



BILANCIO SOCIALE

2017

Campi Salentina 13.01.2017

INDICE

Introduzione	pag.	1
Premessa	pag.	3
Descrizione del Sistema di Gestione Aziendale	pag.	6
Obiettivi della SA 8000	pag.	8
• a) Requisito SA 8000: Lavoro Infantile	pag.	9
• b) Requisito SA 8000: Lavoro Forzato e Obbligatorio	pag.	11
• c) Requisito SA 8000: Salute e Sicurezza	pag.	12
• d) Requisito SA 8000: Libertà di associazione e Diritto al Contratto	pag.	14
• e) Requisito SA 8000: Discriminazione	pag.	16
• f) Requisito SA 8000: Pratiche Disciplinari	pag.	17
• g) Requisito SA 8000: Orario di lavoro	pag.	18
• h) Requisito SA 8000: Retribuzione	pag.	20
• i) Requisito SA 8000: Sistema di Gestione	pag.	22
Programmazione futura della Gestione Sociale.....	pag.	23
Giudizio degli Stakeholder sulla Gestione Sociale	pag.	23

INTRODUZIONE

Lo standard internazionale **SA 8000**, elaborato nel 1997 dal SAI (Social Accountability International), è oggi alla sua quarta edizione (SA8000:1997, SA8000:2001, SA8000:2008, SA8000:2014).

La norma comprende alcuni requisiti sociali orientati all'incremento della capacità produttiva di quelle aziende che in maniera volontaria si impegnano al rispetto di una serie di principi etici nell'ambito dell'intero ciclo produttivo.

La certificazione SA 8000 si basa sul rispetto delle norme dell'ILO (International Labour Organization), nonché della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino e della Convenzione ONU per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione

La Monteco Srl ha deciso di conformarsi ai requisiti della norma Sa8000 ed attuare l'implementazione e la certificazione del relativo Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

In questo ambito ha redatto la propria politica sociale, gli obiettivi, la strategia e le linee guida per il sociale.

A tal proposito l'organizzazione si è **impegnata a stabilire obiettivi e ad adottare comportamenti socialmente responsabili per il loro raggiungimento**. Il **rispetto dei diritti umani**, il **trattamento equo** del personale, dei clienti e dei fornitori, i **comportamenti corretti verso la comunità esterna**, la tutela dell'ambiente, la creazione di valore economico interno e di contesto, sono aspetti che riguardano le attività strategiche e operative aziendali che si concretizzano nelle realtà lavorative.

Il **bilancio SA8000** è redatto per rispondere ai requisiti sistemici di monitoraggio continuo e di comunicazione esterna, ed è il risultato della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma, che riguardano i diversi ambiti della sfera lavorativa, e precisamente:

<i>Lavoro Infantile</i>	<i>Lavoro Forzato e Obbligatorio</i>
<i>Salute e Sicurezza ai luoghi di lavoro</i>	<i>Libertà di associazione e Diritto al Contratto</i>
<i>Discriminazione</i>	<i>Pratiche Disciplinari</i>
<i>Orario di lavoro</i>	<i>Retribuzione</i>

La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale degli indicatori stabiliti e il loro confronto con gli obiettivi fissati o valori esterni presi come riferimento.

PREMESSA

Ragione Sociale	MONTECO SRL
Sede Legale	Via Campania, 30 - 73100 Lecce
Sede operativa	Strada Prov.le Squinzano, Km 2 - 73012 Campi Sal.na (LE)
N° dipendenti	453

La **MONTECO S.R.L.**, costituita nel 1986, è una società certificata **SA 8000**, **OHSAS 18001**, **UNI EN ISO 14001** e **UNI EN ISO 9001**, che opera in campo ambientale con consolidata specializzazione nella esecuzione di Servizi di Igiene Urbana in favore di Enti Pubblici e Privati. La Monteco S.r.l., è presente, quale assuntrice di servizi di igiene urbana, in appalto da Amministrazioni Comunali in Comuni ubicati nelle provincie di Lecce, Brindisi, Taranto e Bari.

L'Azienda espleta servizi di spazzamento, raccolta e trasporto Rifiuti Solidi Urbani (r.s.u.), raccolte differenziate e servizi complementari di igiene ambientale in 6 Ambiti Territoriali Ottimali dei 15 in cui la Puglia è suddivisa per un bacino complessivo di circa 400.000 abitanti che aumentano esponenzialmente nel periodo estivo vista la forte vocazione turistica dell'intero territorio servito, provvedendo a movimentare quotidianamente una quantità di almeno 507.000 kg di rifiuti solidi urbani.

L'Azienda è coinvolta direttamente nella gestione di piattaforme per la selezione, il trattamento e/o recupero di rifiuti. La particolare validità dei processi di lavorazione e delle tecnologie utilizzate ha consentito l'inserimento delle stesse all'interno del circuito impiantistico dei principali Consorzi di filiera e del CO.NA.I. (Consorzio Nazionale Imballaggi), garantendo il recupero dei materiali di imballaggio.

Il perseguimento delle finalità, sia di ricerca che di normale operatività, viene attivato anche attraverso la sensibilizzazione delle varie componenti sociali ed istituzionali.

Monteco dedica ampio spazio e risorse al sostegno culturale dei servizi di raccolta rifiuti provvedendo all'organizzazione di campagne formative, informative e di sensibilizzazione rivolte all'utenza domestica e non domestica. Particolare attenzione è dedicata al mondo scolastico, veicolo fondamentale di mutamento sociale e culturale per le famiglie.

