



BILANCIO SA8000 2014

1. Premessa

Il Bilancio SA 8000 si rivolge a tutti gli stakeholder (soci, fornitori, istituzioni, clienti, ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito Web istituzionale e attraverso la sua distribuzione presso gli uffici della stessa.

Sede Legale / Operativa: Via Augusto Conti, 69 – 00135 Roma

2. Profilo Aziendale

La società *ACMM S.r.l.* è stata fondata nel 2005 e da sempre opera ad ampio spettro e con grande flessibilità per la realizzazione di opere pubbliche e private sia edili che impiantistiche.

La Mission. L'azienda, oltre alla realizzazione, cura anche la manutenzione e la gestione di immobili, sia dal punto di vista edile che tecnologico, con il desiderio di offrire ai propri clienti un prodotto di ottimo livello, superiore ai limiti di conformità normativa. L'azienda offre ai propri clienti la più avanzata logica del "global service" curando non solo la realizzazione di opere, la manutenzione e la gestione ma anche la progettazione, gli adeguamenti normativi, tutto l'iter relativo al rilascio delle autorizzazioni da parte degli enti preposti.

Inoltre nella logica del "global service" la nostra Società ha istituito da oltre cinque anni un servizio di terzo responsabile per conduzione delle caldaie e un servizio di reperibilità H 24 per 365 gg. l'anno su tutte le attività, con pronto intervento di circa 1,00 ora (nella città di Roma).

Il Personale. L'Azienda opera con elevata professionalità ed è in grado di garantire alti livelli qualitativi e costanza della Qualità nel tempo e nel suo organico annovera:

- ❖ 3 Ingegneri
- ❖ 2 Periti
- ❖ 2 Geometri
- ❖ 3 Assistenti amministrativi con competenze nel settore contabile, della contrattualistica pubblica, gestione risorse umane.



Lo staff di progettazione è costituito da 7 dipendenti tra cui 2 direttori tecnici.

Le Certificazioni.

La nostra azienda ha ottenuto le seguenti certificazioni e abilitazioni:

- ❖ **ISO 9001:2008 Sistemi di gestione per la qualità.**
- ❖ **ISO 14001:2004 Sistemi di gestione ambientale.**
- ❖ **BS OHSAS 18001:2007 Sistemi di gestione della sicurezza e della Salute dei Lavoratori.**

per il seguente ambito di certificazione: PROGETTAZIONE, INSTALLAZIONE E MANUTENZIONE DI IMPIANTI TECNOLOGICI QUALI: ELETTRICI, IDRICO-SANITARI, TERMICI, DI CONDIZIONAMENTO, TRASMISSIONE DATI E DI RILEVAZIONE INCENDI. MANUTENZIONE E RISTRUTTURAZIONE DI EDIFICI CIVILI

- ❖ **SOA (attestati per partecipazione a gare pubbliche):**

Categoria OG 1 classifica V

Edilizia

Riguarda la costruzione, la manutenzione o la ristrutturazione di edifici civili ed industriali. La classifica ottenuta consente l'esecuzione di lavori per un importo fino a **5.164.569,00 €**.

Categoria OS 30 classifica IV

Impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici, e televisivi

La classifica ottenuta consente l'esecuzione di lavori per un importo fino a **2.582.000,00 €**.

Categoria OG 10 classifica I

Impianti per la trasformazione alta/media tensione e per la distribuzione di energia elettrica in corrente alternata e continua

La classifica ottenuta consente l'esecuzione di lavori per un importo fino a **258'228,00 €**.

Categoria OG 11 classifica IV Bis

Impianti tecnologici

La classifica ottenuta consente l'esecuzione di lavori per un importo fino a **3.500.000,00 €**.

Categoria OS 28 classifica II

Impianti termici e di condizionamento

La classifica ottenuta consente l'esecuzione di lavori per un importo fino a **516.457,00 €**.

