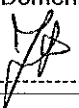



**RESINE
INDUSTRIALI S.R.L.**

**BILANCIO
DI RESPONSABILITA' SOCIALE
(ETICA)**

(Secondo la Norma SA 8000:2008)

Revisione	Data	Oggetto
00	28.12.2012	Prima emissione
01	07.04.2014	Prima revisione
02	18.04.2014	Chiusura NC prima certificazione

Redatto RDD (Domenico Fantozzi) 	Approvato DG (Giacomo Zollo) 
---	--

INDICE

1.INTRODUZIONE

Il presente documento ha lo scopo di diffondere a dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti e tutte le istituzioni e le persone con cui la società entra in contatto, gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire al fine di garantire un ambiente di lavoro socialmente responsabile e una crescita professionale dei dipendenti nel pieno rispetto dei requisiti della norma SA 8000.

L'azienda cura ed aggiorna un sistema di sicurezza sul lavoro con valutazione dei rischi, formazione di base e specifica (primo soccorso, antincendio), sorveglianza sanitaria per i lavoratori sottoposti a rischi specifici, fornitura e formazione sull'utilizzo dei DPI, etc..

L'azienda intende, attraverso la certificazione SA 8000, distinguersi come azienda socialmente utile, perseguendo una politica orientata all'osservanza dei diritti fondamentali dei lavoratori e alla salute e sicurezza delle condizioni del luogo di lavoro, nel pieno rispetto dei requisiti della norma.

Per gli stakeholders esterni, il Bilancio SA 8000 è disponibile su richiesta alla mail resine@tiscali.it

2.PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

La RESINE INDUSTRIALI SRL è una Società fondata nell'anno 1983 ed ha sede in Roma in via Faleria, 13.

Grazie ad una consolidata esperienza nel campo delle resine per l'edilizia ed una continua ricerca di prodotti innovativi, è un sicuro riferimento nel settore del Restauro, della Ristrutturazione e del risanamento conservativo, laddove severe condizioni di degrado richiedono l'impiego di materiali di tipo non tradizionale.

I prodotti utilizzati sono a base di resine acril-viniliche, poliuretatiche ed epossidiche e sono specificatamente studiati per le applicazioni in:

- opere di impermeabilizzazioni
- recupero edilizio
- opere di deumidificazioni di ambienti

Il Cliente, dopo aver individuato il prodotto con le caratteristiche rispondenti alle proprie esigenze avvalendosi anche dell'opera di collaborazione di tecnici professionisti resa dall'azienda può ricevere gratuitamente sia sopralluoghi che preventivi di lavoro da effettuarsi.

Tra i principali Clienti si annoverano i seguenti:

- UNIVERSITA' CATTOLICA DEL SACRO CUORE (Ospedale Gemelli)
- GENIO MILITARE MINISTERO DELLA DIFESA (Caserme ed infrastrutture)
- ENEA (Torre piezometrica e pavimenti industriali)
- ENEL (Impermeabilizzazioni e restauri)
- INAIL (Restauri e consolidamenti)
- CNR (Consolidamenti e impermeabilizzazioni)
- FONDAZIONE INPDAI (Restauri e manutenzioni ordinarie)
- POSTE E TELECOMUNICAZIONI (Impermeabilizzazioni e pavimenti epossidici)
- MINISTERO DEL TESORO (Deumidificazioni e pavimentazioni)

L'azienda adotta Sistemi di Gestione Aziendale ed opera in conformità alle seguenti norme:

- ISO 9001: 2008 per la Qualità
- ISO 14001: 2004 per l'Ambiente

2.1 LA POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

L'azienda è impegnata a tutelare e proteggere i valori e i diritti dell'essere umano e consapevole dell'importanza e della rilevanza dei temi sociali nell'ambito della comunità in cui opera ha deciso di adottare un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale nel pieno rispetto delle leggi regionali, nazionali e delle norme internazionali sui diritti umani, nonché della norma SA 8000.

Nell'ambito di questa attività la società ha deciso di diffondere la propria politica ai lavoratori e a tutti gli stakeholders (quali clienti, fornitori, istituzioni, consumatori, associazioni, ecc.) affinché sia resa evidente la propria volontà di realizzare prodotti che assicurino la soddisfazione dei propri clienti, e il risultato economico aziendale, ma nel rispetto dei requisiti della norma SA 8000 e del benessere collettivo.

E' volontà dell'azienda che i principi di responsabilità sociale siano condivisi da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura dei propri prodotti, e quindi perseguire l'eticità dell'intero sistema produttivo.

Tale forma di collaborazione è considerata fondamentale per costruire e mantenere attivi i rapporti commerciali con i propri fornitori.

