

**Grifo multimedia Srl**  
SP per Casamassima km3, Tecnopolis  
70010 Valenzano BA - Italy  
Tel. +39 080.4602093 - Fax +39 080.4670562  
info@grifomultimedia.it  
www.grifomultimedia.it



**grifomultimedia**

global  
e-learning  
provider

## BILANCIO SA8000

*REDATTO SECONDO LA NORMA  
SA8000: 2008*

# **EMISSIONE 2010**

**STORICO REVISIONI**

REV.	MOTIVO	DATA	REDAZIONE	APPROVAZIONE
0	Prima emissione	23.01.2009	RES	DIR, RLSA
1	Modifiche in seguito alla I parte dell'audit: - Trasformata la dicitura "Bilancio Sociale" in "Bilancio SA8000" - aggiunta in allegato alla politica dei riferimenti normativi - modifica par. 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9 e relativi sottoparagrafi	20.02.2009	RES	DIR, RLSA
2	Rimissione 2010	13.03.2010	RES	DIR, RLSA



## **INDICE**

<b>0. INTRODUZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>ABBREVIAZIONI USATE NEL PRESENTE DOCUMENTO .....</b>	<b>5</b>
<b><i>FUNZIONE</i>.....</b>	<b>5</b>
<b>1. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA .....</b>	<b>6</b>
<b><i>1.1. Certificazione UNI EN ISO 9001:2008 .....</i></b>	<b>7</b>
<b><i>1.2. Dati dell'Azienda.....</i></b>	<b>7</b>
<b><i>1.3. Organigrammi nominativo e funzionale .....</i></b>	<b>8</b>
<b>2. LE PARTI INTERESSATE DI GRIFO multimedia Srl .....</b>	<b>10</b>
<b>3. POLITICA INTEGRATA .....</b>	<b>11</b>
<b>4. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AI REQUISITI DELLO STANDARD SA8000 DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.....</b>	<b>13</b>
<b><i>4.1. Lavoro Infantile.....</i></b>	<b>13</b>
<b><i>4.1.1. Composizione dell'organico .....</i></b>	<b>13</b>
<b><i>4.1.2. Giovani lavoratori.....</i></b>	<b>13</b>
<b><i>4.1.3. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....</i></b>	<b>14</b>
<b><i>4.2. Lavoro Forzato e Obbligato.....</i></b>	<b>14</b>
<b><i>4.2.1. Depositi.....</i></b>	<b>15</b>
<b><i>4.2.2. Guida all'impiego .....</i></b>	<b>15</b>
<b><i>4.2.3. Anticipi stipendio.....</i></b>	<b>15</b>
<b><i>4.2.4. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....</i></b>	<b>15</b>
<b><i>4.3. Salute e Sicurezza .....</i></b>	<b>15</b>
<b><i>4.3.1. Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro .....</i></b>	<b>17</b>
<b><i>4.3.2. Attività di prevenzione e formazione .....</i></b>	<b>17</b>
<b><i>4.3.3. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....</i></b>	<b>17</b>
<b><i>4.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.....</i></b>	<b>17</b>
<b><i>4.4.1. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....</i></b>	<b>18</b>
<b><i>4.5 Discriminazione.....</i></b>	<b>18</b>
<b><i>4.5.1. Composizione dell'organico .....</i></b>	<b>19</b>
<b><i>4.5.2. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....</i></b>	<b>19</b>
<b><i>4.6. Procedure Disciplinari .....</i></b>	<b>20</b>
<b><i>4.6.2. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....</i></b>	<b>20</b>
<b><i>4.7. Orario di Lavoro .....</i></b>	<b>21</b>



4.7.2. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....	22
<b>4.8. Retribuzione.....</b>	<b>22</b>
4.8.1. Tipologia delle forme contrattuali.....	22
4.8.2. Retribuzioni.....	23
4.8.3. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....	23
<b>4.9. Sistema di Gestione .....</b>	<b>23</b>
4.9.1. Politica.....	23
4.9.2. Riesame della Direzione.....	24
4.9.3. Rappresentanti di GRIFO multimedia Srl.....	24
4.9.4. Il dialogo con le parti interessate.....	24
4.9.5. Pianificazione ed implementazione.....	24
4.9.6. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....	25
4.9.7. Controllo dei fornitori.....	25
4.9.8. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....	26
<b>4.10. Comunicazione relativa al sistema SA8000 .....</b>	<b>26</b>
4.10.1. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....	26
<b>5. SOTTOSCRIZIONE DEL BILANCIO SA8000 .....</b>	<b>27</b>



## 0. INTRODUZIONE

*GRIFO multimedia Srl*, credendo nell'importanza di un sistema basato sulla responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e le altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Il presente Bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema stesso.

Nelle pagine che seguono, si forniranno informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo.

Il Bilancio SA8000 fornisce alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, oltre a facilitare la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

### ABBREVIAZIONI USATE NEL PRESENTE DOCUMENTO

<b>SIGLA</b>	<b>FUNZIONE</b>
<b><i>DIR</i></b>	<i>Direzione</i>
<b><i>FAD</i></b>	<i>Formazione a Distanza</i>
<b><i>PRS</i></b>	<i>Procedura SA8000</i>
<b><i>RES</i></b>	<i>Rappresentante della Direzione per la SA8000</i>
<b><i>RLS</i></b>	<i>Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza</i>
<b><i>RLSA</i></b>	<i>Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000</i>
<b><i>RQ</i></b>	<i>Responsabile Qualità</i>
<b><i>RSPP</i></b>	<i>Responsabile Sistema Prevenzione e Protezione</i>
<b><i>SGRS</i></b>	<i>Sistema per la Gestione della Responsabilità Sociale</i>



## 1. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Grifo multimedia è stata costituita nel 1997 da ricercatori del Parco Scientifico Tecnopolis con la missione di offrire prodotti e servizi multimediali on line e off line per diversi campi applicativi: formazione, comunicazione aziendale e valorizzazione dei beni culturali.

Negli anni l'azienda si è sempre più specializzata nel settore della formazione a distanza (FAD), realizzata attraverso l'impiego di tecnologie multimediali e telematiche. In questo settore l'azienda si propone come fornitore di soluzioni globali di formazione a distanza per il mercato business, potendo offrire in maniera integrata contenuti, tecnologie e servizi FAD. In particolare, Grifo multimedia si caratterizza per la possibilità di sviluppare e ritagliare la soluzione FAD su specifiche esigenze del cliente, essendo in grado di offrire:

- corsi di formazione on line, sia realizzati su commessa sia offerti a catalogo;
- tecnologie per la gestione ed erogazione dei processi di formazione a distanza (piattaforme di e-learning);
- servizi di assistenza, consulenza, formazione e hosting della soluzione FAD.

