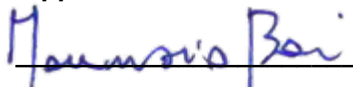


TECNOLA engineering	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 1 di 25

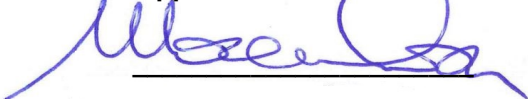
BILANCIO SA8000

- **Rev. 00 del 30 luglio 2010**
- **Rev. 01 del 21 dicembre 2011**
- **Rev. 02 del 27 Aprile 2012**
- **Rev. 03 del 10 Maggio 2013**
- **Rev. 04 del 23 Gennaio 2014**
- **Rev. 05 del 31 Marzo 2015**
- **Rev. 06 del 11 Gennaio 2016**
- **Rev. 07 del 16 Gennaio 2017**
- **Rev. 08 del 16 Gennaio 2018**

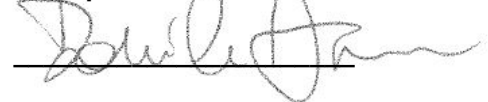
Il Rappresentate della Direzione




Il Rappresentante dei Lavoratori



Il Responsabile del S.R.S.I.



L'RSPP



	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 2 di 25

INDICE

0. Premessa

- 0.1 - *Presentazione della Società*
- 0.2 - *Le attività curate dalla Società*
- 0.3 - *L'articolazione dell'organizzazione*
- 0.4 - *La Sede Legale e Amministrativa*
- 0.5 - *I presupposti per la Politica per la Responsabilità Sociale d'Impresa*
- 0.6 - *La Politica per la Responsabilità Sociale d'Impresa*
- 0.7 - *Il coinvolgimento dei portatori di interessi*
- 0.8 - *Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale*

1. Lavoro infantile

- 1.1 - *L'adesione al programma "Master and Back"*
- 1.2 - *Composizione dell'organico aziendale*

2. Lavoro Obbligato.

- 2.1 - *Indagine di clima interno*

3. Salute e Sicurezza

- 3.1 - *Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro*
- 3.2 - *Attività di prevenzione e formazione*
- 3.3 - *Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive*
- 3.4 - *Le azioni rivolte all'esterno*
- 3.5 - *Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro*

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

- 4.1 - *Tipologia dei contratti aziendali*
- 4.2 - *Lavoratori e sindacati*
- 4.3 - *Percezione della libertà di associazione e conoscenza del CCNL*

5. Discriminazione

- 5.1 - *La presenza femminile nell'Organizzazione*
- 5.2 - *Lavoratori stranieri nell'Organizzazione*

6. Pratiche Disciplinari

- 6.1 - *Reclami*
- 6.2 - *Indagine di clima interno*

7. Orario di lavoro

- 7.1 - *La fruizione dei permessi*
- 7.2 - *Il lavoro straordinario*
- 7.3 - *Andamento ore lavorate*
- 7.4 - *Ferie*

8. Retribuzione

- 8.1 - *Tipologia delle forme contrattuali*
- 8.2 - *Il sistema premiante*

9. Sistema di Gestione

- 9.1 - *Il dialogo con le parti interessate*
- 9.2 - *Controllo fornitori/subappaltatori e sub fornitori*
- 9.3 - *Riesame della direzione e comunicazione esterna*
- 9.4 - *Comunicazione interna ed esterna*

10. Le "Indagini di clima"

11. La cassa integrazione in deroga richiesta per il 2013

12. Gli interventi sul personale nell'anno 2014

13. Gli interventi sul personale nell'anno 2015

14. Gli interventi sul personale nell'anno 2016

15. Gli interventi sul personale nell'anno 2017

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 3 di 25

0. - Premessa

Il presente **BILANCIO SA8000** costituisce l'ottavo aggiornamento dell'edizione in Revisione 00 di luglio 2010. Esso è predisposto per rispondere al dovere d'informazione e di trasparenza nei confronti dei portatori d'interessi (*stakeholder*) per tutte le attività connesse con l'applicazione dello Standard SA8000:2014 (di seguito SA8000).

Con il BILANCIO SA8000 l'Organizzazione si propone pertanto:

- di far conoscere ai vari portatori di interessi la propria *Politica di Responsabilità Sociale*;
- di agevolare la conoscenza e la comprensione degli impegni reali assunti dall'Organizzazione in conformità con lo Standard SA8000;
- di fornire all'Amministratore Unico uno strumento utile per il *Riesame* interno della Politica di Responsabilità Sociale e per la verifica del raggiungimento dei connessi obiettivi aziendali;
- di evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale in termini di responsabilità sociale attraverso l'andamento di indicatori individuati per ciascun "*requisito*" previsto dallo Standard SA8000:2014.

Nel presente Bilancio per "*Società*", per "*Organizzazione*" e per "*Tecnolav*" deve intendersi "*Tecnolav Engineering s.r.l.*". Il BILANCIO SA8000, sottoscritto anche dal *Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000*, è pubblicato sul sito www.sawnet.info dell'*Osservatorio sulla Responsabilità Sociale S.A.W.* (Social Accountability Watch).

La Politica e le Standard SA8000:2014 sono esposti in modo chiaro e visibile negli ambienti di lavoro.

0.1 - Presentazione della Società

Tecnolav Engineering è una Società di Ingegneria a responsabilità limitata (s.r.l.) con socio unico costituita nel Gennaio del 1998 da alcuni professionisti che fino ad allora avevano sviluppato le attività come Studio Associato nel campo dell'Ingegneria integrata e dell'Architettura. Con essa collaborano diversi tecnici che nel passato hanno operato, singolarmente e/o in gruppo, nel campo della progettazione, della sicurezza e dell'igiene sul lavoro, della tutela ambientale e del risparmio energetico, e che nel tempo hanno maturato una grande esperienza ed una profonda conoscenza di tutte le più importanti normative che interessano i diversi settori in cui si articola l'attività professionale dell'ingegneria e dell'architettura.

La Società opera come gruppo unico e omogeneo nella consapevolezza che solo l'unione di più professionalità e di più competenze specialistiche è oggi capace di offrire alla collettività un servizio sempre più completo e di elevata qualità.

L'attenzione alla Qualità, all'Ambiente, alla Salute e alla Sicurezza sul Lavoro

Fin dalla sua costituzione la Società ha sviluppato le attività nel rispetto di specifiche procedure interne predisposte in linea con i principi delle norme UNI EN ISO 9001 con riferimento alle quali, nel giugno del 2001, Tecnolav ha ottenuto la Certificazione di Qualità, estesa nel 2005 alla "*Validazione*" dei progetti di Opere Pubbliche per portare a sistema le relative specifiche attività sviluppate fin dal 2000.

Nel 2007 la Certificazione di Qualità è stata integrata con quella Ambientale (UNI EN 14001) e con quella di Sicurezza (OHSAS 18001) fino ad ottenere nello stesso anno, dall'ente certificatore, il "*Certificato di Eccellenza*" organizzativa.

L'attenzione alla Responsabilità Sociale d'Impresa

L'attenzione ai propri collaboratori ed ai portatori di interessi (*stakeholder*) è stata fin dall'origine elemento guida nello sviluppo della attività ed ha trovato un primo concreto riferimento nel 2005 con l'adozione del Codice Etico Aziendale.

Nel 2010 la Società ha conseguito la certificazione per la *Responsabilità Sociale d'Impresa* in linea con lo Standard SA8000 ed ha aderito all'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale **S.A.W.** (Social Accountability Watch).


L'attività associativa

Da marzo 2000 l'Organizzazione è associata all'OICE (Associazione delle Organizzazioni di Ingegneria e di Consulenza Tecnico - Economica) e da giugno 2005, dopo un periodo di adesione all'API (Associazione Piccole Imprese), all'Associazione degli Industriali della Provincia di Cagliari.

Nel 2010 Tecnolav ha aderito al "*Consorzio Leonardo*" Consorzio Stabile Europeo di Società di Ingegneria (Ingegneri Riuniti S.p.A., Keios S.r.l., Miccichè Mathis Associati S.r.l., Studio FC & RR Associati S.r.l., Lenzi Consultant S.r.l., Studio 80 Engineering S.r.l., Tecnolav Engineering S.r.l., Studio Ing. Martini S.r.l.), costituito alla fine del 2003 tra alcune società di progettazione nazionali che operavano, e che ancora oggi operano anche singolarmente, con elevati Standard di qualità nei settori dell'architettura, dell'ingegneria civile e dell'ingegneria ambientale.

I settori di attività

Le attività sono svolte principalmente nei settori dell'ingegneria civile, industriale ed infrastrutturale, con approccio multidisciplinare ed integrato, e con attenta valutazione economica degli interventi, dalle fasi di rilievo ed ideazione (con la redazione dei progetti preliminare, definitivo, esecutivo e costruttivo), al controllo

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 4 di 25

ed al management di realizzazione, al coordinamento della sicurezza, fino alla consegna al committente dell'opera compiuta.

In fase ideativa, particolare attenzione è posta alla definizione dei dettagli architettonici e tecnologici, nonché alla ricerca di materiali innovativi, di tecniche costruttive avanzate e di tecnologie all'avanguardia, in modo da assicurare:

- l'ottimizzazione delle scelte progettuali;
- la funzionalità dell'opera;
- l'economicità dei costi di costruzione;
- il rispetto dei tempi di realizzazione.

Le principali attività sviluppate

Le attività più frequentemente sviluppate sono le seguenti:

- **progettazione e direzione lavori** di opere di ingegneria nelle sue diverse specializzazioni (fabbricati civili, industriali e relativi impianti, acquedotti, fognature, strade, ferrovie e relativi impianti, opere d'arte);
- **servizi di P.M.** (Project Management);
- **servizi di P.C.M.** (Project Construction Management);
- **coordinamento delle attività di sicurezza** e di igiene sul lavoro in fase di progettazione e in fase di esecuzione di qualsiasi tipo di opera;
- **verifica**, per conto delle pubbliche amministrazioni, **di progetti** ai fini della **validazione** ai sensi degli articoli dal 46 al 59 del DPR 207/2010 e s.m.i..
- **consulenza** in materia di sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro;
- programmazione, progettazione, realizzazione e gestione di **servizi di supporto** organizzativo e logistico di **complessi commerciali**;
- **consulenza** nelle attività di organizzazione e gestione di piccole, medie e grandi aziende che operano nel settore della produzione di servizi;
- **studi di mobilità** e pianificazione dei sistemi di trasporto ferro-gomma;
- **supporto alle aziende** pubbliche e private nella gestione di attività tecniche, quale supporto all'Ufficio Tecnico, all'Ufficio di Progettazione o di Direzione Lavori, nella gestione di attività amministrative, quali raccolta e gestione dati e documentazione, e nella gestione delle attività connesse con la sicurezza e l'igiene sul lavoro, ivi compreso il ruolo di RSPP;
- programmazione, progettazione realizzazione e gestione di **servizi di supporto** organizzativo e logistico di **complessi turistici ed alberghieri**;
- **formazione** nei settori dell'ingegneria, della sicurezza, dell'igiene sul lavoro e delle opere pubbliche;
- **collaudo** di opere e consulenza al collaudo.

