

Altro Lavoro S.p.A. Bilancio Sociale SA 8000 per il 2011

Firenze, li 2 Novembre 2011

Sommario

| | |
|--|----|
| Premessa | 2 |
| L'Azienda | 3 |
| La storia | 3 |
| I servizi offerti | 4 |
| Il gruppo | 4 |
| La struttura organizzativa | 5 |
| Gli stakeholder | 5 |
| La politica per la responsabilità sociale | 7 |
| Gestione e sviluppo delle risorse umane..... | 9 |
| La popolazione aziendale: dimensioni e tipologie..... | 9 |
| Le attività formative realizzate..... | 10 |
| Indicatori relativi al personale..... | 11 |
| Gestione della sicurezza..... | 12 |
| Tutela dei Lavoratori | 13 |
| Problematiche di lavoro infantile | 14 |
| Lavoro obbligato..... | 14 |
| Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva | 15 |
| Discriminazione | 15 |
| Procedure disciplinari..... | 16 |
| Lo sviluppo della comunicazione | 17 |
| Controllo dei fornitori e aziende del gruppo | 17 |
| Reclami e suggerimenti..... | 17 |
| Analisi del clima aziendale | 17 |
| Comunicazioni agli stakeholder | 18 |
| Iniziative di carattere sociale..... | 18 |
| Gli obiettivi per il 2012..... | 18 |

Premessa

L'impegno etico e sociale di Altro Lavoro S.p.A., oltre ad essere testimoniato dal proprio comportamento nei confronti dei lavoratori, è stato anche certificato secondo lo standard SA 8000.

Questo standard internazionale di certificazione riguarda principalmente:

- il rispetto dei diritti umani,
- il rispetto dei diritti dei lavoratori,
- la tutela contro lo sfruttamento dei minori,
- le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro

La certificazione del Sistema di responsabilità sociale SA 8000 è quindi un riconoscimento ufficiale per Altro Lavoro S.p.A. che, a fronte di Audit periodici di terza parte effettuati da **DNV**, Ente accreditato SAI, è risultata ormai dal **Dicembre 2006** essere conforme ai requisiti etici che sono connessi ai fondamentali diritti umani e dei lavoratori.

Nello specifico, i requisiti della norma SA8000 devono affrontare le problematiche di:

- lavoro infantile
- lavoro obbligato
- salute e sicurezza sul lavoro
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- discriminazione
- procedure disciplinari
- orario di lavoro
- criteri retributivi

A questi si aggiunge il requisito relativo all'adozione di un sistema di gestione della responsabilità sociale orientato al miglioramento continuo.

L'implementazione del Sistema di gestione certificato SA 8000 ha sicuramente portato benefici:

- ai lavoratori interni e somministrati, perché costituiscono una garanzia al riconoscimento ed al rispetto dei loro diritti;
- ai committenti, perché al momento dell'acquisto possono scegliere conoscendo i comportamenti sociali delle aziende che finanziano acquistandone i prodotti;
- all'impresa, perché può ottenere un vantaggio competitivo basato sull'immagine derivante dalle garanzie fornite circa l'eticità del proprio servizio.

Si rende quindi necessario a Altro Lavoro S.p.A. comunicare un rendiconto quale evidenza del proprio impegno alla trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate.

Questo documento, che prende il nome di Bilancio Sociale SA 8000, è lo strumento per formalizzare le attività di monitoraggio, tramite indicatori di sintesi, e per pubblicizzare i risultati delle attività di sistema.

Di seguito sarà quindi fornito un resoconto relativo alle attività e iniziative posti in essere dall'azienda che darà un'indicazione chiara e trasparente delle performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

L'Azienda

La storia

Altro Lavoro S.p.A., con l'esperienza acquisita nei settori della consulenza alle imprese e alla Direzione Risorse Umane, mediante le competenze più che ventennali espresse da organizzazioni specialistiche, rappresenta un sistema integrato, di consulenza e servizi in grado di dare risposte di qualità nei settori:

- lavoro temporaneo,
- collocamento privato,
- orientamento,
- formazione professionale,
- ricerca e selezione nazionale ed internazionale
- organizzazione,
- formazione manageriale,
- temporary management.

Altro Lavoro S.p.A. è un'azienda italiana, una realtà affermata, giovane e dinamica, che nasce dalla sinergia di imprenditori con un'esperienza acquisita nei settori della consulenza alle imprese e della direzione delle Risorse Umane.

Altro Lavoro S.p.A., dal 26 Novembre 2004 protocollo n° 1108/SG, è iscritta all'Albo delle Agenzie per il Lavoro, previsto dal D. Lgs 276/03 art 4 c. 1 lett. a. presso il Ministero del Lavoro e P.S.

Più specificatamente l'autorizzazione Ministeriale abilita Altro Lavoro alle seguenti attività:

- Somministrazione a tempo determinato ed indeterminato
- Intermediazione
- Ricerca e selezione
- Ricollocamento

Altro Lavoro ha inoltre ottenuto la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2001 e la certificazione etica SA 8000:2001. Con il rinnovo delle certificazioni avvenuto nel 2009 l'Azienda ha provveduto ad adeguarsi alle nuove versioni degli Standard SA 8000:2008 e ISO 9001:2008.

