



Communication on Progress (CoP) 2006

Anche quando il concetto di Responsabilità Sociale d'Impresa, oggi perfettamente descritto e sistematizzato nei dieci punti del Global Compact, era una idea associata quasi esclusivamente all'impenditorialità di stile paternalistico di inizio secolo scorso, Coelmo e, prima anch'ora la Mario Monsurrò spa, ne aveva fatto un elemento fondante delle proprie scelte imprenditoriali.

Non stupisce, quindi, che Coelmo sia stata fra le prime imprese italiane ad avere accettato e sottoscritto l'impegno del Global Compact, facendosene portatrice dei valori più profondi e contribuendo alla diffusione dei concetti nel territorio di influenza. La crescita globale sostenibile, infatti, è composta di tanti piccoli progressi fatti anche all'interno di micro-mondi aziendali, su cui ognuno ha la possibilità di influire e contribuire.

Alleghiamo una breve sintesi del percorso che abbiamo compiuto quest'anno per il perseguimento dei valori e principi nel Global Compact. Tanta strada è stata fatta e tanta ve n'è ancora da fare, ma ci conforta che, avendo ben lavorato sulle fondamenta, il cammino sarà in piano.

30/12/2006

Manager della Qualità e
della Responsabilità Sociale

PRESENTAZIONE

Coelmo (Costruzioni Elettromeccaniche Monsurrò) nasce nel 1940 sotto il nome del suo fondatore, Mario Monsurrò, come impresa individuale con due attività parallele, manutenzione di congegni a propulsione meccanica (gruppi elettrogeni, motopompe, motosaldatrici, etc.) e compravendita di macchine agricole.

Negli anni sessanta la ditta Mario Monsurrò, su intuizione del suo fondatore, decise di dare avvio ad un'integrazione a monte fabbricando direttamente gruppi elettrogeni, prodotto destinato a divenire il core business dell'azienda.

Oggi Coelmo è una società a responsabilità limitata che produce sia generatori di corrente sia strumenti meccanici, elettromeccanici ed elettronici, nonché la riparazione e la manutenzione dei macchinari e degli impianti.

Coelmo si è sempre distinta non solo per l'innovazione tecnologica del prodotto, investendo risorse nella ricerca, ma anche per il suo agire etico, ossia il rispetto nei confronti dell'ambiente, dei lavoratori e dei clienti.

Coerentemente con tale impostazione, Coelmo ha cercato di rendere sempre più concreti ed effettivi i suddetti principi, trasferendoli nelle scelte di politica gestionale e garantendone il rispetto con l'adozione di sistemi di gestione già certificati ai sensi delle norme UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 9001, con la creazione del primo Network Regionale, il Global Compact Campania ed infine con l'implementazione di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale certificato SA8000.

Coelmo giunge alla divulgazione delle proprie prestazioni in campo di Responsabilità Sociale con la finalità di sensibilizzare e rendere partecipi nella propria gestione i suoi interlocutori interni ed esterni.



PRINCIPI GLOBAL COMPACT

PRINCIPIO 1

Gli amministratori dovrebbero sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale;

Coelmo garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre, adottando tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e danni per la salute dei lavoratori.

Azioni implementate:

- ❖ E' presente un Responsabile del Servizio di protezione e prevenzione (RSPP) e un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, che hanno svolto specifici corsi di formazione ottenendo anche i relativi attestati;
- ❖ ogni anno è predisposto un piano di formazione dove sono previste ore dedicate alla formazione in materia di sicurezza;
- ❖ ogni neoassunto e dipendente di ditta esterna che svolge la sua prestazione presso l'azienda è formato sui rischi relativi alla sicurezza aziendale;
- ❖ nel 2006 sono stati acquistati nuovi macchinari e attrezzature che garantiscono una maggiore sicurezza per i lavoratori.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C :

HR1 - (Dichiarazione Universale e Dichiarazione dei diritti umani fondamentali" dell'ILO)



PRINCIPI GLOBAL COMPACT

PRINCIPIO 2

ed assicurarsi che non siano complici neppure indirettamente di abusi dei diritti umani.

