



T.A.I. Srl

Sede Legale

Viale della Repubblica, 241/243 Prato

Sede Operativa

Via Pazzagli, 2 Firenze

Viale Gramsci, 12 Pisa

Tel.: +390554266.1, +3905022022.1

Fax: +390554266.356, +3905024421

Web site: www.tai.it

BILANCIO SOCIALE SA8000 2008

| | |
|-------------------------------------|-----------------------|
| Emesso e verificato dal RSRS | <i>F. Giampuzzi</i> |
| Approvato dalla Direzione | <i>F. Ghelarducci</i> |



Sommario

| | |
|---|-----------|
| INTRODUZIONE - PERCHÉ UN BILANCIO SA 8000 | 3 |
| 1 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA' | 3 |
| 2 IDENTIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDER) | 4 |
| 2.1 La Direzione | 5 |
| 2.2 I lavoratori | 5 |
| 2.3 Le organizzazioni sindacali | 5 |
| 2.4 I fornitori | 6 |
| 2.5 I Clienti | 6 |
| 2.6 Gli Enti istituzionali | 6 |
| 2.7 La collettività | 6 |
| 3 LA POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE | 6 |
| 4 IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA | 8 |
| 5 REQUISITI DELLA NORMA SA8000 | 8 |
| 5.1 Lavoro Infantile | 8 |
| 5.2 Lavoro obbligato | 9 |
| 5.3 Salute e Sicurezza | 10 |
| 5.3.1 Introduzione | 10 |
| 5.3.2 Infortuni e malattie | 10 |
| 5.3.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro..... | 11 |
| 5.3.4 Condizioni igieniche..... | 11 |
| 5.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva | 12 |
| 5.5 Discriminazione | 12 |
| 5.6 Pratiche disciplinari | 13 |
| 5.7 Orario di Lavoro | 13 |
| 5.8 Retribuzione | 13 |
| 5.9 Sistema di gestione | 14 |
| 6 I RECLAMI E I SUGGERIMENTI | 15 |
| 7 CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO | 15 |



INTRODUZIONE - Perché un bilancio SA 8000

Questo “Bilancio” è lo strumento volontario attraverso il quale T.A.I. intende realizzare la comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla norma internazionale SA 8000:2001, dando informazione a tutte le parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri di miglioramento definiti nel Riesame del Sistema per la Responsabilità Sociale.

Tutto questo nell’ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.

Il percorso intrapreso che ha portato T.A.I. Srl all’implementazione di un sistema integrato di Gestione conforme alla norma ISO 9001:2000 e alla norma SA8000 ottenendone la certificazione nel 2007 deriva dalla piena convinzione che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo e alla piena trasparenza delle proprie attività.

È attraverso questa trasparenza che la Società si apre anche alle critiche costruttive ed ai suggerimenti, da qualsiasi parte provengano, ricercando ulteriori indicazioni e stimoli verso un costante miglioramento del proprio Sistema di Gestione.

Copia del presente documento è disponibile sul sito internet e per consultazione presso T.A.I. Srl. Una copia è stata disponibile per il Rappresentante dei Lavoratori SA8000, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a tutti i dipendenti mediante la rete informatica interna. Il documento inoltre sarà inviato alle parti interessate che ne facciano richiesta (organizzazioni sindacali, enti pubblici, ONG, ...)

La conoscenza del documento è assicurata da comunicati aziendali e dalla pubblicazione sul sito.

Dell’esistenza del presente bilancio vengono informati i fornitori ed i clienti in occasione della sottoscrizione di nuovi contratti.

1 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA’

T.A.I. è un System Integrator specializzato nella progettazione e realizzazione di applicazioni basate sulle tecnologie Internet, Open Source e orientate alla multicanalità. Ha inoltre realizzato un linea di prodotti, la suite NeMO, che offre soluzioni per la gestione e controllo di reti, sistemi ed applicazioni e risolve problematiche di continuità ed alta affidabilità dei servizi IT.

Forte di una consolidata esperienza nella grande impresa e nella pubblica amministrazione, con la linea di prodotti NeMO TAI rende disponibili anche alle PMI soluzioni complete per la conduzione operativa dei sistemi e delle applicazioni, per la multicanalità, per la firma digitale e per le tecnologie RFID.