Altro Lavoro S.p.A., è inoltre specializzata nel settore sanitario, tramite la ricerca e selezione di personale extracomunitario, comunitario ed italiano. Altro Lavoro S.p.A. ha infatti organizzato con successo la fornitura con la somministrazione o la sola selezione di Infermieri Professionali, Medici, Fisioterapisti, OSS, Ostetriche, Educatori ecc.. italiani, neo ed extracomunitari, per andare incontro alle necessità ed ai fabbisogni delle strutture sanitarie italiane, dove da anni è ormai denunciata l'emergenza dovuta alla carenza di questa figura professionale.

Siamo in grado di formare Infermieri Professionali con varie specializzazioni ed esperienze, in quanto abbiamo un'organizzazione che opera direttamente in più Paesi sia nel reclutamento e selezione che nella formazione all'Italiano e alla normativa Italiana del settore della Sanità in Italia, che nel supporto al riconoscimento dei Titoli professionali.

Altro Lavoro costituisce quindi un importante punto di riferimento per chi fa impresa e per tutti coloro che desiderano trovare un lavoro o cambiarlo per uno maggiormente rispondente alle proprie esigenze.

I servizi offerti

Come Agenzia per il lavoro, Altro Lavoro S.p.A. è capace di offrire, con competenza e professionalità, una serie di servizi attraverso una proposta altamente specializzata, col supporto di tutte le filiali presenti sul territorio italiano:

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: è una forma lavorativa direttamente riconducibile al cosiddetto "lavoro temporaneo": in questo caso è l'azienda fornitrice che assume il lavoratore, il quale viene mandato in missione presso l'azienda utilizzatrice. Il trattamento economico e contrattuale corrisponde a quello dei dipendenti dell'azienda, all'interno della quale operano, di pari livello e mansioni.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO: questa tipologia lavorativa costituisce un'opportunità di lavoro a tempo indeterminato per la prestazione di servizi e attività contemplate dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE: in base alle richieste delle imprese, Altro Lavoro S.p.A. svolge un'attività di ricerca e selezione che ha come obiettivo quello di individuare le candidature maggiormente rispondenti alla copertura della posizione lavorativa presso la stessa azienda.

RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE: Altro Lavoro S.p.A. svolge un servizio di consulenza atto a reinserire nel mondo del lavoro le persone che ne sono uscite; specifici percorsi di formazione, di orientamento, di supporto professionale e personale, seguono i candidati fino al reinserimento professionale, consigliandoli su percorsi e approcci.

FORMAZIONE: attraverso Iniziative Lavoro SRL, vengono offerti ai candidati percorsi di formazione e riqualificazione professionale adatti alle specifiche esigenze professionali della persona, con l'obiettivo di un reinserimento veloce e qualitativamente valido nel mercato del lavoro. Tramite Sviluppo Quadri Formazione e Direzione d'Impresa vengono realizzati progetti di formazione manageriale rivolti allo sviluppo della cultura e dell'efficacia dei processi aziendali.

Il gruppo

La forza di Altro Lavoro S.p.A. si concretizza nell'attività di collaborazione con le proprie organizzazioni specializzate:

Sviluppo Quadri Formazione e Direzione d'Impresa SRL: da 32 anni Sviluppo Quadri si occupa di formazione manageriale, assessment e sviluppo organizzativo.

Fedra S.R.L.: che ha in gestione tutta l'amministrazione contabile della società.

Sviluppo Quadri Selezione SRL: presente da venticinque anni nell'area della ricerca e selezione di personale qualificato, opera attraverso una consolidata metodologia fortemente orientata al cliente.

GENS SRL: è una società che offre servizi alle imprese, attività di supporto logistico/amministrativo, preselezione per concorsi.

Iniziative Lavoro SRL: agenzia formativa accreditata dalla regione Toscana con il numero 1116/04, si occupa anche di servizi per le Risorse Umane.