Coelmo non attua e non sostiene l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale, o fisica, o abuso verbale.

Azioni implementate:

- ❖ La gestione dei provvedimenti disciplinari è conforme alle prescrizioni previste da CCNL adottato;
- ❖ i provvedimenti disciplinari sono un fenomeno limitato e nel primo semestre 2006 risultano pari a 0;
- ❖ per evitare comportamenti coercitivi o abusi verbali, è stata predisposta una cassetta dei suggerimenti e reclami in cui ciascun dipendente può inoltrare una segnalazione anche in forma anonima;
- ❖ è stata elaborata una prima bozza del codice etico, regole di condotta aziendale a cui si dovranno conformare i dipendenti e i collaboratori.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C :

HR1 - (Dichiarazione Universale e Dichiarazione dei diritti umani fondamentali" dell'ILO)

Controllo fornitori

Coelmo ha una procedura di selezione e di valutazione dei fornitori che con l'implementazione del sistema di gestione della Responsabilità Sociale è stata adeguata ai requisiti della norma SA 8000.

Nel gennaio 2006 è stato emesso un piano di monitoraggio dei fornitori che ha previsto le seguenti azioni:

- Lettera di impegno ai requisiti SA 8000;
- invio politica aziendale;
- questionario per verificare la conformità dei fornitori ai requisiti SA 8000.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C. : : HR2 – HR3



PRINCIPI GLOBAL COMPACT

PRINCIPIO 3

Gli amministratori dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi;

Coelmo rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ad organizzazioni sindacali e di partecipare alla contrattazione collettiva.

Coelmo applica un orario lavorativo che rispetta pienamente le regole stabilite dal Contratto Nazionale applicato e dalle leggi applicabili in materia. Il lavoro straordinario richiesto è effettuato in forma volontaria e rimborsato come previsto dal contratto applicato.

Coelmo corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva applicata.

Azioni implementate:

- ❖ L'orario è controllato tramite un sistema di badge fornito ad ogni dipendente;
- ❖ i lavoratori/lavoratrici della Coelmo con problemi di conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita privata hanno adoperato lo strumento della flessibilità dell'orario di lavoro con compensazione mensile e tra più mesi;
- ❖ nell'arco del 2006 sono stati trasformati 10 contratti da tempo determinato a indeterminato;
- ❖ nella bacheca aziendale è rilasciato uno spazio per le comunicazioni sindacali;
- ❖ la retribuzione è erogata in modalità stabilite da ogni singolo dipendente.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C : HR1 HR5 – LA3 – LA4

(Dichiarazione dei diritti umani fondamentali" dell'ILO)

TIPOLOGIA DI CONTRATTI PRESENTI

Contratto a tempo indeterminato	Contratto a tempo determinato	Collaborazioni a progetto	Lavoratori interinali	Totale
29	2	3	11	45



PRINCIPI GLOBAL COMPACT

PRINCIPIO 4

l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e compulsivo;

Il lavoro prestato in azienda, ordinario e straordinario, è assolutamente volontario e privo di ogni forma di coercizione.

Coelmo si astiene dal chiedere ai propri dipendenti al momento dell'inizio dell'attività di rilasciare somme di denaro e carte di identità.

