



Sistema di gestione per la responsabilità
sociale SA 8000:2008
Bilancio Etico 2014



INDICE

1. INTRODUZIONE
2. INFORMAZIONI GENERALI SULL'ORGANIZZAZIONE
3. GLOSSARIO ED ABBREVIAZIONI
4. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE
5. LAVORO INFANTILE
6. LAVORO OBBLIGATO
7. SALUTE E SICUREZZA
8. LIBERTÀ' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
9. DISCRIMINAZIONE
10. PRATICHE DISCIPLINARI
11. ORARIO DI LAVORO
12. RETRIBUZIONE
13. SISTEMA DI GESTIONE

1 - INTRODUZIONE

Il presente bilancio è stato realizzato dalla Cafasso & Figli s.r.l. al fine di rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'introduzione di un sistema di responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008.

Con il presente Bilancio lo STUDIO CAFASSO si propone di:

- ✓ Far conoscere ai portatori di interessi la politica, gli obiettivi e gli impegni di responsabilità sociale dell'azienda
- ✓ Fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento dei relativi obiettivi,
- ✓ Evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale.
- ✓ Il Bilancio è stato redatto facendo riferimento ad ogni punto della norma SA8000 e ad ogni altro aspetto ritenuto interessante per valutare l'impegno e i risultati conseguiti dall'aziende nel campo etico/sociale.

2- INFORMAZIONI GENERALI SULL'ORGANIZZAZIONE



SERVIZI DI GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Viale A. Gramsci, 15 - 80122 NAPOLI

Tel. PBX 081 2461068

Fax 081 2404414

E-MAIL info@cafassoefigli.it

P. IVA 07661170634

La Cafasso & Figli S.r.l. nasce allo spirare dell'anno 2000 con il preciso intento di rivolgersi al mercato globale dei servizi di elaborazione, gestione ed amministrazione del personale.

Nell'ottobre dell'anno 2000, coniugando esperienze diverse maturate in più ambiti del sociale e dei servizi consulenziali in senso ampio, venne costituita dal Dr. Esterino Cafasso, consulente del lavoro di provata esperienza anche nel campo della Pubblica Amministrazione a cui fece da sparring partner il figliolo, Dr. Carmine che, con nuove e più innovative idee, si propose di rinnovare, anche con l'ausilio delle più sofisticate tecniche di telematicizzazione, un mondo che da qualche anno era visto come il capolinea dell'Operatore del Sociale ma che fino a quel momento aveva visto le massime espressioni in un contesto di mera e pura elaborazione talvolta asettica del dato relativo alla sola gestione patrimoniale del rapporto di lavoro.

L'apporto di validissimi collaboratori che ancora oggi arricchiscono la forte esperienza maturata sul campo e nell'ambito della Gestione del Personale, hanno permesso nel tempo il raggiungimento di lodevoli traguardi se

non altro legati ai volumi di impegno, con punte anche superiori ai 6.000 lavoratori gestiti, con una clientela di tutto rispetto che spazia e si sostanzia in ogni e più svariato ambito lavorativo.

L'evolversi della disciplina e soprattutto il costante monitoraggio a tutte le costanti modifiche che nella materia trattata si sono susseguite, hanno fatto della Struttura attualmente operante, con un parterre di circa 500 clienti, un punto di riferimento per tanti che dalle attività di gestione si aspettano anche il forte contributo innovativo, conoscitivo, propositivo e talvolta consultivo che solo da un bagaglio di esperienze, di professionalità e nel tempo possono realizzarsi.

Ad oggi è condotta, amministrata e totalmente riferita al Dr. Carmine Cafasso, consulente del Lavoro iscritto all'Ordine di Napoli che con quotidianità e con la sagacia propria di chi ha voglia di innovare e scegliere le migliori e più attente strategie in qualità di servizi e tecniche di comunicazione e diffusione del pensiero, della professionalità e delle norme che si combinano e sempre si intersecano tra loro, ha costituito un nucleo di circa venti unità che collaborando sinergicamente con lui e tra di loro, hanno serenamente spinto la Struttura verso una capillare organizzazione ove i nuclei di riferimento, benché slegati, autonomi e distinti tra loro, condividono un afflato di gruppo che è l'anima del successo della Struttura.

E' passato attraverso un percorso di incremento della gestione che in quasi 7 anni di attività ha triplicato i propri valori di riferimento con un parco macchine ed attrezzature sempre all'avanguardia, con professionisti di valore anche nel campo informatico e con clientela ormai diffusa sull'intero territorio nazionale.