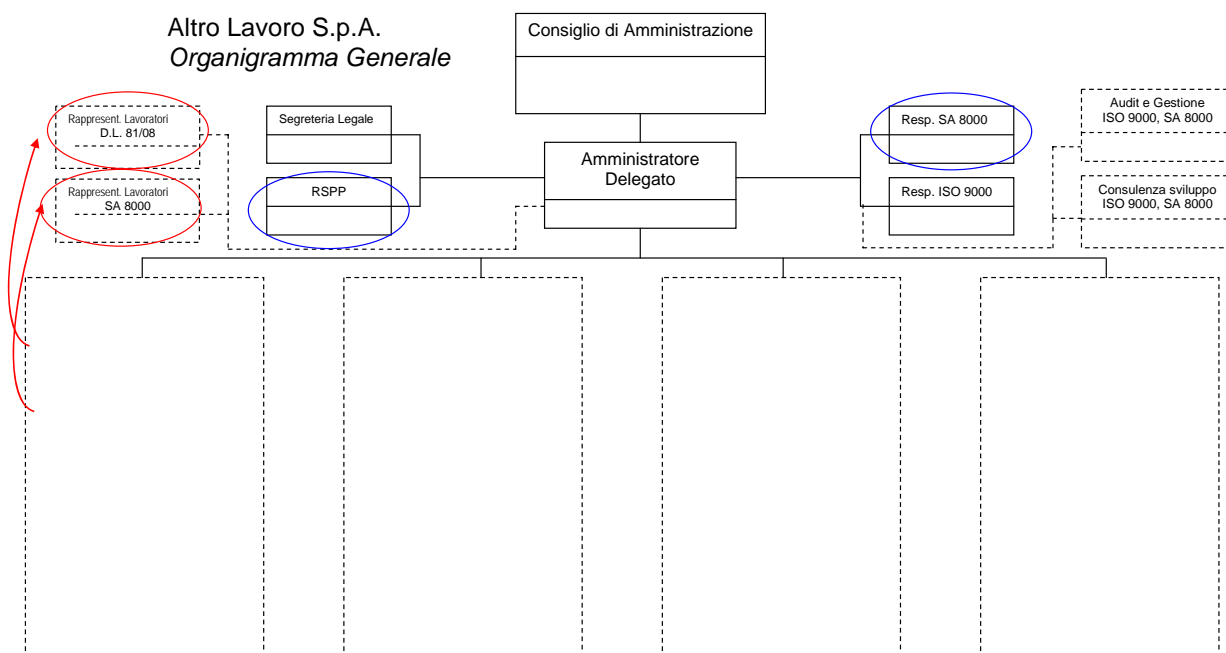
E' presente a :
 Firenze: via Magliabechi, 7 - Tel. 055 2466353

E. R. International: è un gruppo di società attive nel settore della consulenza per l'area delle Risorse Umane, che fornisce servizi di ricerca, selezione e assessment, in modo capillare in tutta l'Europa e in varie parti del mondo.

Intema SRL: dal 1995 offre temporary management per rispondere efficacemente alle necessità delle aziende che si trovano ad affrontare importanti momenti di sviluppo e innovazione o la gestione di situazioni particolarmente impegnative in tempi stabiliti.

La struttura organizzativa

I livelli apicali dell'organigramma di Altro Lavoro S.p.A. sotto riportato mette in evidenza i responsabili dei Sistemi di Responsabilità Sociale e del Servizio Protezione e Prevenzione, nominati dalla Direzione e i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e la SA 8000 eletti dai lavoratori



Gli stakeholder

Il termine anglosassone di *stakeholder*, comprende tutti coloro che portano interessi all'impresa stessa, cioè influenzano il suo comportamento o sono influenzati da esso (stakeholder, o interlocutori sociali dell'impresa, saranno dunque i dipendenti, i clienti, i fornitori, i soci, ma anche i concorrenti, la comunità, la Pubblica amministrazione e l'ambiente).

Le aspettative degli stakeholder esterni sono quelle del poter mantenere rapporti con una azienda la cui attenzione alle problematiche di Responsabilità Sociale sono certe, trasparenti e certificata da organismi indipendenti.

Ciò significa per Altro Lavoro S.p.A.:

- Mantenimento della credibilità e dell'immagine dell'Azienda dando evidenza del rispetto dei diritti dei lavoratori. Immagine rivolta verso la società civile e quindi i consumatori dei propri prodotti.
- Creazione di fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali.
- Mantenimento di buoni rapporti con le istituzioni i come gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza).
- Miglioramento del clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

I principali stakeholder di Altro Lavoro S.p.A. sono:

Soci

Organi esecutivi e di controllo

Consigli di amministrazione, sindaci revisori.

Personale interno

Il personale interno comprende impiegati assunti a tempo indeterminato o a termine, personale a contratto, collaboratori.

La responsabilità sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Personale somministrato

Il personale somministrato comprende tutti i lavoratori sotto contratto di Altro Lavoro e destinati, in qualità di lavoratori interinali, ad impieghi per le aziende Clienti.

La responsabilità sociale nei confronti del personale somministrato si afferma anche per essi nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Aziende del gruppo

Le aziende del gruppo sono a tutti gli effetti dei fornitori di Altro Lavoro S.p.A. per i quali esiste però una partnership commerciale ed organizzativa concreta.

Fornitori

I fornitori dell'azienda appartengono principalmente al settore dei servizi di terziario avanzato (formazione, consulenza..) e dei servizi relativi a trasferte e soggiorni e servizi di locazione.

Clienti

L'Azienda considera il cliente (Aziende ed altre organizzazioni private o pubbliche che facciano richiesta di lavoratori) come un partner con cui dialogare e collaborare ai fini della soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Istituzioni

L'atteggiamento dell'Azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione reciproca.

Le principali istituzioni con cui l'Azienda ha rapporti sono:

- Amministrazioni locali (Regione, Province, Comuni, Comunità Montane...);
- ASL;

Altro Lavoro S.p.A.

50122 Firenze – Via Magliabechi, 7

Tel. 055 2466353 - Fax 055 2001439

www.altrolavoro.it info@altrolavoro.it



- Ispettorati del lavoro;
- Vigili del fuoco;
- INPS e INAIL;
- Camere di Commercio;
- Associazioni di categoria
- Ambasciate e consolati
- Associazioni e ONG:

Associazioni di categoria

Sindacati

Enti di certificazione

Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale e della qualità Altro Lavoro S.p.A. ha scelto DNV Italia S.p.A.

