscenze in materia. Per il momento i lavoratori hanno a loro disposizione il CCNL applicabile, il regolamento interno appeso in bacheca in cui è riportato un estratto degli articoli relativi alle procedure disciplinari e le copie integrali degli articoli previsti dal contratto.

A fine settembre 2009 si è reso necessario agire con richiamo scritto verso due dipendenti che si sono resi protagonisti di un diverbio animato e che ha portato all'abbandono del posto di lavoro prima, ed alle dimissioni poi di uno dei due.

Durante l'anno 2009 sono state avviate inoltre 7 azioni correttive e/o preventive tese a richiami di tipo costruttivo e migliorativo verso uno o più operatori, ottenendo risultati positivi quando ne è stata poi verificata l'efficacia.

Per quanto attiene ad altri richiami non scritti, avendo l'Azienda optato per la non registrazione sui richiami verbali non è possibile, ed è ritenuto non importante, effettuare una analisi di dettaglio. Peraltro l'adozione di una forma di registrazione di un richiamo "verbale" ne snaturerebbe la natura, trasformandolo giocoforza in un richiamo scritto. Ovviamente nel corso dell'anno la Direzione dell'azienda ha provveduto ad effettuare alcuni richiami verbali ma unicamente finalizzati a discostamenti non gravi nell'adempimento dei vari disciplinari.

Da quanto sopra esposto si può affermare che la Direzione della Bendoni ritiene principalmente che il dialogo con i propri dipendenti sia fondamentale alla risoluzione di qualsiasi problematica che possa insorgere sul luogo di lavoro. La Bendoni s'impegna ad utilizzare gli strumenti delle azioni disciplinari previste dai CCNL applicabili solo ed esclusivamente per far comprendere al lavoratore l'importanza del rispetto del regolamento interno a tutela di tutti i lavoratori sia per garantire al cliente la massima efficienza ed affidabilità dei servizi erogati che per tutelare gli altri lavoratori.

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target	Stato
Monitoraggio dei richiami	Azione di monitoraggio dei richiami scritti al fine di avviare eventuali azioni correttive e/o di miglioramento	Responsabile del personale	Dicembre 09	Direzione	N. di richiami monitorati	100%	Raggiunto

La Direzione intende proseguire nel monitoraggio dei soli richiami scritti confermando di non voler predisporre un registro dei richiami verbali perché non rilevante ai fini del monitoraggio dei provvedimenti disciplinari.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio dei richiami	Azione di monitoraggio dei richiami scritti al fine di avviare eventuali azioni correttive e/o di miglioramento	Responsabile del personale	Dicembre 09	Direzione	N. di richiami monitorati	100%

13. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto nazionale applicabile è di 40 ore. Alla data di redazione del presente documento non sono presenti in azienda dipendenti con un contratti part time.

La direzione dell'azienda ha comunicato a tutti i lavoratori l'orario di entrata e di uscita. Tale orario, così come previsto dalle normative applicabili, è appeso in bacheca.

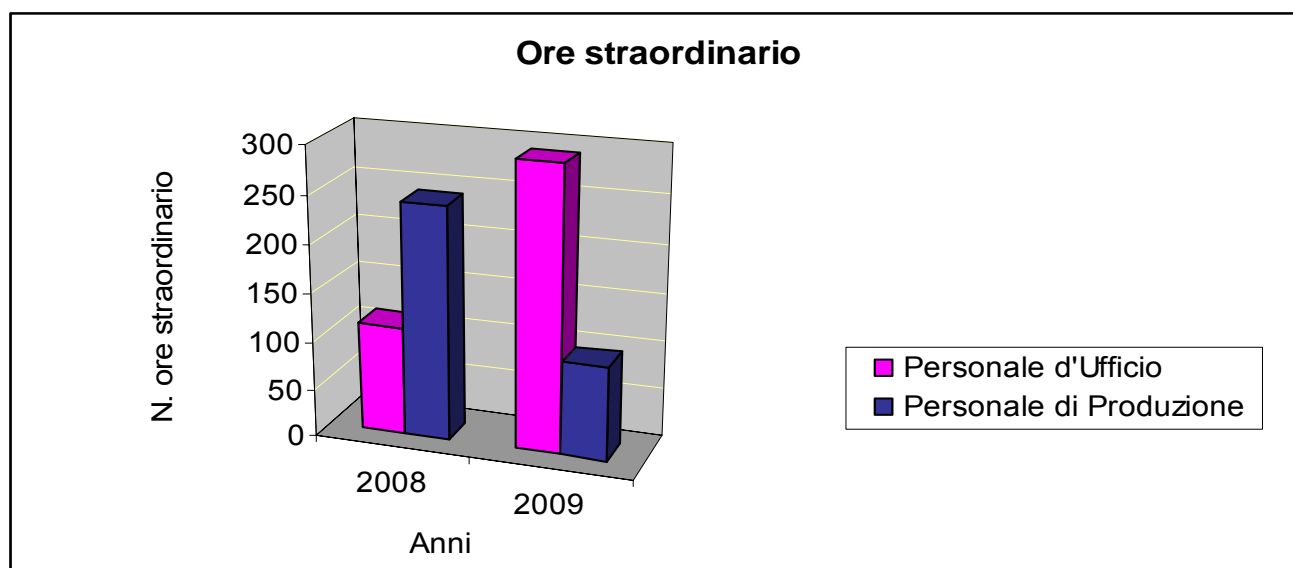
Al termine della settimana lavorativa ciascun lavoratore comunica al responsabile del personale il numero di ore svolte nella settimana compilando e consegnando un documento di riepilogo (Mod. S104-0) riportante il dettaglio di ore svolte suddivise per ciascun giorno della settimana.