0.3 - L'articolazione dell'Organizzazione

Per sviluppare le attività la Società è articolata in 4 Settori produttivi (Progettazione, Direzione Lavori e Pilotage, Sicurezza e Consulenza, Validazione dei Progetti) ed in 3 Reparti Amministrativi di supporto (Personale e Amministrazione, Gare e Contratti, Approvvigionamenti e Logistica di sede).

I Settori ed i Reparti dipendono gerarchicamente dall'Amministratore Unico che svolge pure il ruolo di Direttore Tecnico dell'Organizzazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 254 del D.P.R. n. 207 del 05.10.2010 e s.m.i., e di Datore di Lavoro anche ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i.. La Sicurezza e la Salute dei lavoratori è assicurata dal Datore di Lavoro con il supporto del Servizio Prevenzione e Protezione.

Il Settore Validazione dei Progetti opera a supporto del Responsabile del Procedimento delle Pubbliche Amministrazioni nella verifica dei progetti ai fini della Validazione. Tali attività vengono svolte in totale autonomia e per esse il Responsabile del Settore svolge pure il relativo ruolo di Direttore Tecnico.

Sulla corretta applicazione del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, e sul Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale vigila un professionista esterno a ciò specificatamente incaricato.

0.4 - La Sede Legale e Amministrativa

L'intestazione della Società, l'indirizzo della Sede Legale e Amministrativa, i riferimenti telefonici, di posta elettronica, di partita IVA sono sotto indicati insieme con gli estremi del sito internet.

Tecnolav Engineering s.r.l. con socio unico - Località Saline di Stato – Via la Palma – 09126 Cagliari

Telefono: 070-380044

Fax: 070-9190483

Partita IVA: 02400800922

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 5 di 25

E-mail: tecnolav@tecnolav.it

Sito Internet: www.tecnolav.it

Dal 2009 la Società esplora il mercato estero del settore dell'ingegneria integrata con particolare riferimento alla Bulgaria ove nel 2011, a Sofia, ha attivato con alcuni partner un ufficio operativo in Shipka Strad 15 ove, attualmente, non opera personale dipendente. Attualmente la sede estera è gestita da "Consortio Leonardo". Dal 2016 l'amministratore unico ha fondato la start-up denominata Te.x (Te.x S.r.l.) che ha come missione lo sviluppo dell'ingegneria collaborativa.

0.5 - I presupposti per la Politica per la Responsabilità Sociale d'Impresa

La Società, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nei confronti della comunità sociale ed economica in cui opera, nel 2010 ha ampliato il sistema delle regole e delle procedure, che già possedeva, per garantire ancor meglio il rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo e dei lavoratori durante lo sviluppo dei Prodotti/Servizi. In linea con tali principi, e nella considerazione che già da tempo l'Organizzazione arricchiva il valore della produzione con comportamenti etici, è stato posto in essere un **Sistema di Gestione della "Responsabilità Sociale d'Impresa"** (SGRSI) fondato sui "requisiti" previsti dallo **Standard "SA8000:2014"**.

0.6 - La Politica per la Responsabilità Sociale d'Impresa

La Società ha l'obiettivo di diventare un punto costante di riferimento in ambito Regionale, Nazionale ed Internazionale tra le società e gli studi professionali che offrono servizi d'ingegneria integrata e di architettura di alta qualità ed orientati allo sviluppo sostenibile.

Nel suo operare ritiene fondamentale arricchire il valore dei propri prodotti/servizi, già caratterizzati da qualità intrinseca degli stessi, con caratteristiche non materiali, legate all'etica del ciclo produttivo, che guardano al rispetto dei diritti dell'uomo e dei lavoratori.

In linea con tali principi è stato adottato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa (SGRSI) composto da regole e da procedure capaci di assicurare che le attività necessarie per sviluppare i Prodotti/Servizi avvengano nel rispetto dei requisiti previsti dallo Standard SA8000.

In particolare Tec nolav si impegna ad assicurare il rispetto dei seguenti aspetti:

- non ricorrere, o dare sostegno, all'utilizzo di lavoro infantile;
- non ricorrere, o dare sostegno, all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato, e non chiedere al personale di pagare depositi di denaro o documenti di identità all'inizio dell'impiego;
- garantire luoghi di lavoro salubri e sicuri, realizzando misure efficaci per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in conseguenza di esso, con puntuale rispetto di quanto previsto dal D.Lgs 81/08 e s.m.i.;
- rispettare il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati e di poter fruire dei benefici della contrattazione collettiva;
- non ricorrere, o dare sostegno, ad alcuna forma di discriminazione del personale e non consentire comportamenti eticamente non corretti;
- non utilizzare, né tollerare, punizioni corporali, coercizioni o violenze verbali nei confronti del personale;
- rispettare rigorosamente l'orario di lavoro previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli impiegati degli studi professionali;
- rispettare le retribuzioni previste dal CCNL per gli impiegati degli studi professionali, e non ricorrere a rapporti di collaborazione capaci di condizionare la posizione contributiva dei lavoratori.

Al fine di assicurare la corretta gestione del *Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa* (SGRSI), e di provvedere al suo aggiornamento, l'Amministratore Unico ha fatto proprio il ruolo di "Senior Management" per SA8000. In tale ruolo, pertanto, vigila costantemente sull'attuazione di tutte le misure e di tutte le azioni necessarie affinché la *Politica per la Responsabilità Sociale d'Impresa* venga compresa, fatta propria ed applicata da ciascun collaboratore, e venga partecipata a tutte le parti interessate.

07 – Il coinvolgimento dei portatori di interessi

Nella fase di pianificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali portatori di interessi (lavoratori, clienti, istituzioni). Di seguito si riassumono gli aspetti più significativi che hanno caratterizzato tale coinvolgimento.

I lavoratori dell'Organizzazione ed il loro coinvolgimento

Il loro contributo è stato possibile grazie a numerosi momenti d'informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione dallo Standard SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un *Sistema di Responsabilità Sociale* è stata facilitata dalla messa a disposizione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 6 di 25

Durante la fase di pianificazione e predisposizione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale sono stati definiti, nell'organizzazione aziendale, i ruoli dei collaboratori che hanno l'autorità necessaria per svolgere le attività previste dallo Standard SA8000.

I lavoratori, nel mese di marzo 2010, hanno infatti eletto il “*Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000*” quale interfaccia fra le loro esigenze e quelle dell'Organizzazione.

Al fine di dare maggiore impulso alle attività, specie in fase di avvio del Sistema, e di assicurare il puntuale rispetto dei requisiti della norma, l'Amministratore Unico ha assunto il ruolo di “*Senior Management per la SA8000*” ed ha affidato al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione il ruolo di “*Senior Management per la Salute e la Sicurezza*” ai sensi della SA8000.

Nel primo anno di applicazione del *Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa* (SGRSI) il personale è stato coinvolto in specifici momenti informativi e formativi e, in linea con quanto previsto dal Bilancio SA8000 Rev. 00 di luglio 2010, nel mese di settembre 2011, ha condotto una “*indagine di clima interno*” per accertare il livello di conoscenza su cinque dei requisiti previsti dallo Standard SA8000 (*lavoro obbligato, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, pratiche disciplinari, retribuzione*), indagine ripetuta pure nel 2012, 2014, 2015, 2016, 2017. Un'ulteriore indagine è prevista entro il mese di giugno 2018.

Dopo settembre 2011 il personale è stato coinvolto in ulteriori specifici momenti informativi sullo stato di attuazione del Sistema, ivi compresa l'analisi dei risultati delle indagini di clima interno sviluppate.

Nel 2015, ai sensi dei punti 9.2, 9.3 e 9.4 della norma SA8000:2014, è stato costituito il “*Social performance team*”, composto dal “*Senior Management*” e dal “*Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000*”. Inoltre, ai sensi del punto 9.3 della norma SA8000:2014 è stato costituito il “*Comitato per la salute e la sicurezza*” composto dal “*Senior Management*” e dal “*RSPP*” che nel caso in questione coincide con il “*Senior Management per la Salute e la Sicurezza*”.

I clienti/fruitori dei Prodotti/Servizi

L'attenzione ai bisogni dei clienti/fruitori dei Prodotti/Servizi si è concretizzata, e si concretizza, oltre che con puntuale attenzione agli aspetti tecnici connessi alle attività da sviluppare, con l'impegno al rispetto, nel ciclo produttivo, delle risorse umane coinvolte, valore a cui il mercato, e la collettività più in generale, riconosce sempre maggiore importanza.

Le Istituzioni

L'Organizzazione ha assunto l'impegno di svolgere la propria attività andando oltre il semplice rispetto delle norme e delle leggi. In tale ottica, con le Pubbliche Amministrazioni, che generano una parte significativa del fatturato, ha attivato momenti di confronto per la raccolta di suggerimenti e di considerazioni utili. Particolare importanza riveste l'indagine “*Soddisfazione del Cliente*” che ogni anno viene condotta per accertare il livello di soddisfazione delle aspettative e per registrare ogni osservazione o suggerimento di miglioramento.


Al fine di rendere più incisivo (e proattivo) il coinvolgimento degli **stakeholders** maggiormente significativi (le Pubbliche Amministrazioni) nel 2014 si è provveduto a interessare gli stessi con specifica comunicazione scritta riepilogativa di tutte le informazioni riguardanti le principali azioni poste in essere dall'Organizzazione per assicurare il rispetto dei requisiti dello standard SA8000. Ciò anche la fine di recepire ogni possibile suggerimento di miglioramento.