La politica per la responsabilità sociale

La Politica per la Responsabilità Sociale recita:

Impegnandosi a promuovere ed applicare la propria politica per la Responsabilità Sociale, Altro Lavoro s.p.a. intende porre la massima attenzione sulle esigenze dei Dipendenti e Collaboratori, dei Clienti e più in generale di tutte le Parti Interessate che si relazionano con l'Azienda.

In particolare:

- *ad attivare il costante monitoraggio delle attività e dei processi aziendali svolti, affinché verificandone l'efficacia, si implementi la politica di miglioramento continuo di carattere etico e sociale, che si incentra sul controllo e la costante rielaborazione degli obiettivi da raggiungere,*
- *ad implementare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti i propri interlocutori sociali, in maniera tale che ciò permetta un facile accesso alle informazioni sui servizi erogati, sulla qualità morale e la correttezza professionale dei servizi offerti, rendendo infine noti gli impegni e gli obiettivi che l'Azienda si assume ed i risultati conseguiti*
- *a svolgere un'azione costante sulla motivazione, coinvolgimento e lo sviluppo delle peculiarità personali e professionali di tutti i Dipendenti, Somministrati e Collaboratori, per il raggiungimento degli obiettivi fissati. Ciò anche grazie ad interventi di info - formazione continua e di sensibilizzazione*
- *a garantire la tutela dei diritti, della salute e della sicurezza dei Lavoratori, siano essi Somministrati che lavoratori*

- a rispettare le norme nazionali ed internazionali in materia di tutela del Lavoratore, le convenzioni ILO, i principi della norma SA 8000:2008 di Responsabilità Sociale
- a selezionare e monitorare i propri Fornitori affinché anch'essi, applicando e diffondendo i principi etici, diventino parte attiva nella sensibilizzazione verso la propria catena di fornitura
- ad assicurare l'impegno aziendale in materia di Responsabilità Sociale, tramite l'applicazione, la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri Dipendenti, Somministrati e Collaboratori
- ad avviare iniziative di carattere sociale.

La Politica per la Responsabilità Sociale contenuta nel presente Documento è reso accessibile a tutte le parti interessate.

La presente Politica per la Responsabilità Sociale viene stabilita dall'Alta Direzione ed è da intendersi ad integrazione di quella per la Qualità.

Attraverso la Politica di seguito riportata, l'Alta Direzione di Altro Lavoro S.p.A. comunica, all'interno ed all'esterno dell'Azienda, che intende operare con metodi e sistemi efficienti e trasparenti che garantiscano la continua rilevazione delle aspettative delle Parti Interessate e l'evoluzione del Sistema di Gestione che ne assicura l'attuazione, in termini di continuo miglioramento, verso dette aspettative.

Altro Lavoro s.p.a. adotta tutti gli strumenti a sua disposizione, perché la politica di Responsabilità Sociale sia vissuta attivamente e costituisca efficace testimonianza dell'impegno della Direzione di fronte a tutte le parti interessate.

Gestione e sviluppo delle risorse umane.

La popolazione aziendale: dimensioni e tipologie

Le tabelle di seguito riportate forniscono un quadro sintetico della struttura del personale della Altro Lavoro S.p.A..

INTERNI

| | UOMINI | DONNE | CONNAZIONALI | STRANIERI |
|----------------------------|--------|-------|--------------|-----------|
| Operai | | | | |
| Impiegati | | | omissis | |
| Quadri | | | | |
| Dirigenti / amministratori | | | | |
| TOTALE | | | | |

| Età | Numero di lavoratori interni impiegati |
|---------------------------------|--|
| 15 – 17 anni | |
| 18 – 21 anni | omissis |
| Oltre 21 anni | |
| Pensionati regolarmente assunti | |

| Tipologia di rapporto | Numero di lavoratori interni impiegati |
|-----------------------|--|
| Tempo indeterminato | |
| A termine- | omissis |
| A contratto | |
| Stagionali | |

SOMMINISTRATI

| Età | Numero di lavoratori somministrati impiegati |
|---------------------------------|--|
| 15 – 17 anni | |
| 18 – 21 anni | omissis |
| Oltre 21 anni | |
| Pensionati regolarmente assunti | |

| | Percentuale di lavoratori somministrati impiegati |
|---------------------------|---|
| Uomini | |
| Donne | omissis |
| Connazionali / comunitari | |
| Extracomunitari | |

Le attività formative realizzate

L'azienda pianifica all'inizio dell'anno una serie di corsi di formazione in aula o "training on the job" sulla base dei fabbisogni formativi delle persone. I corsi riguardano sia aspetti tecnici legati alla produzione, produttività, buone pratiche, sia aspetti legati alla sicurezza e SA 8000. Per quanto riguarda l'attività di formazione relativa alla SA8000 questa è stata inserita nel primo corso a cui i neoassunti partecipano (BASE 1) e nella messa a disposizione della norma SA8000 nella intranet aziendale al fine di permetterne la diretta conoscenza.

La formazione sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e sui rischi specifici è sempre parte integrante del corso BASE 1 previsto per ogni neo assunto e come aggiornamento per ogni dipendente.

E' costantemente programmata la formazione specifica per gli addetti al primo soccorso o all'antincendio.