Il responsabile del personale registra le presenze su un registro a fogli mensili (ex libro presenze) per inoltrarlo a fine mese al consulente del lavoro che provvede su tale base a redigere le buste paga.

Nel caso di necessità di ricorrere allo straordinario (per esigenze produttive) il responsabile di produzione richiede alla direzione di darne autorizzazione verbale.

Periodicamente, con frequenza mensile, il consulente del lavoro effettua un monitoraggio delle ore di straordinario svolte dal personale e le comunica al responsabile del personale al fine di evitare che si possa arrivare al superamento del limite previsto dal CCNL.

Si vedano i risultati dei monitoraggi delle ore di straordinario 2008 / 2009 riassunti nel grafico sottostante:



Dal monitoraggio emerge che alcuni dipendenti, a causa delle mansioni specifiche che ricoprono, hanno una maggiore casualità di effettuare ore di straordinario.

Nel corso dell'anno 2009 si sono sensibilmente ridotte le ore di straordinario del personale di produzione, anche a causa della contrazione delle commesse dovuta alla crisi di cui anche la nostra azienda ha in parte risentito. L'aumento invece delle ore di straordinario del personale di ufficio è da attribuirsi a passaggi di competenze fra i dipendenti degli uffici tecnico e commerciale che hanno comportato maggiore impegno di ore dedicate alla formazione e all'apprendimento delle nuove mansioni da parte dei dipendenti interessati.

Il numero di ore di straordinario svolte da ogni dipendente è sempre comunque rimasto nei limiti previsti dalle normative in vigore e di quelli fissati nel regolamento interno.

14. RETRIBUZIONE

La retribuzione è calcolata nel pieno rispetto del contratto nazionale applicabile secondo le tabelle retributive previste in corrispondenza alla qualifica che il lavoratore ricopre all'interno dell'organizzazione. L'azienda corrisponde per le ore di straordinario effettuate una percentuale di maggiorazione superiore a quella prevista dal CCNL equiparandola a quella prevista per l'industria. L'importo della retribuzione è inserito nei documenti contrattuali definiti con il dipendente al momento dell'assunzione.

Nel corso del 2008 la Bendoni, al fine di rendere ancora più chiara la spiegazione delle singole voci previste dalla busta paga, ha effettuato incontri di formazione ai dipendenti.

Questa iniziativa, che rientrava nell'avvio delle attività di sensibilizzazione dei dipendenti avviate nel corso del primo anno di certificazione, prosegue con l'obiettivo di approfondire qualsiasi problema inerente retribuzione e busta paga nel corso delle riunioni programmate di cui si è data ampia spiegazione nei punti precedenti.

Inoltre la responsabile SA 8000 continua ad esporre individualmente, e per ogni volta che vengono richiesti, tutti i chiarimenti che i lavoratori ritengano necessari relativamente alla composizione della busta paga e di tutta la documentazione ad essa collegata. Periodicamente la direzione chiede ai vari lavoratori se ciò avviene con regolarità e se sempre vengono ottenute risposte comprensibili ed esaustive, ed il responso è fin od oggi positivo.