L'offerta dell'azienda per quanto riguarda tecnologie, contenuti e servizi FAD è conforme ai più recenti standard internazionali del settore, quali AICC e SCORM.

Grifo multimedia sviluppa e propone soluzioni globali di formazione a distanza specializzati per mercati verticali, quali per esempio il settore automotive e sanitario.

L'azienda ha stretto alleanze strategiche a livello internazionale con aziende ed organizzazioni al fine di poter complementare le proprie capacità per quanto riguarda la fornitura di tecnologie, contenuti e la commercializzazione su larga scala delle soluzioni FAD.

Grifo multimedia partecipa correntemente a programmi europei di ricerca e sviluppo nel settore della FAD, aggiornando in questo modo le proprie competenze e professionalità. L'azienda opera sia sul mercato nazionale che su quello europeo, avendo già fornito i propri prodotti/servizi a prestigiosi clienti in Italia e all'estero.

Tra i principali clienti di Grifo multimedia vi sono:

in Italia:

- ECU (ENI Corporate University);
- Finsiel (Gruppo Telecom Italia);
- Poste Italiane;
- INAIL
- ISVOR – FIAT;
- Olivetti;
- Formez;
- Tecnopolis CSATA;
- SPEGEA – Scuola di Management;
- Ordine dei Farmacisti della provincia di Bari;
- Università di Firenze;
- Università di Lecce;



- Bosch – Italia;
- Ministero dei Beni Culturali;
- Ministero della Pubblica Istruzione.

All'estero:

- GKN Driveline (Gran Bretagna);
- Clepa (Belgio);
- Filtrauto (Francia);
- Bosch (Francia);
- De Fontaine Automotive (Francia).

### **1.1. Certificazione UNI EN ISO 9001:2008**

Grifo multimedia è dotata di un Sistema per la Gestione della Qualità certificato conforme alla norma **UNI EN ISO 9001:2008** relativamente alla progettazione e sviluppo di prodotti e servizi per la formazione a distanza (e-learning) e assistenza ai clienti.

### **1.2. Dati dell'Azienda**

**Ragione sociale:** Grifo multimedia s.r.l.

**C.F./PIVA:** 04954210722

**Sede legale**

Via G. Galilei, 15 – 70037 Ruvo di Puglia (BA)

**Sede operativa**

Str. Prov. per Casamassima km.3 – 70010 Valenzano (BA)

Telefono: 080 / 4602093

Fax: 080 / 4670562

Internet: <http://www.grifomultimedia.it>

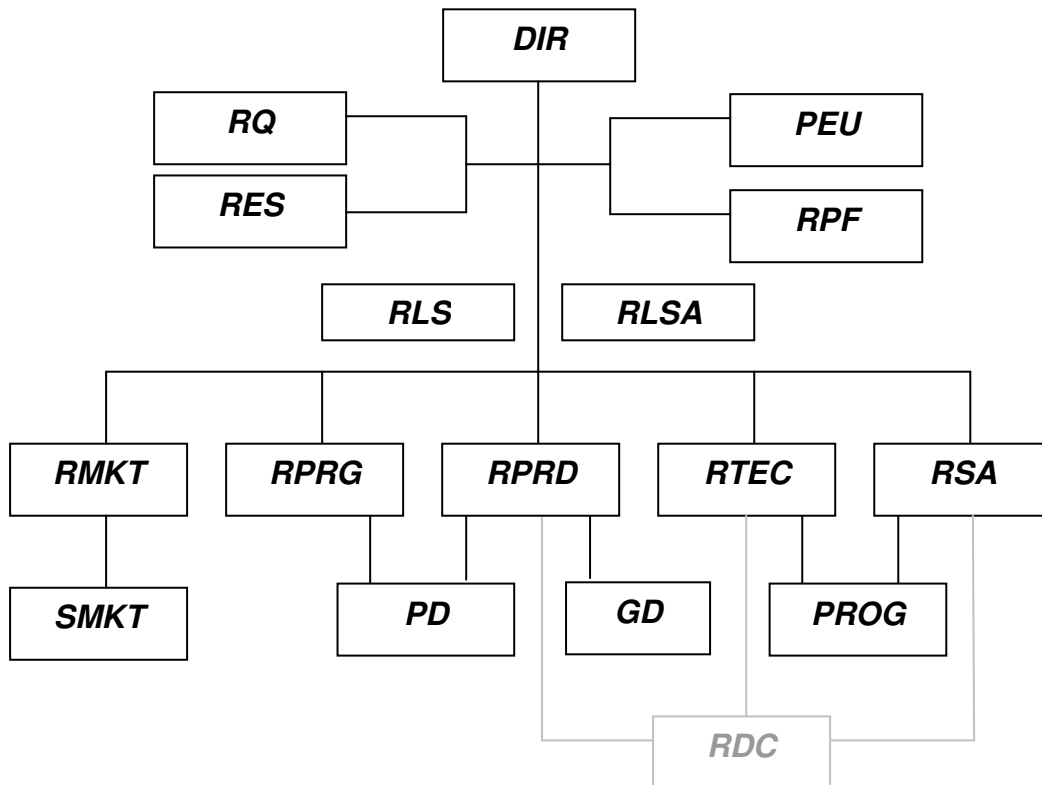
e-mail: [info@grifomultimedia.it](mailto:info@grifomultimedia.it)

**Servizi dell'azienda:** servizi connessi all'informatica, finalizzati, in particolare, all'erogazione di servizi e prodotti per la formazione a distanza.