Ad oggi Monteco ha le seguenti iscrizioni all'Albo delle Imprese che effettuano la Gestione dei Rifiuti (D.M. 406/98 e D.Lgs. 152/06): Cat. 1/A (Raccolta e trasporto di rifiuti urbani e assimilati), Cat. 4/A (Raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi prodotti da terzi), Cat. 5/C (Raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi) Cat. 2/bis (produttori iniziali di rifiuti non pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti, nonché i produttori iniziali di rifiuti pericolosi che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti pericolosi in quantità non eccedenti trenta chilogrammi o trenta litri al giorno di cui all'articolo 212, comma 8, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.)

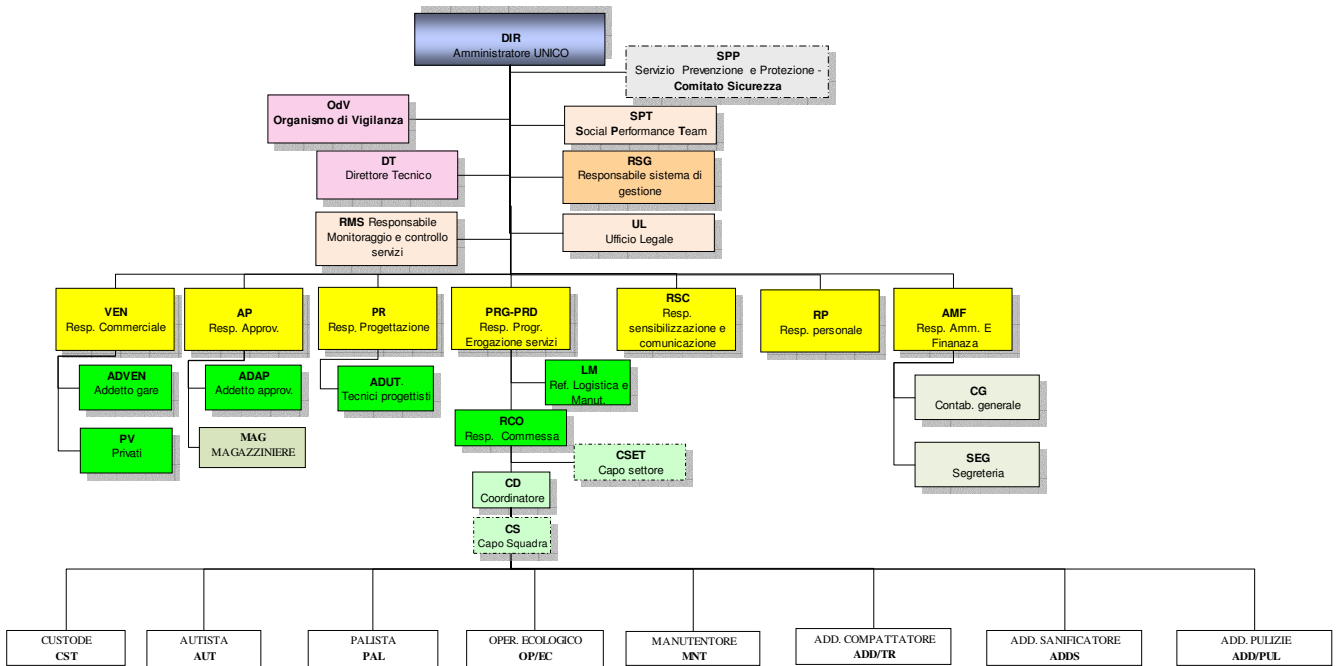
Monteco S.r.l. dispone di un parco veicolare composto da diverse tipologie di mezzi a basso impatto ambientale e adeguati per far fronte alle specifiche esigenze che emergono in loco. Le strumentazioni sono tecnologiche e all'avanguardia. Le risorse umane, già altamente

specializzate, sono in costante formazione. Tutti gli operatori coinvolti nelle attività di ripristino post incidenti lavorano in sicurezza. Anche il tensioattivo adoperato è completo ecologico ed eco-compatibile.

Si riportano di seguito i servizi erogati dall'organizzazione:

Progettazione ed erogazione dei servizi di gestione (raccolta anche differenziata, trasporto, recupero e smaltimento) di rifiuti (urbani pericolosi e non pericolosi, speciali assimilati e rifiuti speciali non pericolosi) e delle attività complementari di sostegno, diffusione ed informazione; progettazione ed erogazione dei servizi di igiene urbana ed ambientale (spazzamento strade ed aree, diserbo stradale ed aree, pulizia, rimozione di rifiuti abbandonati, lavaggio e disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, sanificazione, deblatizzazione di aree e beni pubblici e privati, pulizia di infrastrutture, manufatti ed impianti di servizi a rete), dei servizi e delle attività complementari e manutenzione del verde; progettazione ed erogazione dei servizi di pulizia ed igiene delle aree pubbliche e private, compreso la rimozione di rifiuti giacenti sulle spiagge marittime e lacuali e sulle rive dei corsi d'acqua; raccolta di carogne di animali; progettazione, gestione della realizzazione e gestione di centri di raccolta; gestione di impianti di trattamento, recupero e/o smaltimento di RSU ed attività di post chiusura; attività di post gestione di discarica di rifiuti non pericolosi; servizi di pulizia e ripristino di sedi stradali danneggiate da incidenti e delle condizioni di sicurezza con riqualificazione delle matrici ambientali coinvolte. Servizi di manutenzione e riparazione automezzi. Lavorazioni di carpenteria metallica.

