



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

Riesame della direzione e Bilancio Sociale SA8000

Anno 2020

Ragione Sociale	NIUMA SRL
Sede Legale	Via Giacomo Peroni, 400, 00131 Roma
Sedi Operative	Via Giacomo Peroni, 400, 00131 Roma Piazza Aldo Moro 14, 70122 Bari



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

1. INTRODUZIONE

Il presente bilancio è stato realizzato dalla direzione di **NIUMA SRL** 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

Questo standard internazionale riguarda principalmente:

- Il rispetto dei diritti umani;
- Il rispetto dei diritti dei lavoratori;
- La tutela contro lo sfruttamento dei minori;
- Le garanzie di sicurezza e salute sul posto di lavoro.

Con il presente Bilancio (il primo dalla adozione dello standard), **NIUMA SRL** si propone di:

- Far conoscere alle parti interessate 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'azienda nel campo etico/sociale.

L'implementazione di un sistema di gestione certificato SA8000, affiancato alla certificazione ISO 14001, ISO 9001 e ISO 27001, ha portato e porterà benefici relativamente a:

- Lavoratori interni e presso clienti: in quanto l'implementazione dei sistemi di gestione garantisce il riconoscimento ed il rispetto dei loro diritti;
- Committenti: in quanto al momento della scelta del fornitore ne conoscono i comportamenti sociali;
- L'impresa: in quanto può ottenere un vantaggio competitivo basato anche sull'immagine derivante dalle garanzie fornite circa l'eticità del servizio.

2. INFORMAZIONI GENERALI SULLA ORGANIZZAZIONE

Niuma è un'innovativa azienda di Information Technology nata nel 2002.

Offre alle imprese competenze professionali, prodotti e soluzioni tecnologicamente all'avanguardia unendo capacità progettuale e di consulenza all'impegno formativo su avanzate metodologie.

Esperienza, professionalità e correttezza si coniugano con un costante impegno nello sviluppo di soluzioni e-business innovative. Le competenze tecniche sono rivolte a specifici ambiti applicativi e coprono attività di Analisi, Progettazione e Project Management.

Sono svariate le aree di intervento, tra le quali: Revenue Assurance, Fraud Management, CRM/Billing, Datawarehouse e Business Intelligence, Knowledge Management, e-Procurement.

Niuma è presente a Roma e a Bari con proprie sedi e opera anche a Milano, Genova, Torino e Napoli. Impiega attualmente circa 150 dipendenti.

Nel 2004 la Società ha creato uno specifico settore dedicato a fornire soluzioni altamente specializzate nell'ambito dell'Approvvigionamento attraverso lo sviluppo di una piattaforma informatica di e-procurement. Grazie a investimenti mirati e a una specifica road map, la piattaforma si è costantemente evoluta in linea con i cambiamenti delle tecnologie, delle metodologie, del mercato e delle aziende, per essere costantemente in grado di guidare e supportare l'intero processo di acquisto.

La piattaforma permette la gestione online completamente dematerializzata della relazione con i fornitori, dalla selezione alla negoziazione, agli ordini e alla fatturazione, rivelandosi uno strumento indispensabile per la riduzione dei costi e dei tempi e il miglioramento dell'efficienza operativa dell'azienda.



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

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.

SA 8000- 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

3.1. ATTIVITA' SVOLTE

Le attività svolte dalla **NIUMA SRL** sono le seguenti

**“PROGETTAZIONE E SVILUPPO SOFTWARE.
EROGAZIONE DI SERVIZI IN AMBITO IT”**



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

4. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

NIUMA SRL ha avviato dagli inizi del 2020 la adozione di un sistema di responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014. A tale scopo si è dotata di un manuale che specifica le modalità poste in essere per soddisfare i requisiti della SA8000 e delle normative, convenzioni, accordi contrattuali di riferimento.

Esclusioni dal SRS dei requisiti della SA8000.

La **NIUMA SRL** non dispone né di dormitori né di mensa per i propri dipendenti pertanto i relativi requisiti della norma sono ritenuti non applicabili.