Si avvale di una forte e spiccata telematicizzazione tanto da aver abbattuto nel concreto le enormi barriere del tempo e della distanza con la clientela.

Nell'anno 2006, anno nel quale la società è stata totalmente rilevata dal Dr. Carmine Cafasso, ha avuto l'ambitissimo riconoscimento di essere annoverata tra le pochissime strutture abilitate ed autorizzate alla fase di sperimentazione dei Servizi "on line" dell'INPS, riconoscimento che è poi proseguito allorquando, a fase iniziale ultimata, si è passati alla seconda fase, ancora non aperta a tutti gli utenti od intermediari, proseguendo nel cammino innovativo e talvolta critico e propositivo nei confronti di una Pubblica Amministrazione che alterna mirabile ma anche poco ancora edificanti esempi di vetustà in termini amministrativo-gestionali.

E' collegata in spirito sinergico ad importanti riferimenti sia legali che fiscali tesi a guarnire completamente la clientela sotto i tanti aspetti che la gestione del personale presenta con quotidianità.

Da ultimo, benché di certo non debba costituire l'elemento meno rilevante, è forse una delle poche strutture in linea con i principi espressi in materia di "CED" dal Dicastero del Lavoro soprattutto in ordine alla presenza costante del professionista di riferimento che, svolgendo in contemporanea la doppia veste di amministratore e di professionista garante della ritualità e della correttezza degli adempimenti e della gestione, riesce perfettamente a coniugare i requisiti principe che lo stesso Dicastero del Lavoro ha ritenuto essenziali per il corretto svolgimento delle attività di gestione ed amministrazione del Personale effettuate dalle società di Servizi.

Un sistema telematico all'avanguardia, un sofisticato sistema di software ed applicativi gestionali costruiti sull'esperienza e sulla base delle esigenze della clientela e della Pubblica Amministrazione, danno il giusto e coerente contributo oltre che attestato, da più parti riconosciuto, in termini di valenza dell'Organizzazione e della struttura.

L'utilizzo e l'acquisizione con aggiornamenti "on line" di tutte le banche dati oggi presenti nel panorama normativo-gestionale dell'attività svolta, danno il giusto apporto di competenze e di aggiornamento necessarie all'evolversi ed all'avvilupparsi della materia trattata.

Anche il forte e precipuo impegno al rispetto delle più capillari norme in materia di privacy soprattutto in virtù della fortissima sensibilità dei dati trattati, ha contribuito a rendere la struttura ancor più affidabile anche nel senso in parola; l'esponenzialità negli investimenti per le finalità anzidette non può che essere la riprova evidente di quanto la struttura, i suoi collaboratori e chi la dirige tengano al rispetto assoluto delle procedure e dei dettati normativi di riferimento anche se talvolta rigidi e poco avvezzi ai giustificati "arzigogoli" che la fantasia di cui dispone le impongono di infondere.

Riteniamo sia una struttura che con tutti i limiti oggettivi di una struttura composita ma anche snella anche se rigidamente ancorata su principi di lineare e capillare organizzazione, oggi di certo, pur nel bisogno di un'adeguata partnership in termini di suggerimenti e di percorsi di fina procedura qualitativa, operi in un difficile quotidiano con risultati sicuramente apprezzabili ma sempre migliorabili.

3 – GLOSSARIO E ABBREVIAZIONI

AZIONE DI RIMEDIO PER BAMBINI - Ogni forma di sostegno e azione necessaria a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile e hanno terminato tale lavoro

BAMBINO - Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che le leggi locali non prevedano un'età più alta per il lavoro o la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta. Se la legge stabilisce 14 anni questa viene applicata solo per i Paesi in via di sviluppo che aderiscono alla Convenzione ILO 138

GIOVANE LAVORATORE - Qualsiasi persona con meno di 18 anni e che superi l'età di bambino

LAVORO INFANTILE - Qualsiasi lavoro svolto da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146

LAVORO OBBLIGATO - Ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente o per il quale detto lavoro o servizio sia richiesto come forma di pagamento di un debito

ORGANIZZAZIONE - Insieme di persone e di mezzi, con definite responsabilità, autorità ed interrelazioni. In questo Manuale con il termine Organizzazione si intende indicare NUOVA SOLMINE S.p.A. e SOLBAT S.r.l.