- ❖ **Abilitazioni DM 37/08 (ex legge 46/90):**

Abilitazione all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento e alla manutenzione degli impianti di cui all'art. n. 1 del Decreto Ministeriale 22/1/08 n. 37 (ex legge 46/90)

Lettera *A* (Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione dell'energia elettrica, impianti di protezione contro le scariche atmosferiche, impianti di automazione di porte, cancelli e barriere);

Lettera *B* (Impianti radiotelevisivi, antenne e gli impianti elettronici in genere);



-
- Lettera *C*** (Impianti di riscaldamento, di climatizzazione, condizionamento, refrigerazione di qualsiasi natura o specie e di ventilazione ed areazione dei locali);
- Lettera *D*** (Impianti idrosanitari di qualsiasi natura o specie);
- Lettera *E*** (Impianti per il trasporto, distribuzione e l'utilizzazione di gas di qualsiasi tipo comprese opere di evacuazione dei prodotti della combustione e ventilazione dei locali);
- Lettera *F*** (Impianti di sollevamento persone o di cose per mezzo di ascensori, montacarichi, scale mobili e simili ecc.);
- Lettera *G*** (Impianti di protezione antincendio)

❖ **Qualifica Installatori 2° Grado del Ministero delle Telecomunicazioni**

❖ **Patentino Europeo Frigoristi con Certificazione per la gestione sicura degli F-Gas.**

3. La Politica aziendale

La ACMM S.R.L. ritiene di grande importanza l'aspetto sociale dell'impresa e della responsabilità che ne derivano.

Per questo la società opera nell'ottica della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori l'impegno nella responsabilità sociale.

La ACMM SRL persegue al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA8000 (Social Accountability).

E' ferma convinzione della nostra società l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000 (Social Accountability), impegnandosi a:

- Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato
- Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;
- Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale
- Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi



- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate
- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale

La ACMM S.R.L., ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche ed ONG) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000.

Obiettivi aziendali direttamente legati alla Responsabilità Sociale:

- Sviluppare partnership con i fornitori ai fini della crescita individuale, della tutela dei lavoratori e dell'impatto ambientale che le attività di entrambi creano;
- Raggiungere e mantenere, attraverso le opportune attività di formazione/informazione, un adeguato livello di competenza e responsabilità del personale, inteso come capacità di affrontare le problematiche tecniche e gestionali dell'azienda senza improvvisazioni ed in linea con le aspettative del cliente e la normativa cogente, assicurando altresì una corretta comunicazione interna sui temi della Qualità - Ambiente e Sicurezza dei Lavoratori, volta a stimolare il coinvolgimento del personale a tutti i livelli affinché, comprendendo pienamente la politica aziendale, collabori attivamente all'attuazione ed al mantenimento del Sistema di Gestione Integrato;
- Trasparenza nei confronti degli enti locali e di controllo;
- Coinvolgere il personale dipendente nella individuazione di attività/progetti in tema di responsabilità sociale da finanziare;
- Garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendo – nell'ambito delle riunioni di riesame della direzione – obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA8000. È volontà della ACMM che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività;
- Mettere a punto un efficiente ed un efficace sistema di comunicazione che assicuri sia all'organizzazione dell'azienda che a tutte le parti interessate di poter costruttivamente contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Per il raggiungimento di tali obiettivi la Direzione è consapevole della necessità di:

- “Ascoltare” le esigenze presenti e future dei clienti per poter offrire servizi e prodotti all'altezza delle aspettative del mercato;



-
- Promuovere la partecipazione ed il coinvolgimento di tutto il personale interno ed esterno per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
 - Definire compiti e responsabilità di tutto il personale e dei vertici, al fine di avere un'organizzazione chiara nella quale "la persona" riesca ad orientarsi ed esprimere al meglio le proprie capacità e conoscenze;
 - Investire in risorse umane, mezzi ed attrezzature per mantenersi aggiornata sulle tecniche di gestione dei servizi e di realizzazione delle opere;
 - "Vedere", comprendere, organizzare e gestire la vita aziendale per processi correlati tra loro al fine del raggiungimento degli obiettivi;
 - "Mirare" al miglioramento continuo sia in termini di efficacia che di efficienza, il miglioramento continuo non inteso fine a se stesso e/o all'azienda come entità a se stante, ma calata nel mercato globale;
 - "Orientare le proprie decisioni" sulla base di analisi oggettive di dati ed informazioni raccolti non su base casuale ma nello spirito della programmazione e della lungimiranza;
 - "Individuare fornitori" affidabili e stabilire strategie comuni con lo spirito di un reciproco beneficio;
 - "Perseguire la prevenzione" di infortuni e malattie professionali, considerare la sicurezza sul lavoro in ogni attività, facendone parte inscindibile dell'organizzazione generale e particolare;
 - "Verificare periodicamente lo stato globale del sistema" e il perseguimento degli obiettivi;
 - Coinvolgere nel sistema di Responsabilità Sociale anche la catena di fornitura, per far ciò ci si propongono degli obiettivi gradualmente che vanno dalla sensibilizzazione dei fornitori fino alla piena conformità degli stessi a tutti i requisiti di Responsabilità Sociale;
 - Considerare i propri dipendenti come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendo lo sviluppo professionale e personale;
 - Considerare i propri fornitori come partner, non solo per la realizzazione delle attività dell'Azienda ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale.