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 **NIUMA SRL**

NORME DI RIFERIMENTO

Attraverso la propria Politica di Responsabilità Sociale la **NIUMA SRL** si impegna ad osservare, relativamente ai requisiti della norma:

- le leggi nazionali vigenti,
- CCNLL
- le altre leggi vigenti in materia,
- la SA8000,
- 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 **NIUMA SRL** 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. Il termine anglosassone comprende tutti coloro che portano interessi all'impresa stessa, cioè che influenzano il suo comportamento o sono influenzati da esso. Interlocutori sociali dell'impresa saranno dunque i clienti, i fornitori, i soci, ma anche i concorrenti, la comunità, la Pubblica Amministrazione e l'ambiente.

Le aspettative degli stakeholder esterni sono relative al mantenimento dei rapporti con l'azienda la cui attenzione alle problematiche di Responsabilità Sociale sono certe, trasparenti e certificata da organismi indipendenti.

Tutto ciò comporta per **NIUMA SRL** il mantenimento della credibilità e dell'immagine della azienda dando evidenza del rispetto dei diritti dei lavoratori; creazione di fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici, morali e sociali. Il miglioramento del clima aziendale, tramite una maggiore tutela dei lavoratori ed il coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

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



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

I principali stakeholder di NIUMA SRL sono:

Parte interessata	Aspettative
Soci/ Organi esecutivi e di controllo/Cda	<ul style="list-style-type: none"> - Remunerazione e difesa del valore patrimoniale degli investimenti; - Senso di responsabilità e appartenenza dei lavoratori alla azienda; - Facilità e fluidità nei rapporti con la P.A. - Mantenere “Buoni rapporti” con i sindacati e con il personale aziendale
Personale interno	<ul style="list-style-type: none"> - Esecuzione di attività di addestramento e formazione; - Rispetto degli obblighi contrattuali (CCNLL di riferimento); - Rispetto degli obblighi di legge; - Possibilità di avere propria rappresentanza sindacale; - Regolare versamento contributi al personale; - Possibilità di poter effettuare liberamente segnalazioni ai vertici aziendali; - Essere informato sui propri diritti e doveri lavorativi; - Percepire puntualmente adeguata retribuzione; - Distribuzione di adeguati DPI (ove previsti);
Subappaltatori/fornitori	<ul style="list-style-type: none"> - Rispetto dei termini contrattuali; - Che venga assicurato il rispetto della Normativa cogente (ES. rispetto D.lgs. 81/2008); - Potere effettuare segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali.
Clienti/committenti	<ul style="list-style-type: none"> - interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta; - Contenere al massimo il rischio di incidenti durante lo svolgimento dei servizi; - Rispetto della Normativa cogente applicabile; - Possesso di adeguate certificazioni (SA8000; ISO 9001; ISO 14001; ISO 27001). - Rendersi disponibili a controlli e verifiche di seconda parte
Istituzioni, Amministrazioni locali (Regione, Province, Comuni, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Rispetto della Normativa cogente applicabile; - Possesso di tutte le autorizzazioni e certificazioni applicabili - Rispetto di leggi e regolamenti. - Ricettività e propositività con riguardo a tematiche di responsabilità sociale ed etica - Contributi a sostegno di iniziative di charity
ASL /Ispettorato del Lavoro/ INPS INAIL	<ul style="list-style-type: none"> - Rispetto delle normative sulla sicurezza sui luoghi di lavoro;



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

	<ul style="list-style-type: none">- Regolare versamento contributi al personale;- Adeguatezza luoghi di lavoro;- Rispetto delle normative cogenti di riferimento.
Vigili del Fuoco	<ul style="list-style-type: none">- Rispetto normative antincendio;- Addestramento squadre antincendio- Possesso di adeguati presidi antincendio correttamente mantenuti- Possesso (ove applicabile) delle autorizzazioni di legge. (Cert. Prev. Incendi, etc)
Sindacati	<ul style="list-style-type: none">- Avere propria rappresentanza all'interno della azienda- Assicurare che sia garantita ai lavoratori della azienda, la libera adesione ai sindacati
Competitors	<ul style="list-style-type: none">- Rispetto della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro- Rispetto CCNLL di riferimento- Rispetto delle regole di responsabilità sociale di impresa- Possesso e attuazione di un proprio codice etico



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

5. LAVORO INFANTILE

Introduzione

NIUMA SRL esclude l'utilizzo e il favoreggiamento all'utilizzo di lavoro infantile, non ammette l'utilizzo del lavoro infantile e non impiega persone di età inferiore a 15 anni o che non abbiano terminato l'obbligo scolastico. NIUMA SRL è in accordo con l'affermazione che ai bambini deve essere consentito di crescere in un ambiente idoneo e la formazione lavorativa debba avvenire solo dopo quella scolastica. NIUMA SRL è in completo accordo con il fatto che il lavoro deve essere prestato volontariamente, sulla base di regole chiare e nel reciproco rispetto delle parti; l'azienda nel corso degli anni si è impegnata a far in modo che i suoi lavoratori, dipendenti e consulenti siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

NIUMA SRL si astiene dal ricorrere o sostenere qualsiasi forma di lavoro infantile.