Si riporta di seguito l'organigramma funzionale aziendale:



IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

Stakeholder interni

- *DIPENDENTI / LAVORATORI*
- *COLLABORATORI*
- *SOCI*

In relazione agli Stakeholder sopracitati le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

1. Dare maggiore evidenza dei diritti umani dei lavoratori mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda stessa;
2. Generare una fiducia ancora più forte da parte dei committenti, dimostrando il rispetto dei principi etici e sociali non considerandolo implicito soltanto per la natura del nostro essere impresa sociale;
3. Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Stakeholder esterni

- *FORNITORI*
- *PARTNERS*
- *ONG*
- *MASSMEDIA*
- *ORGANISMI DI CERTIFICAZIONE*
- *COMMITTENTI PUBBLICI E PRIVATI*
- *UTENTI E LORO FAMIGLIE*
- *ISTITUZIONI PUBBLICHE (REGIONE PUGLIA, PROVINCIA DI LECCE, COMUNI DELLA PROVINCIA DI LECCE, INAIL)*
- *OPINIONE PUBBLICA*
- *BANCHE CON LE QUALI L'ORGANIZZAZIONE INTRATTIENE RAPPORTI DI LAVORO*
- *ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA (CONFINDUSTRIA LECCE E CONFINDUSTRIA BRINDISI).*

Alla data di oggi i comuni serviti da Monteco sono:

Campi Salentina (CCIAA)	Lizzanello
Franca Villa Fontana (CCIAA)	San Cesario di Lecce
Cisternino	Carosino
Ugento (CCIAA)	Latiano
Poggiardo (CCIAA)	Lecce (CCIAA)
Tricase	San Pietro Vernotico
Oria (CCIAA)	Veglie
San Michele Salentino	San Pancrazio Salentino
Erchie	Castrignano del Capo (CCIAA)
Torre S. Susanna	Leverano
Guagnano	Monteroni
Galatina	Salice Salentino
Statte	Squinzano
	Martina Franca

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti dell'azienda, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'Impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000.

Inoltre si impegna a:

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

DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

L'Azienda si è dotata di un manuale del sistema di gestione integrato per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale ed etica (OHSAS 18001, ISO 9001, ISO 14001, SA 8000, Dlgs 231/2001) e di procedure interne che descrivono in modo più dettagliato le attività in modo tale da rispondere ai requisiti della norma.

Nel manuale è riportato il mansionario e l'organigramma aziendale con chiara definizione delle responsabilità.

Relativamente alla gestione del presente riesame, la direzione si impegna almeno una volta l'anno, a riesaminare l'adeguatezza e l'efficacia della politica e della responsabilità sociale attraverso l'analisi dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati, indica l'adeguatezza delle risorse e dei mezzi, analizza e definisce le soluzioni dei problemi riscontrati, segnala i reclami e i ricorsi dei dipendenti e delle parti esterne, definisce i nuovi obiettivi di miglioramento continuo.

Relativamente alla gestione dei fornitori l'obiettivo dell'Azienda è quello di migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva attraverso un pieno coinvolgimento dei fornitori nell'applicazione dei requisiti SA 8000.

La selezione e la valutazione dei fornitori critici viene effettuata considerando:

- la capacità a conformarsi a tutti i requisiti SA 8000;
- la capacità a partecipare alle attività di monitoraggio;
- la capacità di individuare e applicare tempestivamente azioni di rimedio e correttive a fronte di non conformità;
- la capacità di informare l'Azienda di ogni rilevante relazione economica con altri fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Sulla base delle informazioni ottenute viene elaborato un "Elenco dei fornitori qualificati" ai quali vengono inviati gli ordini di acquisto.

L'elenco approvato viene aggiornato ogni anno.

Nel caso di nuovi fornitori, i contratti di acquisto includono la conformità ai requisiti standard.

La valutazione di ogni singolo fornitore viene effettuata attraverso l'invio di un questionario che evidenzia il rispetto dei diversi requisiti dello standard che dovrà essere compilato e rispedito in Azienda e un successivo monitoraggio degli stessi al fine di prendere evidenza della loro conformità.

La comunicazione della certificazione SA 8000 verrà divulgata a tutte le parti interessate della comunicazione esterna e cioè a fornitori, clienti Enti pubblici, Istituzioni Sociali se possibile inviando il Bilancio SA 8000.

Il presente Bilancio SA 8000, sottoscritto dall'Amministratore Unico della Monteco Srl e dai Rappresentati Sociali dei Lavoratori, sarà reso disponibile alle parti interessate e al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale (www.montecosrl.it). E' inoltre consentita la sua consultazione presso l'Ufficio del Personale dell'Azienda.

La funzione SPT ha la responsabilità di comunicare internamente le informazioni sul sistema e la sua efficacia.

La Monteco Srl dà la possibilità a tutti i dipendenti di effettuare delle comunicazioni personali alla funzione responsabile del personale o responsabile del sistema di gestione su le non conformità o conformità rilevate dalla politica aziendale e dai requisiti della presente norma.

Ciò senza prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o far discriminare il dipendente che fornisce tali informazioni.

Queste informazioni (che rimangono anonime, ma comunque archiviate e documentate) permettono all'azienda di indagare, trattare e rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti e di implementare dei rimedi e delle azioni correttive per risolvere le non conformità rilevate sulla politica aziendale e sui requisiti della norma.

Tutti i dipendenti sono stati informati sulla loro possibilità di effettuare dei reclami.


Tutta la documentazione è presente in azienda e tenuta a disposizioni per le Autorità competenti.