Azioni implementate:

- ❖ In fase di selezione sono fornite informazioni relative alla mansione, al tipo di contratto e all'inquadramento;
- ❖ è predisposta una segreteria amministrativa sempre disponibile per il personale a fornire informazioni relative al contratto, la busta paga, etc.;
- ❖ il contratto resta a disposizione del personale presso la Segreteria dove è liberamente consultabile.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C : **HR7**



PRINCIPI GLOBAL COMPACT

PRINCIPIO 5

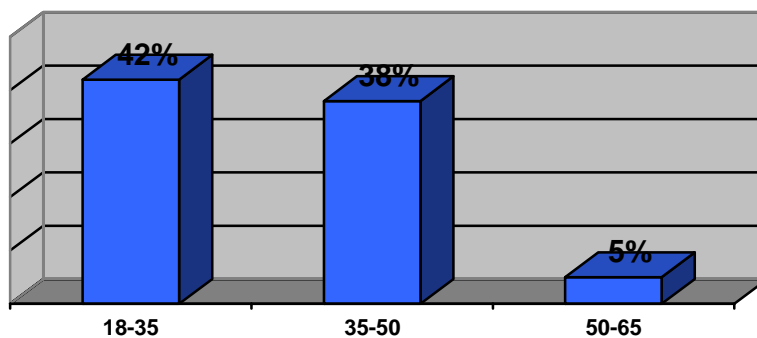
l'effettiva abolizione del lavoro minorile;

Coelmo non impiega e non ammette a lavorare presso il proprio sito aziendale personale di età inferiore a 18 anni e che non abbia terminato l'obbligo scolastico.

Azioni implementate:

- ❖ Al fine di escludere anche in futuro situazioni di lavoro minorile è stata elaborata una procedura di recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa;
- ❖ l'azienda promuove in maniera sistematica presso la propria catena di fornitura e presso tutte le parti interessate la lotta al lavoro minorile.

Composizione del personale per età



Indicatori GRI rilevanti per il G.C. :

HR6 (Convenzione 138 dell'OIL)



PRINCIPI GLOBAL COMPACT

PRINCIPIO 6

l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione;

Coelmo non attua discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

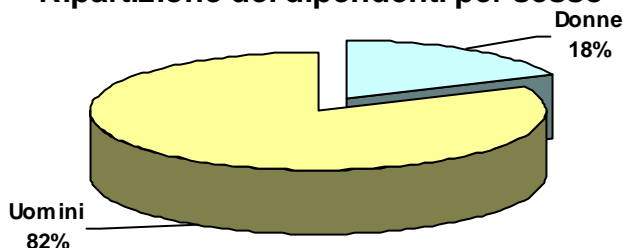
Coelmo non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a ceto, razza, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Azioni implementate:

- ❖ Gli avanzamenti di carriera avvengono secondo le regole stabilite dal CCNL adottato;
- ❖ è presente un mansionario in cui sono descritti i requisiti a cui deve attenersi la Direzione in sede di assunzione, requisiti che si attengono all'abilità, all'esperienza e all'istruzione del singolo;
- ❖ è predisposta una cassetta dei suggerimenti e reclami, dove è possibile porgere reclamo da parte di tutto il personale;
- ❖ attualmente l'azienda è promotrice con la Confindustria di Caserta insieme alla Provincia di Caserta dell'attivazione di programmi di inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati finalizzati alla copertura delle quote d'obbligo stabilite dalla L.N. 68/1999.

Inoltre Coelmo ha dato la disponibilità ad iniziare per prima questo progetto ospitando un disabile da formare presso la propria struttura aziendale.

Ripartizione dei dipendenti per sesso





PRINCIPIO 7

sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;

PRINCIPIO 8

intraprendere iniziative che promuovono una maggiore responsabilità ambientale;