NIUMA SRL assicura che nessun bambino presti alcun tipo di lavoro all'interno dell'azienda.

L'azienda non è orientata verso l'assunzione di giovani lavoratori. Nel caso in cui ciò dovesse avvenire, 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.

Bambini lavoratori

Non sono mai stati impiegati bambini (si intende per bambini coloro di età inferiore ai 15 anni).

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

Presenza di lavoratori minori - anno 2019

N° di segnalazioni e comunicazioni in merito alla presenza tra il personale aziendale, di bambini o minori	0
N° di azioni di rimedio	0

Distribuzione per età del personale dipendente

Dipendenti con età compresa tra 18 e 20 anni	2%
Dipendenti con età compresa tra 21 e 25 anni	11%
Dipendenti con età compresa tra 26 e 35 anni	41%
Dipendenti con età compresa tra 36 e 45 anni	26%
Dipendenti con età superiore a 45 anni	20%



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

Obiettivi per il 2020 Strategie e Responsabile per il miglioramento.

Obiettivo 1.1	Sensibilizzare gli stakeholder sulle tematiche relative lo sfruttamento dei minori		
Azione	Risorse	Tempo	
1. chiedere ai clienti di segnalare situazioni di sfruttamento di minori 2. Divieto di assunzione di minori in età scolastica e richiesta e verifica di documenti di identità e di diploma di scuola media superiore al momento della assunzione 3. verificare documenti di identità delle risorse che operano per conto di NIUMA	Ufficio personale SPT	Costante e continuo	
Responsabile	Indicatore	Target	
Rappresentate SA8000 per la Direzione + consulente	1. N° di segnalazioni Ricevute 2. N° di risorse minori in organico	Assenza di segnalazioni	



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

6. LAVORO OBBLIGATO

Introduzione

NIUMA SRL 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. Presso le Bacheche aziendali sono esposti i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili.

N° di segnalazioni o comunicazioni in merito a lavoro forzato	0
Situazioni nelle quali si è riscontrato un controllo eccessivo volto a contenere le libertà dei dipendenti	0

Valutazione clima

Nei primi mesi di ogni anno, attraverso la somministrazione di un questionario anonimo al personale viene effettuata la valutazione del clima aziendale. I risultati delle indagini, per quanto riguarda l'aspetto del lavoro obbligato, vengono presi incarico e analizzati dalla Direzione.

Obiettivi per il 2020 Strategie e Resp. per il miglioramento.

Obiettivo 2.1	Miglioramento del clima aziendale		
Azione	Risorse	Tempo	
Prevedere delle attività di "People Care" (esempio: Formazione, cene di natale, o incontri per eventi particolari); Divieto di adottare servizi di controllo per ridurre/contenere/impedire le libertà dei dipendenti. Pagamento delle ore straordinarie retribuite come previsto dal contratto di lavoro collettivo. Somministrazione periodica Questionario "Clima Aziendale".	Ufficio personale SPT	Costante e continuo	
Responsabile	Indicatore	Target	
Alta Direzione RGRS Consulente esterno	Risultati delle interviste anonime al personale relative al lavoro forzato. N° Segnalazioni ricevute	Miglioramento dei livelli di Soddisfazione del personale	



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

7. SALUTE E SICUREZZA

Introduzione

Le attività svolte dal personale aziendale rientrano tra quelle classificate a “basso rischio”: tale condizione ha determinato una quantità di incidenti sul lavoro prossima allo zero negli ultimi 5 anni.

Infortunati e malattie

Sin dall'apertura dell'attività si sono registrati solo lievissimi infortuni ma mai 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, e formazione specifica.