L'archiviazione della documentazione ha una durata di 3 anni ed è tenuta sotto controllo.

GLI OBIETTIVI DELLA SA 8000

a) Requisito SA 8000: Lavoro Infantile

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.16	Esito
Verifica livello di lavoro infantile in azienda e presso i fornitori	Nr. giovani lavoratori (età < 16) rilevati	0	0	

In linea con i principi espressi nella Politica Aziendale, la Monteco srl si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nella definizione di bambino o giovane lavoratore.

In ogni caso l'organizzazione ha predisposto apposita procedura nella quale sono descritte le modalità con cui l'organizzazione stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica al personale le eventuali azioni di recupero a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di Lavoro Infantile.

La Monteco Srl riconosce comunque l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale e nel rispetto delle normative vigenti in materia, offre ai giovani la possibilità di svolgere stage, tirocini ecc. all'interno dei propri servizi.

Ad oggi, infatti, continua ad esistere una convenzione tra la Monteco Srl e la regione Puglia e si continuerà a fare nuove esperienze di ricerca con loro.

Si provvederà, inoltre, a verificare la presenza di giovani lavoratori presso i fornitori nel corso dell'anno di applicazione.

Obiettivi di miglioramento

Obiettivo 2017	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Verifica livello di lavoro infantile in azienda e presso i fornitori	Esecuzione di verifica ispettiva interna. Questionario fornitori	Personale in organico	Entro dicembre 2017	Social performance Team	Nr. giovani lavoratori (età < 16) rilevati	0

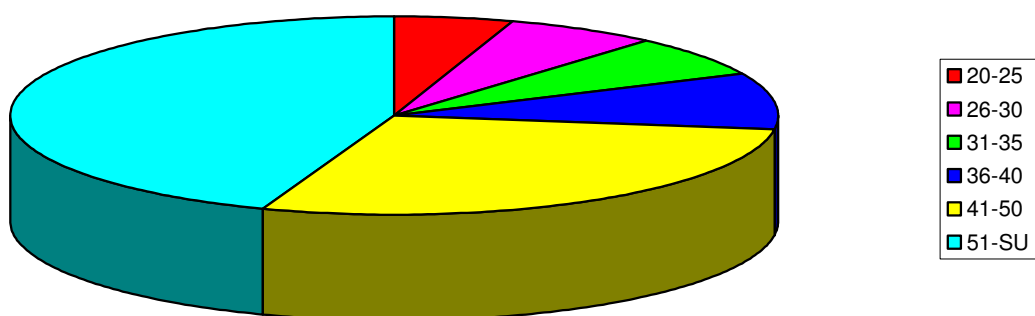
Composizione organico: distribuzione per età

ANNO 2016

Fascia età	% dipendenti	Nr. dipendenti
20-25	5,10%	44
26-30	6,26%	54
31-35	6,72%	58
36-40	9,15%	79
41-50	28,27%	244
51-SU	44,50%	384
totale	100,00%	863


ANNO 2016

% dipendenti per fascia di età



b) Requisito SA 8000: Lavoro forzato e obbligatorio

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.16	Esito
Verifica il lavoro obbligato all'interno dell'azienda	Casi di lavoro obbligato riscontrati	0	0	

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in **Monteco Srl** è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringono in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

DEPOSITI: I lavoratori della Monteco Srl non lasciano in deposito all'azienda ne importi di denaro ne documenti personali in originale.

REGOLAMENTO: Il personale della Monteco Srl al momento della assunzione viene informato sui suoi diritti e doveri in quanto lavoratore e viene consegnato a questo proposito la copia del CCNL (Estratto), Politica SA8000.





ANTICIPO SULLO STIPENDIO: La Monteco Srl, su richiesta dei lavoratori eroga anticipi sullo stipendio.

Obiettivi di miglioramento

Obiettivo 2017	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Verifica di lavoro obbligato all'interno dell'azienda	Esecuzione di verifica ispettiva interna	Personale in organico	Entro dicembre 2017	Social performance Team	Casi di lavoro obbligato riscontrati	0

c) Requisito SA 8000: Salute e sicurezza

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.16	Esito
Diminuzione del numero di infortuni	Nr. Infortuni	< 80	112	
	Giornate di assenza per infortunio	< 2500 gg	2019,50 gg	
Mantenere bassa la frequenza accadimento degli infortuni	Indice di frequenza infortuni <i>n infortuni/ ore lavorate x1.000.000</i>	< 80	94,1	
	Indice di gravità infortuni <i>gg assenza per infortuni/ ore lavorate x1000</i>	< 2	1,7	

La Monteco Srl è certificata secondo la **norma OHSAS 18001** che rappresenta il maggiore riferimento, riconosciuto a livello internazionale, per la certificazione di un Sistema di Gestione per la Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro.

Il Sistema OHSAS 18001 definisce i requisiti necessari per l'adozione di pratiche gestionali sistematicamente orientate alla sicurezza e salute sul lavoro e si pone come uno strumento efficace per completare e razionalizzare l'applicazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i e pertanto si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consente ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie della legge vigente in materia.