ACMM si impegna a garantire mediante il proprio operato e quello dei propri fornitori un ambiente di lavoro rispettoso



4. Efficacia ed adeguatezza del sistema di gestione SA8000

4.1. Lavoro infantile:

Per quanto concerne tale punto la società non si è avvalsa e non ha nessuna intenzione di avvalersi in futuro di lavoro infantile; comunque, al fine di tutelare i bambini lavoratori si è dotata di apposita procedura di gestione.

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Attuare politiche societarie a favore dei bambini ed in contrasto con lo sfruttamento minorile	Individuare ed attuare possibili interventi benefici a favore della tutela dei minori (donazioni)	A.U. - RGSA8000	Dicembre 2015	

4.2. Lavoro Obbligato:

In merito a tale punto della norma la società non attua, né favorisce l'uso del lavoro forzato, né richiede al personale di consegnare "depositi" o documenti d'identità all'inizio del rapporto di lavoro con la Società.

Inoltre è preciso impegno della direzione adoperarsi affinché tutto il personale e le parti interessate siano sensibilizzate a rilevare tali casi ed a porre rimedio.

L'azienda, in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia provvede ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.

Sebbene normalmente, non sia una richiesta molto ricorrente, nel 2014, il prolungarsi della crisi, ha portato diversi dipendenti ad usufruire di questo diritto. I dati sono tenuti sotto controllo e sintetizzati in apposito riepilogo allegato al riesame.

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Sensibilizzazione del personale e della dirigenza rispetto allo sfruttamento del lavoro obbligato	Nel corso del 2015 saranno effettuate attività di formazione al personale sul lavoro infantile ed obbligato	A.U. – RGSA8000 RLSA8000	Dicembre 2015	

4.3. Sicurezza sui luoghi di lavoro:

In merito a tale aspetto si sottolinea che viene portato avanti il programma di formazione e aggiornamento per i dipendenti. Inoltre la società opera secondo la norma OHSAS 18001. Nel corso del 2014 sono stati effettuati i corsi di formazione e aggiornamento sulla sicurezza ai lavoratori previsti. Sono state aggiornate alcune valutazioni di rischio specifiche del DVR. Nel 2014 si è verificato solo 1 infortunio del tipo in itinere (non riconosciuto dall'INAIL). Alla data del presente riesame non risultano nuovi infortuni.



Per quanto concerne le malattie professionali, ad oggi e per tutto il 2014, 2013 e 2012, non si sono verificati eventi di malattie professionali.

Analizzando il Prospetto infortuni relativo al triennio si evidenziano solo pochi casi di infortuni (n.2 nel 2013) di tipo lieve, uno a carico di un operaio elettricista (15gg) e uno a carico di un operaio edile (12gg). Comunque la ACMM continua ad impegnarsi affinché gli infortuni non aumentino né di numero né di gravità mediante apposita formazione del personale e sensibilizzazione dello stesso.

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Miglioramento del sistema di gestione della sicurezza aziendale	Aggiornamento DVR e mantenimento certificazione OHSAS 18001	RSPP. – RGSA8000 RSA	Dicembre 2015	

4.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva:

In merito a tale punto la direzione oltre a rispettare il diritto di tutto il personale di formare ed aderire a sindacati di propria scelta e ad effettuare la contrattazione collettiva, garantisce che i rappresentanti sindacali non siano soggetti a nessuna discriminazione. Impegno della direzione è di adoperarsi affinché tutto il personale e le parti interessate siano sensibilizzate a rilevare i casi in cui tale diritto non sia rispettato ed a porre adeguato rimedio. Da un punto di vista di inquadramento lavorativo vi sono sia lavoratori assunti con contratto Part-time che Full-time. La società fa ricorso a forme contrattuali flessibili (contratti a tempo determinato).

I rapporti con i lavoratori sono diretti. Ad oggi, per quanto a nostra conoscenza, non risultano lavoratori sindacalizzati e non vi è presenza di accordi sindacali.