### 1.3. Organigrammi nominativo e funzionale

<b>SIGLA</b>	<b>FUNZIONE</b>	<b>RESPONSABILE</b>
<b>DIR</b>	<i>Direzione</i>	Antonio Ulloa
<b>RQ</b>	<i>Responsabile Qualità</i>	Antonio De Girolamo
<b>RES</b>	<i>Rappresentante della Direzione per la SA8000</i>	Antonio De Girolamo
<b>RLS</b>	<i>Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza</i>	Angelo Mariano
<b>RLSA</b>	<i>Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000</i>	Annarita Barresi
<b>RMKT</b>	<i>Responsabile Marketing e Commerciale</i>	Antonio Ulloa
<b>SMKT</b>	<i>Segreteria Marketing e Commerciale</i>	Lilia Furio
<b>RPRG</b>	<i>Responsabile Progettazione/Sviluppo</i>	Antonio De Girolamo
<b>RPRD</b>	<i>Responsabile Produzione</i>	Antonio De Girolamo
<b>RSA</b>	<i>Responsabile Servizi e Assistenza</i>	Livio Melfi
<b>RTEC</b>	<i>Responsabile Tecnico</i>	Livio Melfi
<b>SIGLA</b>	<b>MANSIONI</b>	<b>NOME COLLABORATORE</b>
<b>PD</b>	<i>Progettista didattico</i>	Francesca Vitucci
<b>PD</b>	<i>Progettista didattico</i>	Roberta Memeo
<b>PEU</b>	<i>Gestione Progetti Europei</i>	Roberta Memeo
<b>RPF</b>	<i>Redazione Progetti Finanziati</i>	Annarita Barresi
<b>GD</b>	<i>Graphic Designer</i>	Claudio Grilli
<b>PROG</b>	<i>Programmazione</i>	Luca Rizzuti
<b>PROG</b>	<i>Programmazione</i>	Angelo Mariano
<b>PROG</b>	<i>Programmazione</i>	Michele d'Agostino
<b>RDC</b>	<i>Responsabile di Commessa</i>	Ruolo transiente non assegnabile stabilmente





## 2. LE PARTI INTERESSATE DI GRIFO multimedia Srl

Per parti interessate si intende:

- Secondo la definizione della norma UNI EN ISO 9000:2005 “una persona o gruppo di persone aventi un interesse nelle prestazioni o nel successo di un’ organizzazione”
- Secondo la definizione della norma SA8000 “individuo o gruppo di persone coinvolto o interessato dalla prestazione sociale dell’Azienda”

Le parti interessate costituiscono i principali interlocutori socio-economici dell’Azienda, perché sono fortemente coinvolte nell’attività economica-produttiva, in modo tale che il loro grado di soddisfazione può influenzare in diversa misura le dinamiche aziendali ed il loro sviluppo.

GRIFO multimedia Srl ha identificato le seguenti parti interessate:

<b>PARTI INTERESSATE INTERNE</b>	<b>PARTI INTERESSATE ESTERNE</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Impiegati</li><li>• Collaboratori</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fornitori</li><li>• Clienti</li><li>• Confindustria di Bari</li></ul> <p>Istituzioni Pubbliche:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Regione Puglia ass. sviluppo economico</li><li>• CCIAA di Bari</li><li>• ASL Bari / Distretto SS 2 - Corato</li><li>• INPS di Bari</li><li>• INAIL di Bari</li></ul> <p>Altre istituzioni</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Università e Centri di Ricerca</li><li>• Banche, Istituti di Credito e altri enti finanziatori</li><li>• Organizzazioni sindacali</li><li>• Organizzazioni Non Governative</li></ul>



### 3. POLITICA INTEGRATA

Nello svolgimento delle proprie attività, Grifo multimedia si impegna a perseguire la soddisfazione del Cliente, dei Collaboratori e di tutte le parti interessate, conformandosi ai requisiti delle Norme **ISO 9001:2008** e **SA8000:2008** nel quadro degli obiettivi di crescita definiti.

La Direzione di Grifo multimedia è pienamente consapevole che una strategia responsabile, attenta agli aspetti di Qualità e Responsabilità Sociale, è essenziale per il proprio successo e per un corretto rapporto con tutti gli Stakeholders ed è inoltre consapevole del suo ruolo nella Comunità e dei benefici che dalle sue attività possono derivare ad essa.

A tale scopo la Direzione di Grifo multimedia si impegna a connotare le relazioni intrattenute con tutte le parti interessate secondo principi etici di fiducia, trasparenza, correttezza.

La politica che la Direzione di Grifo multimedia si impegna a perseguire è pertanto basata sui seguenti punti:

- instaurare con i Clienti/Committenti e con gli Enti Pubblici competenti rapporti trasparenti e corretti, per lo sviluppo di prodotti e di servizi pienamente rispondenti alle esigenze e ai requisiti da essi posti, coerentemente agli obiettivi aziendali;
- recepire le esigenze espresse o implicite di tutte le parti interessate in termini di salute e sicurezza e di comportamenti socialmente responsabili, mettendo in atto iniziative e azioni per soddisfarle e procedimenti di verifica;
- assicurare la crescita, la motivazione ed il coinvolgimento delle persone, nella consapevolezza che le stesse sono la principale risorsa della Società e il presupposto chiave per l'ottenimento dei risultati attesi;
- assicurare il rispetto delle norme vigenti e di ogni altro regolamento o impegno sottoscritto dalla Società, **con particolare attenzione ai documenti internazionali ispiratori della SA 8000**;
- attuare una politica di sviluppo del personale che escluda qualunque forma di discriminazione con riferimento a razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- mettere in atto e mantenere un efficace Sistema per la **Gestione della Qualità** e della **Responsabilità Sociale**, perseguendone il miglioramento continuo;
- attuare il massimo impegno in termini organizzativi, operativi e tecnologici per individuare i pericoli e i conseguenti rischi sui luoghi di lavoro e mettere in atto le misure di prevenzione e protezione adeguate;
- applicare il **Codice Etico** che si è data, nell'impostazione e gestione dei rapporti interni ed esterni;
- assicurare che la presente Politica sia compresa e attuata a tutti i livelli dell'Organizzazione e comunicata a tutte le parti interessate

In applicazione della Politica generale espressa, Grifo multimedia individua i seguenti obiettivi generali, che costituiscono le linee guida del miglioramento:

- accrescere continuamente, le competenze scientifiche e tecnologiche (della Società e dei propri collaboratori) e le relazioni con università, istituti di ricerca e aziende specializzate, al fine di costituire un centro di eccellenza per il settore di riferimento;
- sviluppare costantemente le metodologie operative e le strumentazioni per la realizzazione delle attività caratteristiche, nell'ottica di raggiungere sempre più elevati standard di qualità e sicurezza e affiancare il Cliente in un percorso di miglioramento continuo;



- mettere in atto un processo di attenta analisi e valutazione dei rischi insiti negli ambienti di lavoro interni ed esterni, per individuare le più adeguate misure di prevenzione e protezione; valutare le prestazioni del Sistema, anche attraverso l'analisi di incidenti e infortuni, per individuare le opportunità e le azioni di miglioramento;
- sensibilizzare i Collaboratori in merito al rispetto degli impegni verso i Clienti, all'osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza e al rispetto del **Codice Etico** interno;
- diffondere il **Codice Etico** della Società presso tutte le altre parti interessate;
- cooperare con i Fornitori e i Partner per sviluppare la ricerca tecnico-scientifica e migliorare la qualità dei processi dei servizi; diffondere e armonizzare le procedure di tutela della salute e sicurezza ed operare in conformità ai principi etici definiti;
- creare un quadro di riferimento delle prestazioni di Qualità e Responsabilità Sociale e misurare il raggiungimento degli obiettivi tramite opportuni parametri, avviare le eventuali azioni preventive e correttive e valutarne l'efficacia.