0.8 - Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Il *Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa*, conforme allo Standard SA8000, come già detto, è stato certificato nel mese di luglio 2010. La certificazione è stata conseguita dopo quasi un anno di attività nel quale l'Amministratore Unico, credendo nell'importanza di vedere riconosciuto e certificato l'operato dell'Organizzazione in termini di Responsabilità Sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento dei processi interni allo Standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e le altre parti interessate. Con l'adozione di tale Sistema l'Organizzazione s'impegna a rispettare tutti i requisiti previsti dallo Standard SA8000, tutte le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa, nonché le disposizioni previste dagli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo Standard. S'impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di gestione aziendale relative ai requisiti dallo Standard SA8000.

Di seguito, per ciascun requisito, è riassunta la posizione aziendale.

- 1. Lavoro infantile:** dell'organizzazione aziendale fanno parte solo lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore o di laurea. L'Organizzazione non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- 2. Lavoro forzato o obbligato:** tutto il personale che opera per l'Organizzazione presta il proprio lavoro volontariamente.
- 3. Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività lavorative aziendali. Al riguardo è stato da tempo istituito il Servizio di Prevenzione e Protezione è stato nominato il relativo

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 7 di 25

Responsabile (RSPP). Tale Responsabile cura l'aggiornamento del *Documento di Valutazione di Rischi (DVR)* e del *Piano di Emergenza (PE)*, e provvede alla formazione del personale al fine pure di prevenire qualsiasi causa di pericolo. Al *Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione* è stato affidato anche il ruolo di *"Rappresentante della Direzione per la Salute e la Sicurezza"* ai sensi della SA8000.


4. **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** l'Organizzazione rispetta la libertà di ciascun lavoratore di formare o di aderire a sindacati, nonché il diritto alla contrattazione collettiva. A tutto il personale dipendente è applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale degli Studi Professionali.
5. **Discriminazione:** l'Organizzazione garantisce pari opportunità a tutti i collaboratori e non ammette alcuna forma di discriminazione.
6. **Procedure disciplinari:** nelle bacheche aziendali è affisso il *Codice Disciplinare* che descrive le azioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in materia disciplinare. L'obiettivo, oltre quanto previsto dalle norme, è quello di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori, e tra di essi e l'Organizzazione.
7. **Orario di lavoro:** l'impegno lavorativo settimanale, in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, è di 40 ore. Sono possibili contratti di lavoro part-time con orario ridotto concordato con il personale interessato. Il ricorso a lavoro straordinario può essere previsto solo in circostanze eccezionali di breve periodo.
8. **Retribuzioni:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato. Essa è proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto ed è capace di assicurare una vita dignitosa.

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, inoltre, prevede:

- una specifica procedura per l'affidamento delle forniture, che tenga pure conto della capacità dei fornitori di soddisfare i requisiti dello Standard SA8000;
- le modalità di conduzione dei *"Riesami della Direzione"* per verificare con cadenza annuale l'efficacia del SGRSI ai requisiti dello Standard, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza, ed individuare le azioni per il suo miglioramento;
- un sistema di comunicazione verso l'esterno per rendere noto con periodicità alle parti interessate gli obiettivi aziendali relativi ai requisiti dello Standard ed i relativi risultati [area specificatamente dedicata nell'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale (S.A.W. - *Social Accountability Watch*) attiva sul sito www.sawnet.info];
- l'informativa ai lavoratori sulla possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo, anche in forma anonima, all'organismo di certificazione nell'area specificatamente dedicata nell'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale (S.A.W. - *Social Accountability Watch*) attiva sul sito www.sawnet.info, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'Organizzazione non conformi allo Standard SA8000,

Nelle pagine che seguono vengono fornite, per ogni singolo requisito, informazioni qualitative e quantitative di dettaglio, nonché le azioni e gli obiettivi fissati per il loro rispetto. I dati caratteristici di alcuni requisiti vengono confrontati con gli obiettivi interni e, ove possibile, con valori medi esterni di riferimento (benchmark).

L'insieme delle informazioni raccolte fornisce alla Direzione Aziendale uno strumento utile per le attività di Riesame interno e facilita ai vari portatori d'interesse la conoscenza della Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale e, in particolare, la natura dei reali impegni assunti dall'Organizzazione.

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA				Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000				16/01/18	Pagina 8 di 25

1. Lavoro infantile

L'Organizzazione non ha mai utilizzato, ne' intende utilizzare o favorire, l'utilizzo di **lavoro infantile**, intendendo per "lavoro infantile" il lavoro effettuato da qualsiasi persona con meno di 15 anni di età (**bambino**). Qualora venisse a conoscenza di situazioni di tale utilizzo nel mondo esterno, l'Organizzazione adotterà appropriate azioni di rimedio orientate principalmente a sostenere la frequenza scolastica ed a prevenire l'esposizione a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute, o tali da pregiudicare l'armonico sviluppo.

L'Organizzazione non ha mai utilizzato, né intende utilizzare o favorire, l'utilizzo di **giovani lavoratori**, intendendo per "giovani lavoratori" qualsiasi persona con età superiore a quella del bambino (15 anni) ed inferiore a 18 anni.

L'Organizzazione riconosce l'importanza che il lavoro ha per gli uomini e per le donne. Esso, infatti, oltre che una opportunità di sviluppo professionale e di acquisizione di capacità tecniche, costituisce un importante fattore di crescita personale. Anche per tali motivi l'Organizzazione, nel rispetto delle normative regionali, nazionali e internazionali di riferimento, favorisce, l'inserimento nella propria organizzazione di giovani tecnici, diplomati o laureati, rendendosi disponibile ad ospitarli con Tirocini Formativi di Orientamento (TFO) supportati dalle amministrazioni comunali o con Piani di Inserimento Professionale (PIP) supportati dall'agenzia regionale del Lavoro. Analoga disponibilità viene offerta pure ai laureandi attraverso Progetti Formativi di Orientamento (PFO) d'intesa con la Facoltà di Ingegneria dell'Università di Cagliari.

Il numero di giovani coinvolti negli ultimi dieci anni e le previsioni 2018 sono indicati nella tabella che segue.

INSERIMENTI PER TIPOLOGIA DI INIZIATIVA									
Tipologia inserimento	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PIP				3**	2	1			
TFO		1*	1***+1**				1	2**	
PFO	1**	1**	2*	2***					2**

INSERIMENTI PER TIPOLOGIA DI INIZIATIVA									
Tipologia inserimento	2017	2018 (prev)							
PIP									
TFO	1***	2							
PFO	3**	3							

*Attivati ed in corso nell'anno indicato - **Attivati e conclusi nell'anno indicato - ***Conclusi nell'anno indicato

1.1 - L'adesione al programma "Master and Back"

Dal 2009 l'Organizzazione ha aderito al programma "Master and Back" avviato dalla Regione Sardegna per favorire il rientro nelle realtà produttive isolate dei giovani laureati sardi (età non superiore a 35 anni) che hanno concluso un percorso formativo e professionale di eccellenza fuori dal territorio regionale e che pertanto sono potenzialmente in grado di contribuire a migliorare la competitività del sistema economico locale e di favorire la coesione sociale. L'iniziativa, coerente con gli orientamenti comunitari che inseriscono le politiche dell'istruzione e della formazione al centro della creazione e della trasmissione delle conoscenze (elemento determinante per le potenzialità innovative della società), fa parte del POR Sardegna - Fondo Sociale Europeo 2007-2013.

L'Organizzazione ha aderito ai tre Avvisi pubblicati dalla Regione Sardegna rispettivamente per le annualità 2007-2008, 2009 e 2010-2011 seguendo i relativi indirizzi.

Il primo Avviso (2007-2008), infatti, prevedeva il sistema della "Borsa di Studio" con opzione per il successivo impegno aziendale all'assunzione del borsista, il secondo prevedeva l'assunzione a tempo determinato (12, 18 o 24 mesi) o a tempo indeterminato, il terzo l'assunzione a tempo determinato (12 o 24 mesi), o a tempo indeterminato, con parziale carico degli oneri per l'Organizzazione. Attualmente non è più possibile partecipare al programma, poiché Tecnolav ha raggiunto il numero massimo di candidati finanziabili secondo le regole imposte dal bando della Regione.

Il personale inserito in Organizzazione con "percorso di rientro" è sotto sintetizzato per Avviso.

AVVISO	N. ins.	Data inserimento	Tipologia inserimento	Durata	Provvedimento a scadenza	Note
2007-2008	1	31/01/08	Borsa di studio	Biennale	Ass. tempo indet.	Dimessa ad Ottobre 2017

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA		Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000		16/01/18	Pagina 9 di 25

2009	1	01/06/10	Assunzione	Tempo ind.	Non possibile	<i>Dimesso 18.02.11</i>
	1	15/07/10	Assunzione	2 anni		<i>Rapp. ultim. 14.07.12</i>
	1	01/10/10	Assunzione	Tempo ind.	Non possibile	<i>Dimesso 12.11.10</i>
2010-2011	1	03/04/12	Assunzione	Tempo ind.		Oggi Dipendente
	1	03/04/12	Assunzione	Tempo ind.		<i>Dimesso 22.03.13</i>
Totale		6				attuali: 1

1.2 - Composizione dell'organico aziendale

L'organico aziendale, alla data di compilazione del presente Bilancio (16 gennaio 2018), è composto da 9 dipendenti articolati per titolo di studio e fascia d'età come sotto indicato. Dei 9, 3 (1 diplomati e 2 laureati) operano con contratto part time, di cui 1 (laureato) al 75% (30 ore di lavoro settimanali) 1 (diplomato) al 50% (20 ore di lavoro settimanali) e 1 (laureato) opera con contratto part time al 70% (28 ore di lavoro settimanali).

ARTICOLAZIONE DEL PERSONALE PER FASCE D'ETA' E TITOLO DI STUDIO								
TITOLO STUDIO	FASCE D'ETA'							Età media
	<=25	>25 <=30	>30 <=35	>35 <=40	>40 <=45	>45 <=50	>50	
Diploma scuola media superiore (n. 3)	0	0	0	0	1*	2	0	47
Diploma di Laurea (n. 6)	0	0	2**	1	0	1***	2	42,5
Totale	0	0	2	1	1	3	2	44,75

* di cui 1 Part time all'50% (20 ore di lavoro settimanali)

** di cui 1 Part time all'75% (30 ore di lavoro settimanali)

*** di cui 1 Part time all'70% (28 ore di lavoro settimanali)

La tabella che segue riepiloga il personale per livello contrattuale d'inquadramento

TITOLO STUDIO	Livello di inquadramento					
	1°super	1°	2°	3°	4°	5°
Diploma scuola media sup. (n. 3)	0	0	0	2**	1***	0
Diploma di Laurea (n. 6)	2	0	2*	2**	0	0
Totali	2	0	2	4	1	0


** di cui 1 Part time all'50% (20 ore di lavoro settimanali) e 1 Part time al 70% (28 ore di lavoro settimanali)

*** di cui 1 Part time all'75% (30 ore di lavoro settimanali)

A tutto il personale dipendente viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli studi professionali.