La tutela dei dipendenti passa attraverso una **continua attenzione alla sicurezza ed alla salute** durante il lavoro: la Monteco Srl ha attuato questa politica attraverso la ricerca costante di attrezzature e modalità operative senza impatti negativi sulla salute dei lavoratori nella convinzione che più la persona viene agevolata e tutelata durante l'attività maggiore è la qualità della vita lavorativa, e di conseguenza maggiori sono il **coinvolgimento, il senso di appartenenza ed il benessere complessivo del lavoratore.**

Obiettivi di miglioramento

Obiettivo 2017	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Diminuzione del numero di infortuni	Sensibilizzazione e formazione del personale	RSPP e personale interno all'organico	Entro dicembre 2017	Social performance Team	Nr. Infortuni	< 100
					Giornate di assenza per infortunio	<2000 gg
Mantenere bassa la frequenza accadimento degli infortuni	Mantenimento e miglioramento del DVR concordato con le parti interessate.	RSPP e personale interno all'organico	Entro dicembre 2017	Social performance Team	Indice di frequenza infortuni <i>n infortuni/ ore lavorate x1.000.000</i>	< 90
					Indice di gravità infortuni <i>gg assenza per infortuni/ ore lavorate x1000</i>	< 2,00

d) Requisito SA 8000: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.16	Esito
Migliorare il dialogo tra Datore di Lavoro e dipendenti	% iscrizione sindacati	>60%	53,53 %	☹️
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Tasso di soddisfazione del personale (libera elezione dei rappresentanti sindacali)	> 80%	51,1%	☹️

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

Al momento sono stati eletti i componenti RSU così distribuiti per sigla sindacale:

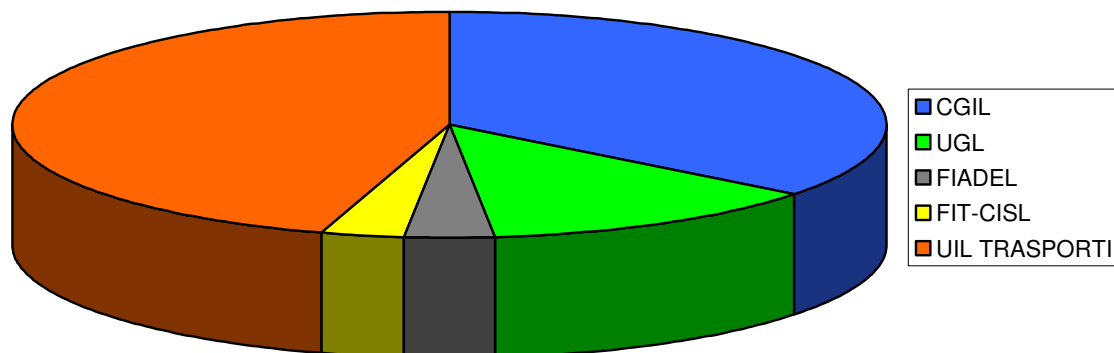
Distribuzione RSU per sigla sindacale

ANNO 2016

Sindacato	% dipendenti	Nr. RSU
CGIL	35,48%	11
UGL	12,90%	4
FIADEL	3,23%	1
FIT-CISL	3,23%	1
UIL TRASPORTI	45,16%	14
totale	100,00%	31

ANNO 2016

% distribuzione RSU per sindacato



Inoltre alla data odierna risultano iscritti al sindacato nr. 462 dipendenti:

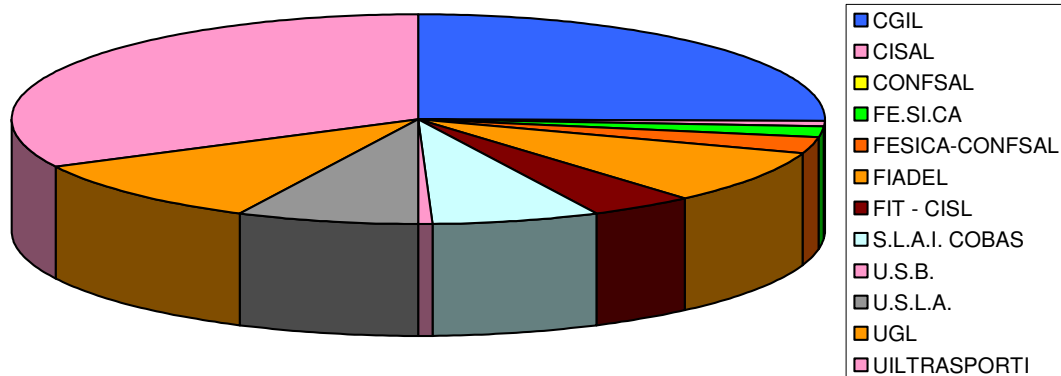
Distribuzione Iscrizioni sindacali per sigla

ANNO 2016

Sindacato	% dipendenti	Nr. RSU
CGIL	25,32%	117
CISAL	0,65%	3
CONFSAL	0,22%	1
FE.SI.CA	1,52%	7
FESICA-CONFSAL	2,60%	12
FIADEL	8,44%	39
FIT - CISL	4,11%	19
S.L.A.I. COBAS	6,49%	30
U.S.B.	0,65%	3
U.S.L.A.	7,14%	33
UGL	10,39%	48
UILTRASPORTI	32,47%	150
totale	100,00%	462

ANNO 2016

% distribuzione iscritti per sindacato



Obiettivi di miglioramento

Obiettivo 2017	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Migliorare il dialogo tra Datore di Lavoro e dipendenti	Favorire libere riunioni del personale	Personale interno all'organico	Entro dicembre 2017	Social performance Team	Nr. iscritti al sindacato	>55%
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Indagine sul clima aziendale	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine	Entro dicembre 2017	Responsabile del personale RP	Tasso di soddisfazione del personale	>60%

e) Requisito SA 8000: Discriminazione

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.16	Esito
Mantenere la presenza femminile (Impiegati)	Presenza % femminile in azienda	> 30%	29,31%	☹️
Monitorare la discriminazione	Nr. reclami sui discriminazione	< 5	0	😊

La Monteco Srl non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua ne permette interferenze nella loro vita privata.