La Direzione di Grifo multimedia si impegna a identificare ed assicurare all'Organizzazione misure e risorse adeguate per attuare la Politica enunciata, con riferimento agli obiettivi pianificati e alle nuove opportunità che potranno maturare nel tempo.

Grifo multimedia si impegna inoltre ad analizzare costantemente l'efficacia del Sistema integrato per la **Gestione della Qualità** e della **Responsabilità Sociale** attraverso controlli, azioni preventive e correttive e riesami durante i quali verificare la presente Politica ed eventualmente renderla coerente con le evoluzioni del quadro di riferimento aziendale.

#### **Norme di riferimento**

Per quanto riguarda le norme di riferimento e gli strumenti internazionali rispettati si veda l'allegato **allPOL1** (affisso anche in bacheca).



## 4. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AI REQUISITI DELLO STANDARD SA8000 DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

### 4.1. Lavoro Infantile

GRIFO multimedia Srl non impiega e non intende impiegare in futuro per le proprie attività lavoro infantile considerando questo tipo di impiego contrario non solo alla propria etica ma anche a qualunque principio di buon senso. Ciò è escluso in modo assoluto nella politica di assunzione dell'Azienda.

Inoltre, GRIFO intende promuovere il concetto che i giovani lavoratori siano tutelati e posti in grado di poter finire gli studi, anche tramite un controllo dei propri fornitori. A tal proposito, prerequisito di ammissione dei fornitori nella lista dei qualificati è la sottoscrizione di un impegno all'osservazione di tutti i requisiti della SA8000.

Per tali motivazioni GRIFO si impegna a:

- rilevare e segnalare alle pubbliche autorità qualunque situazione di lavoro infantile di cui essa venga a conoscenza nel corso delle proprie attività;
- intraprendere iniziative e/o azioni a favore dei bambini coinvolti nelle situazioni di lavoro di cui sia venuta a conoscenza;
- evitare relazioni con soggetti nei quali siano rilevate situazioni di lavoro infantile;
- sostenere iniziative a favore dell'infanzia.

GRIFO dispone di una *Procedura* per porre azioni di rimedio a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile e conserva copia del documento di identità dei propri Dipendenti/Collaboratori. Tali azioni, forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

#### 4.1.1. Composizione dell'organico

La composizione dell'organico è mutata nel tempo, se si considerano le fasce d'età più giovani.

	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Fino a 14 anni</b>	0	0	0	0	0
<b>15-18</b>	0	0	0	0	0
<b>19-32</b>	6	9	6	3	1
<b>33-40</b>	3	3	5	5	5
<b>oltre 40</b>	2	2	2	2	2

#### 4.1.2. Giovani lavoratori

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, (*l'azienda è iscritta alle newsletter di "Minori e Lavoro", sito istituzionale del Ministero delle politiche per la famiglia, da cui segue anche l'aggiornamento della legislazione internazionale, europea e nazionale*) l'Azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato, che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Nelle mansioni in cui potranno essere impiegati, i giovani lavoratori non saranno comunque esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.



## NUMERO GIOVANI LAVORATORI IMPIEGATI DALL'AZIENDA

	STAGES	APPRENDISTATO	TOT
2006	0	0	0
2007	0	0	0
2008	0	0	0
2009	0	0	0
2010 (prev.)	0	0	0

Le mansioni attribuite non hanno mai esposto i giovani lavoratori a situazioni nocive o pericolose che potessero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico.

#### 4.1.3. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.
LAVORO INFANTILE E MINORILE	Sostegno ad almeno un'Associazione locale che operi a tutela dei minori	Pubblicazione pagina web a sostegno dell'associazione dell'abbraccio di Noicattaro (BA)	Sostegno economico di un'Associazione locale che operi a tutela dei minori	Dicembre 2010	Nr Associazioni <b>sostenute</b>	RES

Anche se l'intervento non è ancora stato realizzato al momento della redazione del presente documento, l'associazione è stata ufficialmente contattata offrendo il nostro supporto gratuito per lo sviluppo di una pagina web ospitata sul nostro server dove pubblicizzare le loro attività (in occasione dell'aggiornamento del sito aziendale previsto tra aprile e maggio del 2010) ed in prospettiva lo sviluppo e la gestione gratuita di un loro sito. Il sostegno finanziario viene considerato come il passo successivo.

## 4.2. Lavoro Forzato e Obbligato

Tutte le persone che GRIFO impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

GRIFO non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'Azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. In tale ambito GRIFO si impegna alla trasparenza con i propri Dipendenti/Collaboratori, per ciò che riguarda

- il rapporto di lavoro
- le modalità di recesso
- le modalità di preavviso in caso di recesso dell'una o dell'altra parte
- le modalità di ricezione dell'ultima retribuzione in caso di recesso
- la composizione della retribuzione e i diritti connessi

fornendo i chiarimenti richiesti e dando la possibilità di consultare la necessaria documentazione.

GRIFO dà evidenza della volontarietà dell'impiego dei propri Dipendenti/Collaboratori, prevedendo esclusivamente contratti/incarichi firmati dai diretti interessati.

Eventuali impegni straordinari che si rivelino necessari in giornate di riposo sono sempre concordati con i Dipendenti/Collaboratori e vincolati al loro assenso.