OBIETTIVO 2017 ed Azioni

OBIETTIVO	Sensibilizzare il personale sulle tematiche relative ai diritti dei bambini e dei giovani lavoratori
AZIONI	Supporto o sponsorizzazione di iniziative ludico-educative di Onlus o ONG
RISORSE	Contributo aziendale: 500 euro
TEMPO	Entro dicembre 2017
RESPONSABILE	Rappresentante SA8000 per la Direzione
INDICATORE	Raggiungimento dell'Obiettivo: 100%

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 10 di 25

2. Lavoro Obbligato

Tutti i dipendenti dell'Organizzazione prestano le attività lavorative volontariamente. L'Organizzazione, infatti, non ammette che le prestazioni vengano eseguite dietro minaccia di una qualsiasi ritorsione o addebito. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'Organizzazione s'impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato e dalle norme e leggi di riferimento. Anche in virtù di quanto sopra, nessun lavoratore ha mai lasciato in Organizzazione depositi di denaro o copie originali di documenti.

In occasione dell'assunzione di nuovi collaboratori, l'Organizzazione mette a disposizione di ciascuno di essi copia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e copia del Codice Etico aziendale. Provvede inoltre alla formazione in materia di Sicurezza e Salute sul Lavoro ed a quella relativa alla conoscenza del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza e del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale. Una informazione di analoga natura, seppur di contenuto più limitato, viene fornita anche ai neo diplomati, neo laureati o laureandi che vengono ospitati temporaneamente con Tirocini Formativi di Orientamento (TFO), con Piani di Inserimento Professionale (PIP) o attraverso Progetti Formativi di Orientamento (PFO).

L'Organizzazione non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella propria missione. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi. L'ammontare dell'anticipo concesso è previsto venga evidenziato in busta paga. Fino alla data di compilazione del presente Bilancio (16 gennaio 2018), comunque, nessun dipendente ha chiesto un anticipo dello stipendio.


L'Organizzazione può altresì corrispondere, ove richiesto, un anticipo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR). Fino alla data di compilazione del presente Bilancio (16 gennaio 2018), comunque, nessun dipendente ha chiesto un anticipo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

2.1 - Indagine di clima interno.

Al fine di acquisire una ulteriore conoscenza della percezione dei lavoratori sulla volontarietà del loro lavoro, sui loro rapporti interpersonali e professionali e sul livello di soddisfazione e motivazione, nel 2017, in analogia a quanto effettuato negli anni precedenti, verrà condotta una nuova "indagine di clima". Nel mese di giugno 2018 verrà distribuito un questionario da compilare in forma anonima e da inserire in apposito contenitore. La raccolta dei questionari compilati verrà completata entro il mese. L'analisi dei risultati, e la loro comparazione con quelli registrati nell'indagine 2017, avverrà nello stesso mese e l'adozione delle misure ritenute utili avverrà entro l'anno.

OBIETTIVO 2018 ed Azioni

OBIETTIVO	Migliorare il clima aziendale ed i rapporti interpersonali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione in termini di soddisfazione e motivazione dei dipendenti
AZIONE	Predisposizione ed adozione, sulla base dei risultati dell'indagine svolta, di un piano di miglioramento del clima aziendale concordato con i lavoratori
RISORSE	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine
TEMPO	Entro dicembre 2018
RESPONSABILE	Rappresentante SA8000 per la Direzione
INDICATORE	Tasso di soddisfazione del personale con riferimento ai questionari compilati
TARGET	Tasso di soddisfazione del personale: >80%

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA					Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000					16/01/18	Pagina 11 di 25

3. Salute e Sicurezza

Le problematiche connesse con la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è posta da sempre al centro dell'attenzione aziendale al fine di garantire ai lavoratori, e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali, un luogo di lavoro sicuro e salubre. Diverse iniziative e misure specifiche sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Sotto si riassumono le più significative:

- è stato costituito il "Servizio Prevenzione e Protezione" ed è stato nominato il Responsabile;
- è stato nominato il "Medico Competente";
- i lavoratori hanno nominato il "Rappresentante dei lavoratori" il quale viene costantemente coinvolto in tutte le attività aziendali ed in particolare in quelle connesse con la gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- al "Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione" l'Amministratore Unico ha affidato il ruolo di "Rappresentante della Direzione per la Salute e la Sicurezza" ai sensi della SA8000;
- è stato predisposto il "Documento di Valutazione dei Rischi" (DVR); l'ultimo aggiornamento è del 30.04.14 (Rev. 11); la Rev. 00 è stata adottata il 15.06.98;
- è stato predisposto il "Piano di Emergenza" (PE); l'ultimo aggiornamento è del 30.04.14 (Rev. 10), la Rev. 00 è stata adottata il 21.06.98; la Squadra di Emergenza è stata ricomposta con decorrenza 01.01.14;
- il DVR contiene il "Programma delle Misure di Miglioramento" che annualmente viene aggiornato, e che contiene gli interventi più significativi da tenere sotto controllo per migliorare le condizioni di sicurezza dei luoghi di lavoro e migliorare la salubrità dei locali. Il "Programma delle Misure di Miglioramento" per l'anno 2015 è stato approvato nel Riesame della Direzione del 18.12.2014;
- con cadenza annuale vengono eseguite prove di evacuazione della sede (l'ultima il 27.11.2014);
- un piano di sorveglianza sanitaria consente di tenere sotto controllo gli accertamenti sanitari previsti per ciascun dipendente in funzione delle mansioni svolte;
- ogni anno viene predisposto un piano della formazione del personale che comprende anche quella di aggiornamento e sensibilizzazione alle problematiche connesse con la salute e la sicurezza sul lavoro;
- è stato costituito il "Social performance team", composto dal "Senior Management" e dal "Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000";
- è stato costituito il "Comitato per la salute e la sicurezza" composto dal "Senior Management" e dal "Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione".
- È stata aggiornata la "Valutazione dei rischi di responsabilità sociale". La stessa è stata oggetto di condivisione in occasione del Riesame della Direzione del 22/12/2017 in cui si è osservato che la maggior parte delle integrazioni e modifiche hanno riguardato i rischi legati alla salute e sicurezza dei lavoratori. Il rischio è stato comunque valutato basso o medio. La revisione è approvata dalla Direzione.

3.1 - Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Tenuto conto dell'attenzione rivolta alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività sviluppate, in ambito aziendale non si sono mai registrate malattie professionali. Nell'aprile del 2016 è stato registrato un infortunio sul lavoro generato da coinvolgimento in incidente stradale mentre rientrava alla sede di lavoro a seguito di un sopralluogo. Tale infortunio è stato trattato come previsto dalle norme. Dal 2011 è stata adottata una specifica procedura Operativa per la Gestione degli Infortuni sul Lavoro.

3.2 - Attività di prevenzione e formazione

I risultati ottenuti sono legati alla consapevolezza che i singoli collaboratori hanno sulle problematiche di sicurezza e di igiene del lavoro, problematiche che sono oggetto di analisi anche in specifiche attività professionali di consulenza alle aziende. Ciò nonostante, un ruolo importante è attribuito alla formazione che con continuità viene erogata a tutto il personale. Ai nuovi collaboratori viene assicurata una specifica formazione di base a cura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione. Tutto il personale, ogni anno, partecipa a momenti formativi/informativi gestiti dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione. La formazione riguarda sia la sicurezza nella sede, sia nelle attività che si sviluppano fuori dalla sede, sia il pronto soccorso, l'antincendio e la gestione delle emergenze, sia i Dispositivi di protezione individuale (DPI). Le attività di formazione e di prevenzione vengono sistematicamente definite in collaborazione con il Rappresentante dei Lavoratori.

La tabella che segue indica le ore di formazione in materia di sicurezza erogata mediamente a ciascun dipendente negli ultimi 10 anni e quella prevista per il 2018.

ORE DI FORMAZIONE SULLA SICUREZZA (media/dipendente)											
Anno	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (prev)
Ore	5	5	5,3	5,4	5,5	5,7	5	6+4	6+2+4	6+6+4	6+40+4
Dipendenti	10	10	14	15	17	15	12	3+1	1+4+2	3+2+1	3+1+1

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 12 di 25

dipendenti al mese di dicembre dell'anno indicato e previsti il 16/01/2018 per l'anno in corso

Nel 2017 2 dipendenti hanno fatto l'aggiornamento dei Preposti di 6 ore (1 dipendente non era più presente nello staff perciò non si è potuto dare corso alla sua formazione) 2 dipendenti hanno fatto la formazione di 6 ore, 1 dipendente ha fatto la formazione specifica di 4 ore del RLS Nel 2018 sono previste 6 ore per formazione specifica di tre dipendenti, aggiornamento dei RSPP (40 ore), aggiornamento del RLS (4 ore), formazione addetti alle emergenze per 5 lavoratori.

Tutti i dipendenti sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali (DPI) utilizzati per le visite in cantiere o presso le aziende. Specifiche Procedure Operative definiscono puntualmente le modalità da seguire al fine di prevenire il rischio di incidenti. Ogni anno tutto il personale partecipa ad una "prova di evacuazione" della Sede.

3.3 - Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive

L'attenzione dell'Organizzazione in materia di salute e di sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende anche alle aree aziendali non produttive (spazi comuni di sosta e servizi igienici), nelle quali è assicurata sicurezza e pulizia. L'accertamento dello stato di pulizia e di manutenzione della sede viene effettuato due volte l'anno (a gennaio ed a luglio) in linea con quanto previsto dal "Programma delle Misure di Miglioramento" inserito nel DVR.