La politica della responsabilità sociale è riportata in un apposito documento, porata a conoscenza di tutti i lavoratori assicurandosi della sua comprensione ed affissa in bacheca

La Politica di Responsabilità Sociale di Resine Industriali srl è disponibile su richiesta alla mail resine@tiscali.it

2.2 GLI STAKEHOLDERS

Con il termine "Stakeholder" si fa riferimento ai soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, il quale si concretizza in una serie di aspettative sotto forma di esigenze informative, interessi di natura economica, ecc. L'azienda ha individuato i propri stakeholders in:

Stakeholders interni:

- Soci
- Dipendenti

Stakeholders esterni:

- Clienti
- Fornitori
- ASL
- INPS
- INAIL
- Ispettorato del Lavoro
- Comune di Roma Capitale
- Organizzazioni Sindacali
- Istituti di Credito ed altri enti finanziatori
- Ministero della Difesa
- Aeronautica Militare
- Enti di Certificazione

In relazione a questi stakeholders le aspettative dall'azienda come risultato dell'adozione della norma SA 8000 possono essere così sintetizzate:

- garantire l'affidabilità e tutelare l'immagine dell'azienda, in relazione al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale;
- generare maggiore fiducia nell'azienda da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- armonizzare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (assistenza, controllo della sicurezza, previdenza, ecc.)
- monitorare il comportamento socialmente responsabile dei propri fornitori.

3 I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000 E GLI OBIETTIVI AZIENDALI

La Direzione Generale, il Rappresentante della Direzione SA 8000, in collaborazione con il RLSA 8000, ha inteso conseguire i seguenti obiettivi:

3.1 LAVORO INFANTILE

OBIETTIVO 2014: Non impiego di lavoro infantile e giovanile e verifica che non vi siano situazioni di lavoro infantile nella catena di fornitura.

L'azienda si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori la cui età rientra nella definizione di "bambino" e "giovane lavoratore".

L'azienda ha redatto un apposita procedura che prende in considerazione l'ipotesi in cui nell'azienda o nella catena dei fornitori siano stati trovati minori o bambini al lavoro in contravvenzione alla norma o alla legge nazionale, o minori o bambini che siano esposti a situazioni, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la loro salute.

Qualora, a seguito di verifiche ispettive interne all'azienda o presso fornitori e/o subfornitori emergesse una situazione di impiego di lavoro infantile, viene data immediata comunicazione al RGSA 8000 e al RLSA 8000.

Questi ultimi provvederanno ad aprire una non conformità e a darne immediata comunicazione alla Direzione.

Le azioni di rimedio previste nell'ipotesi in cui venga impiegato lavoro infantile possono essere le seguenti:

- assicurare l'istruzione al minore tramite il pagamento delle tasse scolastiche, libri e trasporto per la scuola; per i minori che hanno già assolto agli obblighi scolastici l'azienda metterà a disposizione un percorso formativo professionale compatibile con le attitudini del giovane lavoratore.
- cessazione immediata dell'impiego di lavoro infantile fornendo al minore licenziato un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia.
- fornire un lavoro leggero e sicuro al minore per poche ore al giorno, assicurandosi che il totale delle ore dedicate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l'abitazione non superi le 10 ore complessive.
- quando possibile, e se una situazione di particolare difficoltà della famiglia lo richieda, l'azienda cercherà di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nelle attività di ricerca di occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore stesso.

Il RGSA 8000 provvederà a redigere il piano di recupero per il minore, determinando:

- la criticità della situazione del minore;
- le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione in esame.

Alla decisione delle risoluzioni da prendere parteciperanno la Direzione, il RDDSA 8000, il RGSA 8000 e il RLSA 8000 ed altri soggetti di volta in volta coinvolti.

Consapevole delle difficoltà di gestione della situazione, il RGSA 8000 potrà avvalersi del sostegno di associazioni attive nel settore (assistenti sociali, telefono azzurro, ecc.), che potranno fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il minore e la sua famiglia.

L'azienda nel corso dell'anno in corso intende collaborare con le associazioni a favore dell'infanzia.

3.2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

OBIETTIVO 2014: *Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno.*

L'azienda non ricorre, né da sostegno all'utilizzo del lavoro forzato e obbligato o al traffico di esseri umani ed assicura che il lavoro prestato dal personale è assolutamente volontario e prescinde da qualsiasi forma di costrizione o minaccia.

I lavoratori non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale. Per assicurare la piena volontarietà e consapevolezza dei diritti e dei doveri dei lavoratori derivanti dal rispettivo contratto di lavoro, l'ufficio del Personale è a disposizione di tutto il personale che volesse richiedere informazioni e spiegazioni relative al rapporto di lavoro.