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target	Stato
Proseguire nella sensibilizzazione al personale sulla spiegazione della busta paga e del contratto	Formazione ai dipendenti	Responsabile del personale	Entro dicembre 09	Direzione	Incontro di formazione	Almeno 1 ora di formazione	Raggiunto

Riproporre comunque a questo fine almeno una riunione per i prossimi mesi.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Proseguire nella sensibilizzazione al personale sulla spiegazione della busta paga e del contratto	Formazione ai dipendenti	Responsabile del personale	Entro dicembre 09	Direzione	Incontro di formazione	Almeno un ora di formazione

15. SISTEMA DI GESTIONE

La politica della responsabilità sociale è stata emessa il 1 Agosto 2007. Tutto il personale è stato formato sugli obiettivi e sulla politica per la responsabilità sociale. Prosegue, come nei precedenti 2 anni di certificazione, il percorso di comunicazione alle parti interessate esterne all'organizzazione della politica e delle performance aziendali tramite comunicazioni scritte e pubblicazione del Bilancio sociale sul sito aziendale.

Periodicamente con frequenza annuale la direzione della Bendoni Inox effettua un riesame generale del sistema di gestione per la responsabilità sociale al fine di verificarne la sua continua efficacia.

I dipendenti sono stati tutti formati sul sistema di gestione della responsabilità sociale avviando, nel corso dell'anno 2007, e mantenendole nel tempo, le seguenti azioni:

- Formazioni in materia di sicurezza
- Prove di evacuazione
- formazione a gruppi e approfondimenti
- sensibilizzazione e attuazione dell'iter di elezione del rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale e verifica, nel corso della riunione tenutasi il 27.11.2009, del grado di soddisfazione e riconferma della persona scelta;
- coinvolgimento del personale attraverso il monitoraggio della soddisfazione del dipendente e riunione interna, oltre che contatti diretti con la rappresentante SA8000 per la Direzione, anche individuale, principalmente in occasione delle consegne della busta paga.

E' mantenuta sempre a disposizione del personale la cassetta dei suggerimenti che consente ai dipendenti di essere coinvolti e di lasciare delle segnalazioni, anche in forma anonima, in merito agli aspetti ritenuti importanti o a questioni operative e relative al posto di lavoro.

Come già segnalato, abbiamo avuto un suggerimento da un lavoratore relativamente a questioni operative, che è stato gestito e risolto.

E' inoltre confermato il ruolo fondamentale del rappresentante dei lavoratori per sottoporre alla Direzione eventuali segnalazioni o reclami da parte del personale.

In merito al processo di sensibilizzazione dei fornitori la Bendoni Inox ha avviato e mantiene un iter di valutazione in prima istanza nei confronti dei fornitori più critici nei confronti dei requisiti della norma SA8000. L'iter di valutazione ha comportato le seguenti attività:

- prima sensibilizzazione e informazione del fornitore
- richiesta al fornitore della dichiarazione d'impegno
- valutazione preliminare in merito al rispetto dei requisiti della norma SA8000
- monitoraggio periodico ed eventuale richiesta di piani di miglioramento. E' stato emesso un piano di monitoraggio al fine di tenere sotto controllo gli aspetti rilevanti relativamente ai requisiti della norma SA8000:

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target	Stato
Monitoraggio del sistema di responsabilità sociale	Verifiche ispettive interne	Auditor qualificato	Entro dic. 2009	Resp. Sa8000	n. di verifiche attuate/verifiche pianificate	Almeno 1 verifica ispettiva interna	Raggiunto
Monitoraggio fornitori	Verifiche rispetto dei requisiti e sottoscrizione della dichiarazione di impegno	Resp. amministrazione	Entro dic. 2009	Resp. Sa8000	n. di verifiche attuate/verifiche pianificate	Verificare almeno la totalità dei fornitori di classe A	Raggiunto per la quasi totalità
Formazione del personale in materia SA8000	Formazione e aggiornamento ai dipendenti	Resp. personale e resp. amministrazione	Entro dic 2009	Resp. Sa8000	n. di persone formate	100%	Raggiunto