Come previsto dalla normativa cogente (D.Lgs. n° 81/08) si è provveduto alla stesura del documento di valutazione dei rischi, nel quale sono stati individuati gli aspetti più critici che investono le attività lavorative e che riguardano principalmente:

- Luoghi di lavoro;
- Uso delle attrezzature di lavoro e dei DPI;
- elettrocuzione
- Videoterminali;
- Gestione Emergenze;

Per gestire correttamente tutti gli aspetti della sicurezza è stato nominato il Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza (RSPP) responsabile di tutti gli adempimenti in materia di sicurezza, il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) oltre al Medico Competente ed alle altre figure previste dalla normativa cogente Addetti Primo soccorso e Antincendio). Sono inoltre stati effettuati corsi sulla sicurezza stradale

I lavoratori sono regolarmente destinatari di iniziative di formazione ed informazione.

ORE DI FORMAZIONE EROGATE 2019	
argomento	ore
SA 8000 (2 ore x 90 dipendenti)	180
Approfondimento SA 8000 (8 ore x 10 dipendenti)	80
Totale ore SALUTE E SICUREZZA (dlgs 81/2008)	524
TOTALI	784

Incidenti sul lavoro	
Incidenti sul lavoro dal 01/01/2019 al 31/12/2019 (media 90 dipendenti)	2
Giorni persi a seguito di incidente	24
Ore perse a seguito di incidente	192



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

8. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Introduzione

NIUMA SRL permette di esercitare il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori e alla libertà di aderire a sindacati di propria scelta.

Ad oggi NON sono presenti in azienda rappresentanze sindacali e

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

Il clima aziendale è “sereno” e la direzione consente un dialogo continuo con ogni persona che consente un buon livello di collaborazione.

Verranno eseguite delle riunioni semestrali del personale al fine di poter liberamente confrontarsi e valutare proposte, iniziative, segnalazioni in merito agli aspetti di responsabilità sociale di NIUMA SRL

Le modalità di dimissioni e la chiusura del rapporto del lavoro sono quelle descritte dal CCNL; in tale ambito l'ufficio che si occupa della gestione del personale è a completa disposizione di quanti avessero bisogno di chiarimenti o indicazioni sulle modalità di gestione del rapporto lavorativo

Problematiche legate alla libertà di associazione	
Reclami dipendenti su questa problematica nel periodo 01/01/2019 – 31/12/2019	0
Vertenze sindacali dipendenti nel periodo 01/01/2019 – 31/12/2019	1
Reclami pervenuti nel periodo 01/01/2019 – 31/12/2019	0
N° dipendenti iscritti al sindacato	0
N° di rappresentanti sindacali	0

9. DISCRIMINAZIONE

Introduzione

NIUMA SRL non attua ed è contraria ad ogni forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori:

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

Presenza femminile

Il clima aziendale è tale da garantire che non ci sia nessun comportamento discriminatorio.

	2019
Totale dipendenti	90
Totale donne	37
Percentuale donne	41%

Lavoratori stranieri al 31/12/2019

	2019
Totale dipendenti	90
Totale stranieri	7
Percentuale	7,77%

Appartenenza religiosa al 31/12/2019 non considerato perché dato sensibile e protetto da privacy

	2019
Totale dipendenti	0
Religione cattolica	0
“altre religioni”	0

Disabili e altre minoranze al 31/12/2019

	2019
Totale dipendenti (RM – BA)	90
dipendenti con la 104	11
Disabili	6

Atti di tensione terna al 31/12/2019

	2019
Atti di Bullismo	0
Atti di intolleranza tra colleghi	0



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

Obiettivo 9.1	Aumentare consapevolezza nel personale del divieto di comportamenti offensivi e discriminatori	
Azione	Risorse	Tempo
Assunzione di risorse solo in base alle competenze possedute a prescindere da razza, religione, sesso, etc. Monitoraggio periodico dell'Umore aziendale tramite somministrazione di questionari, colloqui individuali, partecipazione attiva e presenza del Management aziendale alle attività quotidiane. Istituzione della "cassetta segnalazioni e suggerimenti", per raccogliere lamentele del personale circa atti di bullismo, intolleranza, etc provenienti da parte dei colleghi di lavoro	Rappresentante dei lavoratori per la SA 800	Entro settembre 2020
Responsabile	Indicatore	Target
Alta Direzione RSGRS Consulente Esterno	N° di reclami o segnalazioni su comportamenti discriminatori o offensivi	Non oltre lo 0,0001 su 45.000 giorni uomo totali



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

10. PRATICHE DISCIPLINARI

Introduzione

NIUMA SRL 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.