3.4 - Le azioni rivolte all'esterno

In materia di Sicurezza e Salute sul Lavoro un Settore aziendale cura specifiche attività di consulenza che interessano prevalentemente la copertura del ruolo di Responsabile del Servizio Prevenzione Protezione (RSPP), o attività di supporto al RSPP, la compilazione del DVR, la compilazione del PE, lo sviluppo di prove di evacuazione, o il supporto al RSPP in tali prove, la formazione del personale. Tali attività vengono sviluppate nella consapevolezza della necessità di far crescere sempre più in tutto il personale (dal Datore di Lavoro ai singoli addetti) le conoscenze di base, e la sensibilità alle problematiche legate alla sicurezza ed alla salute sul lavoro, al fine di contribuire a prevenire le cause che abitualmente generano incidenti sul lavoro o malattie professionali.

Specifiche attività di sensibilizzazione vengono poste in essere anche nello sviluppo del ruolo di *Coordinatore della Sicurezza in fase di Esecuzione* delle opere (CSE) con riunioni periodiche del personale nelle quali vengono presentati i fatti accertati durante le visite in cantiere. Durante ciascuna di tali visite, infatti, vengono raccolti in specifiche schede gli aspetti sui quali si è rilevata carenza in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Con periodicità mensile tali dati vengono riepilogati per individuare le manchevolezze più frequenti sulle quali attivare azioni di sensibilizzazione, informazione o formazione. Il tutto nella considerazione che l'attenzione al problema della sicurezza e della salute sul lavoro è ancora oggi generalmente insufficiente e che spesso le attività di sensibilizzazione, informazione o formazione vengono considerate una distrazione dalle attività lavorative ed un costo aggiuntivo.

L'impegno su tali attività trova riscontro in specifici "obiettivi" che annualmente l'Organizzazione si pone in materia di sicurezza con riferimento alle attività rivolte all'esterno. Tra questi si sottolineano:

- il numero di visite nei cantieri in cui TecnoLav svolge il ruolo di CSE rispetto ai giorni di lavoro;
- le riunioni di sicurezza nei cantieri in cui TecnoLav svolge il ruolo di CSE rispetto ai giorni di lavoro;
- gli infortuni al personale che opera nei cantieri in cui TecnoLav svolge il ruolo di CSE;
- le sanzioni a carico di TecnoLav relative al ruolo di CSE;
- gli infortuni al personale che opera nelle aziende in cui TecnoLav svolge il ruolo di RSPP;
- le sanzioni a carico di TecnoLav relative al ruolo di RSPP.


L'analisi dei risultati ottenuti consentono di individuare le azioni di miglioramento da intraprendere.

3.5 - Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro.


Al fine di approfondire ulteriormente la conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel 2018, in analogia a quanto effettuato negli anni precedenti, verrà condotta una nuova "indagine di clima". Entro il mese di giugno 2018 verrà distribuito un questionario da compilare in forma anonima e da inserire in apposito contenitore. La raccolta dei questionari compilati verrà completata entro il mese di giugno. L'analisi dei risultati, e la loro comparazione con quelli registrati nell'indagine dell'anno precedente, avverrà nel mese di giugno e l'adozione delle misure ritenute utili avverrà nel 2018.

OBIETTIVO 2018 ed Azioni

OBIETTIVO	Assenza di infortuni
AZIONI	1-Predisposizione ed adozione del "Programma delle Misure di Miglioramento" 2- Tenere alto il clima aziendale in materia di sicurezza e salute del lavoro
RISORSE	1-Servizio Prevenzione e Protezione 2-Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	<i>BILANCIO SA8000</i>	16/01/18	Pagina 13 di 25

TEMPO	1- Intero anno 2018 per l'attuazione del "Programma" 2018, e entro dicembre 2018 per la predisposizione e l'adozione del "Programma" per il 2019 2-Intero anno 2018
RESPONSABILE	Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (<i>Rappresentate della Direzione per la Salute e la Sicurezza per SA8000</i>)
INDICATORI	1-Attuazione rigorosa del " <i>Programma delle Misure di Miglioramento</i> " 2-Tasso di percezione della sicurezza (con riferimento ai questionari compilati)
TARGET	1-Attuazione al 100% 2-Tasso di percezione della sicurezza: >80%

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 14 di 25

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'Organizzazione rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire alle organizzazioni sindacali, nonché il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

In Organizzazione non sono presenti rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori e nessun lavoratore ha chiesto l'addebito in busta paga di trattenute sindacali. L'Organizzazione, comunque, su richiesta del Rappresentante dei Lavoratori, mette a disposizione la sala riunioni aziendale per consentire di dibattere gli argomenti ritenuti di interesse.

4.1 - Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di categoria (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli studi professionali).

4.2 - Lavoratori e sindacati


In Organizzazione non si sono mai registrate problematiche che abbiano potuto richiedere discussioni o l'intervento dei sindacati di categoria. Le attività aziendali si sviluppano in un clima di collaborazione costruttiva che ha consentito di non accendere contenziosi di alcun tipo.

4.3 - Percezione della libertà di associazione e conoscenza del CCNL

Al fine di approfondire ulteriormente la conoscenza della percezione dei lavoratori sulla libertà di associazione e sulla conoscenza del CCNL ad essi applicato, nel 2018, in analogia a quanto effettuato negli anni precedenti, verrà condotta una nuova "indagine di clima". Entro il mese di giugno 2018 verrà inviato un questionario da compilare in forma anonima. La raccolta dei questionari compilati verrà completata entro il mese di giugno. L'analisi dei risultati, e la loro comparazione con quelli registrati nell'indagine dell'anno precedente, avverrà entro il mese successivo e l'adozione delle misure ritenute utili avverrà nel 2018.

OBIETTIVO 2018 ed Azioni

OBIETTIVO	Migliorare ulteriormente il clima aziendale e la conoscenza del CCNL
AZIONE	Predisposizione ed adozione di un "Piano di Miglioramento" del clima aziendale, concordato con i lavoratori sulla base dei risultati dell'indagine svolta.
RISORSE	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine e di predisporre il "Piano di Miglioramento" del clima aziendale
TEMPO	1-Conclusione dell'indagine entro giugno 2018 2-Adozione del "Piano di Miglioramento" entro il 2018
RESPONSABILE	Responsabile del Reparto Personale
INDICATORE	1-Tasso di conoscenza del CCNL (con riferimento ai questionari compilati)
TARGET	1-Tasso di conoscenza del CCNL : >80%

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA		Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000		16/01/18	Pagina 15 di 25

5. Discriminazione

L'Organizzazione garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire. Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti degli studi professionali e negli accordi integrativi. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti. L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale. L'Organizzazione non interferisce con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

5.1 - La presenza femminile in Organizzazione

La Regione Sardegna testimonia tassi di disoccupazione significativi e differenti tra uomini e donne. I dati relativi 2011 al 2018 sono sotto indicati (valori espressi in migliaia)

Regione Sardegna: tassi di occupazione						
	Anno 2011			Anno 2012		
	TOTALE (%)	UOMINI	DONNE	TOTALE (%)	UOMINI	DONNE
Occupati	602 (86,49)	358 (59,47%)	244 (40,53%)	595 (84,52)	349 (58,66%)	246 (41,34%)
In cerca occupazione	94 (13,51)	52 (55,32%)	42 (44,68%)	109 (15,48)	63 (57,80%)	46 (42,20%)
Totale Forza lavoro	696	410 (58,91%)	286 (41,09%)	704	412 (58,52%)	292 (41,48%)

Nel 2012, rispetto al 2011, è aumentato di due punti percentuali il numero di persone in cerca di occupazione. La situazione è peggiorata in misura maggiore per le donne per le quali l'incremento è stato del 2,48%.

Regione Sardegna: tassi di occupazione						
	Anno 2013			Anno 2014		
	TOTALE (%)	UOMINI	DONNE	TOTALE (%)	UOMINI	DONNE
Occupati	552 (82,51)	327 (59,24%)	225 (40,76%)	549 (81,33)	323 (58,88%)	226 (41,12%)
In cerca occupazione	117 (17,49)	71 (60,68%)	46 (39,31%)	126 (18,67)	73 (57,93%)	53 (42,06%)
Totale Forza lavoro	669	398 (59,49%)	271 (40,51%)	675	396 (58,66%)	279 (41,34%)

Nel 2013, rispetto al 2012, è aumentato di due punti percentuali il numero di persone in cerca di occupazione. La situazione è peggiorata in misura maggiore per le donne per le quali il decremento è stato del 2,89%.


Nel 2014, rispetto al 2013, è aumentato di 1,18 punti percentuali il numero di persone in cerca di occupazione. La situazione è peggiorata in misura maggiore per le donne per le quali l'incremento è stato del 2,75%.

Regione Sardegna: tassi di occupazione						
	Anno 2015			Anno 2016		
	TOTALE (%)	UOMINI	DONNE	TOTALE (%)	UOMINI	DONNE
Occupati	574 (83,31)	334 (83,71%)	240 (82,76%)	547 (80,87)	314 (81,56)	223 (79,93)
In cerca occupazione	115 (16,69)	65 (16,29%)	50 (17,24%)	127 (19,13)	71 (18,44)	56 (20,07)
Totale Forza lavoro	689	399 (58,91%)	290 (42,09%)	675	397 (57,98)	278 (42,02)

Nel 2017, rispetto al 2016, la forza lavoro aumentata di circa 5 punti percentuali L'aumento ha riguardato la forza lavoro sia maschile che femminile, quest'ultima è aumentata di 6 punti percentuali

Regione Sardegna: tassi di occupazione			
	Anno 2017		
	TOTALE (%)	UOMINI	DONNE
Occupati	677 (85,47%)	399 (85,62%)	278 (85,53%)
In cerca occupazione	115 (14,52%)	67 (14,37%)	47 (14,46%)
Totale Forza lavoro	792	466 (58,83%)	325 (41,03%)

In TecnoLav la situazione dell'occupazione, alla data di compilazione del presente Bilancio (16 Gennaio 2018), è quella sotto indicata.