Indicatori relativi alla formazione

I dati riportati riguardano la formazione rivolta ai dipendenti interni.

Anche nel 2011 l'azienda ha investito ingenti somme nella formazione del personale interno e questo denota l'attenzione alle preparazioni delle risorse umane.

Formazione interna

| Corso | Data | N.ore | N.docenti interni | N.dipendenti partecipanti | Costo formazione interna 2011 |
|---------------------------------------|------|-------|-------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Comunicazione telefonica | | | | | |
| Gestione del credito | | | | | |
| Servizi area permanent | | | | | |
| Base 2 | | | | | |
| Base 3 | | | | | |
| Addetto al pronto soccorso | | | | | |
| Introduzione alla negoziazione | | | | | |
| Lean Management | | | | | |
| Sicurezza e antincendio | | | | | |
| Leadership | | | omissis | | |
| Telemarketing | | | | | |
| Problem solving | | | | | |
| Privacy | | | | | |
| Sviluppo Organizzativo sanità | | | | | |
| Organizzazione e selezione | | | | | |
| | | | | | |
| Costo della formazione interna | | | | | |

| Costo totale formazione 2011 | |
|-------------------------------------|---------|
| Costo della formazione esterna 2011 | |
| Costo della formazione interna 2011 | omissis |

| | |
|---|--|
| Totale costo della formazione (interna ed esterna) 2011 | |
|---|--|

Indicatori relativi al personale

Ai lavoratori di Altro Lavoro S.p.A. non è richiesto di effettuare un monte ore settimanale superiore a quello contrattualmente stabilito; sebbene siano possibili occorrenze di effettuazione di lavoro straordinario, l'Azienda assicura che tale occorrenza non ecceda le previsioni contrattuali di legge.

Ai lavoratori sono riconosciuti livelli contrattuali e retributivi adeguati al ruolo e alle mansioni svolte, conformemente alle leggi di settore. Altro Lavoro S.p.A. archivia, presso la sede, copia delle buste paga, dei contratti di lavoro debitamente siglati dalle parti e le evidenze di trasferimento regolare degli emolumenti al personale e ai fornitori.

Attraverso corsi di formazione per i neo assunti i lavoratori sono incentivati ad approfondire la comprensione e la lettura delle voci incluse nella busta paga mensile, inoltre è possibile segnalare la rilevazione di eventuali mancanze all'ufficio competente.

Da giugno 2011 tramite riunioni della Direzione con i vari responsabili è stata attivata una pianificazione per il godimento delle ferie/festività/rol dei dipendenti interni. Dato l'esito positivo dell'attività questa è stata pianificata anche per il 2012 e si dovrà svolgere nel mese di dicembre 2011.

L'andamento delle ferie

| Giornate ferie 2011 | Interni | Somministrati |
|---------------------------------|---------|---------------|
| Maturate | | |
| Godute | omissis | |
| Percentuale ferie godute | | |

L'andamento degli straordinari

| Ore di straordinario 2011 | Interni | Somministrati |
|---------------------------|---------|---------------|
| Totali | omissis | |

L'orario di lavoro

| Orario di lavoro (ore settimanali) | Interni | Somministrati |
|------------------------------------|---------|---------------|
| Operai | 40 ore | 40 ore max |
| Impiegati | 40 ore | 40 ore max |

L'assenteismo

| Giornate di assenza 2011 | Interni | Somministrati |
|---|---------|---------------|
| Malattie / infortuni/permessi retr. e non, maternità, ecc... | omissis | |

La retribuzione

| Parametri di retribuzione 2011 | Interni |
|---|---------|
| Livello di inquadramento medio per impiegati | omissis |

La previdenza

Altro Lavoro nel corso del 2009, per venire incontro alle esigenze dei propri dipendenti diretti ha deciso di aderire al fondo EST che è un **Fondo** di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori del Commercio, l'adesione è stata decisa anche se l'azienda per la sua appartenenza alla Associazione Datoriale Assolavoro non avesse alcun obbligo in tal senso, l'adesione è stata attiva anche nel 2011.

Gestione della sicurezza

Altro Lavoro S.p.A.. dedica molte risorse per garantire ai lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Le misure necessarie per prevenire incidenti e danni alla salute durante il lavoro sono adottate senza porsi problemi di economicità degli interventi.

Come previsto dalla normativa nazionale, Altro Lavoro S.p.A.. ha provveduto alla stesura del documento di Valutazione dei Rischi, nel quale sono stati individuati gli aspetti più critici che investono le attività lavorative e che riguardano principalmente:

- Luoghi di lavoro
- Uso delle attrezzature di lavoro e dei DPI
- Vibrazioni
- Movimentazione manuale dei carichi
- Rumore
- Videoterminali
- Agenti biologici chimici e cancerogeni
- Rischi incendi
- Rischi stress da lavoro correlato
- Rischi specifici per donne in gravidanza, fasce di età e lavoratori stranieri

Per gestire correttamente tutti gli aspetti della sicurezza è stato nominato il Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, responsabile di tutti gli adempimenti in materia di sicurezza e il Medico competente.

Inoltre i lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante per la sicurezza, così come prevede la normativa nazionale.