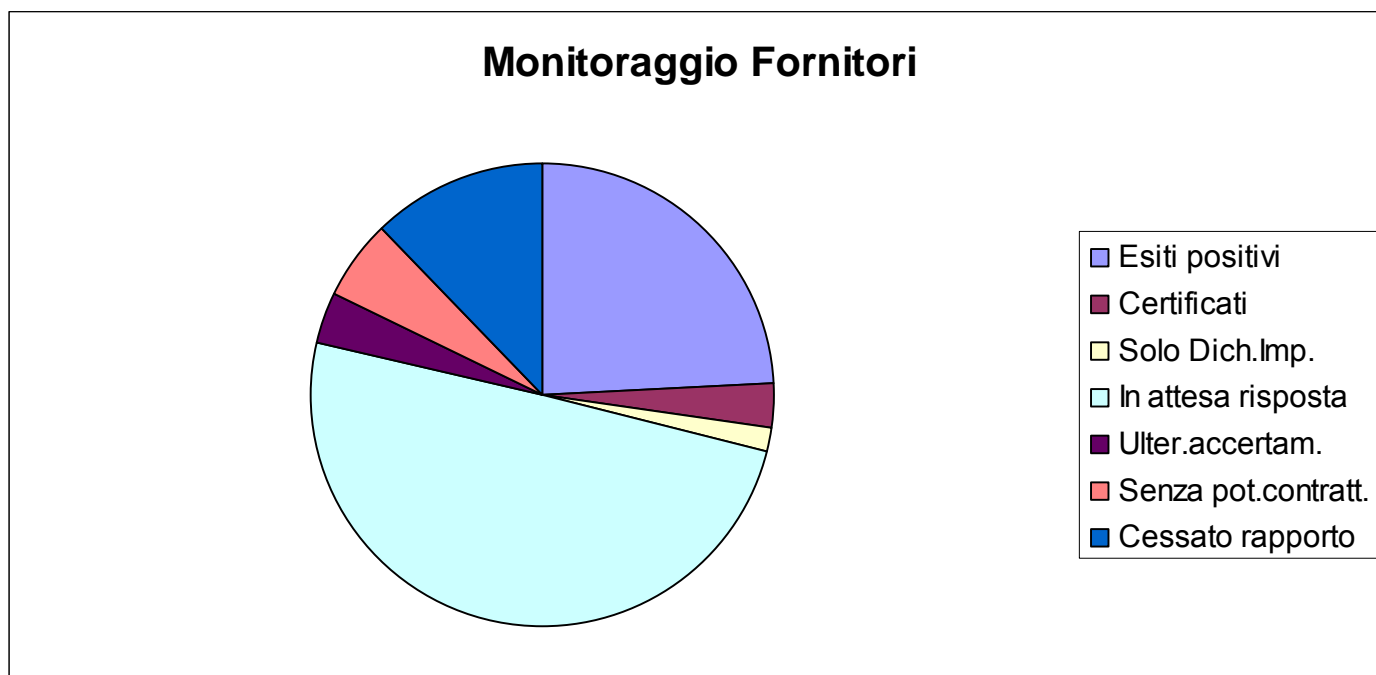
Per quanto riguarda l'obiettivo della verifica ispettiva interna in materia di monitoraggio SA8000, questa è stata effettuata da personale qualificato (nostro consulente esterno) in data 01.12.2009 come pianificato. Sono emerse N. 1 non conformità e N. 10 raccomandazioni, alcune già gestite e risolte, altre pianificate per l'anno 2010.

In merito al monitoraggio fornitori volto alle verifiche del rispetto dei requisiti alla norma, si sono incontrate non poche difficoltà nell'ottenere percentuali apprezzabili di risposte all'invio del 1° questionario informativo. Abbiamo allora predisposto, nell'anno successivo all'ottenimento della certificazione, un questionario di più agevole compilazione, semplificato nella forma e nella formulazione delle domande, che abbiamo inoltre predisposto in abbinamento a domande sul rispetto delle norme ambientali. Per questo secondo questionario abbiamo ottenuto un numero maggiore di risposte, ma sempre per una percentuale che non va oltre il 20%.

Con azioni mirate e soprattutto tramite contatti telefonici ai fornitori sollecitati più volte e dai quali non avevamo ottenuto risposta, siamo riusciti, nel corso del 2009, a portare questa percentuale al 30%, ma non oltre. Tuttavia l'obiettivo riproposto per il 2009, già previsto per il 2008, di verificare almeno la totalità dei fornitori di classe "A", può dirsi raggiunto quasi totalmente, infatti alcuni dei nostri fornitori considerati per natura maggiormente critici (manutenzioni e pulizie) sono anch'essi certificati SA8000. Quasi tutti gli altri di criticità "A" sono stati monitorati con esito positivo, e per quelli rientranti nella classificazione di criticità A che invece non hanno risposto al questionario, trattasi di fornitori già cessati o del tutto occasionali.

