

Communication on Progress



SOMMARIO

Sommario

PARTE PRIMA – Dichiarazione Aziendale

PARTE SECONDA – Applicazione principi

PARTE TERZA – Set di Indicatori

PARTE PRIMA

Dichiarazione Aziendale

L'adesione al Global Compact della Neatec, e l'applicazione dei relativi dieci principi in tema di Diritti Umani, Lavoro, Ambiente e Lotta alla Corruzione, è coerente con gli impegni che l'Azienda ha definito ed attua attraverso la propria politica per la qualità e la responsabilità sociale che tenga conto delle esigenze dei clienti, dei propri lavoratori, e di tutti gli stakeholder.

La Neatec ha cercato di rendere sempre più concreti ed effettivi i suddetti principi, trasferendoli nelle sue scelte di politica gestionale e garantendone il rispetto con l'adozione sistemi di gestione già Certificati UNI EN ISO 9001, e SA8000:2001.

Abbiamo aderito al Global Compact il 02/06/2005 ed intendiamo continuare a supportarlo in quanto crediamo fermamente che le nostre strategie imprenditoriali debbano essere sempre improntate al rispetto dei dieci principi promossi in questa importante iniziativa delle Nazioni Unite.

10 Marzo 2008

NEATEC SpA

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Salvatore Rubinacci'.

Ing. Salvatore Rubinacci
Amministratore Delegato

PARTE SECONDA

Applicazione Principi

La Neatec coerentemente con la propria politica di gestione della Qualità e della Responsabilità Sociale si impegna:

- ad effettuare una analisi costante dei processi aziendali al fine di verificarne l'efficacia e ad attuare una politica di miglioramento continuo della qualità dei servizi forniti che sia il frutto della costante rielaborazione degli obiettivi da raggiungere
- ad attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori sociali dell'azienda che consenta un facile accesso alle informazioni sui servizi erogati, sulla correttezza e qualità morale della propria offerta, rilevi il grado di soddisfazione e le aspettative dei clienti, renda noti gli impegni che l'Azienda.
- ad effettuare una azione costante che miri al coinvolgimento, alla motivazione ed allo sviluppo delle professionalità di tutto il personale per il raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso interventi di formazione continua, informazione, sensibilizzazione
- a rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoratore, e convenzioni ILO, i principi della responsabilità sociale :
- a selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori
- ad avviare iniziative di carattere sociale
- a garantire la tutela dei diritti, la salute, e la sicurezza dei lavoratori
- ad assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

La Neatec si è dotata di un Codice Etico che individua i valori aziendali, evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano in Neatec, quali i dipendenti, i consulenti, i partner commerciali, la pubblica amministrazione, gli azionisti e, più in generale, tutti i soggetti legati da un rapporto di collaborazione con l'azienda.

L'adozione del Codice Etico ha come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli interlocutori di Neatec, mirando a raccomandare e promuovere un elevato standard di professionalità e a vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che Neatec intende promuovere.

PARTE TERZA
Set di indicatori

Set di Indicatori

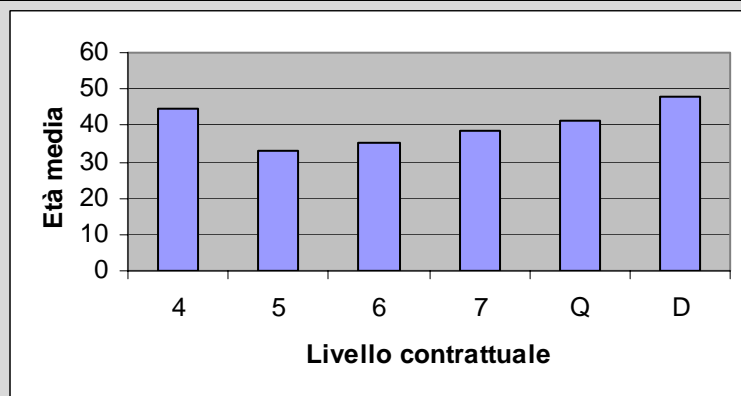
Per effettuare valutazioni più significative sull'evoluzione del comportamento dell'Azienda e sulle azioni effettivamente condotte in tema di Responsabilità Sociale, sono stati individuati idonei indicatori.

I dati e le informazioni riguardanti gli indicatori si riferiscono, ove possibile, ad un arco temporale triennale.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

ETA'

L'indicatore mira ad ottenere la composizione del personale che descriva la realtà Aziendale e permetta di inquadrarla nella situazione locale.