Oltre ad una disponibilità costante di confronto con i dipendenti, l'azienda offre inoltre annualmente la possibilità di esprimere, attraverso un questionario, la soddisfazione rispetto a vari aspetti legati alla vita dell'azienda.

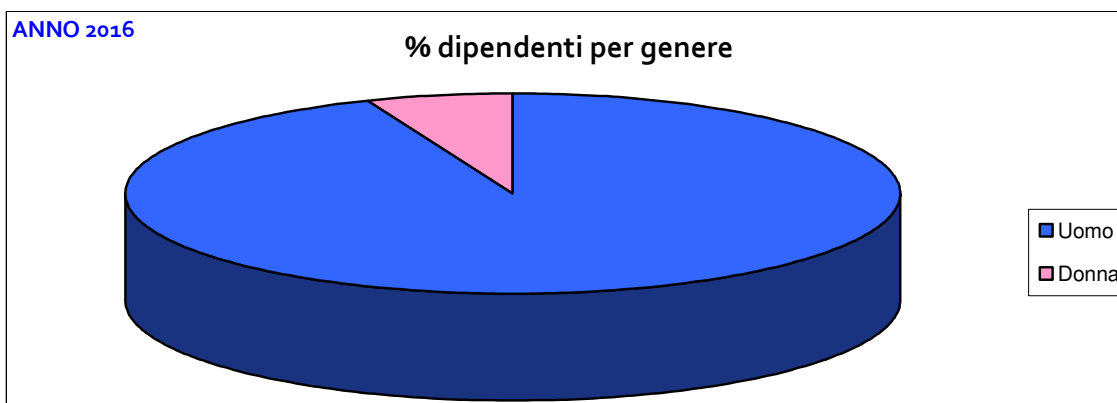
La direzione inoltre dà la possibilità di inoltrare reclami in modo anonimo attraverso l'utilizzo di una cassetta reclami accessibile a tutti.

Al momento la **distribuzione per genere** è la seguente:

Distribuzione organico aziendale per genere

ANNO 2016

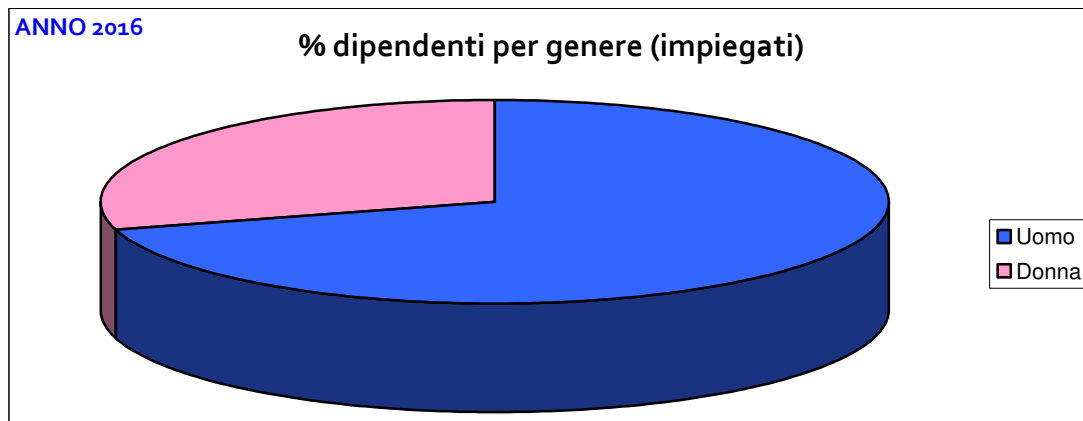
Sesso	% dipendenti	Nr. dipendenti
Uomo	93,86%	810
Donna	6,14%	53
totale	100,00%	863



Distribuzione organico aziendale per genere (impiegati)

ANNO 2016

Sesso	% dipendenti	Nr. dipendenti
Uomo	70,69%	41
Donna	29,31%	17
totale	100,00%	58



Obiettivi di miglioramento

Obiettivo 2017	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenere la presenza femminile (impiegati) e aumentarla gradualmente	Prevedere selezioni del personale non discriminatorie	Personale interno all'organico	Entro dicembre 2017	Social performance Team	Presenza % femminile in azienda	>30%
Monitorare la discriminazione	Gestione dei reclami e valutazione questionario clima interno	Personale interno all'organico	Entro dicembre 2017	Social performance Team	Nr. reclami sui discriminazione	< 5

f) Requisito SA 8000: Pratiche disciplinari

Sebbene l'azienda si impegni ad ottenere la collaborazione e la partecipazione di tutti i lavoratori e sebbene rispetti l'integrità fisica, mentale ed emotiva degli stessi, attua, in ottemperanza all'art 2106 c.c., all'art 7 dello Statuto dei lavoratori e del CCNL applicabile, quanto previsto per le sanzioni disciplinari riportando nella bacheca una sintesi dei contenuti.