Con un fatturato 2006 di oltre 9 milioni di Euro e oltre 40 dipendenti, la Società T.A.I., fondata 20 anni fa, ha sedi a Firenze ed a Pisa. Nel 2007 è stata conclusa la fusione fra TAI Holding Srl e TAI Srl. La fusione non ha comportato variazione al numero dei dipendenti e all’attività svolta.

La missione della T.A.I. è quella di promuovere le tecnologie, le infrastrutture e le competenze che permettano alle aziende di ridisegnare efficacemente i processi e le applicazioni.

T.A.I. è un System Integrator specializzato nella progettazione e realizzazione di applicazioni basate sulle tecnologie Internet, Open Source e orientate alla multicanalità.



Ha inoltre realizzato un linea di prodotti, la suite NeMO, che offre soluzioni per la gestione e controllo di reti, sistemi ed applicazioni e risolve problematiche di continuità ed alta affidabilità dei servizi IT. Forte di una consolidata esperienza nella grande impresa e nella pubblica amministrazione, con la linea di prodotti NeMO T.A.I. rende disponibili anche alle PMI soluzioni complete per la conduzione operativa dei sistemi e delle applicazioni, per la multicanalità, per la firma digitale e per le tecnologie RFID.

La T.A.I. è inoltre fortemente impegnata nella costante sperimentazione di soluzioni all'avanguardia in quei settori che sempre più traggono giovamento dall'applicazione di nuove tecnologie come la Business Intelligence, l'analisi dei flussi dei dati, l'unificazione degli strumenti di trattamento della comunicazione aziendale (e-mail, fax, voce) con quelli di Document Management e Workflow.

T.A.I. dispone inoltre di un proprio Centro Servizi, collegato ad Internet e in VPN ai laboratori di sviluppo situati a Pisa e Firenze, appositamente pensato per l'hosting di sistemi informatici e per la distribuzione di servizi e applicazioni. Questo consente un rapido set-up delle attività di sperimentazione. Dopo la fase "pilota" i progetti possono continuare secondo modalità di outsourcing o tramite il trasferimento completo della soluzione "in house".

Oltre alle attività sopra indicate, la T.A.I. è uno dei partner di riferimento di SUN Microsystems ed Oracle, con le quali collabora da molti anni ai massimi livelli di certificazione.

2 IDENTIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDER)

In questo capitolo si presentano i portatori di interesse (stakeholder) che sono coinvolti nel Sistema di Responsabilità Sociale e le azioni sviluppate nei loro confronti.

Parti Interessate Interne

- Direzione
- Dipendenti

In relazione a questi le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA8000, possono così essere sintetizzate:

- preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

La politica della Responsabilità Sociale, il Bilancio SA8000, e la procedura di rimedio per i minori lavoratori comunicati agli Stakeholders interni tramite pubblicazione sul sito internet e la rete interna. Inoltre il Rappresentante SA8000 della Direzione ha assunto la responsabilità della Comunicazione con il Personale, pertanto i risultati dell'applicazione della Politica relativa alla



Responsabilità Sociale e i risultati delle Verifiche Ispettive dell'Ente di Certificazione vengono comunicati al personale tramite e-mail periodiche.

Parti Interessate Esterne

- Fornitori
- Clienti
- Organizzazione sindacali
- Istituzioni pubbliche (Regione Toscana, Provincia di Firenze e di Pisa, Comune Firenze e Pisa, ecc.)

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di T.A.I., possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA8000.

La politica della Responsabilità Sociale, il Bilancio SA8000, e la procedura di rimedio per i minori lavoratori (contenuta nel presente bilancio) sono comunicati agli Stakeholders tramite pubblicazione sul sito internet www.T.A.I.it. Inoltre annualmente viene fatta loro una comunicazione che ha per oggetto gli obiettivi ed i risultati ottenuti con l'applicazione del sistema.

2.1 La Direzione

La Direzione è stata promotrice nel corso del 2007 dell'adozione del sistema di responsabilità sociale. In quest'ottica la Direzione ha iniziato a promuovere incontri con i dipendenti dell'azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema. Questa attività si è protratta anche per il 2008. La Direzione è proattiva nel rispondere alle segnalazioni che le perverranno sia dalle parti interne che esterne.