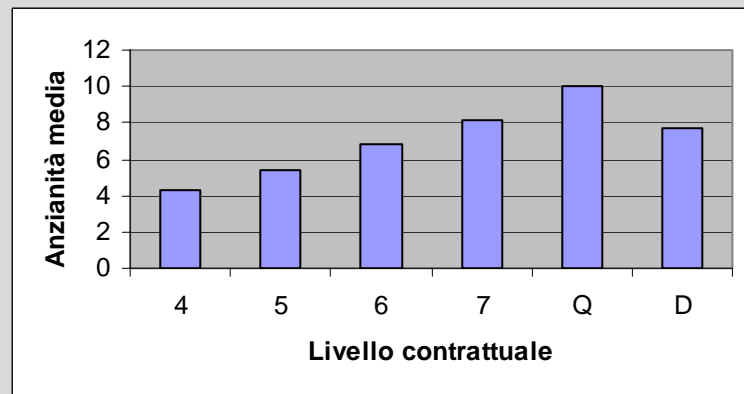


Livello	Età
4	44,8
5	32,8
6	35,2
7	38,5
Q	41,2
D	47,9
Media	40,06

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

ANZIANITA'

L'indicatore mira ad ottenere la composizione del personale che descriva la realtà Aziendale e permetta di inquadrarla nella situazione locale.

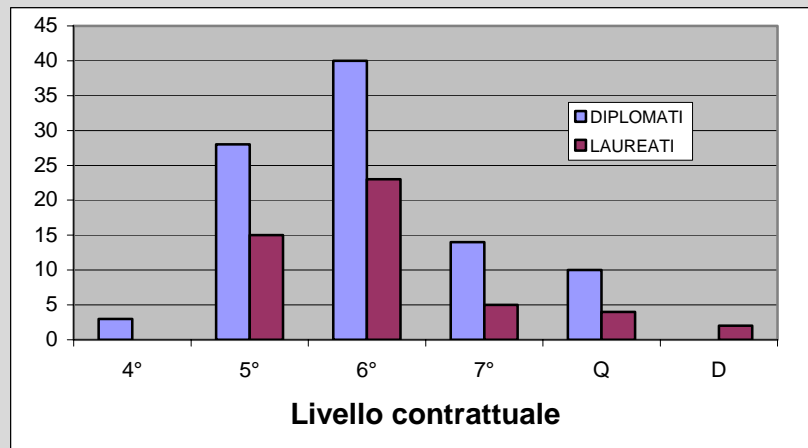


Livello	Anzianità
4	4,3
5	5,4
6	6,8
7	8,1
Q	10
D	7,7
Media	7,05

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

TITOLO DI STUDIO

L'indicatore mira a rappresentare il livello di scolarizzazione dell'azienda

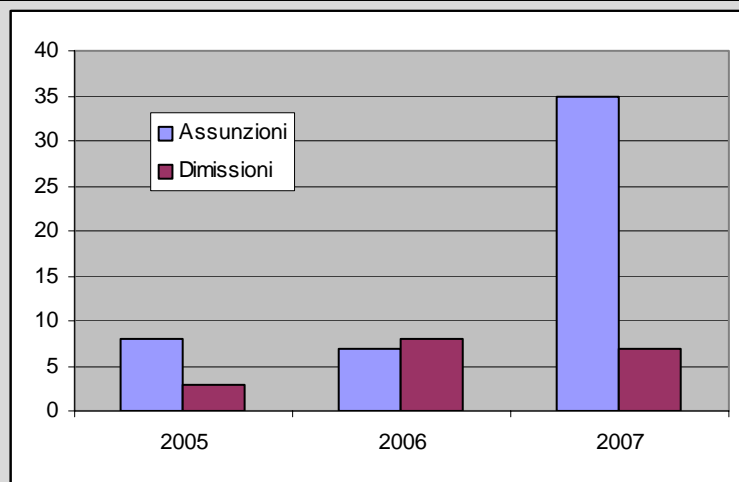


Livello	Diplomati	Laureati
4	3	0
5	28	15
6	40	23
7	14	5
Q	10	4
D	0	2
Totale	95	49

POLITICHE OCCUPAZIONALI

ASSUNZIONI - DIMISSIONI

L'indicatore mira a descrivere le politiche occupazionali adottate dall'Azienda.



