

# 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 una 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.

*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.*

9 Marzo 2009

**NEATEC SpA**

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Salvatore Rubinacci', written over a light blue horizontal line.

*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.

### Risorse Umane

Il contratto utilizzato dall'Azienda per l'inquadramento del proprio personale è quello metalmeccanico (C.C.N.L.). I dipendenti sono assunti con qualifica di impiegato.

Al 31/12/2009 l'azienda contava 153 unità così distribuite nelle 4 sedi:

### DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE

#### SEDI

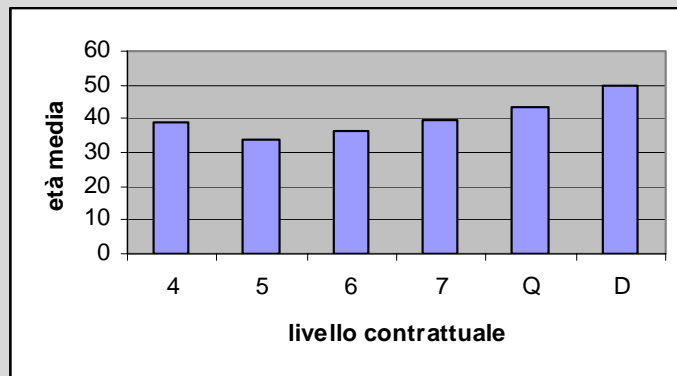
L'indicatore descrive la realtà Aziendale e permetta di ambientarla nel contesto nazionale mediante indicazione del personale assunto in ciascuna sede

Anno	Pozzuoli	Roma	Milano	Alghero	Totale
2007	121	11	5	7	144
2008	126	14	5	10	155
2009	124	14	5	10	153

## 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.

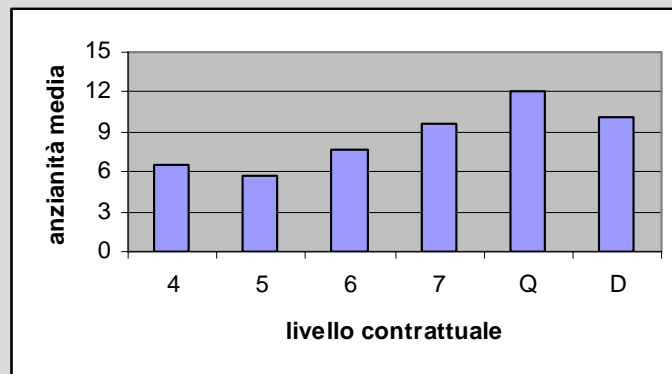


Livello	Età
4	39
5	33,6
6	36,6
7	39,7
Q	43,2
D	49,9
<b>Media Aziendale</b>	<b>37,3</b>

## 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.

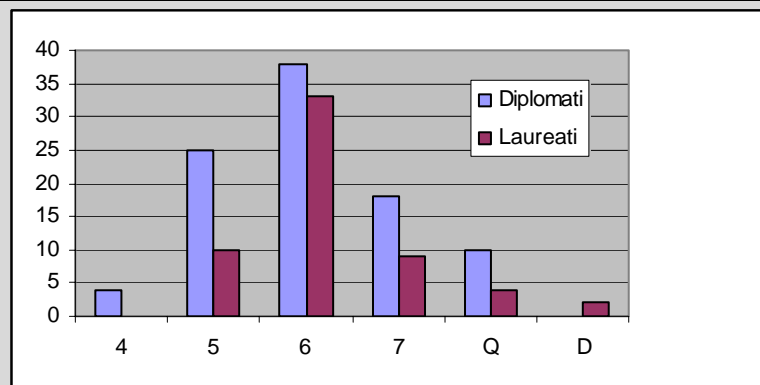


Livello	Anzianità
4	6,5
5	5,7
6	7,6
7	9,7
Q	12,1
D	10,1
<b>Media Aziendale</b>	<b>7,9</b>

## COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

### TITOLO DI STUDIO

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

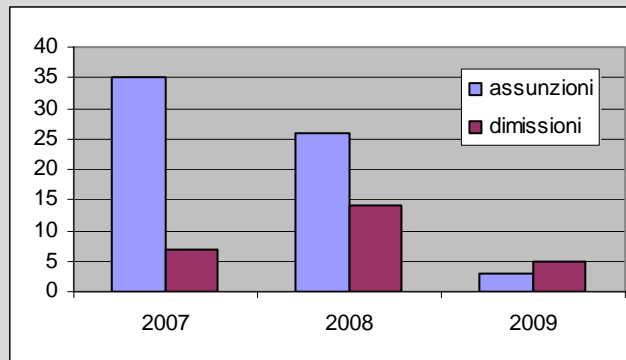


Livello	Diplomati	Laureati	Totale
4	4	0	4
5	25	10	35
6	38	33	71
7	18	9	27
Q	10	4	14
D	0	2	2
<b>Totale</b>	<b>95</b>	<b>58</b>	<b>153</b>