SA 8000 anche SA8000:2008 - standard internazionale riguardo la responsabilità sociale di un'azienda sul lavoro. Ha lo scopo di migliorare le condizioni di vita dei lavoratori a livello mondiale

SOCIAL ACCOUNTABILITY – Responsabilità Sociale

ONG - Organizzazioni non governative

R - Responsabile (precede sempre altre sigle, identificative della funzione/processo)

SA / SAI - Social Accountability / Social Accountability International

SGRS - Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

4 – IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA'

La Cafasso & Figli S.r.l. ha introdotto, nel corso del 2009 un sistema di responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008 integrato ai già esistenti Sistema di Gestione per la Qualità (rif. norma UNI EN ISO 9001:2008) e Sistema di Gestione Ambientale (rif. norma UNI EN ISO 14001:2004). A tale scopo si è dotata di un manuale che specifica le modalità poste in essere dalla Cafasso & Figli S.r.l. per soddisfare i requisiti della SA8000 e delle normative, convenzioni, accordi contrattuali di riferimento.

Lo scopo del SGRS è:

➤ **Servizi di gestione, amministrazione e consulenza del personale**

ESCLUSIONI DI REQUISITI SA8000

Cafasso & Figli S.r.l. non dispone di dormitori per i propri dipendenti pertanto il relativo requisito 3.6 è ritenuto non applicabile.

Altri requisiti riguardanti situazioni e ambiti attualmente non presenti in azienda sono stati comunque disciplinati seppure in forma ipotetica, a garanzia del particolare impegno etico della struttura.

Si tratta in particolare dei seguenti requisiti:

- 1 - Lavoro minorile;
- 4.2 e 4.3 - Rappresentanza sindacale;
- 7.3 - Lavoro straordinario in conformità a contrattazione collettiva;
- 9.9 - Lavoratori a domicilio.

NORME DI RIFERIMENTO

Attraverso la propria Politica di Responsabilità Sociale allegata la Cafasso & Figli S.r.l. si impegna ad osservare, relativamente ai requisiti della norma:

- le leggi nazionali vigenti,
- le altre leggi vigenti in materia,
- la SA8000:2008,
- i documenti sottoscritti dall'azienda,
- i principi dei documenti internazionali richiamati dalla SA8000.

Nell'ipotesi in cui i documenti di cui sopra disciplinano la stessa materia, la Cafasso & Figli S.r.l. si conforma alla normativa più a favore per il lavoratore.

Nella fase di attivazione del sistema, si è posta molta attenzione nell'individuare gli stakeholder e a coinvolgere i lavoratori aziendali.

Successivamente i lavoratori sono stati coinvolti attraverso degli incontri con i consulenti sia di natura informativa che di sviluppo del sistema.

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA 8000 mentre la direzione ha nominato il proprio.

5 - LAVORO INFANTILE

Cafasso & Figli S.r.l. si astiene dal ricorrere o sostenere qualsiasi forma di lavoro infantile.

E' stata predisposta apposita procedura per assicurare che nessun bambino presti alcun tipo di lavoro all'interno dell'azienda e per definire un piano di rimedio.

Grazie ai frequenti contatti con il territorio, l'azienda è orientata verso la ricezione di stagisti che possono essere anche giovani lavoratori, con essi l'azienda prende un impegno che li tutela da un punto di vista della formazione che riceveranno e della sicurezza. Tale disponibilità è frutto della convinzione che è fondamentale, per lo sviluppo del territorio, impiegare il lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di competenze tecniche.



Ad oggi l'organico della società è così articolato:

ORGANICO PER FASCE D'ETA'	
Fascia d'età	Numero dipendenti
< 15	0
tra 15 e 18	0
tra 18 e 30	9
tra 30 e 40	22
tra 40 e 50	11
tra 50 e 60	6
oltre 60	0

Bambini lavoratori

Non sono mai stati impiegati bambini (al di sotto dei 15 anni).

Non sono mai state individuate situazioni presso i fornitori di impiego di bambini e pertanto non sono state attivate azioni di rimedio.

Giovani lavoratori

Dall'avvio del SGRS non sono stati impegnati giovani lavoratori

6 - LAVORO OBBLIGATO

Cafasso & Figli S.r.l. si astiene dal ricorrere a qualsiasi forma di lavoro obbligato.

Tutte le persone operanti in azienda prestano il lavoro volontariamente.

Per assicurare sempre più tale aspetto l'azienda ha reso disponibile il contratto di lavoro e i mansionari per aumentare la consapevolezza sui diritti e doveri.



Depositi

Nessun dipendente ha mai lasciato in deposito denaro o la carta di identità.

Valutazione clima aziendale

Nel corso del 2011 attraverso la somministrazione di questionario anonimo al personale è stata effettuata la valutazione del clima aziendale; i risultati dell'indagine, per quanto riguarda l'aspetto del lavoro obbligato, sono stati positivi.