OBIETTIVO	COME	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione in termini di soddisfazione e motivazione dei dipendenti.	Predisposizione ed adozione del piano di miglioramento del clima aziendale sulla base dei risultati dell'indagine svolta	Rappresentante dei lavoratori SA 8000	31-12-2014	Rappresentante della Direzione SA 8000	Indice di soddisfazione del personale sul clima aziendale

3.3 SALUTE E SICUREZZA

OBIETTIVI 2014 - 1. Monitoraggio incidenti e quasi incidenti in fase di lavoro

L'azienda assicura il massimo impegno nel garantire la salute e sicurezza sui propri luoghi di lavoro.

A tale scopo la società si impegna a rispondere agli obblighi stabiliti dal D.Lgs. 81-08 e ad attuare la valutazione dei rischi e la predisposizione di piani di miglioramento, mettendo in atto i provvedimenti volti ad assicurare l'incolumità dei lavoratori e la prevenzione delle malattie professionali.

L'azienda si impegna affinché i luoghi di lavoro rispettino le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia, assicurando ai dipendenti condizioni ambientali adeguate per lo svolgimento delle proprie mansioni.

L'azienda assicura la rilevazione e il monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali allo scopo di attivare opportune azioni correttive e di miglioramento.

L'azienda assicura ai propri dipendenti una informazione e formazione di base e periodica relativa ai rischi presenti.

OBIETTIVO	COME	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE
Monitoraggio incidenti e quasi incidenti in fase di lavoro	Elaborazione di un foglio elettronico di registrazione degli eventuali eventi	Il Servizio di Prevenzione e Protezione Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza Rappresentante dei lavoratori SA 8000 Consulente esterno	31-12-2014	Rappresentante della Direzione per il Sistema di Gestione S&S	Dati registrati su eventuali eventi

INFORTUNI

Periodo	Obiettivo	Consuntivo
2013	0	0 (Fonte DVR al 22/3/2013)
2014	0	

3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVO 2014: Attuazione della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, favorendo incontri con i sindacati.

Allo stato attuale i dipendenti ed i collaboratori non risultano iscritti ad associazioni di categoria e sindacati. Obiettivo è verificare tale dato a fine del presente anno a seguito della diffusione della presente politica.

Lo scorso anno non ci sono state ore dedicate ad Assemblea Sindacale.

OBIETTIVO	COME	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE
Consentire l'esercizio della libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva. Diffondere presso i dipendenti le informazioni in merito ai diritti in materia sindacale.	Assenza limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva. Facilitare incontri tra il personale e rappresentanti sindacali. Adibire appositi spazi per riunioni sindacali.	Rappresentante dei lavoratori SA 8000 Rappresentanti sindacali	31-12-14	Rappresentante della Direzione SA 8000	N° di ore e di incontri dedicati all'esercizio della libertà di associazione.

3.5 DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVO 2014: Rispettare i diritti per le pari opportunità

Resine Industriali non pratica alcuna discriminazione del personale nelle assunzioni, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni, nei licenziamenti o pensionamenti, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età. Per rendere evidente che l'azienda non pone in essere nessun tipo di forme di discriminazione, a partire dall'anno in corso raccoglierà i seguenti dati:

- 1) numero delle persone occupate in azienda per fasce di età
- 2) numero delle persone occupate in azienda per livello di inquadramento

Nell'anno passato è stato mantenuto il numero dei dipendenti all'interno della società ed il livello contrattuale degli operativi e degli impiegati.

Tutto ciò è dovuto al mantenimento della attuale sede produttiva ed alla volontà di questa di mantenere una condizione di lavoro e una retribuzione adeguata nei confronti dei propri dipendenti.

OBIETTIVO	COME	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE
-Rispettare parità di diritti	-Regole per la selezione del personale	-Rappresentante dei lavoratori SA 8000	31-12-14	-Rappresentante della Direzione SA 8000	-Ripartizione % distinta per età e livello di inquadramento

3.6 RETRIBUZIONE**OBIETTIVO 2014: Garantire la trasparenza informativa e una maggior comprensione delle voci che costituiscono la busta paga**

Le retribuzioni del personale sono determinate sulla base del CCNL ed in funzione del livello di appartenenza. Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono il contratto a tempo indeterminato full-time e il contratto di collaborazione a progetto. L'azienda ha provveduto a consegnare a ciascun dipendente un prospetto contenente sia informazioni relative all'applicazione del CCNL e sia informazioni relative a tutti gli elementi che compongono la busta paga per poterne così garantire una maggiore comprensione.

Lo scorso anno 2013 nessun dipendente ha richiesto all'ufficio del personale un incontro per dei chiarimenti in merito alla busta paga o ad altri aspetti legati al rapporto di lavoro.