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 16 di 25

OCCUPATI IN TECNOLAV			
Periodo	TOTALE	UOMINI	DONNE
Maggio 2013	15	10 (66,66%)	5 (33,33%)
Gennaio 2014	13	10 (76,92%)	3 (23,08%)
Marzo 2015	12	9 (75,00%)	3 (25,00%)
Gennaio 2016	12	9 (75,00%)	3 (25,00%)
Gennaio 2017	10	9 (90,00%)	1 (10,00%)
Gennaio 2018	9	9(100%)	0

La tabella che segue indica l'evoluzione del numero dei dipendenti negli ultimi 10 anni e la situazione al 16 Gennaio 2018

ANDAMENTO OCCUPATI IN TECNOLAV			
	TOTALE	UOMINI	DONNE
2007	8	6 (75%)	2 (25%)
2008	11	6 (54,55%)	5 (45,45%)
2009	10	5 (50%)	5 (50%)
2010	14	7 (50%)	7 (50%)
2011	15	8 (53,33%)	7 (46,67%)
2012	17*	10 (58,82%)	7 (41,18%)
2013	15**	10 (66,66%)	5 (33,33%)
2014	13***	10 (76,92%)	3 (23,08%)
2015	12****	9 (75,00%)	3 (25,00%)
2016	12*****	9 (75,00%)	3 (25,00%)
2017	10 *°	9 (90,00%)	1 (10,00%)
2018	9**°	9(100%)	

* Dipendenti a dicembre 2012 - ** Dipendenti al 30 aprile 2013 - *** Dipendenti al 23 gennaio 2014 ****Dipendenti al 31 marzo 2015

*****Dipendenti all'11 Gennaio 2016 , °Dipendenti al 16 gennaio 2017. **° dipendenti al 16 gennaio 2018

Nel 2017 vi è stata una riduzione degli occupati donne rispetto al 2016 dovuta alle dimissioni nel mese di di una dipendente (con livello 2, con contratto part-time).

La tabella che segue indica per sesso i livelli contrattuali di inquadramento all'atto di compilazione del presente Bilancio (16 Gennaio 2018).


SESSO	1^ s	1^	2^	3^	4^	Totale
Uomini	2	0	2	4	1	9
Donne	0	0	0	0	0	0
Totale	2	0	2	4	1	9

5.2 - Lavoratori stranieri in Organizzazione

In Tecnolav non opera avvalendosi di alcun lavoratore straniero.

OBIETTIVO 2018 ed Azioni

OBIETTIVO	Aumentare il numero di presenze femminili in forza a gennaio 2018
AZIONE	Valorizzare le risorse femminili attualmente impiegate
RISORSE	Rappresentante dei Lavoratori
TEMPO	Intero 2018
RESPONSABILE	Responsabile Reparto Personale
INDICATORE	Numero donne dipendenti
TARGET	Numero donne dipendenti >20%

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 17 di 25

6. Pratiche Disciplinari

Il clima collaborativo esistente tra il personale, tra il personale ed i Responsabili di Settore e di Reparto e l'Amministratore Unico, ha portato a far sì che nessun provvedimento disciplinare sia stato mai adottato.

Nelle bacheche aziendali è comunque esposto il "Codice Disciplinare" che descrive le norme disciplinari contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

6.1 - Reclami

Il clima collaborativo di cui si è detto al punto precedente ha portato a far sì che non si sia mai registrato, da parte di un qualsiasi dipendente, un reclamo relativo ad abusi di qualsiasi tipo (abusi fisici, verbali o di carattere sessuale). Ciascun lavoratore può comunque proporre in forma anonima qualsiasi tipo di reclamo inserendo lo stesso in specifico contenitore presente nell'ambito della segreteria, o segnalandolo all'organismo di certificazione nell'area specificatamente dedicata nell'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale (S.A.W. - *Social Accountability Watch*) sul sito www.sawnet.info.

6.2 - Indagine sul clima interno

Al fine di approfondire ulteriormente la conoscenza sulla consapevolezza dei lavoratori in materia di disciplina nel 2018, in analogia a quanto effettuato negli anni precedenti, verrà condotta una nuova "indagine di clima". Entro il mese di giugno 2018 verrà distribuito un questionario da compilare in forma anonima. La raccolta dei questionari compilati verrà completata entro il mese di giugno. L'analisi dei risultati, e la loro comparazione con quelli registrati nell'indagine dell'anno precedente, avverrà entro il mese di successivo e l'adozione delle misure ritenute utili avverrà nel 2018.

OBIETTIVO 2018 ed Azioni

OBIETTIVO	Migliorare ulteriormente la conoscenza sui concetti della disciplina per il miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'Azienda
AZIONE	Adozione di iniziative informative/formative specifiche in funzione dei risultati della "indagine sul clima interno"
RISORSE	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati della "indagine sul clima interno"
TEMPO	1-Conclusione dell'indagine entro giugno 2018 2-Adozione di iniziative informative/formative specifiche entro il 2018
RESPONSABILE	Rappresentate dei Lavoratori per SA8000
INDICATORE	Tasso di conoscenza dei concetti sulla disciplina e sulla soddisfazione del personale (con riferimento ai questionari compilati)
TARGET	Tasso di conoscenza e soddisfazione del personale: >80%

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 18 di 25

7. Orario di lavoro

La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è disciplinata dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali. Le 40 ore sono articolate su 5 giorni (dal lunedì al venerdì) dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 16,00 alle 20,00. La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi è concordata con i lavoratori. Al fine di consentire la fruizione dei permessi previsti dal CCNL (40 ore per orario settimanale articolato su 5 giorni e 32 ore per festività soppresse), nel mese di giugno 2010 è stato sottoscritto tra l'Amministratore Unico ed il personale un accordo che prevede di fruire di un'ora di permesso tutti i venerdì dell'anno, anticipando l'uscita serale di un'ora. Le restanti 24 ore possono essere fruite in gruppi di 4 ore entro il secondo giorno lavorativo del bimestre successivo a quello di maturazione. Nello stesso accordo è stato previsto che nei mesi di luglio, agosto e settembre il venerdì sera l'orario venga articolato dalle ore 15.00 alle ore 19.00 (anticipate alle 18.00 in virtù dell'accordo sulle modalità di fruizione dei permessi).

7.1 - La fruizione dei permessi

L'andamento degli ultimi 9 anni è evidenziato nella tabella che segue insieme con le previsioni del 2018:

ANDAMENTO FRUIZIONE PERMESSI								
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
46,01%	87,72%	94,08%	96,98%	67,32%	95,20%	88%	83%	91%

ANDAMENTO FRUIZIONE PERMESSI								
2018 (obiettivo)								
90%								

Gli incrementi registrati dal 2010 in poi sono legati all'applicazione dell'accordo di giugno 2010, accordo che ha consentito di affrontare il 2011 con un contenuto numero di ore residue non fruite. Un ulteriore miglioramento è stato raggiunto nel 2012. A fronte di un obiettivo ">95%" si è ottenuto il 96,98%. Ciò è da legarsi al fatto che la situazione di crisi verificatasi nel secondo semestre del 2012 ha consentito di far fruire al personale tutte le ore di permesso pregresse e gran parte di quelle maturate nell'anno. Nel 2013 l'applicazione della CIG non ha consentito una adeguata pianificazione delle ore di permesso, condizionate peraltro nella quantità globale dall'entità delle ore di CIG. Non è stato inoltre possibile ottenere i benefici dell'accordo di giugno 2010 poiché molti venerdì sono stati interessati dalla CIG. Tali fatti han fatto sì che, a fronte di un obiettivo ">95%", si sia registrato il 67,32%, riferito peraltro alle ore di permesso maturate nell'anno.

Nel 2015 non è stato raggiunto l'obiettivo di 90% per soli 2 punti percentuale. Ciò è dovuto al fatto che i dipendenti in part time non hanno potuto fruire di tutte le ore di permesso.

Per il 2016 non è stato raggiunto l'obiettivo di un valore minimo di ore di permessi fruiti maggiore del 90% sul totale, dovuto anche al periodo di malattia per infortunio di un dipendente.


Nel 2017 è stato superato di un punto percentuale l'obbiettivo del 90% di ore permesso fruite sul totale.

7.2 - Il lavoro straordinario

Il lavoro straordinario viene effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali e nel rispetto dei tetti previsti dal CCNL. Qualora richiesto dal personale, lo stesso recupera le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate. Il lavoro straordinario posto a pagamento è remunerato secondo quanto previsto dal CCNL. Nel 2015, 2016 e 2017 non è stato chiesto lavoro straordinario.

7.3 - Ferie

Le ferie del personale vengono concordate con i singoli dipendenti in funzione delle rispettive esigenze. Di norma gli uffici rimangono chiusi per due settimane a cavallo di Ferragosto, nell'ultima settimana di dicembre e nella prima settimana di gennaio. In tale periodo tutto il personale è in ferie, fatte salve eventuali specifiche esigenze aziendali. L'andamento percentuale delle ferie fruite per anno durante gli ultimi 8 anni è evidenziata nella tabella che segue insieme con le previsioni del 2018.

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 19 di 25

ANDAMENTO FRUIZIONE FERIE								
2009*	2010*	2011*	2012**	2013***	2014**	2015	2016 *	2017**
50,24%	66,01%	68,67%	93,33%	87,39	86,58%	79%	63%	66%

ANDAMENTO FRUIZIONE FERIE								
2018 (obiettivo)								
90%								

* (Totale ferie fruita nell'anno – ferie fruita relative anno precedente)/ferie maturate nell'anno

** Totale ferie fruita nell'anno/(ferie maturate nell'anno + ferie residue anni precedenti)

*** Totale ferie fruita nell'anno/ Totale ferie maturate nell'anno


Come può osservarsi la percentuale di ferie fruita è cresciuta significativamente fino al 2012. L'incremento è dovuto all'attenta programmazione avviata dal 2010 tendente pure ad assorbire nel tempo le ferie pregresse non fruita. Nel 2012, l'obiettivo era ">70%". Nel 2013, l'obiettivo era ">95%". Il valore percentuale era così calcolato: (Totale ferie fruita nell'anno – ferie fruita relative anno precedente)/ferie maturate nell'anno. Di fatto, nel 2012, la situazione di crisi verificatasi nel secondo semestre ha consentito di far fruita al personale tutte le ferie pregresse e gran parte di quelle maturate nell'anno, fino a raggiungere un valore del 93,33% di ferie fruita rispetto al totale di ferie pregresse non godute e maturate nell'anno. Nel 2013 l'applicazione della CIG non ha consentito una adeguata pianificazione delle giornate di ferie, condizionate peraltro nella quantità globale dall'entità delle ore di CIG. Ciò ha comportato che, a fronte di un obiettivo ">95%", si sia registrato un valore inferiore (87,39%), peraltro riferito alle ferie maturate nell'anno.