2.2 I lavoratori

I lavoratori sono stati coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il raggiungimento della certificazione SA8000 mediante la distribuzione di materiale informativo. Sono stati effettuati incontri diretti nelle due sedi operative e interventi formativi nel corso del 2007.

Nel corso del 2008 i lavoratori saranno coinvolti in iniziative per il miglioramento del clima aziendale, allo scopo di sviluppare un sistema di comunicazione sistematica fra l'azienda e i lavoratori. Questi ultimi sono invitati a far pervenire segnalazioni alla Direzione per il miglioramento della performance aziendale.

2.3 Le organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali sono state informate dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti.

Nel corso del 2007 si è effettuata l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA8000 da parte di tutti i lavoratori.



2.4 I fornitori

T.A.I. Srl ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'albo fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000 esteso anche alla catena dei loro fornitori.

Sono stati individuati i settori ove il rischio di non conformità alla SA8000 è più elevato; la criticità dei fornitori è stata anche valutata in relazione al tipo di prodotti/servizi da noi acquistati. Per questi fornitori era previsto l'effettuazione di verifiche ispettive sui fornitori al fine di assicurarsi la rispondenza ai requisiti della norma. Tuttavia la conduzione delle verifiche ispettive risulta di difficile effettuazione perché i fornitori maggiormente critici sono fuori regione e con un potere contrattuale superiore. Per questo motivo si è deciso di cercare di raccogliere evidenze tramite internet che dimostrino il rispetto dei principi della normativa. Inoltre per il prossimo anno si cercherà di rivedere le modalità di qualifica, aggiungendo alla richiesta di rispetto dei principi della norma SA8000, predisponendo un documento dove il fornitore ci indichi alcuni dati inerenti i principi della norma e il rispetto della normativa vigente.

2.5 I Clienti

Al momento non è ancora stata effettuata una sistematica campagna informativa verso i Clienti dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA8000. Le informazioni sono diffuse attraverso il sito web aziendale.

2.6 Gli Enti istituzionali

Gli Enti istituzionali precedentemente indicati sono stati informati dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti.

2.7 La collettività

La T.A.I. è consapevole dell'opportunità di coinvolgere e trasmettere al pubblico generalizzato la sensazione dell'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori. Materiale utile al riguardo, quale il documento della politica aziendale, è disponibile sul sito web aziendale.

3 LA POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

T.A.I., con il coinvolgimento dei lavoratori e di altre parti interessate, nell'intento di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi regionali e nazionali, nonché delle norme internazionali sui diritti umani si è dotata di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000:2001.

Con tale scelta l'Organizzazione si impegna al rispetto:

- dei requisiti della norma SA8000:2001,
- dei requisiti delle leggi nazionali applicabili alle proprie attività,



Bilancio Responsabilità Sociale SA 8000

- delle disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati nella norma di riferimento.

L'Azienda si impegna anche al miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 e delle sue prestazioni.

È volontà della T.A.I. che i principi di Responsabilità Sociale siano seguiti da tutti i Fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale prevede i seguenti impegni:

- *Lavoro infantile*: sono impiegati solo lavoratori di età superiore a 18 anni non soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'impiego di lavoro infantile.
- *Lavoro forzato o watto*: tutte le persone impiegate in azienda prestano la loro opera volontariamente.
- *Diritto dei lavoratori alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro*: sono impiegate tutte le risorse necessarie per prevenire incidenti tramite la riduzione dei rischi in modo da garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori.
- *Diritto di libertà sindacale e contrattazione collettiva*: è rispettata la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta. E' garantito il diritto alla contrattazione collettiva.
- *Discriminazione*: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda. E' vietata qualunque forma di discriminazione.
- *Procedure disciplinari*: le pratiche disciplinari esistenti sono esclusivamente quelle previste dal CCNL e si propongono di favorire il rispetto e la collaborazione fra i collaboratori.
- *Orario di lavoro*: l'orario di lavoro è in linea con le prescrizioni del CCNL. Il lavoro straordinario è effettuato solo in casi eccezionali, in ogni caso volontario e retribuito come previsto dal CCNL. E' garantito almeno un giorno libero la settimana.
- *Retribuzione*: ciascun lavoratore riceve una retribuzione in grado di assicurare una vita dignitosa a sé e alla propria famiglia.

