



MIDAC S.p.A.

Bilancio Sociale

Anno 2010

Copia N. _____ distribuita in forma:

CONTROLLATA

NON CONTROLLATA

5	03/2011	Aggiornamento annuale	Elisa Spimpolo	Stefano Bovo	Filippo Girardi
4	02/2010	Aggiornamento annuale	Elisa Spimpolo	Stefano Bovo	Filippo Girardi
3	03/2009	Aggiornamento	Elisa Spimpolo	Stefano Bovo	Filippo Girardi
2	02/2008	Aggiornamento	Elisa Spimpolo	Stefano Bovo	Filippo Girardi
1	06/2007	Aggiornamento	Elisa Spimpolo	Stefano Bovo	Filippo Girardi
0		Prima stesura		Stefano Bovo	Filippo Girardi
Rev.	Data	Causale	Redazione RGQ	Verifica RdD AS	Approvazione DG

INDICE

INDICE	2
LA POLITICA AZIENDALE E IL SISTEMA DI GESTIONE	3
L'IMPEGNO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	7
GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO	9
PROCESSO DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	13
PREVENZIONE DEL LAVORO INFANTILE.....	14
PREVENZIONE DEL LAVORO OBBLIGATO	14
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15
PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE.....	16
CONTROLLO DELLE PRATICHE DISCIPLINARI	18
CONTROLLO DELL'ORARIO DI LAVORO.....	20
CONTROLLO DELLA RETRIBUZIONE	23
SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	23

LA POLITICA AZIENDALE E IL SISTEMA DI GESTIONE

L'ultimo decennio del XX secolo è stato, per Midac spa come per le aziende che operano nel settore degli accumulatori al piombo, il decennio della globalizzazione.

Posta ad operare in un contesto economico sempre più competitivo, Midac spa ha dovuto forzatamente tenere il passo con il ritmo incessante del progresso tecnologico, con il rapido cambiamento dei mercati e con il proliferare di provvedimenti normativo-legislativi.

A questo quadro, comune alle aziende del vecchio continente, si è aggiunta la concorrenza dei paesi a basso livello salariale, mentre all'interno dello stesso mercato europeo la sfida è continuata ad essere sempre più aspra e serrata.

Di fronte a questo scenario impegnativo Midac spa ha deciso di rispondere in modo adeguato alle sollecitazioni che provengono dall'esterno, per far sì che le occasioni di pressione e preoccupazione diventassero opportunità di sviluppo, efficienza maggiore e miglioramento dei processi.

Midac spa affronta tali mutamenti ponendo particolare attenzione alla qualità del sistema di produzione e del servizio offerti, al rispetto dell'ambiente, alla capacità di tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori e [con l'impegno ad operare secondo criteri socialmente responsabili che rispettino i diritti umani](#).

Il percorso organizzativo stabilito da Midac spa per rispondere alla complessità crescente del mondo industrializzato non può che essere improntato a modelli normativi esistenti.

Per questo motivo, nel 1997, a soli sette anni dall'uscita della prima batteria dai suoi stabilimenti, Midac spa ottiene la certificazione ISO9002 (relativa al sistema qualità), che diventa ISO9001 (con l'aggiunta della progettazione) nel 1999.

L'assimilazione dei concetti qualitativi viene integrata all'inizio del nuovo millennio con l'implementazione delle tecniche di Lean Production e di mappatura dei processi (Value Stream Map), che danno un supporto indispensabile per arrivare ad ottenere la certificazione ISO9001:2000 (Vision 2000) nel 2002, con ampio anticipo rispetto alle scadenze fissate a livello internazionale.

Nel 2003 Midac spa affronta tre obiettivi di assoluto prestigio: ottenere la certificazione del proprio sistema di gestione secondo gli standard ambientale (ISO14001), della sicurezza e salute sul luogo di lavoro (OHSAS18001) e della fornitura all'industria automobilistica (ISO/TS16949).

La tappa successiva, nell'ottica di fornire ai propri partner l'evidenza di una assoluta garanzia della capacità di rispettare tutti requisiti esistenti in un rapporto tra aziende, è stata rappresentata dal raggiungimento della certificazione secondo lo standard per la responsabilità sociale (SA8000). Midac ha concretizzato l'impegno raggiungendo la certificazione alla fine del 2004.

Ora Midac SPA si sta impegnando ad estendere tutti gli standards sopra citati, anche al nuovo sito produttivo di Cremona.

Midac spa offre quindi ai propri partner un sistema di gestione integrato in grado di rispondere con fiducia e dando fiducia ai propri interlocutori, secondo una visione ad ampio raggio che coinvolge tutti i dipendenti e tutti i fornitori.

Diventa automatico, per un sistema integrato qualità, ambiente, sicurezza ed etica, dimostrare e dare evidenza del concetto trainante del successo di un'azienda come Midac spa, ovvero il miglioramento continuo. Midac ha stabilito nella politica del sistema di gestione gli obiettivi fondamentali e i punti cardine dell'organizzazione.

POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE

La Direzione di Midac spa si è impegnata a perseguire una politica orientata alla soddisfazione di tutte le parti interessate, sia interne (in particolare dei dipendenti) sia esterne.

La soddisfazione del Cliente interno è perseguita attraverso momenti di verifica e di aggiornamento formativo sui temi correlati alle attività aziendali, con l'obiettivo del coinvolgimento continuo del personale.

La soddisfazione del Cliente esterno viene perseguita offrendo e adeguando tutti i processi alle sue particolari esigenze, implicite ed esplicite, rilevate e monitorando sia i progressi culturali, sia il raggiungimento degli obiettivi concordati.

Per dimostrare il proprio impegno nei confronti della soddisfazione del Cliente e di tutte le parti interessate la Midac spa si impegna ad utilizzare tutti gli strumenti di analisi necessari, definendo le relative modalità di applicazione e le risorse necessarie.

Gli obiettivi specifici sono definiti annualmente dalla Direzione e diffusi a tutto il personale dipendente.

Gli obiettivi significativi per la comunicazione verso l'esterno e la soddisfazione delle parti interessate esterne sono divulgati mediante il sito web aziendale (<http://www.midacbatteries.com>).

QUALITÀ

Il Cliente assume un ruolo centrale per il successo di Midac spa. Diventa perciò importante conoscerlo a fondo, erogare servizi e prodotti rispondenti ai suoi bisogni e creare un'elevata customer satisfaction.

Gli obiettivi che si pone Midac spa, in accordo alla norma ISO 9001 e alla specifica tecnica ISO/TS 16949, sono:

- Il miglioramento dell'immagine e della reputazione sul mercato, e quindi: incremento del numero dei Clienti, incremento del fatturato, espansione territoriale dell'azienda e ingresso in nuove aree di mercato;
- Il miglioramento dei processi produttivi e del controllo del processo, dall'accettazione delle materie prime alla spedizione, in accordo al business plan elaborato dal Direttore Generale;
- Il rispetto degli impegni contrattuali espliciti ed impliciti;
- La cura della comunicazione verso il Cliente;
- L'assistenza al Cliente;
- l'adozione delle più moderne tecniche di supporto al Cliente, che sarà perseguito attraverso una costante attività di formazione e aggiornamento del management aziendale e dei dipendenti che ricoprono ruoli di responsabilità.

Il raggiungimento di questi cinque obiettivi sarà costantemente monitorato attraverso la costante rilevazione della customer satisfaction dei Clienti e l'analisi dei reclami nelle forme individuate.

Il raggiungimento e mantenimento di questi obiettivi sarà costantemente perseguito attraverso attività di formazione ed informazione del personale a tutti i livelli.