PRINCIPIO 9

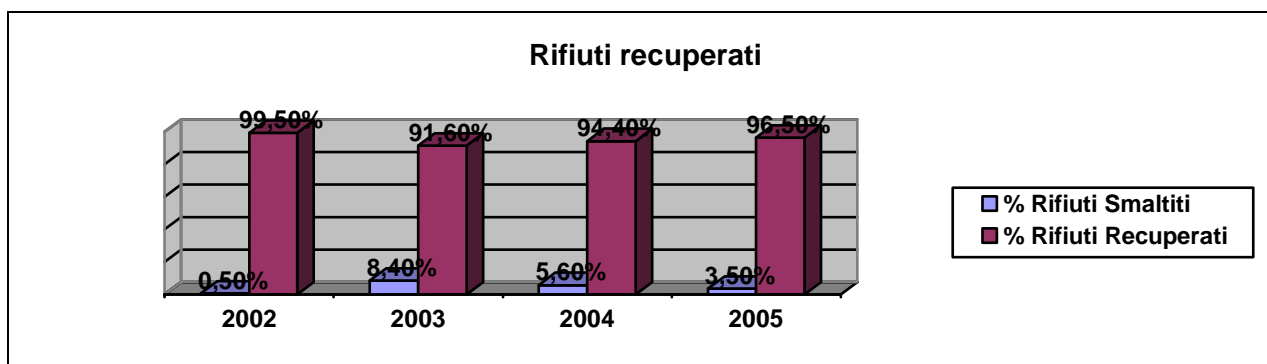
incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente;

Il rispetto dell'ambiente rappresenta per Coelmo un fondamentale parametro di riferimento nelle scelte relative allo sviluppo di nuovi prodotti, all'acquisto di materie prime e alla gestione delle strutture produttive.

Per prevenire l'impatto sull'ambiente derivante dalle proprie attività aziendali, Coelmo ha implementato un sistema di gestione certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 14001:2004.

Azioni implementate:

- ❖ Ogni trimestre è monitorato il consumo delle risorse energetiche (energia elettrica, metano e gasolio), delle risorse idriche e delle sostanze pericolose;
- ❖ è attivo all'interno del sito aziendale un sistema di raccolta differenziata dei rifiuti;
- ❖ ogni anno è svolta una formazione specifica agli addetti la cui attività presenta una significativa produzione dei rifiuti, relativa alla raccolta, allo stoccaggio e al trasporto dei rifiuti.



Indicatori GRI rilevanti per il G.C. :

3.13 – EN3 – EN5



PRINCIPIO 10

contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

Coelmo adotta principi di legittimità, equità, trasparenza, correttezza, diligenza e imparzialità nella conduzione delle proprie attività, ed esige dai propri dipendenti e collaboratori di attenersi a tali principi.

Azioni implementate:

- ❖ è stata predisposta una bozza del codice etico che riassume i principi e i valori rispettati da ciascun dipendente e collaboratore che svolge attività per conto e in nome di Coelmo;
- ❖ da tutti gli agenti che collaborano con Coelmo nella vendita e nella distribuzione dei prodotti è stato sottoscritto un impegno etico.

Indicatori GRI rilevanti per il G.C. :

SO2 (Convenzione OCSE contro la corruzione)



Coelmo è attiva costantemente nella diffusione e divulgazione dei principi della Responsabilità Sociale presso tutte le sue parti interessate, fornitori, clienti, Istituzioni, dipendenti, etc.

Coelmo crede che la condivisione di principi etici induce ad un processo di cambiamento della cultura imprenditoriale che sfocia in una maggiore crescita e competizione delle realtà aziendali.

Tale attività si concretizza nei seguenti programmi:

- predisposizione di manifesti di divulgazione dei principi etici di Coelmo posti all'interno della sede aziendale;
- elaborazione di giornalini distribuiti ai dipendenti al fine di formarli ed informarli sul tema della SA 8000 e Responsabilità Sociale;
- nel gennaio 2006 l'azienda è stata incaricata dalla Giunta della Camera di Commercio di Caserta di seguire l'attuazione del progetto di costituzione dello sportello camerale della Responsabilità Sociale;
- nel giugno 2006 ha organizzato in collaborazione con la Camera di Commercio di Caserta un convegno sulla Responsabilità Sociale con la finalità di sensibilizzare le realtà aziendali della provincia sulla tematica;
- nel 2006 Coelmo è rientrata nelle 100 "eccellenze" del rapporto redatto dall'Eurispes.