#### 4.2.1. Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in Azienda denaro o copie originali di documenti.

#### 4.2.2. Guida all'impiego

Tutti i lavoratori ricevono formazione sul contratto di lavoro applicato. È comunque disponibile per tutti i dipendenti copia del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici PMI** nell'armadio Amministrazione della stanza n. 427. (IL CCNL è a disposizione di tutti, in formato elettronico anche sul server aziendale all'indirizzo \\Grifoserver\Archivio\SA8000)

#### 4.2.3. Anticipi stipendio

GRIFO multimedia Srl. non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti in quanto non richiesti dagli stessi. Concede, se richiesto e concordato con i lavoratori, anticipi sugli stipendi in base a quanto previsto dall'art. 10 comma 2 (DISCIPLINA SPECIALE) del CCNL di riferimento.

#### 4.2.4. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.
LAVORO OBBLIGATO	Aumentare la consapevolezza del personale sui propri diritti e doveri	Organizzare un intervento di formazione su CCNL e statuto dei lavoratori	2 ore di formazione per i dipendenti in forza all'azienda al momento del varo del SGRS su CCNL e statuto dei lavoratori	Dicembre 2010	Nr ore formazione erogata	DIR RES
	Tendere al miglioramento continuo del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'organizzazione in termini di soddisfazione e motivazione dei dipendenti.	Rilevare la soddisfazione dei Dipendenti/Collaboratori in merito al rapporto con l'Azienda almeno una volta per anno solare.	Tasso di soddisfazione dei Dipendenti/Collaboratori maggiore o uguale all'87% (*)	Dicembre 2010	Tasso medio di soddisfazione dei Dipendenti/Collaboratori	RES RLSA

(\*) Si mira ad ottenere una percentuale di questionari sul clima interno che esprimano un giudizio complessivo sull'organizzazione maggiore di quella ottenuta con il sondaggio dell'anno scorso

### **4.3. Salute e Sicurezza**

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

GRIFO si impegna affinché i luoghi di lavoro rispettino le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia, assicurando ai Dipendenti/Collaboratori condizioni ambientali ottimali per lo svolgimento del lavoro.



Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo.

Le principali:

- è stato liberamente eletto dai lavoratori un proprio responsabile della salute e sicurezza;
- sono stati nominati gli incaricati alle emergenze (primo soccorso e incendio) ed è stata erogata la formazione richiesta
- Sono state eseguite due prove di evacuazione dell'edificio in data 12/02/2009 e 16/04/2009.
- Sono state formate le seguenti mansioni interne a mezzo corsi certificati di formazione:

<b>Mansione</b>	<b>Dipendente</b>	<b>Ente erogante</b>	<b>N. ORE</b>
RLS	Mariano Angelo	Sud Formazione	32
Addetto emergenze	Rizzuti Luca	Sud Formazione	8
Addetto primo soccorso	Vitucci Francesca	Sud Formazione	12

- Nel corso del 2009 è stata erogata formazione interna come segue:

<b>Argomento azione formativa</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Docente</b>	<b>N. ORE</b>
Sicurezza e documento di valutazione rischi + piano di emergenze	Dipendenti/Collaboratori	Annarita Barresi / Antonio Ulloa / Angelo Mariano	2
La sicurezza in azienda	Stagista	Annarita Barresi / Antonio Ulloa / Angelo Mariano	2

- Nel corso del 2010 è stata erogata formazione interna come segue:

<b>Argomento azione formativa</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Docente</b>	<b>N. ORE</b>
Il sistema Qualità ISO 9001, La Norma SA8000 e il sistema di gestione RS, La sicurezza in azienda, Sicurezza ai videoterminali	Nuovi Collaboratori	Annarita Barresi / Antonio De Girolamo / Angelo Mariano	2
Il Documento Unico di Valutazione dei rischi	Dipendenti / Collaboratori	Angelo Mariano	2
La sicurezza in azienda, Sicurezza ai videoterminali	Stagisti	Annarita Barresi	2

- è stato redatto il documento di Valutazione dei Rischi (oltre al documento di valutazione dei rischi dell'Ente ospitante) aggiornato ai sensi del nuovo Testo Unico sulla Sicurezza (D.lgs. 81/2008) ed è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare costantemente l'idoneità, oltre alle emissioni di sostanze nocive, esposizione alle emissioni dei campi elettromagnetici e rumori molesti;



- è stato predisposto inoltre un piano di monitoraggio degli adempimenti che permetta di tenere sottocontrollo l'adeguamento al nuovo Testo Unico sulla Sicurezza (D.lgs. 81/2008);
- è stata eseguita la visita medica di controllo in data 10/02/2009 ed è stata pianificata la successiva per febbraio 2011

#### 4.3.1. Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, non si sono mai registrate denunce di infortuni e di malattie professionali.

#### 4.3.2. Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione e all'organizzazione di corsi di formazione.

#### 4.3.3. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	Aumentare verso i dipendenti la sensibilità verso le tematiche di sicurezza	Corso di richiamo su DVR, Piano emergenze e corretto utilizzo dei videoterminali	n. 1 ora di formazione interna a, Dipendenti/Collaboratori ed eventuali neo-assunti.	Dicembre 2010	n. ore formazione	RSPP RLS
	Prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali	Monitorare infortuni e malattie professionali.	Assenza di infortuni sul lavoro.  Assenza di malattie professionali.	Dicembre 2010	n. infortuni sul lavoro  n. malattie professionali	RSPP RLS

La Direzione intende mantenere il livello 0 di infortuni e malattie professionali ottenuto ogni anno sin dalla fondazione dell'azienda

#### **4.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva**

L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta (senza operare alcun tipo di discriminazione tra le varie organizzazioni sindacali) e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

GRIFO, al momento della redazione del presente bilancio non riscontra situazioni di adesione ad associazioni sindacali da parte dei propri Dipendenti/Collaboratori.

GRIFO intende comunque intraprendere iniziative positive impegnandosi a diffondere nei Collaboratori le informazioni in materia.

GRIFO si è avvalsa della collaborazione di OOSS quali la CISL e la CGIL nell'ambito di progetti finanziati dalla Commissione Europea per la valorizzazione delle competenze e conoscenze di lavoratori "anziani" fuoriusciti dal mercato del lavoro (Progetto Know Move) o nell'ambito del rilancio del settore del mobile imbottito (Progetto Change-Up).