Con il raggiungimento di tali obiettivi si intende realizzare un'impresa fortemente focalizzata sui propri Clienti, accrescere l'efficacia sul mercato e rendere la customer satisfaction il fattore differenziante in un mercato fortemente competitivo.

AMBIENTE E SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO (SSL)

Midac spa riconosce, nella gestione dell'ambiente e della sicurezza e salute sul luogo di lavoro (SSL) una delle più importanti priorità aziendali, e pertanto stabilisce politiche, programmi e procedure per svolgere le attività in modo ecologicamente corretto e nel rispetto dell'integrità fisica e morale dei lavoratori.

La Midac spa, in pieno accordo con i principi delle norme ISO 14001 e OHSAS 18001, si pone come obiettivo di:

- Rispettare ed applicare tutte le leggi ed i regolamenti cogenti applicabili;
- Migliorare continuamente le politiche, i programmi, ed il comportamento ambientale e della SSL dell'azienda, tenendo conto del progresso tecnologico, della conoscenza scientifica, delle esigenze dei consumatori e delle aspettative della collettività, considerando come punto di partenza il rispetto delle normative cogenti e le misure di prevenzione.
- Divulgare la politica ambientale e della SSL attraverso l'informazione, la formazione la consultazione ed il coinvolgimento dei dipendenti per una conduzione responsabile della loro attività nel rispetto dell'ambiente e della loro salute e sicurezza.
- Valutare gli aspetti/impatti ambientali diretti ed indiretti e i rischi per la SSL durante la produzione e la progettazione di nuove attività e prima della dismissione di un impianto o dell'abbandono di un sito;
- Minimizzazione le conseguenze ambientali e della SSL nell'ambito della produzione di rifiuti e della loro eliminazione, resa sicura e responsabile mediante la progettazione, lo sviluppo e la gestione degli impianti e considerando un uso efficiente e sicuro dell'energia, dei materiali, delle sostanze e preparati pericolosi e di un uso sostenibile delle risorse rinnovabili.
- Istruire i Clienti, i distributori ed il pubblico al fine di favorire la sicurezza nell'uso, trasporto, stoccaggio ed eliminazione dei prodotti forniti.
- Ridurre l'impatto ambientale ed i rischi per la SSL dei propri prodotti e servizi dalle materie prime, ai prodotti, ai processi, alle emissioni e ai rifiuti collegati all'attività dell'impresa, inseguendo con la ricerca e l'innovazione tecnologica la minimizzazione degli effetti ambientali negativi ed i rischi per la SSL..
- Promuovere l'adozione di questi principi da parte di fornitori e appaltatori che agiscono per conto dell'impresa, incoraggiando e richiedendo miglioramenti delle prassi per renderle coerenti con quelle dell'impresa, ed incoraggiando i propri fornitori all'adozione di questi principi.
- Sviluppare e mantenere attivi piani per fronteggiare e gestire l'emergenza in collaborazione con appositi servizi, con le autorità competenti e la comunità locale.
- Misurare e documentare i propri risultati ambientali e della SSL eseguendo regolarmente controlli (Audit) e valutazioni circa il rispetto degli obiettivi aziendali, della normativa cogente e di questi principi, fornendo periodicamente informazione adeguate al consiglio di amministrazione, agli azionisti, ai dipendenti, alle autorità, come previsto dallo spirito delle Normative di Certificazione.

RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Midac spa identifica nel rispetto dei requisiti della responsabilità sociale uno dei fattori di successo della propria attività.

Partendo dal rispetto dell'ambiente e della sicurezza e salute sul lavoro la Midac spa intende fare propri tutti i principi cardine stabiliti dalla norma SA8000, ovvero:

- Non utilizzare o sostenere l'utilizzo di lavoro infantile (in accordo alle Convenzioni ILO 182, 177 e 138, alla Raccomandazione ILO 146 e alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino);
- Non favorire né sostenere il "lavoro forzato e obbligato" (in accordo alle Convenzioni ILO 29 e 105);
- Garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre (in accordo alla Convenzioni ILO 155 e 102, alla Raccomandazione ILO 164);
- Rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle confederazioni sindacali (in accordo alla Convenzione ILO 87);
- Non effettuare alcun tipo di discriminazione (in accordo alle Convenzioni ILO 100, 111, 159, 169 e ILO Norme di Comportamento riguardo HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro, alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione Razziale e alla Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne);
- Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari, quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale e abusi verbali (in accordo alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alla Convenzione ILO 1, alla Raccomandazione ILO 116 e al punto 6 della norma SA8000);
- Garantire la protezione della maternità rimuovendo e riducendo i rischi alla salute e sicurezza ad essa legati (in accordo alla Convenzione ILO 183);

- Adeguare l'orario di lavoro a quanto previsto dalla legislazione vigente e dagli accordi nazionali e locali (garantendo, ove risultasse più vantaggioso, quanto espresso dal punto 7 della norma SA8000) ;
- Retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro e quello integrativo aziendale (in accordo alla Convenzione ILO 98 e ILO 131);
- Garantire i Diritti Civili, Politici, Economici, Sociali e Culturali delle persone (in accordo con le Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e alla Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali).

Per garantire il rispetto dei principi della norma SA8000 Midac spa adegua il proprio sistema di gestione alle seguenti linee guida:

- Mantenere attivo un sistema di gestione in grado di garantire il controllo ed il rispetto della normativa internazionale (ILO), delle convenzioni e Dichiarazioni delle Nazioni Unite e della legislazione nazionale in merito ai requisiti della norma SA8000,
- Assicurare la diffusione delle convenzioni e delle raccomandazioni ILO a tutti i dipendenti, definendo canali informativi adeguati;
- Assicurare la rappresentatività dei dipendenti presso l'alta direzione, fornendo evidenza della libera elezione dei rappresentanti dei dipendenti (in accordo alla Convenzione ILO 135) e della possibilità data agli stessi di portare all'attenzione della direzione tutte le aspettative e tutte le segnalazioni;
- Trasmettere a tutti i fornitori i concetti di responsabilità sociale, illustrarne le finalità, richiedere l'adesione ai principi stessi della norma e attuare un piano di controllo dei fornitori critici (in base all'area di provenienza, alle lavorazioni eseguite e ai servizi forniti);
- Assicurare l'efficiente funzionamento del proprio sistema di gestione, al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi sociali stabiliti, il recepimento e la risposta a tutti i reclami e appelli provenienti dalle parti interessate e la comunicazione verso l'esterno delle prestazioni del sistema di responsabilità sociale.

La Midac spa si impegna ad applicare in ambito sociale, dove sia presente disparità tra legislazione nazionale e Norma SA8000, la normativa più vantaggiosa per il dipendente.

La Midac spa si pone l'obiettivo di elaborare il bilancio sociale, che sia basato su dati oggettivi, che rappresenti l'evidenza (all'esterno e all'interno) dell'impegno verso l'aspetto etico delle attività aziendali e che sia lo stimolo (interno) al perseguimento del miglioramento delle condizioni di tutti i lavoratori.

Soave, 4 marzo 2011

Fonte: Manuale del Sistema di Gestione (MGI04): sezione 05 (allegato 1). Rev.3 del 26/11/2009.

L'IMPEGNO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'adesione ai principi della responsabilità sociale significa per Midac spa mettere in atto e migliorare tutte le attività necessarie a garantire il controllo dei requisiti quali:

1. Lavoro infantile.
2. Lavoro obbligato.
3. Salute e sicurezza.
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.
5. Discriminazione.
6. Procedure disciplinari.
7. Orario di lavoro.
8. Remunerazione.
9. Sistema di gestione.

Midac spa, nella [politica del sistema di gestione](#), si propone l'obiettivo di creare tutti i presupposti affinché i requisiti per la responsabilità sociale siano rispettati e mantenuti sotto controllo, creando o migliorando le professionalità interne atte a recepire, mettere in atto e migliorare i requisiti sociali.