A tutti i lavoratori sono stati consegnati i Dispositivi di Protezione Individuale più idonei a proteggere gli stessi da tutti i possibili rischi derivanti dal tipo di attività svolte e gli stessi sono periodicamente coinvolti in attività di formazione e informazione (*Si veda Paragrafo "Le attività formative realizzate"*) sulle tematiche della sicurezza.

Le tabelle seguente riportano alcuni indicatori per il monitoraggio delle problematiche legate alla sicurezza sul lavoro in Altro Lavoro S.p.A..

| Infortuni 2011 | Interni | Somministrati |
|-----------------------------|---------|---------------|
| Lievi (< 7 gg di prognosi) | | |
| Gravi (=> 7 gg di prognosi) | | omissis |

| Casi di malattie professionali 2011 | Interni | Somministrati |
|-------------------------------------|---------|---------------|
| Casi nell'anno 2011 | 0 | 0 |

| Costi sicurezza | € per Sede +€ per Filiali | |
|---|---------------------------|--|
| Anno 2011 Visite mediche dipendenti interni, Cassette di Pronto soccorso, Estintori (manutenzione e canoni per beni in corso d'uso), cartelli, consulenze | omissis | |
| Formazione anno 2011 | | |
| Interventi a seguito di infortuni | | |

| Adempimenti obbligatori per la sicurezza | | | |
|---|------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Descrizione dispositivo | Effettuato | Sottoposta a rinnovo / aggiornamento | Frequenza |
| Agibilità locale | Si | No | |
| Dichiarazione conformità impianti | Si | No | |
| Verifica impianto elettrico | Si | Si | Quinquennale |
| Registro infortuni | Si | No | |
| Dichiarazione conformità impianti gas/caldaie | Si | No | |
| Libretti caldaie | Si | No | |
| Verifiche periodiche di manutenzione impianto gas/caldaie | Si | Si | Annuale |
| Conformità impianti trattamento aria (se presenti) | Si | No | |
| Dichiarazioni CE delle macchine | Si | No | |
| Raccolta schede di sicurezza per sostanze | Si | No | |
| Valutazione del rischio | Si | SI | Annuale |
| Riunione periodica sicurezza | Si | SI | Annuale |
| Sopralluogo negli ambienti del medico incaricato | Si | SI | Annuale |
| Sorveglianza sanitaria | Si | Si | Secondo protocollo del medico |
| Elezione RLS | Si | SI | Triennale |

| | | | |
|---|----|----|------------------------|
| Attestato Formazione RSPP | Si | Si | Quinquennale modulo B |
| Attestato Formazione RLS | Si | Si | Annuale di 8 ore |
| Attestato Formazione addetti antincendio | Si | Si | Quinquennale |
| Attestato Formazione addetti primo soccorso | Si | Si | Triennale solo pratica |

Note: le scadenze sopra indicate si intendono in riferimento alla normativa vigente, e non ai sistemi qualità interni.

Tutela dei Lavoratori

Problematiche di lavoro infantile

Altro Lavoro S.p.A., come più volte asserito, esclude l'utilizzo e il favoreggiamento all'utilizzo di lavoro infantile, non ammette l'utilizzo del lavoro infantile e non impiega persone di età inferiore a 15 anni, o che non abbiano terminato l'obbligo scolastico, e collabora con quei fornitori che rispettano la norma.

Altro Lavoro S.p.A. è inoltre perfettamente in accordo con l'affermazione che ai bambini deve essere consentito di crescere e formarsi in un ambiente idoneo che e la formazione lavorativa debba avvenire solo dopo quella scolastica.

Nel caso in cui Altro Lavoro S.p.A. venga a conoscenza di situazioni di lavoro minorile presenti nei propri fornitori - subfornitori, richiederà agli stessi una serie di attività di miglioramento onde eliminare tale grave irregolarità.

Altro Lavoro S.p.A. si propone di formalizzare una procedura con cui 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. Tali situazioni potrebbero rilevarsi solo in caso di errore presso le proprie sedi o presso le sedi delle aziende del gruppo e , in casi più generali, presso fornitori o subappaltatori.

Indicatori

| Problematiche lavoro infantile | Valore |
|---|---------|
| Età minima dipendente interno | |
| Età minima dipendente somministrato | |
| Casi lavoro infantile o giovanile presso aziende del gruppo | omissis |
| Casi lavoro infantile o giovanile presso fornitori | |
| Casi lavoro infantile o giovanile segnalato dai somministrati presso aziende Clienti (rilevato dai questionari) | |

Lavoro obbligato

Altro Lavoro S.p.A. è in completo accordo con il fatto che il lavoro deve essere prestato volontariamente, sulla base di regole chiare e del rispetto reciproco tra le parti coinvolte. L'azienda nel corso degli anni, si è impegnata a fare in modo che tutti i suoi lavoratori, dipendenti o contrattisti, siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Il lavoro prestato dal personale di Altro Lavoro S.p.A. è assolutamente volontario e prescinde da qualsiasi forma di costrizione o di minaccia.

Per evitare rapporti di lavoro che potrebbero prescindere dalla volontarietà creando un legame debitorio tra Azienda e dipendente, Altro Lavoro S.p.A. adotta una politica dei prestiti e degli anticipi stipendi ai dipendenti molto limitata tale che non possa compromettere appunto rapporti di assoluta volontarietà al lavoro.