Provvedimenti disciplinari adottati

Pratiche fisiche	0
Rimproveri pubblici	0
Lettere di richiamo	5
Licenziamenti per giusta causa	0

Reclami

Da verificare nel prox semestre vista la prossima adozione della APPLICAZIONE ASK che consentirà ai dipendenti di manifestare i propri scontenti e reclami anche in forma anonima.

Obiettivo 10.1	Aumento della conoscenza sulle pratiche Disciplinari ammesse da contratto e su quelle effettivamente impiegate dalla Direzione.	
Azione	Risorse	Tempo
Verifica del numero delle lettere di richiamo. Istituzione cassetta segnalazioni e suggerimenti. Interviste al personale.	SPT	settembre 2020
Responsabile	Indicatore	Target
Alta Direzione RSGRS Consulente esterno	N° di reclami per impiego ingiustificato di una pratica disciplinare o per impiego di una pratica non ammessa	Max 1 reclamo/anno



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

11. ORARIO DI LAVORO

Introduzione

Gli orari di lavoro all'interno di **NIUMA SRL** sono conformi a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Il lavoro straordinario è svolto solo in occasione di circostanze occasionali e di breve durata e tale remunerazione si evince chiaramente da una analisi della busta paga.

L'orario di lavoro previsto, per i giorni dal lunedì al venerdì compresi, è il seguente:

9,00-13,00 / 14.00-18.00



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

12. RETRIBUZIONE

Introduzione

La NIUMA SRL corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva di settore.

La NIUMA SRL non effettua trattenute retributive per provvedimenti disciplinari di alcun tipo.

Tipologia forme contrattuali

In particolare NIUMA SRL si avvale delle seguenti forme:

- Contratto a tempo indeterminato, determinato, apprendistato, part-time
- Collaborazioni occasionali / a progetto
- Stage

Retribuzione

Le retribuzioni sono quelle previste dal CCNL.

Premi

Sono riconosciuti premi produzione ad Personam

Tutte le retribuzioni sono superiori rispetto a quelle relative alla soglia di povertà individuate dall'ISTAT per l'anno 2018 e riferite all'area del in CENTRO ITALIA in centri abitati (da verificare)

Soglia di povertà anno 2018 ISTAT*: famiglia 3 persone; area centro Italia; centro abitato con oltre 250.000 abitanti; composizione media nucleo familiare 2 adulti compresi tra 18 e 59 anni + 1 figlio di età compresa tra i 4 e 10 anni		Retribuzione media netta personale NIUMA srl
€ 1327,12		€ 2521,46

www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta

Tipologia dei contratti applicati al 30/03/2020

Tempo indeterminato	76
Tempo determinato	2
apprendisti	12



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

13. SISTEMA DI GESTIONE

Introduzione

Nei primi mesi del 2020 l'azienda ha concluso la fase di predisposizione della documentazione di supporto per l'implementazione di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014. Si è nominato il Responsabile SA8000, sono stati individuati i rappresentanti dei lavoratori e sono coinvolti tutti i dipendenti.

La direzione ha definito la propria politica di responsabilità sociale e l'ha diffusa al personale e resa visibile nell'area di front-office.

Nel maggio 2020 verranno condotte le attività di audit interno, i cui risultati sono stati considerati soddisfacenti.

Riesame della direzione

La direzione di NIUMA SRL effettuerà nel corso del 2019/2020 gli incontri con i consulenti e il responsabile SA8000 per la definizione del sistema e il riesame delle azioni decise; la stesura del presente documento rappresenta la forma ufficiale e documentata.

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.

Controllo dei fornitori e subfornitori

Nell'implementazione del SGSA 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.

Si è 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 sta procedendo alla valutazione delle "criticità etiche" tipiche dei settori di appartenenza, al fine di poter individuare estensione delle attività di audit di seconda parte.