PROCEDURA PER I RECLAMI IN MERITO AI REQUISITI DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Gli obiettivi fondamentali richiamati dalla politica del sistema di gestione prevedono il coinvolgimento di tutte le parti interessate, in particolare creando i presupposti affinché ogni reclamo o suggerimento in merito ai requisiti di responsabilità sociale siano recepiti dalle figure stabilite, siano gestiti secondo procedura e diano luogo alle opportune correzioni e la comunicazione delle stesse alle parti interessate.

Qualsiasi parte interessata esterna all'azienda può segnalare azioni o fatti che vadano contro la politica del sistema di gestione, in particolare per quanto attiene ai requisiti della responsabilità sociale.

Le parti interessate possono comunicare anche i propri punti di vista in merito alla percezione dell'impegno dell'azienda, fornendo ad esempio utili suggerimenti sulle modalità di comunicazione o di attuazione.

Il canale di comunicazione preferenziale è stato stabilito nell'indirizzo e-mail centrale aziendale, ovvero:

midac@midacbatteries.com

Nel campo "Oggetto" si dovrà indicare:

"RECLAMO (O SUGGERIMENTI) IN MERITO ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE"

La comunicazione verrà valutata nel più breve tempo possibile dal rappresentante della direzione per la responsabilità sociale, il quale, consultando anche le funzioni aziendali opportune, eseguirà una valutazione dei contenuti e darà risposta in merito indicando:

- data di ricevimento della comunicazione;
- risultato dell'analisi del reclamo;
- azioni correttive e preventive stabilite;
- altre comunicazioni ritenute necessarie.

In alternativa alla comunicazione via e-mail può essere utilizzata la posta ordinaria, indirizzando il tutto a:

MIDAC SPA
Via Alessandro Volta, 2
37038 – Soave (VR)
ITALY

La lettera deve essere indirizzata all'attenzione del rappresentante della direzione per la responsabilità sociale.
La parte interessata esterna deve indicare in questo caso l'indirizzo a cui trasmettere la risposta.

INDICATORI SOCIALI E BILANCIO SOCIALE

Midac spa vuole mettere in atto un canale di comunicazione delle prestazioni sociali che permetta a tutte le parti interessate di prendere atto degli sforzi e dell'impegno nel rispetto dei principi etici del lavoro.

Partendo dalla politica del sistema di gestione e dai relativi obiettivi primari vengono stabiliti e analizzati gli indicatori delle prestazioni sociali in merito a tutti i requisiti applicabili.

La direzione di Midac spa intende illustrare in questo spazio quelli che sono i traguardi sociali aziendali, mettendo a disposizione sia le misurazioni sia le azioni stabilite ai fini del raggiungimento dei traguardi sociali.

In questo modo, con l'inevitabile gradualità necessaria in un progetto ambizioso e importante, Midac spa intende divulgare a tutte le parti interessate quello che dovrà diventare il bilancio sociale aziendale.

GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

L'analisi del processo di gestione della sicurezza e salute sul posto di lavoro (SSL) verte principalmente sui seguenti aspetti:

- analisi delle condizioni operative del dipendente;
- analisi degli infortuni e degli eventi accidentali;
- miglioramento del livello di sicurezza su macchine e impianti;
- aggiornamento documento di valutazione dei rischi;
- adeguamento normativo;
- formazione addetti alla gestione delle emergenze e simulazioni.

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo.

Le principali:

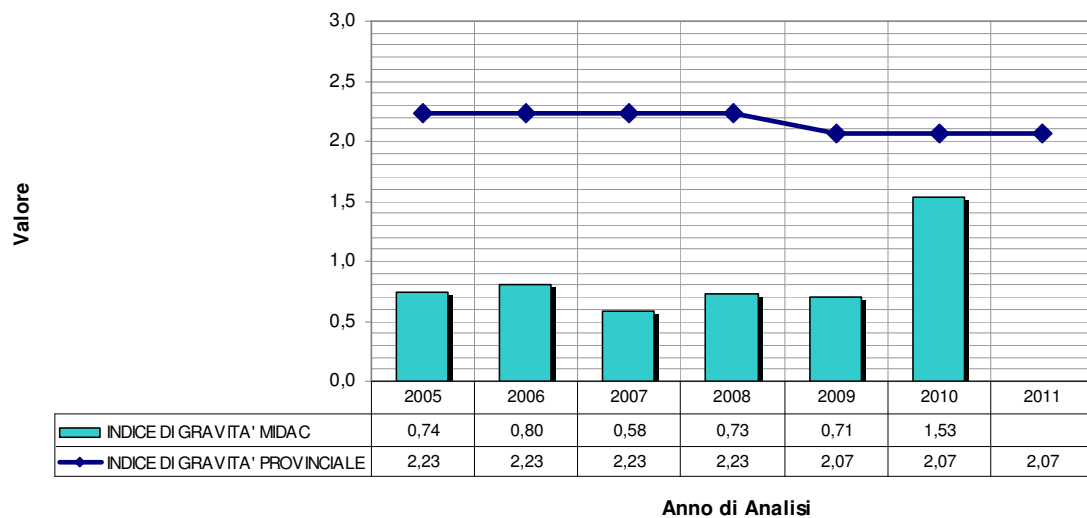
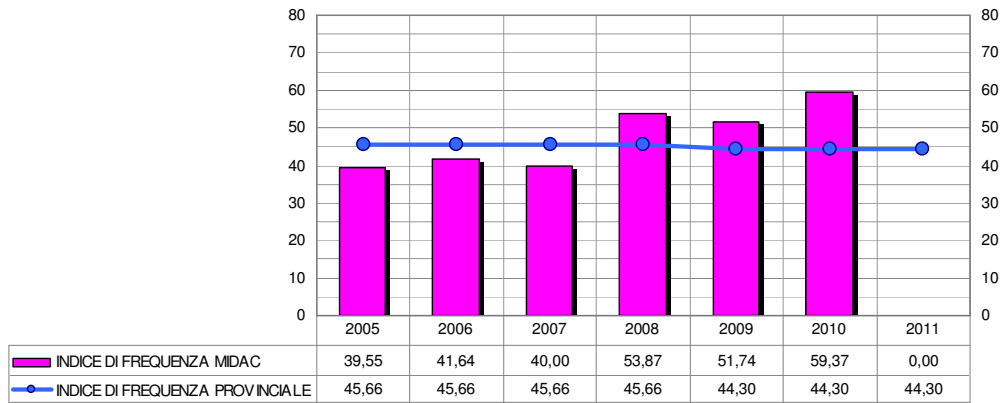
- i rappresentanti sindacali dei lavoratori sono stati coinvolti in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- sono stati nominati i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- è stato realizzato un piano di ristrutturazione e ammodernamento delle strutture aziendali ed è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare continuamente l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in un manuale di procedura interna, condiviso con i lavoratori;
- sono stati definiti piani di evacuazione e antincendio, nonché piani di emergenza per le situazioni valutate con livello di rischio elevato;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza;

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, nonché della riduzione dei rischi di incidente, nel tempo gli indici relativi a infortuni e malattie hanno presentato un andamento mediamente costante, nonostante il numero di lavoratori e il monte ore lavorate siano costantemente aumentati.