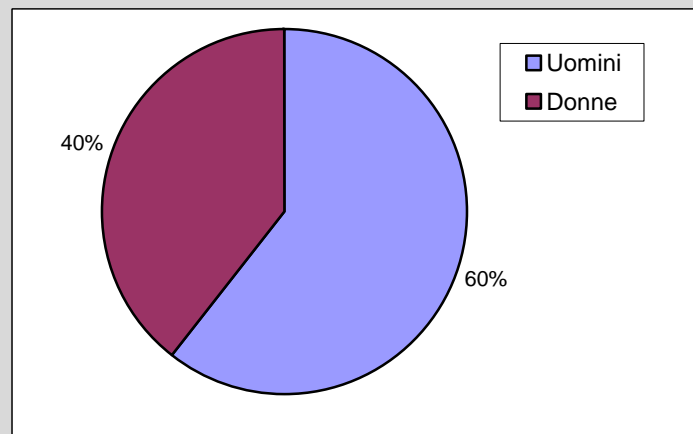
Anno	Assunzioni	Dimissioni
2005	8	3
2006	7	8
2007	35	7

Obiettivo 2008	Incremento del livello occupazionale
Indicatore	Politiche occupazionali
Azione	Assunzioni di dipendenti nelle diverse sedi con contratti a tempo indeterminato
Tempo	Dicembre 2008
Responsabile	Direzione del Personale
Target	Assunzioni > 5

PARI OPPORTUNITÀ

UOMINI - DONNE

Durante l'intera vita lavorativa, tutti i lavoratori dell'azienda dispongono di pari diritti e non sono ammesse discriminazioni di razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso, orientamento sessuale, affiliazione politica.

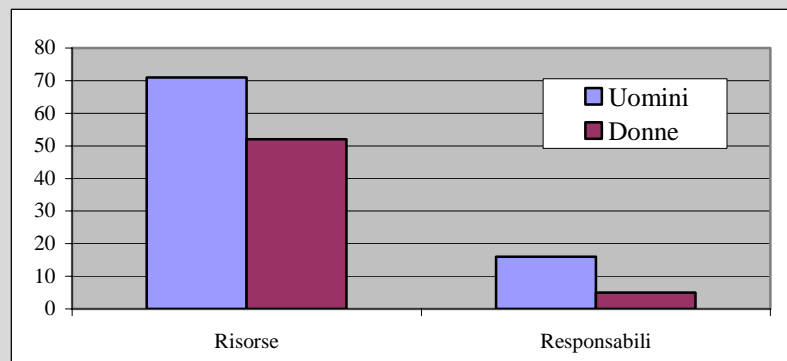


Sesso	Risorse
Uomini	87
Donne	57
Totale	144

PARI OPPORTUNITÀ

UOMINI - DONNE

Non esiste discriminazione nei riguardi delle donne che ricoprono anche ruoli di responsabilità.

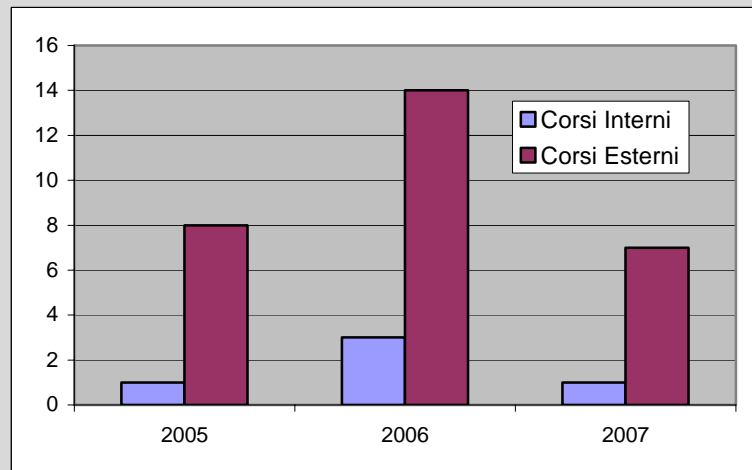


Sesso	Risorse	Responsabili
Uomini	71	16
Donne	52	5
Totale	123	21

Obiettivo 2008	Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti dei propri dipendenti.
Indicatore	Pari Opportunità
Azione	Assunzioni e incentivi senza discriminazioni di razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso e orientamento sessuale, affiliazione politica
Tempo	Dicembre 2008
Responsabile	Responsabile del Personale
Target	Mantenimento dell'attuale situazione

FORMAZIONE

Lo Sviluppo Professionale del personale è uno dei cardini della Politica Aziendale per rispondere sia all'obiettivo di soddisfazione del cliente che a quello di valorizzazione delle risorse umane.