Le modalità per le dimissioni e la chiusura del rapporto del lavoro sono quelle descritte dal CCNL e chiare, o ben chiarite su richiesta dall'ufficio personale, a tutti i dipendenti.

Indicatori

| Problematiche legate alla volontarietà del lavoro prestato. | Valore in € |
|---|-------------|
| Valore medio anticipi ai dipendenti 2011 | omissis |
| Anticipo max. effettuato nel 2011 | |

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Altro Lavoro S.p.A. rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, nel pieno rispetto delle norme degli accordi internazionali. Tutti i rappresentanti sindacati di tutte le sigle e a tutti i livelli sono assolutamente liberi di comunicare con i propri iscritti nei luoghi di lavoro, nel rispetto delle disposizioni per l'accesso e la sicurezza di tali luoghi.

Esiste un sistema di segnalazione anche anonima di reclami con cui ogni lavoratori può portare all'attenzione della direzione, tramite RGSRS, problemi legati ad eventuali limitazioni o diritti negati.

| Problematiche legate alla libertà di associazione | |
|--|---------|
| Reclami dipendenti su questa problematica nel 2011 | omissis |
| Vertenze sindacali nel 2011 | |

Discriminazione

Altro Lavoro S.p.A.. assicura un uguale trattamento per tutti i lavoratori, a qualsiasi settore essi appartengano. Altro Lavoro S.p.A.. garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione sia tra dipendenti che tra somministrati.

Al fine di garantire il principio di pari opportunità la politica di assunzione prevede regole precise ed inderogabili:

- Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termine di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire. Sono tutelate madri lavoratrici e donne in maternità
- Eventuali annunci di ricerca dei personale non contengono clausole e/o terminologie discriminanti. L'iter di selezione vieta esplicitamente ai nostri selezionatori di effettuare indagini sulla base di: convinzioni personali, affiliazione sindacale o politica, credo religioso, orientamento sessuale, origine, etnia, ceto, invalidità, stato di salute.
- Le retribuzioni corrisposte ai lavoratori sono definite sempre e solo in base alla qualifica, alle competenze di ruolo e ai risultati conseguiti.
- Gli avanzamenti di carriera si basano sempre su elementi oggettivi.

Esiste inoltre un sistema di segnalazione anche anonima di reclami con cui ogni lavoratori può portare all'attenzione della direzione, tramite RGSRS, problemi legati ad eventuali limitazioni o diritti negati.

Indicatori

| Problematiche legate a fenomeni di discriminazione | Interni | Somministrati |
|--|---------|---------------|
| Percentuale di lavoratrici donne | | |
| Percentuale di lavoratori extracomunitari | | |
| N° di donne in maternità nel 2010 (*) (* per maternità si intendono tutte la dipendenti che sono assenti dal lavoro, quindi in maternità anticipata, obbligatoria, facoltativa. | omissis | |
| Fenomeni di discriminazione segnalati tra i lavoratori | | |

Procedure disciplinari

L'azienda non pratica mai procedure disciplinari che vadano oltre quelle previste dal CCNL. Anzi, anche in quelle previste dalla stesso si è autolimitata abolendo il livello di provvedimenti che prevede la decurtazione in busta paga per multa. Politica dell'azienda è comunque quella di limitare i richiami o provvedimenti ulteriori nei soli casi di stringente necessità.

Altro Lavoro S.p.A. condanna inoltre ogni comportamento suscettibile di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale della persona.

Per questo, al fine di incentivare la denuncia di eventuali casi di abuso verbale o fisico, che dovessero mai verificarsi, il lavoratore può inoltrare un reclamo: esiste inoltre un sistema di segnalazione anche anonima di reclami con cui ogni lavoratori può portare all'attenzione della direzione, tramite RGSRS, problemi legati ad eventuali limitazioni o diritti negati.

| Procedure disciplinari | Valori |
|--|---------|
| Richiami nel 2011 | |
| Provvedimenti disciplinari 2011 | |
| Reclami segnalati dai lavoratori | omissis |
| Licenziamenti giusta causa/giustificato motivo oggettivo | |
| Vertenze 2011 | |

Lo sviluppo della comunicazione

Controllo dei fornitori e aziende del gruppo

Altro Lavoro S.p.A. ha stabilito, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori e subfornitori, sulla base della loro impegno a rispettare i requisiti fondamentali della norma SA8000. Tramite l'informazione agli stessi sul percorso intrapreso da Altro Lavoro S.p.A. in materia di Responsabilità Sociale, è stato loro richiesto di compilare un questionario informativo sulle caratteristiche di interesse della SA 8000 e di sottoscrivere un impegno al rispetto dei principi di responsabilità sociale.

Nel corso dell'ultimo anno la segreteria dell'Ufficio Acquisti si è affiancata al RGSRS per ottenere da tutti i fornitori la sottoscrizione agli impegni richiesti.

| Controllo dei fornitori e aziende del gruppo per il 2011 | Valori |
|--|--------|
| Fornitori totali | 64 |
| Fornitori sensibilizzati (invio questionario o audit) | 64 |
| Fornitori che hanno sottoscritto l'impegno | 48 |

Reclami e suggerimenti.