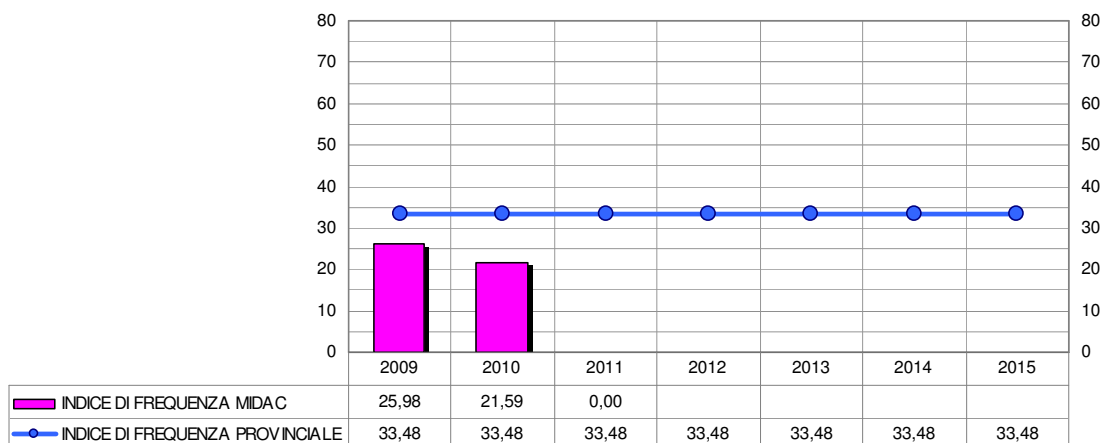
In particolare, per quanto riguarda il sito di Soave, nel 2010 gli indicatori relativi all'indice di frequenza e gli altri indicatori relativi agli infortuni hanno subito un lieve incremento: tuttavia gli stessi rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si sono mostrati concordi nell'affermare che tale aumento è imputabile a infortuni definibili "occasionalmente" e conseguentemente non prevedibili, che hanno maggiormente influito sul totale per numero e per durata. Relativamente al sito di Cremona, invece, i risultati raggiunti sono stati eccellenti.

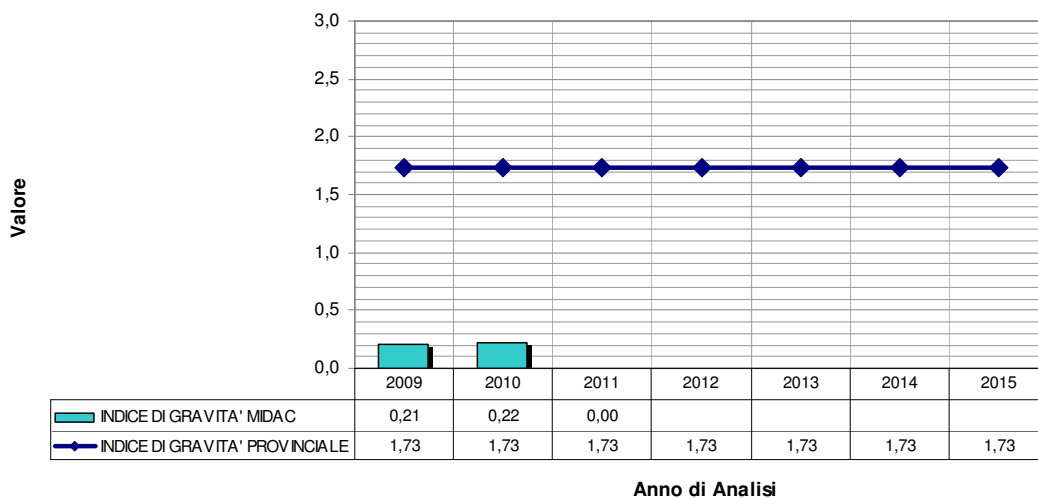
La Direzione e tutte le funzioni coinvolte prestano comunque estrema attenzione a tutte le evidenze, siano essi infortuni o eventi accidentali, al fine di mantenere sotto controllo tutte le casistiche di rischio.

SOAVE:



CREMONA:





L'indice di frequenza ha superato nel 2010 l'Indice INAIL di riferimento, per i motivi precedentemente esposti. Relativamente al sito di Cremona, invece, i risultati raggiunti sono stati eccellenti.

Il mantenimento degli indici di salute e sicurezza prefissati negli obiettivi aziendali per il 2011 è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione, all'acquisto e alla distribuzione di dispositivi di protezione individuali.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione anche con i rappresentanti sindacali dei lavoratori.

Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la totalità dei lavoratori.

Tutti i dipendenti aziendali impiegati nelle linee di produzione sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sull'applicazione delle procedure per la salute e la sicurezza sul lavoro, è stata prevista la compilazione di un questionario apposito, distribuito ai lavoratori con le buste paga e raccolto attraverso l'apposita cassetta posta accanto agli spogliatoi.

La raccolta dei questionari avviene con frequenza stabilita di volta in volta in sede di riesame della Direzione.

Gli obiettivi obbligatori e raggiungibili per il miglioramento sono stati individuati come segue:

- Analisi delle condizioni operative del dipendente (ambiente di lavoro, reclami pervenuti, ecc), attraverso il raggiungimento degli obiettivi stabiliti in merito a:
 - Livello di piombemia medio.
 - Concentrazione di piombo nell'aria.
 - Miglioramento della percezione di salubrit  dell'ambiente di lavoro da parte dei dipendenti.
 - Recepimento del parere del medico competente sulla conformit  della salute del dipendente.
 - Recepimento delle segnalazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
- Analisi degli infortuni e degli eventi accidentali, attraverso il raggiungimento degli obiettivi stabiliti in merito a:
 - Indice di frequenza inferiore a media INAIL di settore
 - Recepimento delle segnalazioni di evento accidentale dai reparti e dagli uffici.
- Miglioramento del livello di sicurezza su macchine e impianti, attraverso il raggiungimento degli obiettivi stabiliti in merito a:
 - Riduzione della probabilit  di infortuni.
- Aggiornamento costante del Documento di Valutazione dei Rischi.

- Adeguamento normativo, attraverso il raggiungimento degli obiettivi stabiliti in merito al rispetto della normativa vigente e al recepimento delle future normative.
- Formazione addetti alla gestione delle emergenze e simulazioni, attraverso il raggiungimento degli obiettivi in merito a:
 - Aumento della prontezza di intervento in caso di emergenza, a seguito di simulazioni previste nel piano di monitoraggio.

PROCESSO DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'analisi del processo di gestione della responsabilità sociale segue quelli che sono i requisiti della norma SA8000:2008, ovvero la gestione di:

- Lavoro infantile;
- Lavoro obbligato;
- Salute e sicurezza sul lavoro;
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- Discriminazione;
- Pratiche disciplinari;
- Orario di lavoro;
- Retribuzione;
- Sistema di gestione, ovvero controllo di:
 - Soddisfazione dei lavoratori;
 - Formazione e informazione;
 - Fornitori e relativa criticità.

In questo ambito vengono illustrati i seguenti obiettivi strategici:

PREVENZIONE DEL LAVORO INFANTILE

L'azienda non utilizza e non intende utilizzare nè favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Tali piani forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

Nel caso in cui siano impiegati, i giovani lavoratori non sono esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

PREVENZIONE DEL LAVORO OBBLIGATO

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti. L'azienda si impegna a informare tutti i dipendenti attuali e futuri in merito al requisito.

Alla luce dello stato attuale dell'azienda e delle sue attività si ritiene che gli obiettivi per il miglioramento raggiungibili siano:

- approfondimento della conoscenza e della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego, attraverso il raggiungimento degli obiettivi in merito a:
 - Piena copertura del piano di formazione del personale.
- indagine del rispetto dei requisiti sociali all'interno dell'azienda, attraverso il raggiungimento degli obiettivi in merito a:
 - Effettuazione annuale dell'indagine del rispetto dei requisiti sociali all'interno dell'azienda.