## POLITICHE OCCUPAZIONALI

### ASSUNZIONI - DIMISSIONI

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



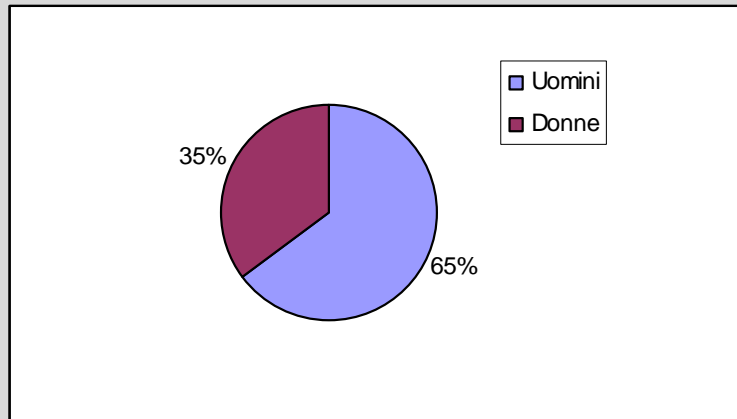
Anno	Assunzioni	Dimissioni
2007	35	7
2008	26	14
2009	3	5

<b>Obiettivo 2010</b>	Incremento del livello occupazionale dell'azienda
<b>Indicatore</b>	Politiche occupazionali
<b>Azione</b>	Assunzioni a tempo indeterminato nelle varie sedi
<b>Tempo</b>	Dicembre 2010
<b>Responsabile</b>	Direzione del Personale
<b>Target</b>	Assunzioni $\geq$ 2

## PARI OPPORTUNITÀ

### UOMINI - DONNE

Tutti i lavoratori dell'azienda dispongono di pari diritti e non sono ammesse discriminazioni di razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso e orientamento sessuale, affiliazione politica.

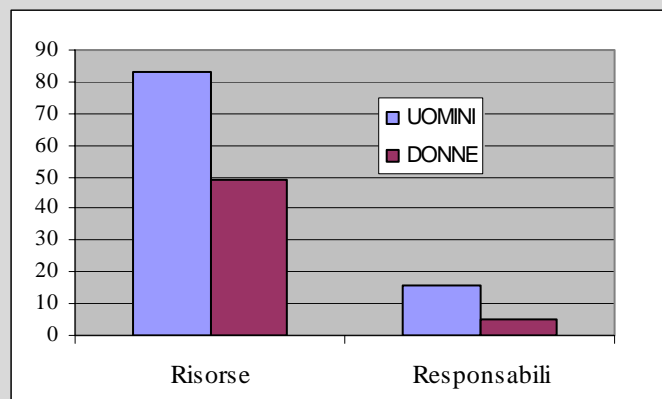


Sesso	Risorse
Uomini	99
Donne	54
<b>Totale</b>	<b>153</b>

## PARI OPPORTUNITÀ

### UOMINI - DONNE

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

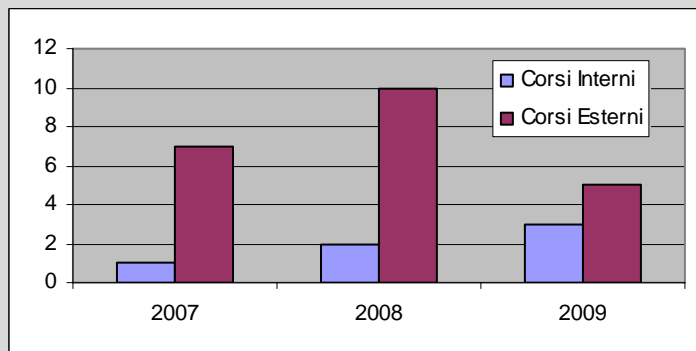


Sesso	Risorse	Responsabili
Uomini	83	16
Donne	49	5
<b>Totale</b>	<b>132</b>	<b>21</b>

<b>Obiettivo 2010</b>	Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti dei propri dipendenti.
<b>Indicatore</b>	Pari Opportunità
<b>Azione</b>	Assunzioni e incentivi senza discriminazioni di razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso, orientamento sessuale, affiliazione politica
<b>Tempo</b>	Dicembre 2010
<b>Responsabile</b>	Responsabile del Personale
<b>Target</b>	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.