Il sistema di gestione prevede:

- predisposizione di un piano controllo fornitori: sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della norma.
- definizione dei ruoli e delle funzioni: le responsabilità sono state rese note e chiare a tutto il personale
- formazione del personale: attraverso l'organizzazione di riunioni di sensibilizzazione sui principi etici della norma
- definizione e attuazione di modalità di controllo periodiche dell'efficacia del sistema di gestione: attraverso il riesame interno e le verifiche ispettive interne.
- effettuazione di comunicazione esterna: la comunicazione è finalizzata ad informare le parti interessate circa la performance aziendale riguardo ai requisiti delle norma. La comunicazione è svolta in forma diretta o tramite il sito internet dell'azienda.
- comunicazione ai lavoratori della possibilità di presentare reclamo all'organismo di certificazione qualora venissero rilevate azioni dell'azienda non conformi alla norma.



La verifica del raggiungimento degli obiettivi e degli impegni è effettuata da parte della Direzione durante i riesami del sistema, nei quali la stessa si impegna a definire e documentare nuovi obiettivi e impegni.

4 IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

L'azienda ha realizzato il Manuale della Responsabilità Sociale che presenta la Politica aziendale e descrive le responsabilità per la gestione delle attività aziendali e i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alla norma di riferimento.

Le attività aziendali che impattano sulla Responsabilità Sociale sono messe sotto controllo per mezzo di procedure che definiscono le regole a cui deve attenersi il personale. Esse definiscono inoltre le modalità di raccolta, conservazione ed aggiornamento dei dati e le azioni necessarie per assicurare il miglioramento continuo dei processi. Tutto il personale ha la possibilità di accedere alla documentazione relativa al Sistema.

L'azienda ha inoltre definito modalità di controllo della corretta applicazione delle procedure che viene assicurata per mezzo di verifiche effettuate da consulenti esterni e/o da personale interno opportunamente addestrato.

L'azienda definisce inoltre ogni anno gli obiettivi da conseguire, che vengono formalizzati nel Riesame della Direzione. La loro attuazione è tenuta sotto controllo e i risultati sono consuntivati per mezzo del Riesame della Direzione, che ha fornito gli elementi su cui è basato questo bilancio SA 8000.

5 REQUISITI DELLA NORMA SA8000

Nel seguito si descrivono i risultati conseguiti per quanto riguarda l'applicazione della norma SA 8000.

5.1 Lavoro Infantile

L'Azienda esclude l'utilizzo di lavoro infantile e di quello minorile. Non esistono in azienda bambini lavoratori, né giovani lavoratori, intesi come da definizione della norma SA8000 (da 14 a 18 anni), ciò non di meno T.A.I. riconosce l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale e nel rispetto delle normative vigenti in materia, offre ai giovani contratti di apprendistato.

L'Azienda comunque previsto in una apposita procedura (di seguito descritta) una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui si accertasse la presenza di un lavoratore minore nei siti aziendali (per esempio, qualora operi per conto di fornitori).

L'obiettivo principale dell'azienda è quello di mantenere l'attuale situazione di non utilizzazione di lavoro infantile e di quello minorile.

Azioni di rimedio

Laddove venga riscontrata una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile, ciò deve essere immediatamente comunicato alla Direzione e all'Ufficio Personale.



L'azione di rimedio deve essere gestita come definito nella procedura "Gestione del sistema responsabilità sociale" e inoltre prevede:

- l'immediata sospensione delle attività lavorative del lavoratore infantile
- la comunicazione alle autorità/istituzioni competenti (es. assistenza sociale)
- la partecipazione alle attività di verifica della sua situazione scolastica e familiare e delle possibilità di sostegno della famiglia stessa
- la definizione di un piano di sostegno per garantire all'ex lavoratore la frequenza e la permanenza a scuola almeno fino al termine dell'educazione obbligatoria
- la eventuale definizione di un piano di supporto economico alla famiglia per la sostituzione del mancato reddito.