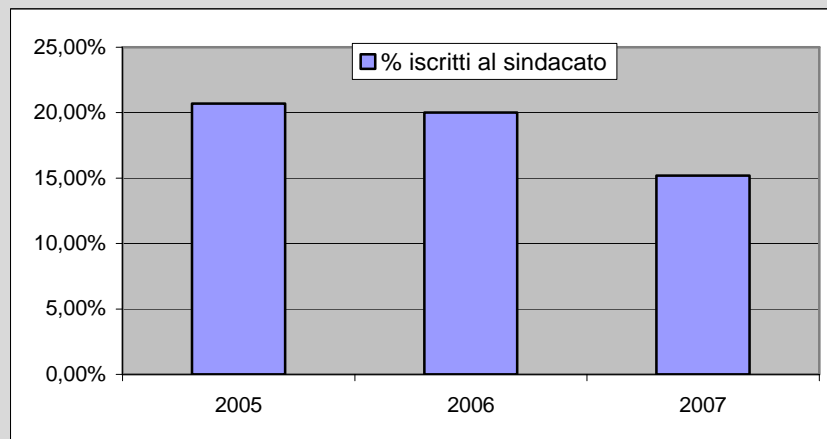


Anno	Corsi Interni	Corsi esterni
2005	1	8
2006	3	14
2007	1	7

Obiettivo 2008	Continuo aggiornamento delle competenze dei propri dipendenti.
Indicatore	Formazione
Azione	Iscrizioni a nuovi corsi di formazione
Tempo	Dicembre 2008
Responsabile	Direzione del personale
Target	Almeno 5 corsi di formazione

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

L'azienda consente piena libertà al proprio personale di riunirsi in associazioni sindacali e di delegare ai propri rappresentanti sindacali la gestione della contrattazione collettiva, secondo quanto definito dalle leggi e dai contratti di categoria.



Anno	% iscritti al sindacato	N. Ore assemblea retribuita	N. Ore assemblea non retribuite	Ore permesso sindacale RSU
2005	20,7%	59,25	0	22
2006	20%	240,75	0	205,75
2007	15,2%	90,5	0	86

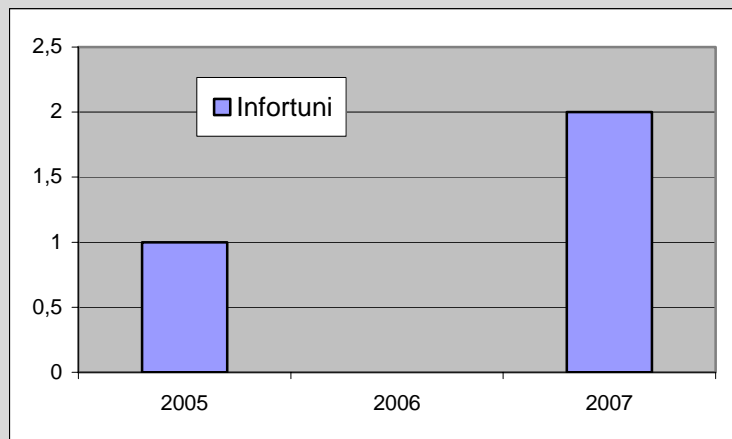
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari sono presi solo in casi estremi (casi previsti dal C.C.N.L. del settore Metalmeccanici Industria)

Anno	Richiamo scritto	Multa	Sospensione	Vertenze sindacali
2005	1	0	1	1
2006	0	0	0	0
2007	0	0	0	0

SALUTE E SICUREZZA

L'azienda registra e tiene monitorati tutti gli infortuni e le malattie professionali dei propri lavoratori. Dalla visione del registro infortuni non sono emerse osservazioni per le quali dover prevedere l'adozione di specifiche misure di sicurezza. Negli ultimi anni non sono stati riconosciuti episodi di malattie professionali