#### 4.4.1. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	Mantenimento della politica aziendale della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Mettere a disposizione dei Dipendenti/Collaboratori documenti e informazioni in merito ai diritti in materia sindacale.	Tasso di risposte positive alla domanda n. 5 del QCA maggiore o uguale al 70%	Dicembre 2010	Tasso di risposte positive alla domanda n. 5 del QCA	RES RLSA
	Informare tutto il personale in attività sui principi di rispetto dei diritti di associazione e contrattazione collettiva previsti dallo statuto dei lavoratori e dal CCNL di riferimento		Assenza reclami		n. segnalazioni	n. ore formazione erogata
			n. 1 ora di formazione sullo Statuto dei lavoratori			
			n. 1 ora di formazione sul CCNL di riferimento			

Nel periodo in esame sono state erogate 2 ore di formazione a tutti i Dipendenti e Collaboratori sugli aspetti cruciali relativi a questo tema regolati dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL di riferimento

#### 4.5 Discriminazione

GRIFO multimedia garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

GRIFO non pratica in maniera assoluta alcuna discriminazione del personale nelle assunzioni, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni e nell'interruzione del rapporto di lavoro. GRIFO non ha mai intrapreso né intende intraprendere azioni nei confronti del proprio personale che possano interferire con loro principi, pratiche e/o bisogni connessi a razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

L'azienda inoltre:

- pone particolare attenzione ad evitare qualunque forma di discriminazione nelle eventuali nuove assunzioni e a diffondere una sensibilità in materia;
- garantisce che il nuovo personale sia assunto esclusivamente 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 nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, premi di produzione (art.12 CCNL) licenziamenti e pensionamenti.
- è attenta ad evitare qualunque forma di discriminazione nelle retribuzioni, assicurando la coerenza di trattamento in base ad anzianità, competenze, ruolo ricoperto, evitando discrepanze tra persone che svolgono lo stesso ruolo;



- assicura ai dipendenti, ai collaboratori e alle parti interessate la possibilità di presentare segnalazioni o reclami in materia;
- ha garantito che tra i lavoratori fosse individuato un Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 (RLSA) che ha, tra i propri compiti, quello di porre all'attenzione della Direzione eventuali problematiche in merito al rispetto della norma;
- RLSA ha in generale la facoltà di monitorare il processo aziendale di ricerca e assunzione; ha inoltre accesso, conformemente ai requisiti stabiliti dalla Legge sulla Privacy, all'archivio dei cv onde monitorare il rispetto di questo requisito;
- l'azienda onde garantire la necessità, per le donne lavoratrici, di conciliare il lavoro in azienda con gli impegni familiari, garantisce alle stesse la massima flessibilità nell'orario di lavoro, attraverso il ricorso ai permessi familiari, laddove richiesto dalle stesse lavoratrici.

#### 4.5.1. Composizione dell'organico

	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
<b>2006</b>	7	4
<b>2007</b>	10	4
<b>2008</b>	10	3
<b>2009</b>	8	4
<b>2010</b>	9	5

La presenza femminile risulta negli ultimi anni stabile, il dato sembra in crescita dal 2008 ad oggi, anche se dovuto a contratti a progetto che vanno e vengono.

Sebbene il numero di donne rappresenti all'incirca ancora un terzo del totale dei collaboratori, va fatto notare che (in riferimento all'organigramma il ruolo ricoperto da almeno tre unità è di responsabilità: in staff a DIR (PEU / RPF) o in staff a RPRG / RPRD (PD). Questi ruoli si caratterizzano da autonomia decisionale e prevedono il contatto diretto con partner nel preparare progetti da finanziare (PEU / RPF) e con clienti e consulenti nella gestione di commesse (PD).

#### 4.5.2. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

<b>AREA SA8000</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>INTERVENTI DA ATTUARE</b>	<b>TRAGUARDI</b>	<b>SCADENZA</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>RESP.</b>
DISCRIMINAZIONE	Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti dei propri dipendenti	Monitorare che le nuove assunzioni non siano discriminatorie	Non decrementare il livello di occupazione femminile rispetto all'attuale	Dicembre 2010	Variazione assoluta di presenza femminile in Azienda tra la data di emissione del presente bilancio e la data identificata come scadenza.	RES RLSA



		Tasso di risposte positive alle domande n. 6, 7, 8 del QCA maggiore o uguale al 70%	Tasso di risposte positive alle domande n. 6, 7, 8 del QCA	RES RLSA
		Assenza di segnalazioni sui permessi parentali	N. di segnalazioni sui permessi parentali	RES RLSA

#### 4.6. Procedure Disciplinari

GRIFO si astiene dall'utilizzo e/o sostegno di qualsiasi forma di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, nonché abuso verbale nei confronti del proprio personale, considerando tutto ciò assolutamente contrario alla propria etica e cultura.

L'azienda inoltre:

- ha definito un Codice Etico ed è attenta a sensibilizzare i propri Dipendenti/Collaboratori sul rispetto dello stesso;
- assicura ai dipendenti, ai collaboratori e alle parti interessate la possibilità di presentare segnalazioni/reclami in materia, con particolare riguardo a casi di abusi;
- applica le procedure disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicato e dal regolamento interno approvato dalla direzione e dai lavoratori.

Negli ultimi anni, Il ricorso alle varie pratiche descritte è sempre stato nullo, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

#### NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE

	2006	2007	2008	2009
<b>Ammonizione scritta</b>	0	0	0	0
<b>Multe</b>	0	0	0	0
<b>Sospensione dal lavoro</b>	0	0	0	0
<b>Licenziamento</b>	0	0	0	0

#### NUMERO DI SEGNALAZIONI RICEVUTE

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) dal 2006 è **uguale a zero**

#### 4.6.2. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.
----------------	-----------	--------------------------	-----------	----------	------------	-------



PROCEDURE DISCIPLINARI	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di pratiche disciplinari nei confronti dei propri dipendenti e di assenza di reclami.	Effettuare una azione di sensibilizzazione ai lavoratori su tale tematica	2 ore di richiamo sul Codice Etico e sul Regolamento Interno con il coinvolgimento di tutti i Dipendenti/ Collaboratori.	Dicembre 2010	n. ore formazione erogate	RES
	Sensibilizzare Dipendenti/Collaboratori sul rispetto del Codice Etico e del Regolamento interno.	Sensibilizzare i Dipendenti/Collaboratori sul rispetto del Codice Etico, del Regolamento e sulla necessità di segnalazione di violazioni o abusi.	Assenza di segnalazioni di abusi rispetto alle azioni disciplinari  Assenza di segnalazioni di violazioni del Codice Etico e del Regolamento Interno  Tasso di risposte positive alla domanda n. 9 del QCA maggiore o uguale al 70%		N. segnalazioni di abusi  n. violazioni Codice Etico  Tasso di risposte positive alla domanda n. 9 del QCA	RES RLSA