Per quanto riguarda gli obiettivi che ci prefiggiamo per l'anno 2010 in materia di monitoraggio fornitori, sempre confermando l'estrema difficoltà di espletamento di questa procedura, è nostra intenzione individuare un sistema più "snello", magari anche riducendo il numero di fornitori che vogliamo monitorare ai soli veramente critici o di maggiore valenza contrattuale, ma che ci consenta di ottenere progressi apprezzabili nell'applicazione dello scopo previsto dalla norma. E' nostra intenzione rivolgere particolare attenzione per ottenere, in mancanza del questionario completo compilato, almeno la sottoscrizione della Dichiarazione di Impegno del fornitore.

Di seguito si riporta in forma grafica l'esito del monitoraggio fornitori fino ad oggi conseguito:



Anche nel corso del 2009 sono proseguite le attività di formazione e sensibilizzazione del personale sul sistema di gestione della responsabilità sociale, mantenendo, implementando e/o completando le seguenti azioni:

- Formazione in materia di Contratto del lavoro, busta paga e regolamento interno
- Formazione in materia di sicurezza
- formazione a gruppi e approfondimenti
- Piano di emergenza
- Piano antincendio con conseguimento del CPI definitivo
- Prova di evacuazione
- Verifica impianto messa a terra
- Effettuata con esito positivo l'analisi di rischio sui valori di cromo (assenza di rischio)
- Effettuata formazione di N. 32 ore del RLS presso Qu.In.
- Coinvolgimento del personale anche attraverso la consegna di materiale informativo
- Altri interventi già specificati al punto 9.

Di seguito si espongono gli obiettivi per il 2010:

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio del sistema di responsabilità sociale	Verifiche ispettive interne	Auditor qualificato	Entro dic. 2009	Resp. Sa8000	n. di verifiche attuate/verifiche pianificate	Almeno 1 verifica ispettiva interna
Monitoraggio fornitori	Verifiche rispetto dei requisiti e sottoscrizione della dichiarazione di impegno	Resp. amministrazione	Entro dic. 2009	Resp. Sa8000	n. di verifiche attuate/verifiche pianificate	Verificare i fornitori critici e più importanti
Formazione del personale in materia SA8000	Formazione e aggiornamento ai dipendenti	Resp. personale e resp. amministrazione	Entro dic 2010	Resp. Sa8000	n. di persone formate	100%

16 – RIESAME DELLA DIREZIONE

I momenti di riesame hanno lo scopo di valutare il raggiungimento degli obiettivi definiti nella politica di Responsabilità sociale, garantire il miglioramento continuo del sistema e soddisfare così le aspettative degli stakeholders.

A tal fine è stata predisposta una procedura che definisce le modalità del riesame periodico del sistema da parte della Direzione, dal quale dovrebbero scaturire i piani di miglioramento.

La Direzione della Bendoni Inox Srl sottopone a riesame, con il supporto del Rappresentante SA8000 della Direzione, del Rappresentante SA8000 dei Lavoratori e delle altre Unità coinvolte, i dati relativi ai seguenti elementi d'input:

- Le attività relative ai precedenti riesami del sistema;
- La politica della Responsabilità sociale e la sua diffusione;
- La soddisfazione ed il livello di coinvolgimento del personale interno;
- I risultati delle verifiche ispettive esterne;
- I dati di ritorno (questionari di soddisfazione, reclami, suggerimenti, etc.);
- L'efficacia delle attività formative svolte;
- Lo stato delle azioni correttive e preventive;
- Lo stato di non conformità e reclami;
- I cambiamenti che potrebbero influenzare il sistema di gestione per la Responsabilità sociale.

I riesami del SGRS (Sistema Gestione Responsabilità Sociale) sono programmati a cadenza annuale, a meno di particolari situazioni per la quali si ritenga di dover eseguire riesami straordinari intermedi.

17. Chiarezza e completezza delle informazioni riportate nel Bilancio Sociale SA8000
(es. interesse per ulteriori dati non presenti nell'attuale versione)

Per chiarimenti sulle modalità di redazione del presente Bilancio, contattate il Resp. SA8000 di BENDONI INOX S.r.l. Sig.ra Angela Petruccioli. Per ulteriori chiarimenti sulla norma, contattare, con decrescenza di priorità, i seguenti destinatari:

DESTINATARIO	FAX O SITO INTERNET	E-MAIL
Resp. SA8000 Bendoni Inox Srl	Fax: 0575 561362 www.bendoni.it	amministrazione@bendoni.it
BUREAU VERITAS S.p.A. – Organismo di certificazione	Fax: 02 2552980 www.bureauveritas.it	http://www.bureauveritas.it/wps/wcm/connect/bv_it/Local/Footer/Contact/
SAI – Organismo di accreditamento	www.sa-intl.org	info@sa.intl.org