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Favorire la libertà di associazione e il confronto societario interno	Prevedere almeno due riunioni annuali del personale (assemblee interne)	RLS – RGSA8000	Maggio 2015	
		RLSA8000	Novembre 2015	

4.5. Discriminazione:

La Direzione non intende attuare né favorire la discriminazione in materia di assunzione, compensi, accesso alla formazione, promozione, fine del rapporto di lavoro o pensionamento in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. Presso la Società non sono assolutamente permessi comportamenti, compresi gesti, linguaggi e contatti fisici, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o sfruttanti. La direzione si adopera affinché, tutto il personale e le parti interessate, siano sensibilizzati a rilevare tali casi e a porre rimedio.

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Sensibilizzazione del personale e della dirigenza rispetto all'individuazione di possibili casi di discriminazione anche da parte de fornitori	Nel corso del 2015 saranno effettuate attività di formazione/informazione del personale con confronto sulle problematiche inerenti la discriminazione.	RLS – RGSA8000 RLSA8000	Tutto il 2015	



4.6. Procedimenti disciplinari:

Nel 2014 e ad oggi non sono stati avviati procedimenti disciplinari.

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Mantenere il numero dei procedimenti disciplinari al minimo e favorire soluzioni amichevoli dei contenziosi.	Prevedere confronti sistematici preventivi con il personale prima di procedere ad eventuali procedimenti disciplinari	A.U. – RGSA8000 RLSA8000	Tutto il 2015	

4.7. Orario di Lavoro:

In merito a tale punto la Società rispetta i Contratti di categoria nel quale è stabilito sia l'orario settimanale lavorativo, sia la disciplina degli straordinari. La tipologia delle commesse in essere della Società, soggette a repentine variazioni, rendono difficoltosa una gestione delle sedi di lavoro, per cui frequentemente al personale viene chiesto di effettuare trasferte.

Nel 2014 il personale non ha effettuato alcuna ora di straordinario.

Nel caso ciò dovesse avvenire, per limitare e prevenire che eventuali ore straordinarie superino le ore massime previste da contratto e per legge, l'amministrazione effettuerà un monitoraggio con controllo mensile atto a rilevare il numero di ore straordinarie effettuate. Nel caso le ore lavorate da un dipendente si avvicinassero ai predetti limiti, si provvederà a compensare le ore in più, con periodi di riposo nel mese successivo.

Vi era una situazione pregressa ante 2014 che a causa di picchi di lavoro verificatesi in particolare tra il 2012 ed il 2013 hanno portato ad un accumulo di ferie e permessi da parte del personale in forza. Nel 2014 si è cercato di recuperare tale situazione. Il piano di rientro è ancora in essere e sarà completato entro il mese di giugno di quest'anno.

In merito ai giorni di ferie si adatterà un sistema di monitoraggio, finalizzato a tener sotto controllo i ratei, per salvaguardare la tutela psicofisica del lavoratore.

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Usufruire al personale le ore di ferie arretrate	Redazione ed applicazione sistematica del piano di rientro ferie arretrate approvato	Direzione RGSA8000 AMM	Entro Giugno 2015	
Miglioramento del benessere psicofisico dei lavoratori	Nel corso del 2015 si adatterà un sistema di monitoraggio, finalizzato a tener sotto controllo i ratei di ferie e permessi, per salvaguardare la tutela psicofisica del lavoratore	Direzione RGSA8000 AMM	Tutto il 2015	



4.8. Retribuzione:

In merito all'impegno affinché gli stipendi ed i compensi soddisfino sempre almeno i livelli minimi previsti dalla legge o dal contratto collettivo di riferimento e siano sempre sufficienti a soddisfare le esigenze di base del personale, si è verificato che per ogni attività espletata si applica il corrispondente contratto collettivo nazionale con i rispettivi rinnovi economici previsti. I CCNNL applicati in azienda sono due.

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Garantire la giusta remunerazione	Mantenimento delle disposizioni relative alla remunerazione ed allo straordinario corrisposto	Direzione RGSA8000 AMM	Tutto il 2015	

4.9 SISTEMA DI GESTIONE

4.9.1 Adeguatezza della politica per la responsabilità sociale

La politica per la responsabilità sociale emessa nel mese di dicembre è ritenuta ancora valida ed è stata inviata ai fornitori e clienti ed è resa disponibile sulla bacheca aziendale e nei singoli cantieri, così come il modulo reclami/suggerimenti. La politica è stata consegnata a tutti i dipendenti in allegato alla busta paga la prima volta e ai nuovi assunti; inoltre a tutti i lavoratori è stato distribuito un vademecum sulla SA8000 e i suoi principi; anche questo vademecum viene distribuito ai nuovi assunti (anche se temporanei).