Azioni di rimedio per giovani lavoratori

Laddove venga riscontrato che un giovane lavoratore stia frequentando la scuola senza che siano rispettati i requisiti previsti dalla norma e dalla legislazione, ciò deve essere immediatamente comunicato alla Direzione e all'Ufficio Personale.

L'azione di rimedio è gestita come definito nella procedura "Gestione del sistema responsabilità sociale" e inoltre prevede:

- la verifica degli orari di studio, trasferimento e lavoro, con l'adeguamento immediato dell'orario di lavoro ai requisiti
- la verifica della sua situazione familiare e delle possibilità di sostegno della famiglia stessa
- la definizione di un piano di sostegno per garantire al lavoratore la frequenza e la permanenza a scuola almeno fino al termine del ciclo di istruzione
- la eventuale definizione di un piano di supporto economico alla famiglia per la sostituzione del mancato reddito.

Piani di rimedio

I piani di cui sopra specificano in forma dettagliata:

- responsabilità
- tempistiche
- modalità e risorse.

Durante la loro applicazione, il RSRS è responsabile di controllare il loro svolgimento e relazionare in merito alla direzione, almeno in sede di riesame del SRS e comunque ogni qualvolta si presenti uno scostamento da quanto pianificato.

In tali situazioni il piano dovrà essere emendato per far fronte alle mutate esigenze.

5.2 Lavoro obbligato

Il lavoro prestato da tutte le persone impiegate in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre pressioni che lo costringano in qualsiasi modo a prestare la propria attività per l'azienda.

A nessun lavoratore è stato chiesto e nessun lavoratore ha mai lasciato alcun tipo di deposito in denaro o documenti di identità in originale.



Obiettivo dell'Azienda è quello del raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione del personale tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali e istituzionali che definiscono il "clima interno". Nel corso dell'anno 2007-2008, T.A.I. intende predisporre un'indagine sul "Clima Interno", al fine di evidenziare gli aspetti principali che caratterizzano il clima aziendale, con particolare riferimento alla percezione della volontarietà del lavoro, dell'adeguatezza delle pratiche disciplinari, della sicurezza e delle condizioni igienico-sanitarie dei luoghi di lavoro. A tal fine sarà predisposto e distribuito un questionario a tutti i lavoratori.

Inoltre è prevista la distribuzione ai dipendenti di un questionario di indagine sul rispetto dei requisiti della norma SA8000 da parte dell'Azienda come attività preliminare per l'esecuzione della verifica ispettiva interna. In questo modo si potranno controllare aspetti specifici e segnalati come punti maggiormente carenti da parte dei dipendenti e rendere maggiormente efficaci le verifiche e poter intervenire.

5.3 Salute e Sicurezza

5.3.1 Introduzione

L'azienda prende a riferimento ed applica tutte le normative che disciplinano la salute e sicurezza dei lavoratori e dei fornitori che operano in azienda.

La valutazione del rischio e i piani di emergenza per ogni sede sono attualmente in corso di aggiornamento. In ogni sede è prevista l'esposizione delle planimetrie che descrivono i comportamenti da tenere e l'indicazione dei nominativi dei lavoratori che per ogni sito sono stati nominati per gestire le emergenze.

I rappresentanti dei lavoratori della sicurezza (RLS) sono in numero di 2, eletti liberamente dal personale uno per ogni sede operativa.

5.3.2 Infortuni e malattie

Le assenze per malattie ed infortunio sono monitorate costantemente, al fine anche di individuarne le possibili cause ed eventualmente porre in essere gli opportuni rimedi. Nel corso del 2007 si è riscontrato un solo infortunio accaduto in itinere mentre il dipendente tornava a casa.

Si sono registrati i seguenti dati relativi agli infortuni:

| | |
|------|---|
| 2005 | 0 |
| 2006 | 0 |
| 2007 | 1 |
| 2008 | 0 |

Gli infortuni sono quindi estremamente ridotti in numero dato anche i bassi livelli di rischio connessi all'attività. Le cause più probabili di infortunio in T.A.I., data anche la tipologia del lavoro che si svolge, sono gli incidenti stradali.