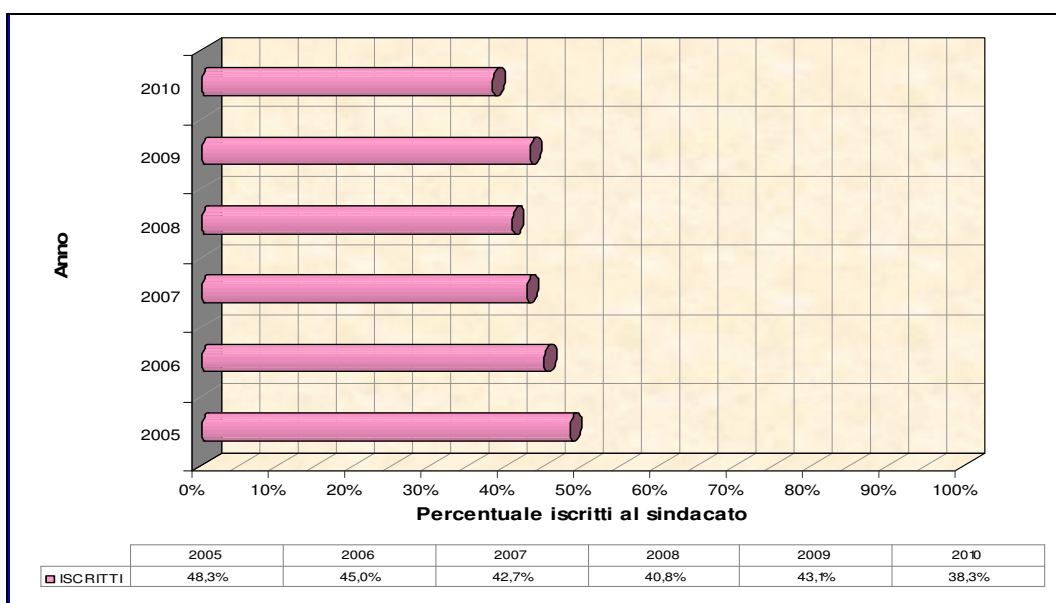
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e/o aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

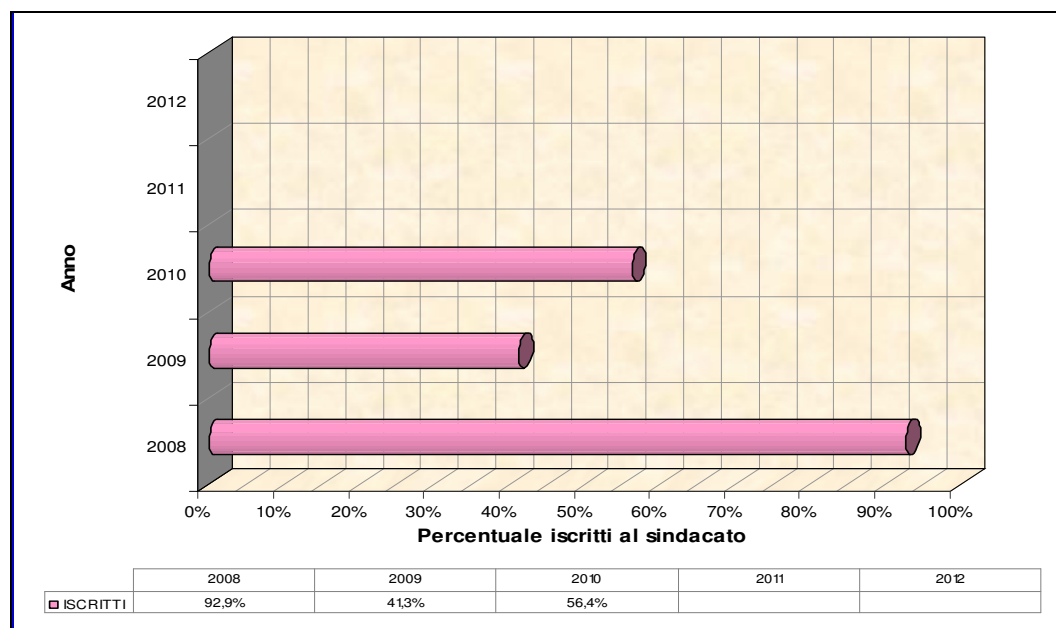
I rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano più volte nell'arco dell'anno.

SOAVE:



CREMONA:



Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria, assicurando in questo modo una maggiore uniformazione della tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda.

PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

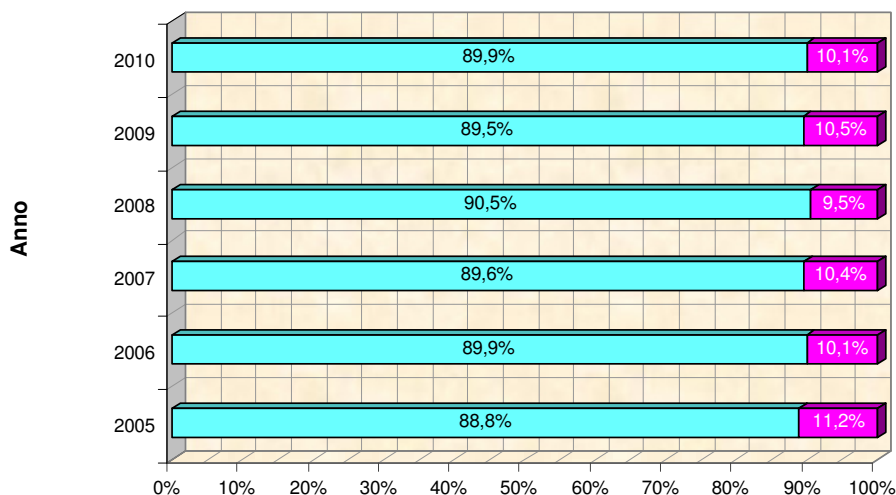
- Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La presenza delle donne nell'organico si concentra nelle categorie quadri e impiegati e si mantiene in linea con i risultati ottenuti negli ultimi anni.

Manca tuttavia a livello dirigenziale.

Alla luce di quanto detto l'obiettivo è quello di mantenere l'attuale indice di presenza femminile in azienda.

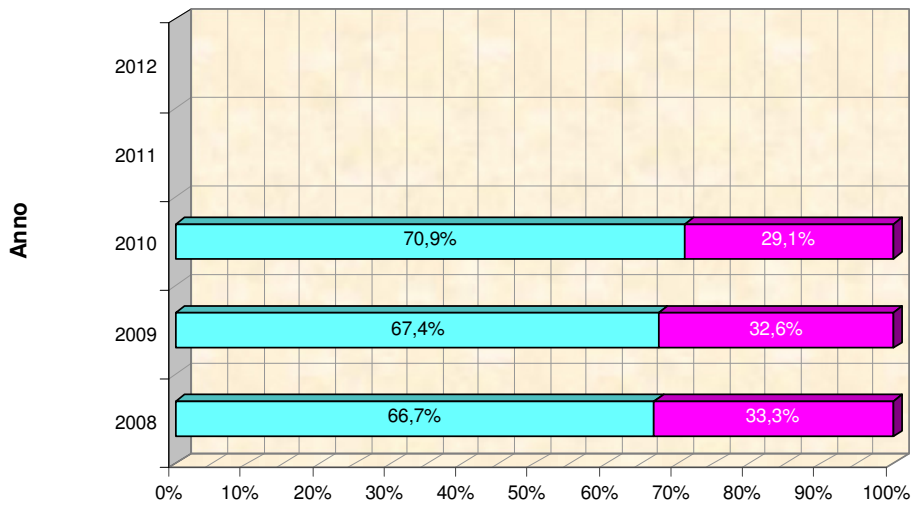
SOAVE:



Presenza maschi e femmine sul totale

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
% femmine	11,2%	10,1%	10,4%	9,5%	10,5%	10,1%
% maschi	88,8%	89,9%	89,6%	90,5%	89,5%	89,9%

CREMONA:



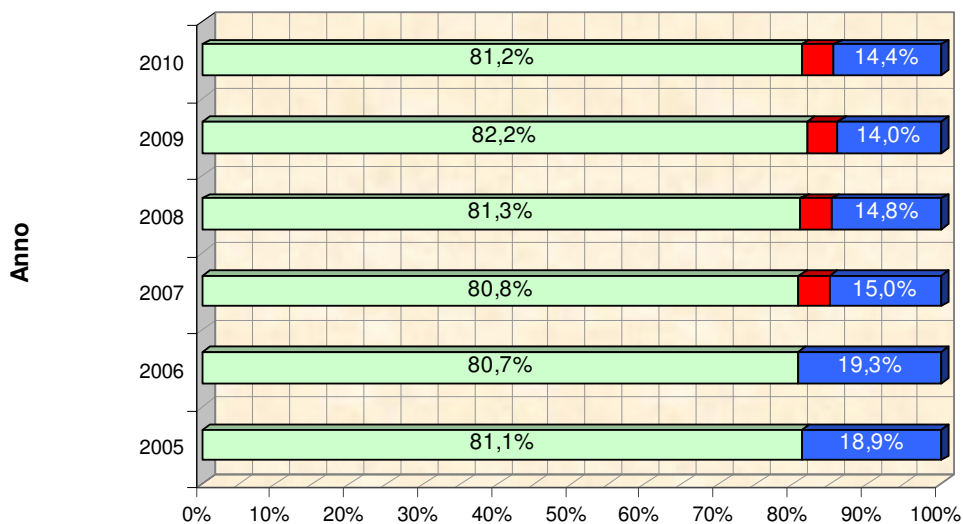
Presenza maschi e femmine sul totale

	2008	2009	2010	2011	2012
% femmine	33,3%	32,6%	29,1%		
% maschi	66,7%	67,4%	70,9%		

La presenza di lavoratori extra comunitari è in linea con la media regionale e con la media di settore.

Vista la situazione locale l'obiettivo è di mantenere l'attuale indice di presenza di personale extra comunitario.

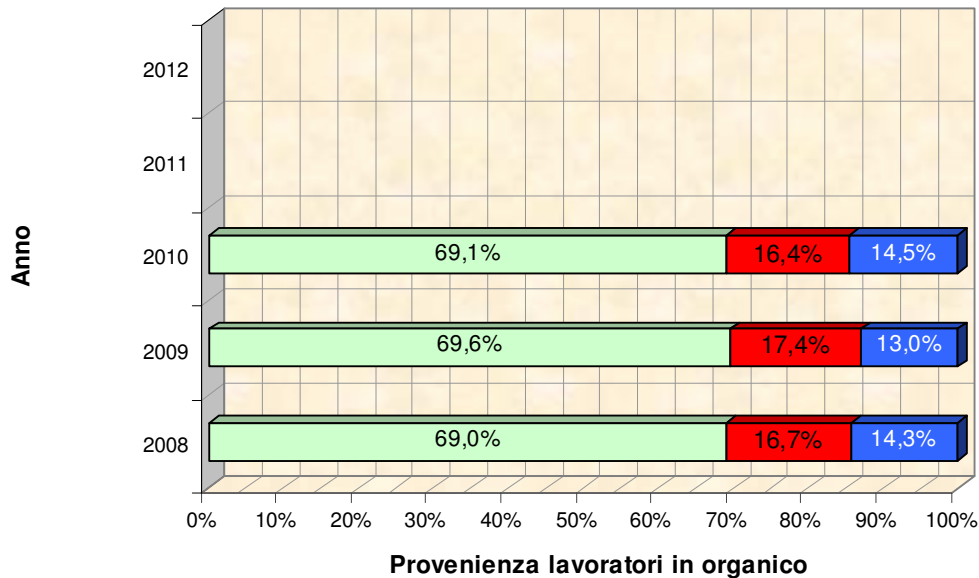
SOAVE:



Provenienza lavoratori in organico

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
% extra-UE	18,9%	19,3%	15,0%	14,8%	14,0%	14,4%
% UE	0,0%	0,0%	4,2%	4,2%	4,2%	4,4%
% italiani	81,1%	80,7%	80,8%	81,3%	82,2%	81,2%

CREMONA:



	2008	2009	2010	2011	2012
■ % extra-UE	14,3%	13,0%	14,5%		
■ % UE	16,7%	17,4%	16,4%		
■ % italiani	69,0%	69,6%	69,1%		

Alla luce dello stato attuale dell'azienda e delle sue attività si ritiene che gli obiettivi per il miglioramento raggiungibili siano:

- mantenere sotto controllo la presenza della categorie "deboli" all'interno dell'azienda, valutando le contingenze legate al prodotto e all'offerta di forza lavoro, attraverso il raggiungimento degli obiettivi in merito a:
 - creazione di canali di comunicazione con l'esterno (sito web, ecc), con esplicita indicazione della politica aziendale in tema di prevenzione della discriminazione.
 - individuazione di canali informativi specifici per la rilevazione delle medie di presenza delle varie categorie all'interno delle aziende di settore.
 - Mantenimento della presenza femminile in azienda.
 - Mantenimento della presenza di personale extra comunitario in azienda.

CONTROLLO DELLE PRATICHE DISCIPLINARI

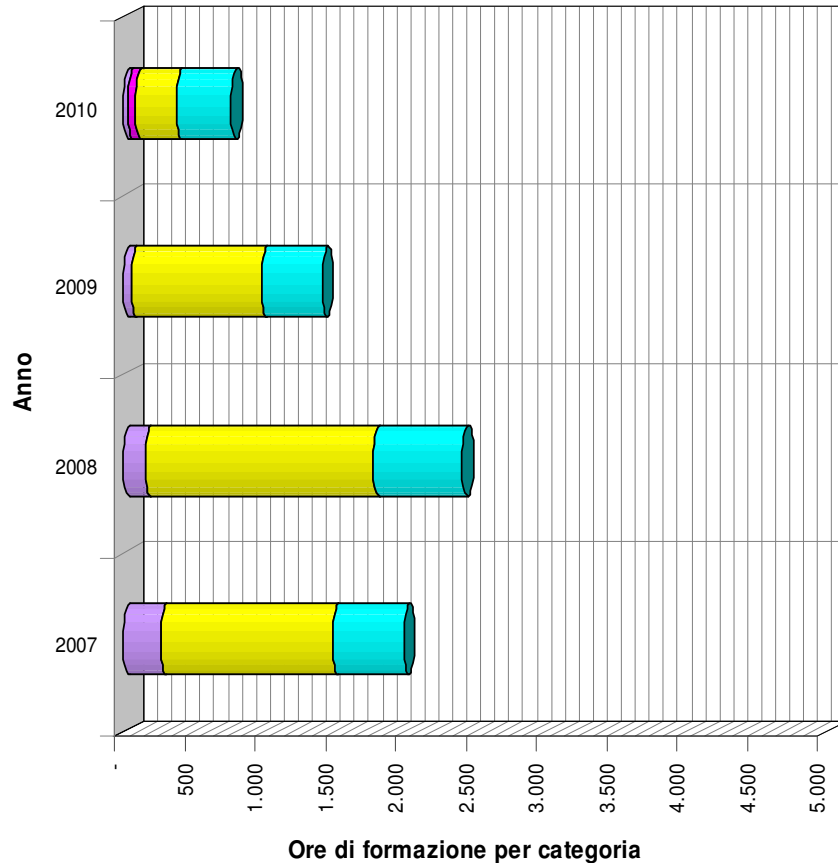
L'azienda applica il codice disciplinare previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, affisso alla bacheca destinata alle comunicazioni interne, che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

Il ricorso alle varie pratiche descritte è sempre stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

I reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) sono attualmente pari a zero.