Si riportano le statistiche relative all'astensionismo e ai provvedimenti disciplinari:

ORE DI ASTENSIONE DAL LAVORO	
Anno 2014	Numero ore
Permessi L. 104/92 (Agevolazioni per i familiari dei soggetti in situazione di handicap con connotazione di gravità)	0
Ferie Godute	3.336,16
Permessi Retribuiti	3.845,25
Permessi Studio	0
Malattia	3.172,24
Maternità	2.595,90
Allattamento	428,00

7 - SALUTE E SICUREZZA

Nonostante non siano presenti rischi rilevanti e non si siano mai avuti incidenti, la Cafasso & Figli S.r.l. ha predisposto apposito sistema per di garantire a tutto il personale coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Gestione pause

Al personale è data la "libertà" di andare al bar durante l'orario di lavoro ed inoltre è disponibile un area specifica attrezzata con frigorifero per la conservazione degli alimenti.

Infortuni e malattie

Sia dall'apertura dell'attività non si sono mai registrati infortuni o malattie professionali.

Prevenzione e Formazione

Sono stati adempiuti gli adempimenti relativi alla formazione del RSPP, RLS, Addetti al primo soccorso e addetti all'emergenza e gestione antincendio.

I lavoratori sono regolarmente destinatari di iniziative di formazione ed informazione

Si riportano le statistiche relative all'andamento degli infortuni:

STATISTICHE INFORTUNI		
Anno	Numero	Gravità (Alta, Bassa)
2008	0	n.a.
2009	0	n.a.
2010	0	n.a.
2011	0	n.a.
2012	0	n.a.
2013	0	n.a.
2014	0	n.a.

8 - LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Cafasso & Figli S.r.l. permette di esercitare il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori e alla libertà di aderire a sindacati di propria scelta.

Ad oggi nessun dipendente ha manifestato tale interesse e non sono presenti rappresentanti sindacali.



Le uniche nomine di rappresentati sono state quelle del rappresentante per la sicurezza e di quello per la SA 8000.

Dalla costituzione in azienda non si sono mai avuti scioperi o contenziosi.

Il clima aziendale è molto "amichevole" e la direzione consente un dialogo continuo con ogni persona che consente un buon livello di collaborazione.

Sono state predisposte delle riunioni mensili del personale al fine di poter liberamente confrontarsi e valutare proposte, iniziative, segnalazioni in merito agli aspetti di responsabilità sociale.

9 - DISCRIMINAZIONE

Cafasso & Figli S.r.l. non attua ed è contraria ad ogni forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori.

1. Il nuovo personale ove occorrente è assunto in base a parametri legati alle esigenze aziendali e alla rispondenza dei candidati alle stesse,
2. Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCN
3. L'accesso alla formazione è determinato dalle necessità aziendali e dalla disponibilità dei singoli,
4. L'integrità è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della sfera personale.

PRESENZA FEMMINILE TRA IL PERSONALE	
Anno	% personale
2008	87,50%
2009	88,46%
2010	91,54%
2011	92,86%
2012	92,00%
2013	92,00%
2014	93,75%

LAVORATORI STRANIERI TRA IL PERSONALE	
Anno	% personale
2008	0%
2009	0%
2010	0%
2011	0%
2012	0%
2013	0%
2014	0%

DIVERSAMENTE ABILI TRA IL PERSONALE	
Anno	% personale
2008	0%
2009	0%
2010	0%
2011	0%
2012	0%
2013	0%
2014	0%

LAVORATORI MINORENNI TRA IL PERSONALE	
Anno	% personale
2008	0%
2009	0%
2010	0%
2011	0%
2012	0%
2013	0%
2014	0%

10 - PRATICHE DISCIPLINARI

Cafasso & Figli S.r.l. ha pieno rispetto della integrità mentale e fisica della persona umana. Per tale motivo la direzione ribadisce il proprio rifiuto ad adottare provvedimenti disciplinari che, indipendentemente dalla gravità della loro causa, possano portare a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

La gestione dei provvedimenti disciplinari in azienda è conforme alle prescrizioni del contratto di categoria e alla normativa nazionale in vigore.

Pratiche applicate

Nel corso del 2012 non sono mai state attivate pratiche disciplinari, gli occasionali richiami della Direzione sulla qualità del lavoro non sono mai stati ufficializzati.