Il numero di giorni di malattia negli anni è stato:

| | | |
|------|---------|----------------|
| 2005 | 161 gg. | 3,0 gg/persona |
| 2006 | 116 gg. | 2,5 gg/persona |



| | | |
|------|---------|--------------------------------|
| 2007 | 114 gg. | 2,5 gg/persona |
| 2008 | 119 gg | 2,5 gg/persona (al 30/06/2008) |

Tale dato è stato rapportato al numero di dipendenti presenti in azienda: 49. Indicativamente si osserva che il valore medio è piuttosto stabile negli anni; solo il 2008 appare superiore agli altri anni dal momento che i dati sono relativi a solo i primi sei mesi dell'anno.

5.3.3 Sicurezza nei luoghi di lavoro

La sicurezza nei luoghi di lavoro è assicurata dal puntuale rispetto del D.Lgs. 626/94 attraverso il piano di valutazione dei rischi e il controllo periodico di tutti i luoghi di lavoro da parte del gruppo "sicurezza" costituito da Datore di lavoro, RSPP, RLS e Medico Competente. Come evidenziato nel rapporto di verifica ispettiva tale punto risulta migliorato rispetto all'anno precedente. Tuttavia occorrerà nel corso del secondo semestre provvedere ad aggiornare il documento di valutazione dei rischi in relazione al nuovo Testo Unico sulla Sicurezza D.Lgs. 81/08 e a provvedere agli adempimenti richiesti dalla nuova normativa.

Al fine di continuare a mantenere aggiornato ed applicato il sistema di gestione per la responsabilità sociale numerosi sono stati gli interventi destinati al miglioramento della gestione della sicurezza e igiene sul lavoro programmati ed effettuati nel secondo semestre 2007 e primo 2008.

I principali interventi attuati sono:

1. Aggiornamento dei documenti inerenti la sicurezza
2. Formazione e aggiornamento delle figure incaricate della gestione delle emergenze
3. Formazione del Rappresentante dei Lavoratori: attualmente è stata svolta solo per quello della sede di Pisa perché il rappresentante della sede di Firenze ha deciso di non voler più svolgere tale incarico.
4. Formazione e aggiornamento di tutto il personale in materia di sicurezza sul lavoro
5. Effettuazione sistematica dei sopralluoghi presso le sedi aziendali a cura del Medico competente
6. Effettuazione delle visite mediche ai dipendenti secondo quanto stabilito dal Medico competente.

Nel corso del prossimo anno i principali interventi che si prevedere di attuare sono:

1. Aggiornamento della Valutazione dei rischi alla luce del nuovo Testo Unico della Sicurezza e ulteriori adempimenti richiesti dal documento.
2. Completamento della formazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione: effettuazione del corso Modulo B
3. Formazione del Rappresentante dei Lavoratori: provvedere alla formazione del nuovo Rappresentante dei Lavoratori della sede di Firenze.
4. Effettuazione sistematica dei sopralluoghi presso le sedi aziendali a cura del Medico competente
5. Effettuazione delle visite mediche ai dipendenti secondo quanto stabilito dal Medico competente.

5.3.4 Condizioni igieniche



L'azienda verifica, contestualmente alle visite ispettive programmate o straordinarie (ove richiesto) dei siti aziendali, che le pulizie dei bagni, in tutti i luoghi di lavoro siano adeguate, e consentano a tutto il personale il loro utilizzo in condizioni igieniche ottimali.

5.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'azienda rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di loro scelta, e il diritto alla contrattazione collettiva, nel pieno rispetto delle norme e degli accordi nazionali.

Ad oggi presso T.A.I.

- non sono stati eletti rappresentanti sindacali per i lavoratori
- nessun lavoratore aderisce ad alcun tipo di sindacato od associazione similare

ciò per libera scelta del personale.

In ogni caso l'azienda garantisce che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro. Qualora fossero presenti i rappresentanti sindacali essi godranno dei permessi per l'espletamento del loro mandato nei limiti stabiliti dal CCNL.