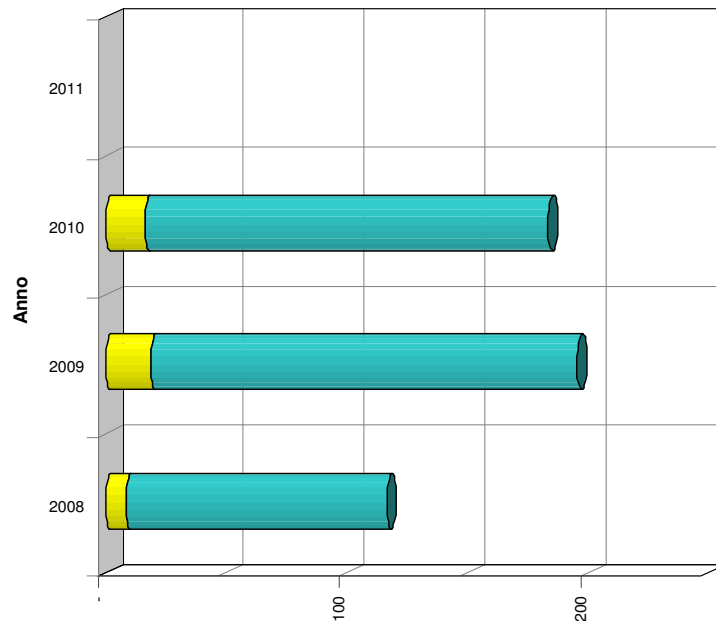
L'azienda sta completando la formazione di tutti i dipendenti al fine di illustrare le modalità di gestione ed effettuazione dei reclami, indicando nel rappresentante dei lavoratori per la sicurezza la figura di riferimento nel caso siano inseriti l'apposita cassetta reclami di carattere etico.

SOAVE:



	2007	2008	2009	2010
operaio	507,5	632,0	428,0	387,0
impiegato	1218,5	1621,5	933,5	295,0
quadro	3,0	6,5		56,0
dirigente	266,0	150,0	52,0	28,5

CREMONA:



Ore di formazione per categoria

	2008	2009	2010	2011
■ operaio	108,0	176,5	167,0	
■ impiegato	8,5	19,0	16,5	
■ quadro				
■ dirigente				

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sull'adeguatezza delle pratiche disciplinari esistenti, è stata prevista la compilazione di un questionario specifico distribuito ai lavoratori con le buste paga e raccolto attraverso l'apposita cassetta posta accanto agli spogliatoi.

Alla luce dello stato attuale dell'azienda e delle sue attività si ritiene che gli obiettivi per il miglioramento raggiungibili siano:

- approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori dell'adeguatezza delle pratiche disciplinari vigenti, attraverso il raggiungimento degli obiettivi in merito a:
 - Piena copertura del piano di formazione del personale.
 - Effettuazione annuale dell'indagine del rispetto dei requisiti sociali all'interno dell'azienda.

CONTROLLO DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 8:30 alle 12:30, dalle 13:30 alle 17:30, per i lavoratori dell'area uffici. L'azienda permette una certa flessibilità rispetto all'orario standard.

Per l'area produzione l'orario di lavoro può essere, sempre dal lunedì al venerdì:

- Dalle 06:00 alle 14:00, con pausa pranzo di mezzora;
- Dalle 14:00 alle 22:00, con pausa pranzo di mezzora;
- Dalle 22:00 alle 06:00, con pausa pranzo di mezzora, laddove richiesto da particolari situazioni produttive.

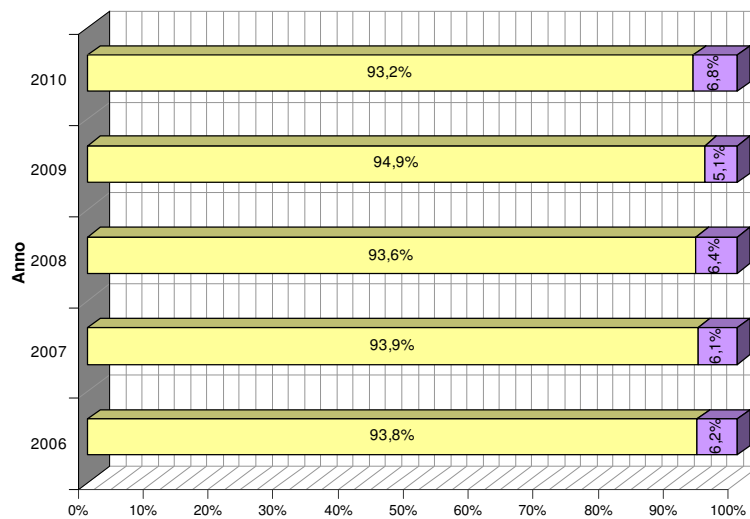
Per i lavoratori di produzione, in particolare modo per l'area magazzino, è previsto anche un orario di lavoro dalle 08:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00.

La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo per breve durata e per situazioni che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dal responsabile di funzione con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

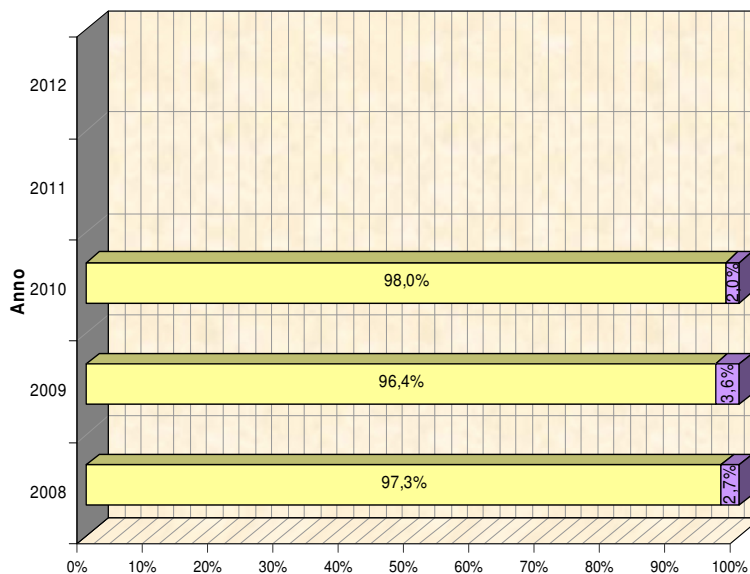
SOAVE:



Ripartizione su monte ore

	2006	2007	2008	2009	2010
% straordinario	6,21%	6,1%	6,4%	5,1%	6,8%
% ordinario	93,79%	93,9%	93,6%	94,9%	93,2%

CREMONA:



Ripartizione su monte ore

	2008	2009	2010	2011	2012
% straordinario	2,7%	3,6%	2,03%		
% ordinario	97,3%	96,4%	97,97%		

Il lavoro straordinario è remunerato secondo quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

Alla luce dello stato attuale dell'azienda e delle sue attività si ritiene che gli obiettivi per il miglioramento raggiungibili siano:

- mantenimento delle ore di lavoro straordinario (totali e per addetto), attraverso il raggiungimento degli obiettivi in merito a:
 - miglioramento continuo dell'organizzazione aziendale, anche in collegamento con l'analisi di value stream manufacturing annuale, relativa alle prestazioni del processo di produzione.

CONTROLLO DELLA RETRIBUZIONE

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le forze sindacali.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato.

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali.