Sono state predisposte cassette attraverso le quali il personale può effettuare reclami o suggerimenti in forma anonima o no, inerenti reclami e cause di non conformità inerenti l'applicazione della Norma SA 8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso la sessione formativa del personale sulla SA 8000.

| Reclami segnalati dai lavoratori nel 2011 | Valori |
|---|---------|
| Totale reclami | omissis |

Analisi del clima aziendale

L'ultima analisi svolta nel Settembre 2009 del clima aziendale riporta

| Ultima analisi di clima aziendale svolta | Valori |
|--|------------------------------------|
| N° di questionari | |
| Questionari sufficienti/buoni | |
| Questionari insufficienti | |
| Questionari ne' sufficienti ne' insufficienti (indifferenti) | |
| Valore medio teorico questionario | Buono (Tendenzialmente d'accordo) |
| Valore medio ottenuto | |

La prossima analisi di clima aziendale è programmata per l'anno 2012.

La Direzione ha indetto delle riunioni con il management per valutare meglio gli esiti dell'indagine e trovare una risposta a quello che è stato ritenuto un punto critico, cioè la progressione sia di livello che di retribuzione, è stato quindi messo a punto una classificazione intermedia tra livello e livello previsto da CCNL. Con questa modalità viene così riconosciuto sia un incremento retributivo che una variazione di mansione. A questo scopo sono state riviste le Job.

Comunicazioni agli stakeholder

Nel sito internet di Altro Lavoro S.p.A. si è attivato un link specifico della SA8000 in modo da garantire una maggiore attenzione alle attività relative alla Responsabilità Sociale.

Nel 2011 sono state attivate le seguenti pubblicazioni:

- Politica per la SA 8000 pubblicata su Internet
- Estratto del Riesame della Direzione del novembre 2011 pubblicata sito Internet
- Bilancio Sociale SA 8000 pubblicato su Internet che comprende anche gli obiettivi aziendali per la SA 8000.

Nel 2011 non sono pervenuti reclami dall'esterno relativi alla Responsabilità Sociale

Iniziative di carattere sociale

Altro Lavoro S.p.A.. da sempre collabora con associazioni di volontariato ed ONG al fine di supportarne le attività in favore dei diritti universali ed in particolar modo dei diritti dei bambini. La tabella riassuntiva indica l'impegno economico di Altro Lavoro S.p.A.. nei confronti delle associazioni sostenute.

| Associazione | Importo Erogato |
|---|----------------------|
| Associazione Italiana Sclerosi Multipla | 4.000 € anno 2007 |
| Associazione Italiana Sclerosi Multipla | 2.500 € Anno 2008 |
| Associazione Italiana Sclerosi Multipla | 2.000 € Anno 2010 |
| AIRC | 4.000 € Anno 2010 |
| AIRC | 4.000 € Anno 2011 |

Gli obiettivi per il 2012

Per il 2012 Altro Lavoro S.p.A. si pone i seguenti obiettivi

| Area | Obiettivo |
|---|--|
| Problematiche legate al lavoro infantile e giovanile. | Messa a punto della procedura formale per la gestione delle problematiche legate al lavoro infantile e giovanile Audìt presso le aziende del gruppo per identificare eventuali problematiche presenti |
| Lavoro forzato ed obbligato | Mantenere la politica dei prestiti ed anticipi limitata (non |

| | |
|--|--|
| | superare il valore medi del 2011) |
| Salute e sicurezza – studi, investimenti | Completa conformità ai dispositivi del TU D.Lgs 81/2008 che devono entrare in vigore. Revisione annuale DVR |
| Salute e sicurezza - formazione | Pianificazione ed effettuazione di: Corso Modulo C per l'RSPP; corso di aggiornamento annuale di 8 ore dell'RLS; corsi di aggiornamento per i lavoratori interni addetti al primo soccorso e all'antincendio. |
| Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva | Mantenere l'attuale politica |
| Discriminazione | Mantenere l'attuale politica |
| Procedure Disciplinari | Mantenere l'attuale politica di richiami e provvedimenti molto limitati |
| Retribuzione | Mantenere gli attuali livelli di retribuzione media |
| Orario di lavoro | Applicare quello del CCNL, lavoro straordinario limitato a non più di 8 ore settimanali. Far godere entro l'anno 2012 le ferie/festività/rol maturate nel corso dell'annodai dipendenti interni. |
| Monitoraggio fornitori | Portare il numero dei fornitori che hanno sottoscritto l'impegno a 64 |
| Audit aziende del gruppo | Almeno 2 Aziende |
| Comunicazione interna | Proseguire e migliorare la comunicazione interna che già è attiva con il programma di Lean Management. Tale programma ha come scopo l'ottimizzazione degli strumenti e dei processi lavorativi, ma rappresenta anche un processo di comunicazione e condivisione delle problematiche all'interno dell'azienda. |
| Comunicazione agli stakeholder | Pubblicazione sul Sito Internet di Politica per la Responsabilità Sociale, Riesame Direzione, Bilancio Sociale SA 8000 del 2011 |

Altro Lavoro S.p.A.

Il Presidente

Ing. Mauro Paroli