4.9.2 Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale

L'azienda ha provveduto a nominare il proprio Rappresentante della Gestione della Responsabilità, al fine di assicurare che i requisiti della norma vengano rispettati.

4.9.3 Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale

L'azienda ha dato l'opportunità al proprio personale non direttivo di scegliere un proprio rappresentante per facilitare la comunicazione con la Direzione sulle questioni relative ai requisiti della Responsabilità Sociale.

Le votazioni ed i relativi spogli si sono svolti presso la sede aziendale il 18 dicembre 2014 con contestuale nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

4.9.4 Riesame della direzione

L'azienda ha provveduto ad effettuare il riesame della Direzione nel mese di gennaio 2015



4.9.5 Addestramento, Formazione e Sensibilizzazione del Personale

Sul lato della formazione e dello sviluppo delle competenze e delle professionalità dei propri collaboratori, la Società ha in essere un sistema consolidato grazie all'implementazione del sistema di gestione qualità/ambiente/sicurezza. Ai nuovi dipendenti (anche lavoratori a tempo determinato) viene consegnato tutto il materiale informativo necessario e viene effettuato un corso di avvio al lavoro direttamente seguito dal RSPP. Annualmente vengono fatti degli aggiornamenti di gruppo o distribuito del materiale informativo secondo i vari settori di intervento.

In particolare in fase di avvio del sistema ed in occasione della riunione informativa del 12/01/2015 sono stati consegnati e compilati dal personale, appositi questionari.

Si ritiene soddisfacente il livello di comprensione del sistema da parte dei dipendenti.

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Formazione di base e specifica continua ai vari addetti e verifica dell'efficacia formativa	Attività formativa pianificata a tutto il 2015	Enti di formazione accreditati + RSPP	Tutto il 2015	

4.9.6 FORNITORI

L'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e verranno pianificate delle verifiche mirate presso alcuni fornitori al fine di controllare, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti SA8000.

Si rileva che il sistema di controllo e valutazione adottato risulta ancora allo stato iniziale e mancano ancora molti elementi di ritorno. Nel corso del 2015 particolare attenzione sarà fatta nelle attività di monitoraggio in merito al rientro dei questionari di valutazione e del codice di comportamento sottoscritto, nel quale è evidenziato l'impegno, da parte del fornitore, di rispettare i requisiti della Norma SA8000 e a rendersi disponibile per eventuali monitoraggi sul rispetto degli stessi da parte dell'organizzazione, pena l'esclusione dall'elenco fornitori.

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Ampliamento coinvolgimento di un maggior numero di fornitori/subappaltatori sulle tematiche SA8000	/ Coinvolgimento dei responsabili commerciali (rappresentanti) con invito ad aderire al SAW	RUA - RGSA8000	Tutto il 2015	
Qualificazione definitiva di tutti i fornitori	Nel corso del primo semestre 2015 saranno effettuate attività di monitoraggio continuo ed eventuali solleciti per arrivare alla qualificazione definitiva dei fornitori	RUA RGSA8000	Giugno 2015	



4.9.7 Risultati degli audit interni ed esterni

A seguito della verifica ispettiva interna del 27/01/2015 è emersa n. 1 non conformità e n. 2 raccomandazioni.

Le stesse sono state gestite coerentemente al sistema di gestione adottato.

La non conformità, relativa alle ferie e permessi, è stata gestita e verrà risolta secondo apposita azione correttiva predisposta.

Alla data odierna non sono ancora stati effettuati audit esterni

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Riduzione delle non conformità ed delle raccomandazioni	Individuazioni e privilegiare possibili azioni preventive prima degli audit	Direzione RGSA8000 RLSA8000	Tutto il 2015	

4.9.8 Comunicazione

La ACMM ha intrapreso e continuerà il processo di comunicazioni finalizzato ad informare tutti i lavoratori sulle funzioni del Rappresentante per la SA8000, anche mediante la consegna di un modello informativo, a tutti i dipendenti.

Per quanto concerne la comunicazione con i fornitori, sebbene siano stati inviati i questionari di valutazione e l'impegno a rispettare i principi della SA8000, non sono rientrati molti questionari.