Una ulteriore parte economica che va ad aggiungersi alla base determinata dal contratto nazionale è inoltre prevista dal contratto integrativo aziendale.

Secondo la politica che l'azienda ha sempre seguito, sono previsti premi di produzione al raggiungimento degli obiettivi di produzione definiti annualmente dalla direzione aziendale.

Alla luce dello stato attuale dell'azienda e delle sue attività si ritiene che gli obiettivi per il miglioramento raggiungibili siano:

- Mantenimento del potere d'acquisto dei salari più bassi della categoria operai, attraverso il raggiungimento degli obiettivi in merito a:
 - Mantenimento retribuzione media operai.
 - Mantenimento e miglioramento dell'attuale sistema retributivo, basato sulla contrattazione nazionale di categoria e sul contratto integrativo aziendale (14 mensilità e premio di risultato).
- Miglioramento della percezione del sistema premiante aziendale da parte del personale, attraverso il raggiungimento degli obiettivi in merito a:
 - Formazione periodica del personale sui requisiti di responsabilità sociale (inclusa la salute e sicurezza).

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008, ed ha raggiunto l'obiettivo della certificazione del sistema a dicembre del 2004.

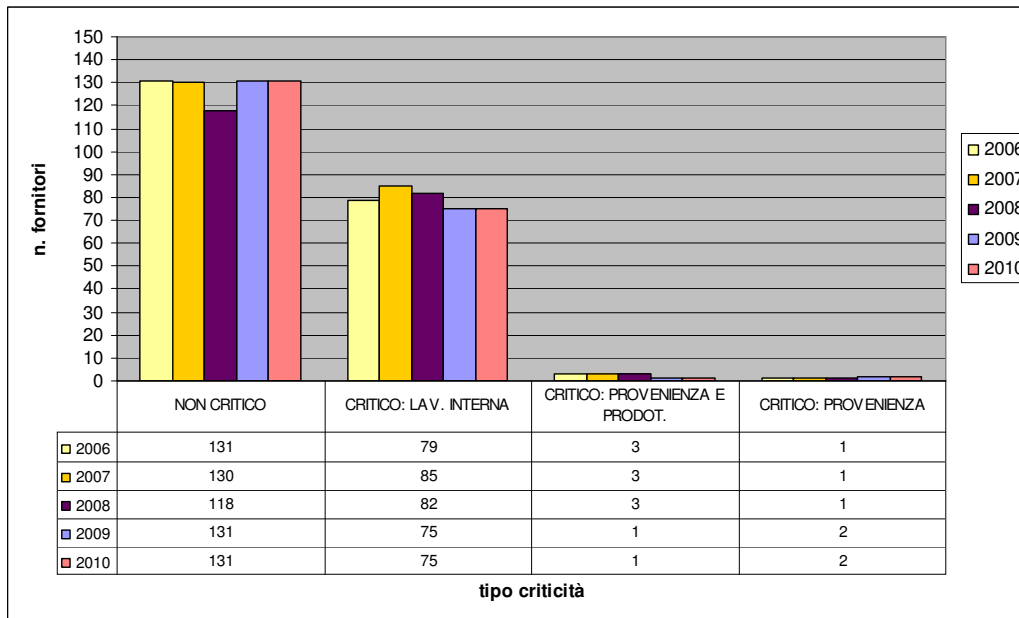
I lavoratori dell'azienda, i sindacati, i Clienti, le istituzioni e i fornitori sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Sulla base della mappatura delle criticità, è stato definito un piano di monitoraggio dei fornitori.

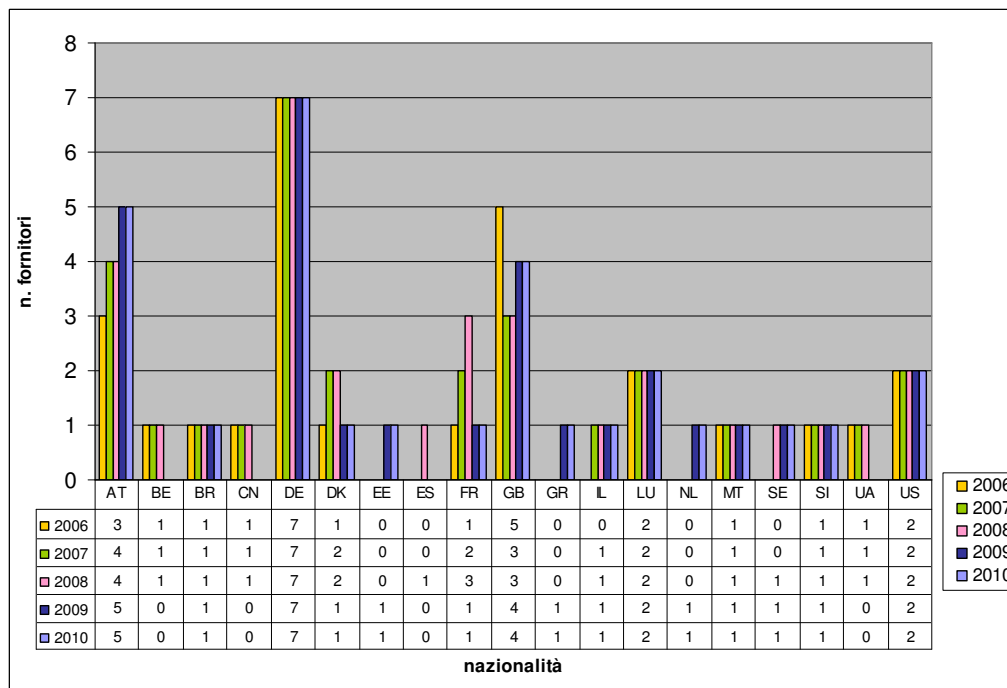
Nel 2010 l'azienda si propone di ripetere un programma di visite di controllo presso i fornitori che hanno evidenziato l'interesse delle rispettive dirigenze aziendali a migliorare il sistema di gestione e ad adeguarlo ai principi della norma, correggendo le criticità evidenziate.



L'azienda si propone anche di allargare fino alla completa copertura l'adesione dei fornitori ai requisiti della norma SA8000:2008.

In tal senso l'azienda si propone di trasmettere il proprio bilancio sociale a tutti i fornitori, con cadenza annuale.

La condivisione del bilancio sociale con i fornitori deve permettere la condivisione delle tematiche ritenute fondamentali per un corretto e fruttuoso rapporto tra Midac spa e fornitori.



Nella definizione dei contratti di fornitura, saranno privilegiate le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2008 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

Per facilitare il riesame della direzione è stata definita una serie di indicatori, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.

La comunicazione delle prestazioni e dei relativi obiettivi avverrà principalmente attraverso il sito web aziendale, talvolta affiancato, quando e se ritenuto necessario, da iniziative di divulgazione tramite i media locali.

Alla luce dello stato attuale dell'azienda e delle sue attività si ritiene che gli obiettivi per il miglioramento raggiungibili siano:

- adeguamento dei sistemi di gestione dei fornitori visitati ai principi della norma), attraverso il raggiungimento degli obiettivi in merito a:
 - attuazione programma di audit presso i fornitori ritenuti critici secondo il piano di controllo definito.
 - effettuazione degli audit di seconda parte presso i fornitori identificati nel piano di controllo.
 - definizione delle risorse per le visite di monitoraggio dei fornitori.
 - invio bilancio sociale a fornitori.
- attuazione della formazione periodica del personale sui requisiti di responsabilità sociale (inclusa la salute e sicurezza).
- adeguamento del sito web alla messa a disposizione delle informazioni in merito a:
 - procedura per appelli e reclami esterni;
 - obiettivi del sistema di gestione;
 - bilancio sociale.