La T.A.I. si impegna a mantenere contatti con le OOSS al fine di garantire la comunicazione delle performance del sistema di gestione nonché di eventuali variazioni dovessero intervenire nella politica della responsabilità sociale. Tale attività è svolta mediante l'invio di comunicazioni e mediante i documenti pubblicati nel sito aziendale.

Le ore medie annuali di astensione dal lavoro sono state le seguenti:

- 2005 16
- 2006 0
- 2007 0
- 2008 0

5.5 Discriminazione

La T.A.I. non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i Dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata.

Al 1 gennaio 2008 il rapporto maschi femmine risultava essere il seguente.

| Qualifica | Maschi | Femmine |
|-----------|--------|---------|
| Dirigenti | 1 | 0 |
| Quadri | 3 | 0 |
| Impiegati | 34 | 9 |

Il numero di assunzioni e di risoluzioni per anno è stato:

- 2005 15 e 9
- 2006 17 e 13



2007 14 e 9
2008 5 e 3

Nel 2007 un solo dipendente è stato non confermato al termine del periodo di prova; le altre risoluzioni sono tutte dimissioni.

Nel corso del 2008 si sono avute 2 dimissioni e un contratto per sostituzione maternità si concluderà a fine agosto.

5.6 Pratiche disciplinari

I provvedimenti disciplinari rappresentano un fenomeno praticamente inesistente e negli ultimi anni (2005, 2006, 2007 e 2008) il numero è stato pari a zero.

Nel corso dell'anno 2008 si sono registrate 0 ore di sanzioni per un totale di € 0 e 0 gg di sospensione per un totale di €0.

Gli importi delle sanzioni non sono incamerati dall'azienda.

L'obiettivo principale è quindi il mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di pratiche disciplinari nei confronti dei propri dipendenti.

5.7 Orario di Lavoro

T.A.I. Srl rispetta tutte le normative in materia di orario di lavoro. Esso applica un orario (40 ore settimanali) che è linea con il CCNL e con la norma. Il ricorso allo straordinario è residuale e nel rispetto dei limiti e degli adempimenti imposti dalla legge.

Negli anni 2006 e 2005 gli straordinari sono risultati pari a zero. Nell'anno 2007 sono state effettuate prestazioni straordinarie per un totale di 92 ore. Nel primo semestre le ore di straordinario sono state 236. Rapportando il dato al numero di dipendenti si ottiene 5 ore/persona. Gli straordinari sono principalmente effettuati dai sistemisti durante le attività di intervento sui server dei clienti. Un monitoraggio maggiormente accurato sarà condotto nel prossimo anno.

Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

5.8 Retribuzione

Il lavoro è remunerato così come previsto dal contratto collettivo dei metalmeccanici.

Non vengono effettuate trattenute salariali a scopi disciplinari, le buste paga indicano la composizione di quanto percepito, delle trattenute di legge ecc.

Le forme contrattuali utilizzate nei rapporti di lavoro con i propri dipendenti sono tutti contratti a tempo indeterminato. Sono presenti una minima parte di contratti di apprendistato (numero 2), per garantire al lavoratore neoassunto l'acquisizione delle informazioni e competenze tecniche necessarie alla mansione da svolgere; inoltre nel corso di quest'anno è stato attivato un contratto a tempo determinato per sostituzione di una maternità.



5.9 Sistema di gestione

La T.A.I. ha realizzato il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 in modo integrato al proprio Sistema di Qualità ISO 9001: 2000, per dare maggiore visibilità a tutte le Parti Interessate del Sistema di Gestione, degli obiettivi raggiunti e migliorare continuamente.

L'integrazione fra i due Sistemi è ottenuta attraverso la definizione di procedure comuni e la stesura di procedure specifiche per la Responsabilità Sociale.

Attività di formazione e sensibilizzazione

E' stato realizzato un piano formativo/informativo sulla Norma SA 8000 per l'anno 2007 con lo scopo di sensibilizzare l'intero personale sugli argomenti inerenti la responsabilità sociale, diffondendo la consapevolezza delle garanzie che la norma offre, con particolare attenzione al diritto di esporre reclami, segnalazioni e suggerimenti ed alle relative modalità di inoltro.