Nel 2014 la riduzione del personale e dei collaboratori esterni ha determinato la necessità di ridistribuire le attività tra i dipendenti. Ciò ha comportato che, a fronte di un obiettivo previsto ">90%", si sia registrato un valore inferiore (86,58%) Nel 2015 non è stato raggiunto l'obiettivo di 90% per soli 11 punti percentuale. Si rileva che la maggior parte del personale ha usufruito dei giorni di ferie per il 70-80%. Tale percentuale in alcuni casi si riduce per i dipendenti in part time.

Per il 2016 e nel 2017 non è stato raggiunto l'obiettivo minimo di giorni di ferie fruiti maggiore del 90% sul totale, ma nel 2017 si rileva un aumento di 3 punti percentuale. Il calcolo avviene sommando le ferie maturate nell'anno alle ferie residue dell'anno precedente; Il totale viene rapportato sul totale ferie godute. Se si calcolasse il dato ferie godute/ferie maturate nell'anno, si otterrebbe una media pari a 91%.

OBIETTIVI 2018 ed Azioni

OBIETTIVI	1-Non ricorrere a lavoro straordinario; 2-Ridurre le ore di permesso e di ferie non fruita
AZIONI	Attenta gestione del personale da parte dei Responsabili di Settore e di Reparto
RISORSE	Tutto il personale
TEMPO	Intero 2018
RESPONSABILE	Responsabile del Reparto Personale
INDICATORI	1- Non ricorrere a lavoro straordinario; 2-Ridurre le ore di permesso e di ferie non fruita
TARGET	1-Ore di lavoro straordinario = 0; 2-Ore perm. non fruita: <10%; 3-Giorni ferie non fruita: <10%

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA		Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000		16/01/18	Pagina 20 di 25

8. Retribuzione

L'Organizzazione applica la retribuzione prevista dal CCNL per gli studi professionali. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono la retribuzione. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

8.1 - Tipologia delle forme contrattuali.

Al 16.01.18 tutti i contratti applicati sono a tempo indeterminato, salvo un contratto a tempo determinato (part time al 70%) stipulato per sostituire una dipendente in maternità da marzo a fine ottobre Tre contratti sono a tempo parziale di cui 1 Part time all'50% (20 ore di lavoro settimanali), 1 all'70% (28 ore di lavoro settimanali) e 1 Part time al 75% (30 ore di lavoro settimanali). La tabella che segue riassume di dati relativi agli anni dal 2010 al 201.

TIPOLOGIA DEI CONTRATTI				
ANNO	Tempo indeterminato		Tempo determinato	Totale
	Tempo pieno	Tempo parziale		
2010	10	2	2	14
2011	13	2	2	17
2012	14	2	1	17
2013	11	3	1	15
2014	8	4	0	12
2015	8	4	0	12
2016	8	4	0	12
2017	6	3	1	10

8.2 – Il sistema premiante


Da alcuni anni l'Organizzazione ha adottato un "Sistema Premiante" che fa riferimento al raggiungimento degli obiettivi di produzione e di qualità definiti annualmente tra l'AU ed i Responsabili di Settore e di Reparto. La tabella che segue indica il numero di Strutture che negli ultimi anni hanno ottenuto il "Premio" e il numero di dipendenti coinvolti.

STRUTTURE E DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DEL "Premio di Risultato"															
2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
N. Str.	N. Dip.	N. Str.	N. Dip.	N. Str.	N. Dip.	N. Str.	N. Dip.	N. Str.	N. Dip.	N. Str.	N. Dip.	N. Str.	N. Dip.	N. Str.	N. Dip.
1	3	2	4	4	4	1	0	0	Tutti	0	0	0	0	0	0

Il 2012 è stato il primo anno nel quale nessuno ha fruito del "Premio di Risultato". Ciò nella considerazione del fatto che la crisi di carattere generale che ha interessato il Paese si è manifestata in maniera significativa anche nel mercato dei servizi di ingegneria con conseguente forte riduzione del valore della produzione aziendale legato alla mancata acquisizione di nuove Commesse ed al ritardo d'avvio di alcune già acquisite. Tale stato di crisi, che ha proseguito in maniera ancora più importante nel 2013, e che ha peraltro costretto l'Organizzazione a porre in essere un programma di contenimento dei costi ed alla richiesta, nello stesso anno, della cassa integrazione in deroga per tutto il personale, ha comportato che anche nel 2013 nessuno abbia potuto fruire del "Premio di Risultato". Problemi analoghi han fatto sì che anche dal 2014 al 2015 non sia stato attribuito alcun "Premio di Risultato". Vista la situazione di crisi, che si prevede possa progredire in maniera importante anche nel 2018, nel Riesame della Direzione del 18/12/2014, si è deciso di sospendere il sistema premiante per il 2016 e 2017. Tale situazione potrebbe persistere anche nel 2018.

8.3 - Indagine di clima interno

Al fine di approfondire ulteriormente la conoscenza della percezione dei lavoratori sul "Sistema Premiante", nel 2018, in analogia a quanto effettuato negli anni precedenti, verrà condotta una nuova "indagine di clima". Entro il mese di giugno 2018 verrà consegnato un questionario da compilare in forma anonima .La raccolta dei questionari compilati verrà completata entro il mese di giugno. L'analisi dei risultati, e la loro comparazione con quelli registrati nell'indagine dell'anno precedente, avverrà nel mese di giugno e l'adozione delle misure ritenute utili avverrà nel 2018.

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	<i>BILANCIO SA8000</i>	16/01/18	Pagina 21 di 25

OBIETTIVO 2018 ed Azioni

OBIETTIVO	Migliorare la percezione del “ <i>Sistema Premiante</i> ” da parte del personale
AZIONI	Coinvolgimento di tutto il personale in specifici incontri dedicati
RISORSE	Tutto il personale coinvolto
TEMPO	Entro dicembre 2018
RESPONSABILE	AU
INDICATORI	Tasso di soddisfazione del personale relativamente al “Sistema Premiante” (Rif. questionari)
TARGET	Tasso di soddisfazione del personale: >80%

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 22 di 25

9. Sistema di Gestione

L'Organizzazione si è dotata di un *Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale* conforme allo Standard SA8000:2008, certificato nel luglio 2010, dopo quasi un anno di attività nel quale l'Amministratore Unico, credendo nell'importanza di vedere riconosciuto e certificato l'operato dell'Organizzazione in termini di Responsabilità Sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento dei processi interni allo Standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate.

Il *Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale* sarà aggiornato nel 2017 per confermarsi allo Standard SA8000:2014.

9.1 - Il dialogo con le parti interessate

I lavoratori dell'Organizzazione, i Clienti, le Istituzioni e le Associazioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'Organizzazione e più direttamente coinvolte nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo Standard e nella pianificazione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale (SGRS) si è rivelata fondamentale. I lavoratori hanno compreso l'importanza pratica dei requisiti dello Standard nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, informazione e sensibilizzazione organizzati durante l'orario di lavoro.

Tra gli incontri più significativi avuti con il personale si sottolineano quelli tenuti il 23.03.2010 ed il 07.06.2010.

Nell'incontro del 23.03.2010 sono stati trattati nel dettaglio: il concetto di "Responsabilità Sociale d'Impresa", la normativa internazionale, nazionale e locale di riferimento, i requisiti previsti dallo Standard SA8000, i principali impegni aziendali e del personale, le attività sviluppate e quelle da intraprendere nel breve periodo.

Nell'incontro del 07.06.2010, oltre un riepilogo generale dei concetti fondanti la SA8000, è stata illustrata nel dettaglio la metodologia che ciascun dipendente può seguire per segnalare (in forma anche anonima) a SAW ogni eventuale osservazione su fatti o comportamenti che in ambito aziendale dovesse rilevare difformi allo Standard.

Successivi incontri di approfondimento si sono tenuti il 30.06.2011, il 06.12.2011, il 20.12.2011, il 16.03.2012, il 17.07.2012, il 5.09.2012, l'11.12.2012, il 15.04.13, il 13.05.13, il 03.07.13, il 17.12.13, il 10.02.14, il 19.05.14, 11.09.14, il 19.12.14, il 25.03.2015, il 12.05.2015, il 15.06.2015, il 26.10.2015, il 21.12.2015, 15.2.2016, 16.5.2016, 15.6.2016, 5.9.2016, 29.9.2016, 22.12.2016, 13/02/2017, 07/06/2017, 23/06/2017, 03/10/2017, 22/12/2017.

9.2 - Controllo dei fornitori/subappaltatori e dei sub fornitori

Nel processo di adeguamento allo Standard SA8000 è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché dalla stessa espressamente richiesto, ma per la possibilità concreta di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Tutti i fornitori con i quali l'Organizzazione si relaziona fanno parte di uno specifico elenco di "Fornitori Qualificati" compilato in base a specifica Procedura Operativa interna. Nella qualificazione vengono privilegiate le aziende che rispondono meglio ai requisiti dello Standard SA8000 e che si dimostrano disposte a migliorare il loro sistema di gestione in linea con tali requisiti. Nei contratti di fornitura viene richiesto l'impegno al rispetto dei contenuti dello Standard SA8000. Durante i rapporti di fornitura viene posta attenzione al rispetto dei relativi principi fondanti.

9.3 - Riesame della Direzione e comunicazione esterna

Di norma una volta l'anno si tiene un Riesame della Direzione nel quale viene attentamente analizzato lo stato aziendale relativamente a ciascun requisito dello Standard SA8000, così come dettagliati nel presente documento.

Per ciascuno di tali requisiti si fa riferimento agli obiettivi fissati ed a quanto emerso nel Riesame della Direzione precedente, al fine di accertare il reale andamento e di individuare eventuali interventi correttivi o migliorativi.

9.4 - Comunicazione interna ed esterna

A valle di ciascun Riesame della Direzione è previsto un incontro con tutto il personale per illustrarne gli esiti e condividere gli eventuali interventi da porre in essere. Obiettivi e risultati vengono resi noti all'esterno inserendo gli stessi nel sito internet dell'Organizzazione. Ulteriore momento di informazione verso l'esterno è la pubblicazione del presente Bilancio SA8000 nell'*Osservatorio sulla Responsabilità Sociale S.A.W.* (Social Accountability Watch).