Reclami

E' stata istituita una cassetta per le comunicazioni al fine di poter manifestare reclami anonimi, il personale è stato informato sulla possibilità di effettuare reclami direttamente all'Ente di Certificazione o al SAI.

11 - ORARIO DI LAVORO

Gli orari di lavoro della Cafasso & Figli S.r.l. sono conformi a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, e sono fissati nel seguente modo:

GIORNI DI LAVORO: DAL LUNEDI' AL VENERDI'

ORARIO DI LAVORO: MATTINA DALLE 9.15 ALLE 13.45 - POMERIGGIO DALLE 15.00 ALLE 18.00

Il lavoro straordinario è svolto solo in occasione di circostanze occasionali e di breve durata, inoltre, è retribuito in modo superiore rispetto a quello ordinario. Tale diversa remunerazione si evince chiaramente da una analisi della busta paga ed il personale è stato adeguatamente formato sulla composizione del documento a garanzia di consapevolezza e monitoraggio delle prestazioni ricevute.

Sono permesse e stabilite interruzioni di lavoro quotidiane (es. pausa caffè); solo quelle di carattere straordinario sono soggette a comunicazione e benessere da parte della direzione.

Per evitare eccessivi aggravii su singole persone, nella pianificazione delle attività di formazione sono previsti affiancamenti e/o riunioni informative affinché sia comunque garantita una certa intercambiabilità delle mansioni tra il personale operativo.

12 - RETRIBUZIONE

Cafasso & Figli S.r.l. corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva di settore.

Cafasso & Figli S.r.l. srl non effettua trattenute retributive per provvedimenti disciplinari di alcun tipo, compreso il mancato raggiungimento di obiettivi di produzione/servizio. A garanzia di ciò sulla busta paga è chiaramente descritto il motivo delle eventuali trattenute (es. malattia, etc..)

Con la formazione di base prevista in apposita procedura è garantita ai lavoratori anche la conoscenza della composizione della busta paga. Questa è agevolata da una descrizione schematica e chiara dei componenti, dalla disponibilità a fornire spiegazioni da parte dell'incaricato della redazione del documento

Tipologia forme contrattuali

Cafasso & Figli S.r.l. si avvale delle seguenti forme contrattuali:

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	
Contratto	Numero
Tempo Indeterminato	42
Tempo determinato	0
Co.Co.Co.	0
CoCo.Pro.	0
Tirocinio formativo	6
Altro	0

Retribuzione

Le retribuzioni sono quelle previste dal CCNLL.

Premi

Non esistono premi di produzione.

13 - SISTEMA DI GESTIONE

La Cafasso & Figli S.r.l. adotta un sistema di gestione integrato Qualità (UNI EN ISO 9001:2008), Ambiente (UNI EN ISO 14001:2004), Responsabilità Sociale (SA8000:2008); i sistemi di gestione sono certificati da parte di Ente terzo accreditato.

Riesame della direzione

La stesura del presente documento rappresenta la forma ufficiale e documentata del riesame del SGRS relativamente a quanto svolto dall'avvio del Sistema di Gestione Integrato ad oggi.

Inoltre il presente Bilancio sociale rappresenta la forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale in ambito di responsabilità sociale ed etica aziendale.

Nel corso dei momenti di riesame è stata verificata l'adeguatezza del personale e dei "mezzi" al fine di pianificare le necessità di investimenti, assunzioni e formazione.

Audit

Sono programmati ed eseguiti Audit con cadenza almeno annuale su tutto il SGRS; nel corso del 2013 tali Audit hanno evidenziato la piena conformità del sistema stesso come poi confermato in sede di Audit di terza parte.

Controllo dei fornitori e subfornitori

Nell'implementazione del SGRS è stato studiato e definito un approccio per la valutazione dei fornitori e subfornitori così da garantirsi nel tempo di privilegiare le strutture che rispondono ai requisiti SA8000.

LOCALIZZAZIONE FORNITORI	
Sede delle attività	Numero fornitori
Italia Nord	9
Italia Centro	2
Italia Sud	22

Si è quindi provveduto a sottoporre ai fornitori la presa di responsabilità al rispetto del codice etico ed inoltre, sulla base delle risposte alle check list inviate si è proceduto alla valutazione delle "criticità etiche" tipiche dei settori di appartenenza, al fine di poter individuare estensione delle attività di Audit di seconda parte.

Ad oggi non sono emerse criticità ed i rapporti con i fornitori sono di piena collaborazione.

Problematiche, azioni correttive e formazione

Nel corso dell'anno non si sono evidenziate non conformità.

Il personale non ha evidenziato alcun reclamo.