SENSIBILIZZAZIONE FORNITORI

Fornitori sensibilizzati con l'invio della documentazione	Tutti tramite pubblicazione su sito internet
Fornitori che hanno sottoscritto formalmente l'impegno	2
Fornitori ai quali è stato inviato il modulo di autovalutazione	13
Fornitori che hanno compilato e restituito il modulo di autovalutazione	5



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

SISTEMA DI GESTIONE:

(Rif. SA8000 par.9)

POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

(Rif. SA8000 par.9.1)

Periodo analizzato

Nell'anno considerato la Politica di Responsabilità Sociale è stata regolarmente aggiornata: all'interno del documento è stato evidenziato che le segnalazioni potranno essere inviate direttamente via mail al Social Performance Team (creata mail dedicata).

Copia della Politica e dello Standard SA8000 vengono inoltre affisse in bacheca.

La divulgazione globale della ns. Politica SA8000 è applicata tramite la consultazione del ns. sito internet.

Indicatori di prestazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
% di lavoratori che hanno accesso alla Politica SA8000	100%		
% di lavoratori cui è stata spiegata la Politica SA 8000	100%		

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 9.1)

- Implementazione continua della documentazione in base all'evoluzione del sistema.

Nomine/elezioni dei rappresentanti

RAPPRESENTANTI DELL'AZIENDA

(Rif. SA8000 3.4, 3.5, 9.2)

Periodo analizzato

Per quanto riguarda la composizione del Social Performance Team, la ns. Organizzazione ritiene adeguata una rappresentanza composta da due rappresentanti dei lavoratori e un rappresentante del management, per un totale di tre componenti.

Sono presenti in azienda, in materia di salute e sicurezza, la figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione che possiede i requisiti richiesti dall'accordo Stato/Regioni e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Si evidenzia che il RLS aziendale è anche componente del Social Performance Team.

Sono inoltre stati nominati i Rappresentati dei lavoratori per la SA 8000 per le sedi di Bari e quella di Roma

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 3.4, 3.5, 9.2)

- Mantenimento degli organici e sostituzione immediata in caso di dimissioni.



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

Risultato del riesame della documentazione e valutazione della pianificazione del SRS PIANIFICAZIONE - IMPLEMENTAZIONE (Rif. SA8000 9.1, 9.3)

Periodo analizzato

I documenti che costituiscono la struttura documentale del sistema di gestione per la responsabilità sociale sono:

- manuale SA8000
- procedure
- Identificazione e valutazione dei rischi
- Moduli

Nella redazione e/o aggiornamento dei documenti si tengono in considerazione TUTTE le prescrizioni legali esistenti ad applicabili alla ns. organizzazione: nei rari casi in cui due prescrizioni legali trattassero di un medesimo tema e fornissero differenti prescrizioni, verrà applicata quella più restrittiva per l'azienda e maggiormente a favore del personale.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 9.1, 9.3)

➤ Implementazione continua della documentazione in base all'evoluzione del sistema.

Gestione e risoluzione dei reclami interni del personale, azioni correttive e azioni preventive RECLAMI, AZIONI CORRETTIVE e PREVENTIVE (Rif. SA8000 9.6, 9.8)

Periodo analizzato

Le informazioni giungono alle funzioni preposte attraverso comunicazione diretta o mediante la cassetta dei reclami anonimi e/o suggerimenti; successivamente vengono presentate dalle Rappresentanti dei Lavoratori SA alla Direzione in occasione delle riunioni periodiche. Nell'incontro successivo vengono affrontati lo stato di risoluzione dei problemi e lo stato di avanzamento di eventuali progetti di miglioramento. Nell'anno 2020 non vi sono evidenze di problematiche emerse anche per la recente implementazione del sistema. Sono tuttavia stati identificati alcuni indicatori:

- inosservanza regolamento aziendale (ritardi, mancata partecipazione corsi sicurezza e/o sorveglianza sanitaria);
- comportamento scorretto verso colleghi di lavoro
- Non adeguati comportamenti (accertati) durante le attività ed i servizi svolti presso il cliente

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA 8000 9.6, 9.8)

- L'obiettivo dell'organizzazione è quello di trasformare le segnalazioni di problematiche in suggerimenti per il miglioramento del processo produttivo.
- Coinvolgimento del SPT nel monitoraggio delle AC e AP attinenti a SA8000



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

COMUNICAZIONI ESTERNE

(Rif. SA8000 9.7)

Periodo analizzato

In occasione degli incontri periodici fra la Direzione e le RLSA, vengono invitate anche le organizzazioni sindacali al fine di verificare i reali miglioramenti raggiunti dall'azienda.