#### 4.7. Orario di Lavoro

L'orario lavorativo ordinario dell'azienda è il seguente:

<b>dal lunedì al giovedì</b>			
INGRESSO	INIZIO PAUSA PRANZO	FINE PAUSA PRANZO	USCITA
09.00	13.30	14.30	18.00

<b>venerdì</b>			
INGRESSO	INIZIO PAUSA PRANZO	FINE PAUSA PRANZO	USCITA
09.00	13.30	14.30	16.30

L'orario normale settimanale è di 38,5 ore, concordato con i lavoratori, e su tale monte ore è conteggiata la retribuzione secondo quanto previsto dal CCNL.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi e secondo quanto stabilito dal regolamento interno o dal CCNL (In base al D. Lgs. 66/2003 la media dell'orario settimanale non può superare le 48 ore in riferimento ad un periodo di almeno 4 mesi. Il tetto massimo per il ricorso al lavoro straordinario è di 250 ore per anno).

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dalla direzione con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto di lavoro applicato. Eventuali premi a fronte di maggiore impegno lavorativo vengono assegnati in base a modalità coerenti con i principi di parità di trattamento.

	2006	2007	2008	2009	2010
<b>ORE STRAORDINARIO</b>	0	0	0	0	---

GRIFO assicura la possibilità alle parti interessate di presentare segnalazioni in materia.



#### 4.7.2. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESPONSABILE
ORARIO DI LAVORO	Minimizzazione delle ore di straordinario per addetto.	Monitorare la situazione degli straordinari per addetto.	Numero di ore di straordinario per addetto inferiore a quanto previsto del CCNL ( <i>ART 6 Parte I Disciplina Speciale</i> ) Assenza di segnalazioni per carichi di lavoro poco equilibrati	Dicembre 2010	n. ore straordinario per ogni addetto	RES
	Perseguire una equilibrata ripartizione del carico di lavoro tra le persone, monitorando l'impegno lavorativo.		Tasso di risposte positive alla domanda n. 10 del QCA maggiore o uguale al 70%		n. segnalazioni  Tasso di risposte positive alla domanda n. 10 del QCA	RES RLSA

### 4.8. Retribuzione

GRIFO corrisponde ai lavoratori una retribuzione non inferiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano chiaramente le varie voci che compongono il compenso.

Non viene attuata né è prevista alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

#### 4.8.1. Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto a progetto.
- contratto di apprendistato

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata, mentre è limitato il ricorso ai contratti a progetto e ai contratti a tempo determinato (la cui durata media è un anno).

INDICATORI	2006	2007	2008	2009	2010
<b>N. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO</b>	0	1	1	1	0
<b>N. CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO</b>	8	9	9	7	7



<b>CONTRATTO A PROGETTO</b>	3	3	2	2	3
<b>CONTRATTO APPRENDISTATO</b>	0	1	1	1	1
<b>N. STAGISTI</b>	1	0	3	2	1

#### 4.8.2. Retribuzioni

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali anzi, sono superiori, sebbene in misura diversa a seconda dell'anzianità e della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

L'azienda garantisce, come benefit riconosciuto a tutti i dipendenti, la copertura del 75% dei costi relativi al pasto meridiano da consumarsi presso la mensa dell'Ente Ospitante i propri uffici.

#### 4.8.3. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.
RETRIBUZIONE	Conoscenza approfondita della composizione della busta paga in particolare per le voci che riguardano la definizione dell'importo da corrispondere	Erogare formazione ai lavoratori sulla composizione della busta paga	Assenza di segnalazioni su ritardi di pagamento e / o su pagamenti non corrispondenti a quanto dovuto. 2 ore di formazione sulla conoscenza della busta paga a cura di DIR Tasso di risposte positive alla domanda n. 11 del QCA maggiore o uguale al 70%	Dicembre 2010	N. di segnalazioni su ritardi di pagamento e su pagamenti non corrispondenti a quanto dovuto.  N. di ore di formazione erogate  Tasso di risposte positive alla domanda n. 11 del QCA	RES DIR

Per quanto riguarda gli aspetti di cui ai punti 4.5, 4.6, 4.7 è stata erogata internamente la seguente formazione:

Argomento azione formativa	Dipendente	Docente interno	N. ORE
Corretta lettura e interpretazione della busta paga e CCNL	Dipendenti/Collaboratori	Ulloa Antonio	2

## **4.9. Sistema di Gestione**

### 4.9.1. Politica

Il documento della POLITICA AZIENDALE INTEGRATA PER LA GESTIONE DELLA QUALITÀ E DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE è stato redatto in conformità alle norme UNI EN ISO9001:2000 e SA8000:2001. Tale documento è esposto in azienda, caricato sul sito web ([www.grifomultimedia.it](http://www.grifomultimedia.it)) in modo da essere consultabile da chiunque.



#### 4.9.2. Riesame della Direzione

La Direzione provvede a riesaminare, almeno una volta all'anno, il Sistema di Gestione al fine di verificarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati in ottemperanza ai requisiti della norma e degli altri requisiti sottoscritti dall'azienda. A tal fine la Direzione utilizza gli indicatori presentati all'interno di questo documento.

#### 4.9.3. Rappresentanti di GRIFO multimedia Srl

Durante la fase dell'iter di certificazione GRIFO ha provveduto a nominare un rappresentante della direzione per la gestione del Sistema di Responsabilità Sociale (RES).

I dipendenti dell'azienda, dal canto loro, hanno autonomamente eletto il rappresentante dei lavoratori SA8000 (RLSA).