Attività di monitoraggio e misurazione

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti stabiliti, si effettuano in T.A.I., attraverso le Verifiche Ispettive Interne, attività di monitoraggio e misurazione, finalizzate a garantire l'idoneità del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della norma SA8000.

Inoltre nel corso del primo riesame del sistema della responsabilità sociale sono stati definiti gli indicatori da monitorare e tenere sotto controllo al fine di verificare le prestazioni del sistema ed il rispetto della norme e della legislazione.

Per quanto riguarda il monitoraggio dei fornitori, esso era stato intrapreso attraverso la definizione di un piani di verifiche ispettive e l'effettuazione di verifiche presso i fornitori. L'applicazione di tale procedura presuppone anche la valutazione periodica dei fornitori con particolare attenzione per i fornitori critici. Tuttavia si è riscontrato che risulta di particolare difficoltà l'applicazione di tale metodo per diversi motivi: distanza geografica dei nostri fornitori principali, potere contrattuale maggiore da parte di alcuni fornitori, mancanza di personale da dedicare a tale attività. Per questo motivo si è deciso in sede di riesame della direzione di modificare le modalità di monitoraggio dei fornitori. In particolare si è deciso di effettuare ricerche su internet per verificare l'adozione di Codici Etici; inoltre si è deciso di predisporre un apposito documento dove si richiede ai fornitori l'evidenza del rispetto delle normative di legge inerenti il personale e i principi della normativa di riferimento.

Riesame della Direzione

La Direzione della T.A.I., riesamina periodicamente la propria Politica di Responsabilità Sociale e il proprio sistema per quel che riguarda adeguatezza, appropriatezza ed efficacia.

In tale occasione si valuta dunque l'efficacia delle procedure aziendali e le opportunità di modifica e miglioramento degli obiettivi, della Politica per la Responsabilità Sociale e del Sistema di Gestione, e si definiscono nuovi obiettivi.

Fornitori

Con riferimento ai fornitori, l'azienda ha chiesto, come condizione di permanenza nell'albo aziendale, l'invio di una autodichiarazione che attesti la rispondenza ai requisiti della norma e la



disponibilità a ricevere ispezioni. Come accennato ai paragrafi precedenti è in corso di revisione e modifica la procedura inerente il monitoraggio dei fornitori.

In considerazione del fatto che la certificazione SA 8000 rappresenta nelle gare per l'assegnazione del servizio un importante fattore qualitativo, si prevede di privilegiare nelle valutazioni i fornitori certificati SA 8000 o che rispettano i requisiti.

Secondo quanto stabilito dalla Direzione per il prossimo anno sarà predisposto un documento di autovalutazione che rappresenti un vero e proprio check-up SA 8000 e di escludere quei fornitori che, a seguito della valutazione, si dimostreranno non conformi a quanto dichiarato.

6 I RECLAMI E I SUGGERIMENTI

Il personale può effettuare reclami o suggerimenti in forma anonima o no, inerenti cause di Non Conformità inerenti l'applicazione della norma SA8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso una apposita procedura.

I reclami che provengono dal personale e/o dalle altre parti interessate sono registrati e analizzati al fine di fornire risposte adeguate.

Nel corso di questo primo periodo di applicazione del sistema di gestione della responsabilità sociale non sono pervenuti reclami o segnalazioni né dall'esterno né dall'interno. Occorre sottolineare che il sistema di gestione per la responsabilità sociale è di recente applicazione in T.A.I. e conseguentemente non ancora ben conosciuto ed applicato da parte del personale aziendale.

In ogni caso la procedura aziendale prevede che sia fornita una risposta a coloro che hanno effettuato la segnalazione. Periodicamente è prevista una analisi sull'andamento dei reclami/segnalazioni al fine di definire le azioni più adeguate per migliorare le prestazioni aziendali.

7 CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO

I dati e le informazioni contenute in questo Bilancio SA 8000 sono diffusi con lo scopo di far conoscere la realtà aziendale e di richiedere suggerimenti e segnalazioni alle parti interessate per il miglioramento della Responsabilità Sociale dell'azienda. T.A.I. Srl è disponibile per ricevere segnalazioni e suggerimenti da ogni parte interessata.