Nel corso del 2015 verrà effettuata una campagna di sensibilizzazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Miglioramento della comunicazione	Pubblicazione Politica, Vademecum, Modulo di segnalazione ed estratto del Bilancio Sociale sul nuovo sito internet aziendale	Direzione RGSA8000 RUA	Aprile 2015	



5. IDENTIFICAZIONE STAKEHOLDERS

Di seguito sono stati individuati gli stakeholders aziendali, ovvero quei soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Partendo dall'analisi degli interlocutori aziendali più vicini all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale, si sono individuate alcune categorie di stakeholder e per ciascuna di esse si sono identificati i soggetti coinvolti, gli argomenti più rilevanti per loro e le principali iniziative di ascolto, dialogo e coinvolgimento.

Stakeholder interni:

Soci / Dirigenti / Management

Partecipano attivamente allo sviluppo del sistema SA8000 sollecitando la diffusione dei principi fondamentali, sostenendo gli incontri periodici fra il personale, migliorando la scelta degli indicatori e l'analisi dei risultati.

Dipendenti

ACMM considera i suoi dipendenti come una risorsa strategica, attraverso lo sviluppo del sistema SA8000 intende:

- garantire il rispetto dei loro diritti;
- promuovere lo sviluppo professionale e personale

Ciò attraverso le seguenti azioni:

- formazione sui temi della Responsabilità Sociale;
- diffusione della politica aziendale sui temi di responsabilità sociale;
- rispetto dei contenuti del CCNL

Stakeholder esterni:

Fornitori:

ACMM considera i propri fornitori come partner, non solo per la realizzazione del servizio ma anche per quanto riguarda l'impatto sociale; per questo ha definito un piano di coinvolgimento dei fornitori critici attraverso la partecipazione di un numero sempre maggiore di fornitori al rispetto dei principi della norma SA8000 e loro sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale.

L'azienda ha redatto una lettera di condivisione dei principi espressi nella Norma e adottati da ACMM che i suoi fornitori devono accettare.

Clienti

ACMM considera i Clienti come l'elemento fondamentale del suo successo, lavora per la loro attenzione all'ambiente, alla tutela della salute dei lavoratori in ogni fase ed al rispetto delle regole ispiratrici dello schema SA8000.



L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

I Clienti sono stati informati dell'adozione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo la norma SA8000 attraverso l'invio di comunicazioni via E-Mail.

Dopo l'ottenimento della Certificazione, la Direzione provvederà alla comunicazione attraverso il sito Web istituzionale, dove sarà possibile reperire notizie in Home Page e avere maggiori dettagli documenti nella sezione certificazioni.

Istituzioni

L'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Le principali istituzioni presenti sul territorio con cui vi sussistono dei rapporti sono: Regione Lazio, Comune di Roma, ASL, Ispettorato del Lavoro, Vigili del Fuoco, INPS e INAIL, CCAA di Roma e Associazione di categoria Feder Lazio.

Saranno monitorate e gestite secondo specifica Istruzione operativa tutte le segnalazioni da parte delle istituzioni su citate.

Le Istituzioni saranno informate dell'adozione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo la norma SA8000 attraverso il sito Web istituzionale, dove è possibile reperire notizie in Home Page e avere maggiori dettagli e documenti nella sezione certificazioni.

Le aspettative degli stakeholder esterni, seppur eterogenee e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di ACMM 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.

Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi Previsti	Stato avanzamento
Migliorare il canale di comunicazione e coinvolgere il maggior numero di parti interessate (Stakeholder)	Pubblicare il bilancio SA8000 sul nuovo sito aziendale	DIREZIONE - RGSA8000	Aprile 2015	



CONCLUSIONI

Questo bilancio è stato redatto dal Responsabile Sistema di Gestione SA8000:2008 in collaborazione con il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, approvato dalla Direzione ed è reso disponibile alle parti interessate e reso pubblico, mediante la sua pubblicazione sull'Osservatorio SAW sulla Responsabilità Sociale delle organizzazioni e sarà a breve pubblicato sul sito internet aziendale.

A chiunque ne faccia richiesta, è disponibile la consultazione presso gli uffici della ACMM S.r.l. o previo accordo con il RSGSA8000.

Roma 27-01-2014.

Per qualsiasi chiarimento e informazione chiamare o scrivere a:

Tel.: +39 06 3386987

Fax: +39 0630610450

Roma lì, 27 gennaio 2015

RGSA8000

RLSA8000