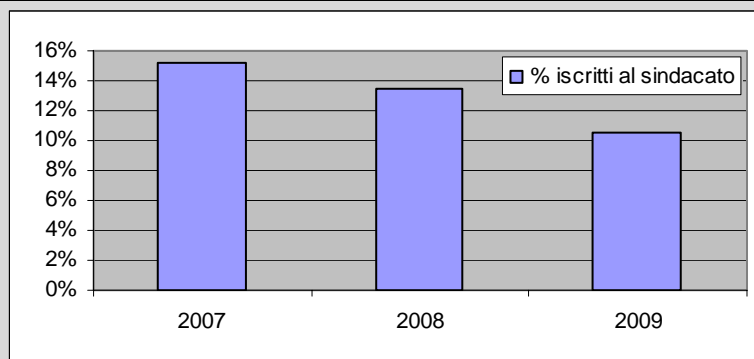
Anno	Corsi Interni		Corsi Esterni		Percentuale Partecipanti su tot. dip.
	N. Corsi	N. Part.	N. Corsi	N. Part.	
2007	1	6	8	22	14,6% 21 dip
2008	2	5	9	23	15,5% 24 dip
2009	3	14	5	26	<b>17,6%</b> 27 dip

<b>Obiettivo 2010</b>	Continuo aggiornamento delle competenze dei propri dipendenti. Formazione sui temi della Responsabilità Sociale.
<b>Indicatore</b>	Formazione
<b>Azione</b>	Iscrizioni a nuovi corsi di formazione per i tecnici. Diffusione della Responsabilità Sociale per tutti i dipendenti.
<b>Tempo</b>	Dicembre 2010
<b>Responsabile</b>	Direzione Centrale Responsabile SA8000
<b>Target</b>	Almeno 10 corsi di formazione Almeno 18% del personale



## 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.



Anno	% iscritti sindacato	Ore assemblea		Ore di sciopero	Ore permesso sindacale RSU	
		retribuita	Non retribuita		Ord.	Diret.
2007	15,2%	90,5	0	128	14	72
2008	13,5%	33,25	0	32	5	64
2009	10,5%	198,75	0	64	14,75	72

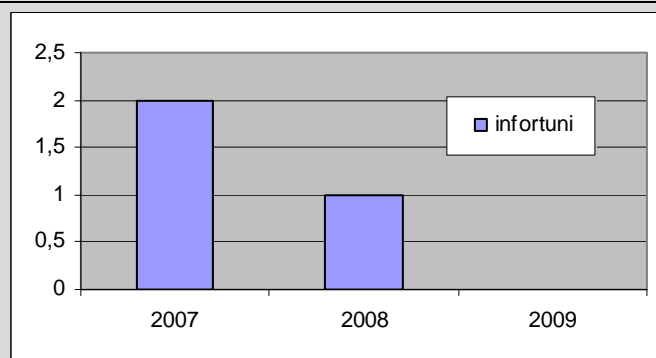
## PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

Anno	Richiami scritti	Multe	Sospensioni	Vertenze sindacali	Licenziamenti
2007	0	0	0	0	0
2008	0	0	0	0	1
2009	0	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
2007	2	0
2008	1	0
2009	0	0

<b>Obiettivo 2010</b>	Miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti
<b>Indicatore</b>	Salute e Sicurezza
<b>Azione</b>	Controllo degli ambienti di lavoro
<b>Tempo</b>	Dicembre 2010
<b>Responsabile</b>	Responsabile della Sicurezza
<b>Target</b>	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
35	0	35

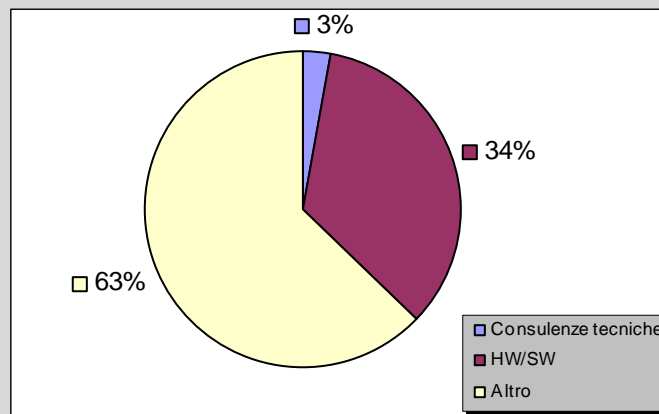
## CONDIZIONI DI PAGAMENTO

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 gg

## RIPARTIZIONE FORNITORI

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



Consulenti tecnici	Fornitori di Hardware/Software	Altro
1	12	22

<b>Obiettivo 2010</b>	Sensibilizzazione Responsabilità Sociale
<b>Indicatore</b>	Certificazioni Fornitori Qualificati
<b>Azione</b>	Invio Note informative, Questionario SA8000 e Norma SA8000
<b>Tempo</b>	Dicembre 2010
<b>Responsabile</b>	Ufficio Acquisti
<b>Target</b>	Risposta Questionario > 30% dei fornitori

## GESTIONE RECLAMI

A garanzia della libertà di opinione dei lavoratori 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
2007	Interni	0	0
2008	Interni	0	0
2009	Interni	1	0

## Riepilogo iniziative sociali 2009 - 10

Anno 2009	Anno 2010
Bigliettini augurali UNICEF	Bigliettini augurali
Aggiornamento Certificazione SA8000 alla versione 2008	Mantenimento Certificazione SA8000:2008
Adozioni a distanza	Adozioni a distanza
Iniziative umanitarie	Iniziative umanitarie
Donazione Telethon	Donazione Telethon