OBIETTIVO 2018 ed Azioni

OBIETTIVO	Prevedere in tutti i contratti di fornitura l'impegno dei fornitori al rispetto dei contenuti dello Standard SA8000
AZIONI	Coinvolgimento della Struttura che predispose i contratti
RISORSE	Responsabili di Settore e di Reparto
TEMPO	Intero 2018
RESPONSABILE	Reparto Approvvigionamenti e Logistica di Sede (AL) e Reparto Gare e Contratti
INDICATORE	Specificata clausola in tutti i contratti
TARGET	Contratti con clausola di rispetto dello Standard SA8000: 100%

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 23 di 25

10 - Le "indagini di clima"

Il Bilancio SA8000 prevede specifici impegni aziendali per ciascuno dei requisiti previsti dallo Standard.

Per alcuni di essi è prevista una "indagine di clima interno" tesa ad individuare ed analizzare i fattori che influiscono sulla soddisfazione del personale nel contesto lavorativo, con particolare riferimento alle iniziative aziendali, ai processi organizzativi interni ed ai contenuti del Manuale del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e del Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Una più approfondita conoscenza di problemi, esigenze e punti di vista su alcuni aspetti specifici della vita lavorativa, infatti, consente di individuare interventi appropriati di miglioramento capaci di costruire un'Organizzazione sempre più efficace ed efficiente e, nello stesso tempo, di migliorare la qualità del lavoro. I requisiti dello Standard SA8000 presi a riferimento per la "indagine di clima interno" sono sotto indicati:

- lavoro obbligato;
- salute e sicurezza;
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- pratiche disciplinari;
- retribuzione.

Per l'"indagine di clima" relativo a ciascun requisito è previsto uno specifico questionario. A garanzia della massima riservatezza, al lavoratore non è chiesta la sottoscrizione.

E' specificato che la compilazione del questionario non è in alcun modo un obbligo, ma costituisce, al contrario, per ciascun collaboratore, una preziosa opportunità per rendersi protagonista della definizione di nuove azioni di sviluppo del proprio ambiente di lavoro e della progettazione di più soddisfacenti prospettive per la propria realizzazione personale e professionale.

La prima "Indagine di Clima"

Una prima indagine è stata sviluppata nel mese di settembre 2011 ed ha interessato sia i 13 collaboratori allora dipendenti, sia i 5 collaboratori che operavano con PIP o come tirocinanti.

I risultati sono stati analizzati nel Riesame della Direzione del 14 novembre 2011 e successivamente presentati al personale il 6 dicembre 2011. E' stato condiviso di attivare azioni d'informazione e formazione sui seguenti argomenti:

- ruolo del RSPP, del RL e del Medico Competente;
- contenuti del DVR, del PE, del Programma delle Misure di Miglioramento;
- modalità di gestione degli infortuni con riferimento all nuova PO-19 "Gestione degli infortuni sul lavoro" del 29.07.2011.

Tali azioni che sono state sviluppate durante il corso del 2012.

La seconda "Indagine di Clima"

Una seconda indagine è stata sviluppata nel mese di settembre 2012 ed ha interessato sia i 16 collaboratori allora dipendenti, sia i 2 collaboratori che operavano con PIP o come tirocinanti.

I risultati sono stati presentati al personale l'11 dicembre 2012. Benché si siano registrati dei miglioramenti rispetto ai risultati dell'indagine 2011, è stato condiviso di attivare azioni di informazione e formazione sui seguenti argomenti:

- contratto di lavoro;
- Codice Etico;
- contenuti del DVR, del PE, del Programma delle Misure di Miglioramento;

Tali azioni sono state poste in essere durante il corso del 2013.

La terza "Indagine di Clima"

Una terza indagine di clima stata sviluppata nel mese di febbraio 2014 ed ha interessato sia i 11 collaboratori in forza al 20.02.1014.

I risultati sono stati presentati al personale il 19 maggio 2014. Benché si siano registrati dei miglioramenti rispetto ai risultati dell'indagine 2012, è stato condiviso di attivare azioni di informazione e formazione sui seguenti argomenti:

- contratto di lavoro;
- contenuti del DVR, del PE;

Tali azioni sono state poste in essere durante il 2014.

La quarta "Indagine di Clima"

Una quarta indagine di clima stata sviluppata nel mese di aprile 2015 ed ha interessato sia i 12 collaboratori in forza al 24.04.1015.

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	BILANCIO SA8000	16/01/18	Pagina 24 di 25

I risultati sono stati presentati al personale il 12 maggio 2015. Benché si siano registrati dei miglioramenti rispetto ai risultati dell'indagine 2012, è stato condiviso di attivare azioni di informazione e formazione sui seguenti argomenti:

- contratto di lavoro;
- contenuti del DVR, del PE;

Tali azioni sono state poste in essere durante il 2015.

La quinta "Indagine di Clima"

Una quinta indagine di clima è stata sviluppata nel mese di aprile 2015 ed ha interessato sia i 12 collaboratori in forza al 29.04.1015.

I risultati sono stati presentati al personale il 16 maggio 2016. Benché si siano registrati dei miglioramenti rispetto ai risultati dell'indagine dell'anno precedente, è stato condiviso di attivare azioni di informazione e formazione sui seguenti argomenti:

- contratto di lavoro;
- contenuti del DVR, del PE;

Tali azioni sono state poste in essere durante il 2016.

La sesta "Indagine di Clima"

Una quinta indagine di clima è stata sviluppata nel 2016. Si rilevano le solite lacune inerenti principalmente la conoscenza dei contenuti del DVR e del PE. È stato condiviso di attivare azioni di informazione e formazione.

Tali azioni sono state poste in essere durante il 2016.

La sesta "Indagine di Clima"

Una sesta indagine di clima è stata sviluppata nel 2017. Si rilevano le solite lacune inerenti principalmente la conoscenza dei contenuti del DVR e del PE e sul contratto collettivo applicato. È stato condiviso di attivare azioni di informazione e formazione.

Tali azioni sono state poste in essere durante il 2017.

La settima "Indagine di Clima"

Una settima indagine di clima è prevista nel 2018.

11 – La cassa integrazione in deroga richiesta per il 2013

Il grave stato di crisi economica degli ultimi anni ha interessato in maniera significativa anche il mercato dei servizi di ingegneria e di architettura. Già nel 2012 si è registrata una drastica riduzione delle richieste sia nel settore pubblico, sia nel settore privato. Ciò ha coinvolto anche la Tecnolav Engineering srl che è riuscita a superare il 2012 contando sulla propria solidità e senza intervenire sul personale.


A dicembre del 2012, comunque, l'Organizzazione è stata costretta a concludere il rapporto di lavoro con un dipendente (l'addetta alle pulizie) ed a valutare attentamente lo scenario 2013. Tale analisi ha portato alla necessità di individuare tutte i possibili interventi di riduzione dei costi al fine di prevenire dannosi ed irrecuperabili indebitamenti.

Nella definizione del budget 2013 sono state pertanto previste economie di gestione in tutte le voci di costo. La voce più significativa, però, è quella legata al "costo del personale dipendente". Una sua riduzione poteva essere realizzata attraverso tre possibili sistemi: la riduzione del numero di dipendenti, la trasformazione di contratti a tempo pieno in contratti part-time, il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni in deroga, accordata anche per il personale degli studi professionali.

Nell'auspicio di una ripresa del settore nel 2014, si è ritenuto corretto percorrere la strada relativa alla Cassa Integrazione Guadagni in deroga, ed al riguardo è stata predisposta specifica relazione di richiesta alla Regione Sardegna in linea con quanto previsto dall'accordo sottoscritto in data 10 gennaio 2013 tra le Organizzazioni Sindacali e la RAS, accordo che prevedeva la possibilità di ricorrere alla CIG dal 14 gennaio 2013 al 31 dicembre 2013.

In data 16 gennaio 2013 la richiesta è stata formalmente inoltrata alla Regione Sardegna, prevedendo la CIG per tutto il personale e per un monte ore complessivo pari al 50% di quelle contrattualmente previste. Dal 21 gennaio 2013, pertanto, al personale è stata applicata la CIG prevedendo una riduzione d'orario in linea quanto più possibile con le riduzioni a suo tempo discusse con ciascun dipendente e con le esigenze produttive aziendali.

Nel 2013 il ricorso alla CIG è stato significativo, seppur non nella misura pari a quella accordata (50% delle ore lavoro di tutto il personale). Tenuto conto che sono stati esclusi dall'applicazione della CIG i due dipendenti con contratto di lavoro part time ed il dipendente che fruisce del Master&Back, sul complessivo di ore disponibili è stato utilizzato per la CIG poco meno del 40%. Il personale è stato interessato in misura diversa, con punte massime del 70% e minime del 13%.

	RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA	Sezione Unica	Rev-08
	<i>BILANCIO SA8000</i>	16/01/18	Pagina 25 di 25

12 – Gli interventi sul personale nell'anno 2014

Per l'esercizio 2014 l'Organizzazione ha deciso di non richiedere la proroga della CIG. Ciò anche nella considerazione che a fronte delle economie che si sono realizzate nel 2013, l'organizzazione aziendale ne ha risentito in maniera significativa, tanto da imporre continue modifiche alle turnazioni legate alle necessità produttive che nel settore dei servizi di ingegneria possono variare significativamente anche da un giorno all'altro. Lo stato di crisi che ancora perdura ha comunque imposto interventi importanti sulla forza lavoro. Tali interventi, come già indicato al precedente punto 5.1, hanno coinvolto ben 4 dipendenti. Con due è stato risolto il rapporto di lavoro, con altri due il contratto è stato trasformato da tempo pieno a tempo parziale (50%). Un ulteriore dipendente ha chiesto aspettativa per i primi 3 mesi dell'anno, successivamente portati fino al mese di maggio 2014. Al suo rientro il contratto è stato trasformato da tempo pieno a tempo parziale (40%: 16 ore settimanali)

Sono stati inoltre adottati ulteriori provvedimenti relativi al contenimento dei costi delle consulenze.

13 – Gli interventi sul personale nell'anno 2015

Nel 2015 non sono stati effettuati interventi sul personale.

14 – Gli interventi sul personale nell'anno 2016

Allo stato attuale non sono previsti interventi sul personale.

15 – Gli interventi sul personale nell'anno 2017

Per il 2017, in vista del periodo di maternità dell'Ing. Paola Tocco (responsabile Settore Gare), l'Amministratore ha assunto una dipendente donna per coprire il fabbisogno del Settore Gare.

16 – Gli interventi sul personale nell'anno 2018

Per il 2018, per via delle dimissioni dell'Ing. Paola Tocco (responsabile Settore Gare), l'Amministratore dovrà valutare l'integrazione di forza lavoro nel Settore Gare.