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.16	Esito
Mantenere basse le applicazioni di procedure disciplinari formali	Numero di casi	< 100	131	☹️

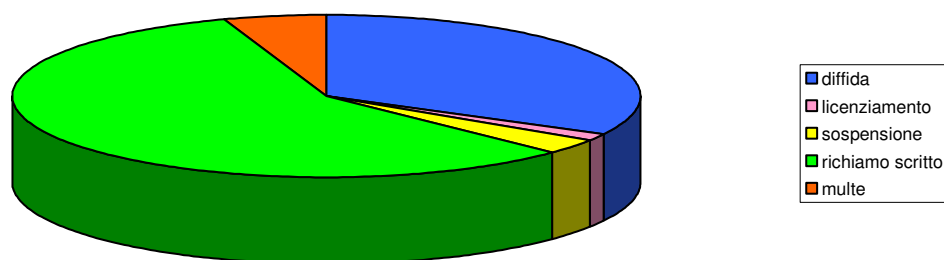
Distribuzione procedure disciplinari per sanzione

ANNO 2016

Nr. procedimenti disciplinari	%	nr.
diffida	61,83%	81
licenziamento	0,76%	1
sospensione	5,34%	7
richiamo scritto	12,21%	16
multe	19,85%	26
totale	100,00%	131

ANNO 2016

% Distribuzione procedure disciplinari per sanzione




Obiettivi di miglioramento

Obiettivo 2017	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenere basse le applicazioni di procedure disciplinari formali	Verifica delle applicazioni di pratiche disciplinari	Personale interno all'organico	Entro dicembre 2017	Social performance Team	Numero di casi	< 140

A partire dal mese di luglio 2014 si è iniziato ad applicare a livello di sanzione disciplinare Multa fino a 4 ore di cui all'art. 72 comma 1 lett.C.

g) Requisito SA 8000: Orario di lavoro

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.16	Esito
Rispettare le ore massime di straordinario previste dal CCNL	Nr. addetti con > 200 h straordinario anno	< 10	2	

Gli orari di lavoro della Monteco Srl sono definiti a seguito delle commesse acquisite e sono indicati su ogni specifico cantiere.

Ogni lavoratore è informato dell'orario di inizio e fine lavoro al momento della stipula del contratto di lavoro e ogni volta che c'è una modifica della mansione svolta.

Gli orari di lavoro, inoltre, sono affissi in bacheca.

Eventuali ore di straordinario, richieste al lavoratore in via eccezionale ed in modo saltuario dal Datore di Lavoro, vengono concordate con il lavoratore e comunque non possono superare il monte ore previsto dal CCNL.

La Monteco Srl infatti, rispetta il contratto collettivo applicato e le relative normative, le eventuali ore effettuate di straordinario saranno trattate, così come previsto dal CCNL, e remunerate con una maggiorazione congruente a quanto riportato nel suddetto CCNL di riferimento.

Obiettivi di miglioramento

Obiettivo 2017	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Rispettare le ore massime di straordinario per addetto	Esecuzione di verifica ispettiva interna	Personale interno all'organico	Entro dicembre 2017	Responsabile del personale RP	Nr. addetti con > 200 h straordinario anno	< 5

h) Requisito SA 8000: Retribuzione

La retribuzione viene resa nota a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione ed è in linea con il CCNL.

Dall'analisi, non documentata, eseguita dal responsabile del personale, la paga base risulta tale da soddisfare i bisogni primari dei lavoratori.

L'organizzazione garantisce inoltre che:

- la retribuzione venga calcolata e corrisposta senza nessuna discriminazione;
- le eventuali trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari;
- la composizione del salario e delle indennità retributive siano indicate chiaramente;
- la busta paga sia tale da descrivere dettagliatamente le singole voci che la compongono ed inoltre a richiesta, viene fornita dal responsabile del personale ogni necessaria informazione;
- non vengono messi in atto accordi di lavoro in nero o di falso apprendistato.

Ad oggi la distribuzione per qualifiche contrattuali è così rappresentata:

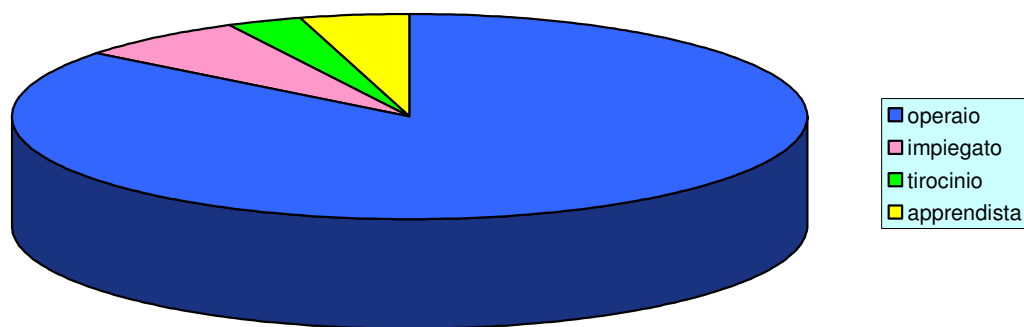
Distribuzione organico qualifica contrattuale

ANNO 2016

Qualifica	% dipendenti	Nr. dipendenti
operaio	85,63%	739
impiegato	6,84%	59
tirocinio	3,13%	27
apprendista	4,40%	38
totale	100,00%	863