OBIETTIVO	COME	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Garantire una maggiore comprensione della busta paga	Modello busta paga	Ufficio del Personale	31-12-14	Rappresentante della Direzione SA 8000	N° incontri con i singoli dipendenti

4. SISTEMI DI GESTIONE

OBIETTIVO 2014: Implementare in maniera efficace un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

La Resine Industriali al fine di garantire il pieno rispetto dei requisiti della norma SA 8000 si è dotata di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale che comprende:

- la politica per la responsabilità sociale;
- organigramma e mansionario;
- le procedure elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA 8000;
- registrazioni che danno evidenza che il sistema è correttamente gestito (non conformità, azioni correttive, reclami, piano di monitoraggio fornitori, ecc.).

4.1 POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

L'azienda ha elaborato una Politica di Responsabilità Sociale già esposta nel presente bilancio.

4.2 RAPPRESENTANTI AZIENDALI

L'introduzione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale ha comportato l'identificazione di specifiche figure all'interno dell'azienda con specifiche responsabilità per l'attuazione del sistema, ossia:

- Rappresentante della Direzione SA 8000
- Responsabile del Sistema di Gestione SA 8000

Per tali figure è stata predisposta un'apposita nomina.

- Rappresentante dei lavoratori SA 8000, eletto dai dipendenti.

4.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Resine Industriali ha provveduto ad effettuare attività formative di sensibilizzazione continua sulle seguenti tematiche:

- Presentazione norma SA 8000
- Requisiti della norma SA 8000
- Obiettivi e Politica del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale
- Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale

Gli interventi di sensibilizzazione continua sono anche riportati nei punti precedente del bilancio SA 8000.

Inoltre nei confronti dei lavoratori viene effettuata da parte di un docente esterno una formazione più specifica sulla certificazione SA 8000.

4.4 RIESAME DELLA DIREZIONE

La direzione riesamina annualmente l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale e delle procedure in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA 8000.

Per facilitare il riesame, sono stati definiti una serie di indicatori, integrati nel presente bilancio sociale, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e in grado di supportare la definizione di eventuali ulteriori obiettivi.

4.5 CONTROLLO DEI FORNITORI

L'azienda ha definito ed implementato una procedura di valutazione della capacità dei fornitori e subfornitori di soddisfare i requisiti dello standard SA 8000.

La Resine Industriali ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto, di conformarsi ai requisiti della norma SA 8000,. Infine sono state previste ulteriori forme di coinvolgimento dei fornitori tra le quali verifiche mirate presso i fornitori stessi ed attività di sensibilizzazione.

4.6 NON CONFORMITA' E AZIONI CORRETTIVE

L'azienda ha provveduto a predisporre apposite cassetline ubicate presso la sede attraverso le quali il personale può proporre suggerimenti, osservazioni, reclami, in forma anonima, relativamente all'applicazione della norma SA 8000.

4.7 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Resine Industriali si impegna a rendere note alle parti interessate le informazioni riguardanti le proprie performance in ambito etico - sociale, la propria Politica di Responsabilità Sociale e il Bilancio SA 8000. A tale scopo la società utilizza in modo integrato le forme e gli strumenti ritenuti più idonei in funzione dell'oggetto dei destinatari della comunicazione (es. pubblicazione sul sito internet aziendale, bacheca, ecc.).

OBIETTIVO	COME	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Certificarsi SA 8000:2008	Ente esterno di certificazione	Consulente esterno	Fine anno 2014	Rappresentante della Direzione SA 8000	-Ottenimento certificazione

5. ALTRI INDICATORI PER IL 2014

5.1 Limitazione dell'assenteismo come indicatore del clima interno

Periodo	Obiettivo	Consuntivo
2013	2 %	0,6% (*)
2014	2 %	

(*) 1 giorno al mese (circa 12 Giorni totali annui) per 9 dipendenti in un anno (0,6% considerato circa 2.000 giorni potenziali annui)

5.2 ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE

Periodo	Obiettivo	Consuntivo
2013	12	20 (*)
2014	12	

(1) Corso base art. 36 dlgs. 81/08 - 12 ore a tutti i dipendenti il 21 e 22 maggio 2013

(2) Corso antincendio – 8 ore a tutti i dipendenti – 10 Maggio 2013

I suddetti Indicatori, sia come consuntivo 2013 che come obiettivo 2014, sono stati discussi e condivisi con tutto il personale.

5.3. Comunicazione ai Sindacati ed alle altre parti interessate che si sta intraprendendo un percorso di certificazione SA8000

5.4. Realizzazione e pubblicazione sul sito dell'azienda del bilancio sociale