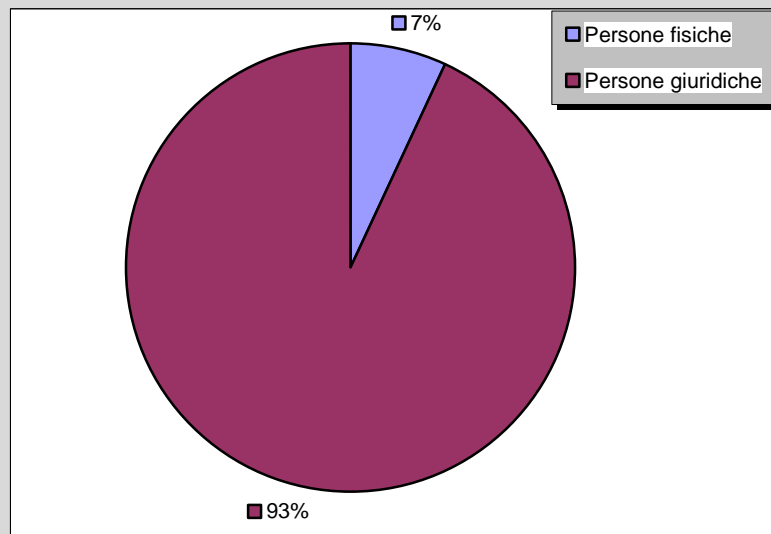


Anno	Infortuni	Malattie Professionali
2005	1	0
2006	0	0
2007	2	0

Obiettivo 2008	Miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti
Indicatore	Salute e Sicurezza
Azione	Controllo degli ambienti di lavoro
Tempo	Dicembre 2008
Responsabile	Responsabile della Sicurezza
Target	Nessuna malattia professionale e non più di due infortuni sul lavoro

COMPOSIZIONE FORNITORI

Il grafico rappresenta la percentuale di persone fisiche e persone giuridiche tra i fornitori dell'azienda



Totale	Persone fisiche	Persone giuridiche
72	5	67

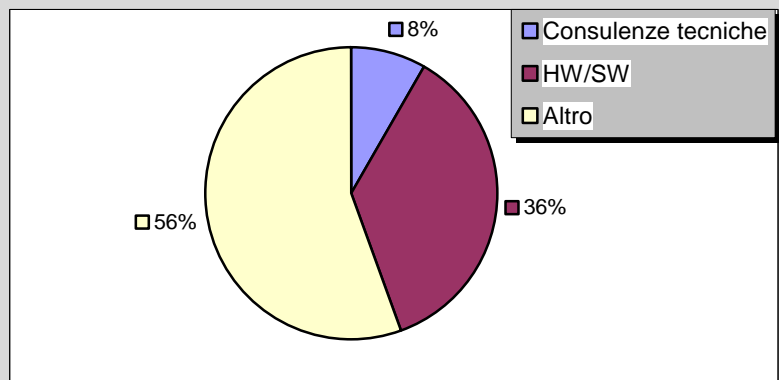
CONDIZIONI DI PAGAMENTO

Le condizioni di pagamento dimostrano il clima di fiducia che la Neatec instaura con i propri fornitori

Forniture Tecniche	Forniture Non Tecniche
60/90 gg	30/60 gg

RIPARTIZIONE FORNITORI

Il grafico rappresenta in percentuale le tipologie di fornitori dell'azienda

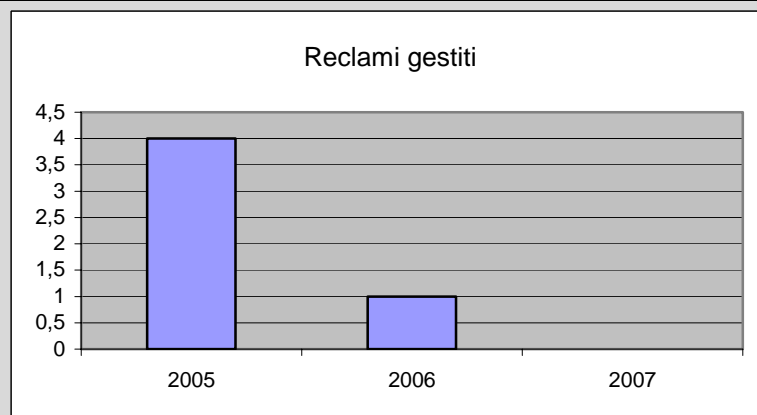


Consulenti tecnici	Fornitori di Hardware/Software	Altro
6	26	40

Obiettivo 2008	Sensibilizzazione Responsabilità Sociale
Indicatore	Certificazioni Fornitori Qualificati
Azione	Invio Nota informativa, Questionario SA8000 e Norma SA8000
Tempo	Giugno 2008
Responsabile	Ufficio Acquisti
Target	Risposta Questionario > 30% dei fornitori

GESTIONE RECLAMI

A garanzia della libertà di opinione dei lavoratori, dal 2004 è consentito l'inoltro dei reclami in forma anonima anche direttamente all'organismo di certificazione (Reclamo Esterno), senza che ciò abbia ripercussioni negative sul dipendente.



Anno	Tipologia	N.gestiti	N.non gestiti
2005	Interni	4	0
2006	Interni	1	0
2007	Interni	0	0

Riepilogo iniziative sociali 2007 - 08

Anno 2007	Anno 2008
Bigliettini augurali del CESVI	Bigliettini augurali del CESVI
Mantenimento Certificazione SA8000	Mantenimento Certificazione SA8000
Adozioni a distanza	Adozioni a distanza
Iniziative umanitarie per bambini ospedalizzati	Iniziative umanitarie