ANNO 2016

% distribuzione per qualifica contrattuale



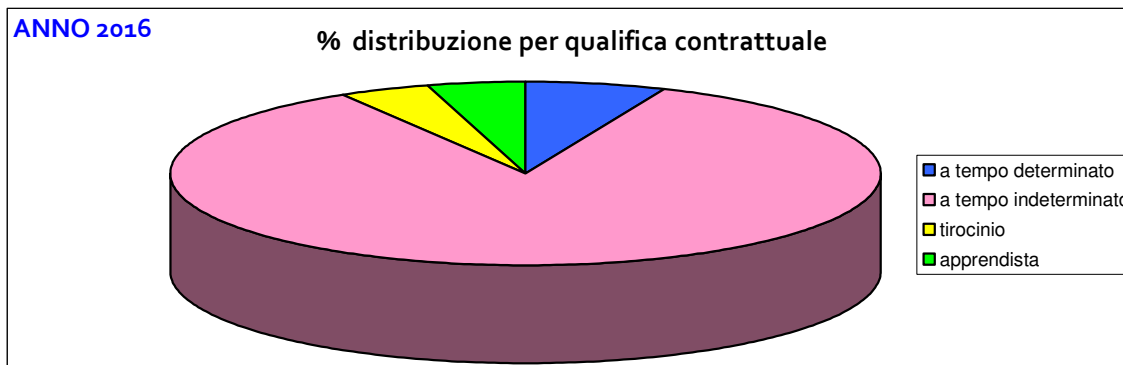
Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.16	Esito
Verificare le tipologie di contratto	% lavoro determinato /totale	n.d.	6,37 %	//
	% apprendistato /totale	n.d.	4,40%	//
	% tirocinio	n.d.	4,17%	//
	TOTALE	< 15%	14,95%	😊

Distribuzione organico qualifica contrattuale

ANNO 2016

Qualifica	% dipendenti	Nr. dipendenti
a tempo determinato	6,37%	55
a tempo indeterminato	85,05%	734
tirocinio	4,17%	36
apprendista	4,40%	38
totale	100,00%	863



La direzione valuta annualmente il personale dipendente relativamente ai loro meriti qualitativi di lavoro senza intercorrere ad alcun tipo di discriminazione.




Applicando nei casi valutati positivamente opportune promozioni.

Obiettivi di miglioramento

Obiettivo 2017	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Verificare le tipologie di contratto	Monitoraggio	Personale in organico	Entro dicembre 2017	Responsabile del personale RP	% tipologia contratti / totale	< 15% a tempo determinato / apprendistato / tirocinio

i) Requisito SA 8000: Sistema di Gestione

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.16	Esito
Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori	Nr fornitori che rispondono ai requisiti della SA 8000	>70%	1° monitoraggio 6/8 = 75% 2° monitoraggio 8/11 = 72,7%	
Attuazione del piano di monitoraggio dei fornitori	Verifiche ispettive presso i fornitori	>3	0	
Motivazione e sensibilizzazione del personale alla SA 8000	% partecipanti ai corsi di sensibilizzazione	> 90%	80%	

FORNITORI: La Monteco Srl ha attivato un sistema di monitoraggio fornitori rispetto ai requisiti SA 8000.

I fornitori individuati sono stati selezionati tenendo presenti i seguenti indicatori:

- maggiore frequenza di contatti
- maggiore potere contrattuale
- vicinanza territoriale

Dopo un primo contatto telefonico a tutti i fornitori selezionati (da ora in poi critici) è stata inviata una dichiarazione di impegno al rispetto dei requisiti SA8000 da sottoscrivere.

Dopo di che ai fornitori è stato somministrato un questionario per permettere un'analisi di eventuali fattori di rischio del fornitore stesso.

Restano da valutare i risultati di questo iter e quindi: individuare quali strumenti sono meglio atti a evidenziare eventuali non conformità del fornitore e su quali fornitori è possibile poi attuare strategie di miglioramento efficaci.

FORMAZIONE: Alla data attuale non è stata effettuata formazione presso i fornitori in merito alla norma SA 8000 e alla Politica di Responsabilità Sociale, emessa dalla Monteco Srl.

COMUNICAZIONE: Si provvederà ad attuare un programma di comunicazione almeno annualmente verso gli stakeholder esterni, prevedendo l'invio del Bilancio SA 8000 e della Politica Sociale così da evidenziare le azioni relative agli obiettivi etico - sociali, la soddisfazione dei dipendenti, le eventuali non conformità rilevate internamente e presso fornitori/subfornitori e partner, per mezzo di fax, email, posta tradizionale, oltre che alla pubblicazione sul sito internet.

Obiettivi di miglioramento

Obiettivo 2017	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori	Sollecitare i fornitori all'invio dei quesiti e Sensibilizzazione	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine	Entro dicembre 2017	Responsabile acquisti	Numero di fornitori che rispondono ai requisiti della SA 8000	>70%
Attuazione del piano di monitoraggio dei fornitori	Esecuzione delle visite ispettive ad altri fornitori	Risorse economiche necessarie	Entro dicembre 2017	Responsabile acquisti	Verifica ispettive presso fornitori	>3
Motivare e sensibilizzare il personale alla SA 8000	Attivazione di incontri con l'aiuto di consulenti esterni	Personale organico	Entro dicembre 2017	Responsabil e personale RP	%partecipanti ai corsi di sensibilizzazione	> 90%

PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE

La Monteco Srl si impegna a perseguire gli obiettivi prefissati per l'anno prossimo e a gestire le azioni correttive e di rimedio al fine di migliorare le proprie prestazioni nell'ambito del sistema di gestione etico sociale.

Giudizio degli stakeholder sulla Gestione Sociale

Il Rappresentante dei Lavoratori e il Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 presente alla redazione del presente Bilancio SA 8000 dichiara che l'azienda ha adeguatamente coinvolto il personale dipendente durante le fasi di progettazione e il mantenimento del sistema di gestione e afferma che il grado di applicazione del sistema di gestione può essere considerato sufficientemente adeguato.

LA DIREZIONE

Il responsabile di gestione

Elena Perrone

L'Amministratore Unico.

Mario Montinaro