- È stata erogata la formazione sulla norma e sul SGRS Grifo nel 2009:

<b>Argomento azione formativa</b>	<b>Dipendente</b>	<b>Docente interno</b>	<b>N. ORE</b>
La Norma SA8000 e il sistema di gestione RS di Grifo	Dipendenti/Collaboratori	De Girolamo Antonio / Fai Salvatore	2

- È stata erogata la formazione sulla norma e sul SGRS Grifo nel 2010:

<b>Argomento azione formativa</b>	<b>Destinatari</b>	<b>Docente</b>	<b>N. ORE</b>
Il sistema Qualità ISO 9001, La Norma SA8000 e il sistema di gestione RS, La sicurezza in azienda, Sicurezza ai videoterminali	Nuovi Collaboratori	Annarita Barresi / Antonio De Girolamo / Angelo Mariano	2

#### 4.9.4. Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori di GRIFO multimedia Srl, i clienti e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'organizzazione e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard si sta rivelando fondamentale ed è stata facilitata dalla direzione e da RES, in qualità di rappresentante della direzione SA8000 per assicurare il rispetto della norma.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono difese dal proprio rappresentante SA8000. Quest'ultimo sta svolgendo un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

#### 4.9.5. Pianificazione ed implementazione

GRIFO garantisce che i requisiti SA8000 sono compresi ed implementati a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso:

1. una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma aziendale riportato;
2. la formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo, nonché formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente, secondo le modalità descritte nella procedura relativa;
3. il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica aziendale e ai requisiti della norma di riferimento. Tale attività viene



effettuata attraverso verifiche ispettive interne secondo le modalità riportate nella procedura relativa atte a tenere sotto controllo tutti i punti della norma.

#### 4.9.6. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.
SISTEMA DI GESTIONE	Implementazione programmi di formazione per gli attuali Dipendenti/ Collaboratori e per eventuali nuovi addetti  Monitorare la gestione del SGRS  Ottenere e mantenere la certificazione SA 8000	Erogare formazione sulla argomenti inerenti la norma SA 8000 a Dipendenti/ Collaboratori, neo-assunti, e altre parti interessate.	n. 2 ore di richiamo sulla SA8000.  1 Verifica Ispettiva Interna	Dicembre 2010	n. ore di formazione sulla SA 8000  n. Verifiche Ispettive Interne	RES DIR

In quest'anno sono state erogate verso dipendenti e collaboratori, 4 ore di formazione interna sulla norma SA8000 e sul Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale ed Etica.

#### 4.9.7. Controllo dei fornitori

GRIFO ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per valutare, selezionare e classificare i fornitori sulla base delle loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000.

Tale procedura quest'anno è stata completamente rivista e modificata rimettendola in rev.2.

Fra gli attuali fornitori nessuno è stato ritenuto critico, tuttavia si è proceduto allo loro individuazione secondo i criteri definiti dalla norma e classificati secondo quanto previsto dalla nostra procedura. A tutti sono stati somministrati questionari e richiesta la sottoscrizione di una lettera di intenti e l'autorizzazione a condurre audit presso le rispettive sedi.

A quei fornitori che ci hanno firmato la lettera di intenti e l'autorizzazione a condurre audit presso le rispettive sedi abbiamo per il momento chiesto (gennaio 2010) una serie di evidenze relative alla sicurezza per iniziare riservandoci (per motivi di rapporti tra le rispettive aziende) di progredire su altri punti della norma più delicati in seguito.

Documentazione	2009	2010 prev.
Questionari inviati	14	
Lettere di impegno inviate	14	
Questionari ritornati	7	
Lettere di impegno ritornate	5	
Questionari ritenuti positivi tra quelli ricevuti	3	
Audit eseguiti presso fornitori	0	2

Nel 2010 si provvederà a sollecitare i fornitori che non hanno ancora fornito alcuna risposta, si andrà avanti nel chiedere evidenze a coloro che ci hanno firmato l'autorizzazione a condurre audit presso le loro sedi e si



invieranno nuovi questionari e lettere di impegno ad eventuali nuovi fornitori che dovessero nel frattempo avviare dei rapporti con Grifo multimedia.

#### 4.9.8. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.
SISTEMA DI GESTIONE	Diffondere la cultura della RS tra i fornitori	Inviare lettera di adesione, codice etico e questionario a tutti i fornitori richiedendo autorizzazione ad attuare audit presso di loro.	Invio lettera di adesione, codice etico e questionario a tutti i nuovi fornitori  Richiesta documentazione (in aggiunta alle evidenze già ricevute sull'aspetto sicurezza)  Esecuzione di almeno 2 audit presso fornitori consenzienti ove le condizioni lo richiedano	Dicembre 2010	n. di questionari ai nuovi fornitori inviati  n. di audit eseguiti.	RES DIR

### **4.10. Comunicazione relativa al sistema SA8000**

#### Comunicazione esterna

GRIFO ha scelto di utilizzare il presente Bilancio SA8000 quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, fornitori e le Pubbliche Amministrazioni, in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della norma SA8000, compresi i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio. Altri strumenti di comunicazione sono il sito internet [www.grifomultimedia.it](http://www.grifomultimedia.it) ed i contatti diretti con le parti interessate.

#### Comunicazione interna

In coincidenza con la remissione del Bilancio (che include il Riesame del Sistema di Gestione), È prevista una comunicazione interna diretta a dipendenti e collaboratori che informi su:

- remissione del presente bilancio
- risultati raggiunti nell'anno appena concluso
- altri eventuali risultati intermedi

Ove ritenuto necessario oppure su richiesta di dipendenti e collaboratori sarà indetta una riunione per presentare i risultati con maggior dovizia di dati e particolari

#### 4.10.1. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	TRAGUARDI	SCADENZA	INDICATORI	RESP.
COMUNICAZIONE ESTERNA	Rendere disponibile alle parti interessate il presente Bilancio	Pubblicazione del presente Bilancio sul sito internet	Inviare la lettera a tutti gli stakeholders	Dicembre 2010	Invii di documentazione come pianificato	RES



	(che include la politica della responsabilità sociale), e il codice etico.	Invio di una lettera che descrive i risultati raggiunti da Grifo durante il periodo coperto dal presente bilancio.	individuati			
--	--	--	-------------	--	--	--

È stato redatto un breve resoconto dei risultati conseguiti durante questo primo anno di certificazione. In occasione dell'anniversario della certificazione SA8000 sarà inviato agli stakeholders in forma di allegato di una lettera che comunica l'avvenuta certificazione (l'altro invio è infatti avvenuto a febbraio 2009 prima del conseguimento della certificazione).

## 5. SOTTOSCRIZIONE DEL BILANCIO SA8000

Il presente Bilancio SA 8000 è stato approvato e sottoscritto dall'Amministratore unico di **GRIFO multimedia Srl**, dal Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale, e dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000.

**Antonio Ulloa Severino**

Amministratore unico di GRIFO multimedia Srl

**Antonio De Girolamo**

Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale

**Annarita Barresi**

Rappresentante dei Lavoratori di GRIFO multimedia Srl per la SA 8000