A seguito dell'aggiornamento della Politica di Responsabilità Sociale, il documento viene pubblicato sul sito internet ed è divulgato alle parti interessate esterne tramite invio di comunicazione.

Anche i dati relativi al presente Riesame vengono inviati alle parti interessate esterne, le quali possono prenderne visione, insieme ad altri documenti, sul ns. sito internet, al fine di ricevere da quest'ultime eventuali proposte di miglioramento

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 9.7)

➤ Identificare quali parti interessate coinvolgere nel processo di conformità con SA8000

Risultati delle verifiche ispettive da clienti, enti esterni (responsabilità sociale):

STAKEHOLDER ACCESSO ALLA VERIFICA

(Rif. SA8000 9.13)

Periodo analizzato L'azienda si rende sempre disponibile, indipendentemente dall'essere un requisito contrattuale, ad eventuali verifiche da parte di stakeholder: ad oggi non abbiamo ricevuto nessuna richiesta in merito.

Tuttavia alla data odierna mai nessun cliente ha segnalato alcuna discordanza dai principi della norma.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 9.13)

➤ La ns. proposta è quella di formulare specifici INVITI alle parti interessate per pianificare le visite all'interno della ns. organizzazione.

ALTRI INPUT AL RIESAME

RECLAMI PERVENUTI DA PARTI INTERESSATE	NESSUNO
RECLAMI PERVENUTI DA DIPENDENTI E COLLABORATORI	NESSUNO
SEGNALAZIONI PERVENUTE AL RSGRS	NESSUNA
NC EMERSE IN SEDE DI INTERNAL AUDIT	N° 4
AC CORRETTIVE AVVIATE	N° 4



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

OBIETTIVI AZIENDALI

AREA- PROCESSO	OBIETTIVO	RESP.	OBIETTIVO TEMPORALE
Problematiche legate al lavoro infantile	Sensibilizzazione continua con i clienti e fornitori per una completa informazione sull'argomento – invio informativa	Resp. SA 8000. SPT	settembre 2020
Lavoro forzato ed obbligatorio	Mantenere la politica attuale. Sensibilizzare i clienti e i fornitori – invio informativa	Resp. SA 8000. SPT	settembre 2020
Salute e sicurezza	Completare i corsi di formazione per le figure previste dal D.Lgs. 81/2008; Roma e Bari	RSPP	settembre 2020
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Mantenere l'attuale politica. Monitorare continuamente sulla sua applicazione. Lasciare libero il personale alla nomina di propri rappresentanti sindacali	Resp. SA 8000. SPT, RLSA 8000, AD	Dicembre 2020
Discriminazione	Mantenere l'attuale politica Monitorare continuamente sulla sua applicazione	Resp. SA 8000. SPT, RLSA 8000, AD	Settembre 2020
Procedure Disciplinari	Mantenere il limite di richiami e di provvedimenti disciplinari al minimo; avviare sessioni di formazione specifiche.	Resp. SA 8000. SPT, RLSA 8000, AD	Dicembre 2020
Orario di lavoro	Mantenere l'attuale livello in conformità al CCNL	Resp. SA 8000. SPT RLSA 8000, AD	Dicembre 2020
Retribuzione	Mantenere i livelli retributivi previsti dal CCNL e comunque superiori ai livelli minimi	AD UFF. PERS.	Dicembre 2020
Monitoraggio Fornitori e appaltatori	Incrementare il numero dei fornitori che hanno sottoscritto l'impegno per la SA 8000	RSGRS	settembre 2020
Audit	Effettuare due cicli di verifiche per l'anno 2020,	RSGRS	Giugno 2020 dicembre 2020
Comunicazioni	Ripetere l'analisi del clima aziendale con i questionari anonimi.	RSGRS	Giugno 2020 dicembre 2020
Formazione	Avviare una programmazione delle formazione tecnica al fine di venire incontro alle richieste del personale	AD +	Giugno 2020 dicembre 2020



Riesame della Direzione e Bilancio Sociale

Roma 11/05/2020

Partecipanti		
Funzione	Nominativo	Firma
AD	Giovanni Baruffini	
RESP. SA 8000	Pietro Carra	
RLSA / RLS - ROMA	Tommaso D'Onofrio	
RLSA - BARI	Marica Divella	