

Communication on Progress



Sommario

PARTE PRIMA – Dichiarazione Aziendale

PARTE SECONDA – Applicazione principi

PARTE TERZA – Set di Indicatori

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.

15 Marzo 2011

NEATEC SpA

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

Ing. Salvatore Rubinacci
Amministratore Delegato

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.

Set di Indicatori

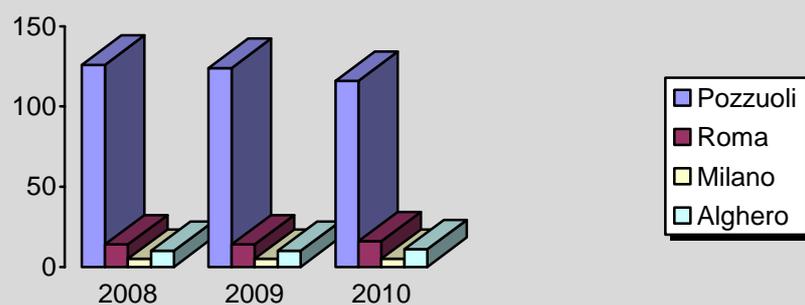
Per effettuare valutazioni più significative sull'evoluzione del comportamento dell'Azienda e sulle azioni effettivamente condotte in tema di Responsabilità Sociale, sono stati individuati idonei indicatori.

Gli indicatori verranno suddivisi per stakeholder e per requisiti della norma SA8000. I dati e le informazioni riguardanti gli indicatori si riferiscono, ove possibile, ad un arco temporale triennale.

STAKEHOLDER: "DIPENDENTI"

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE

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

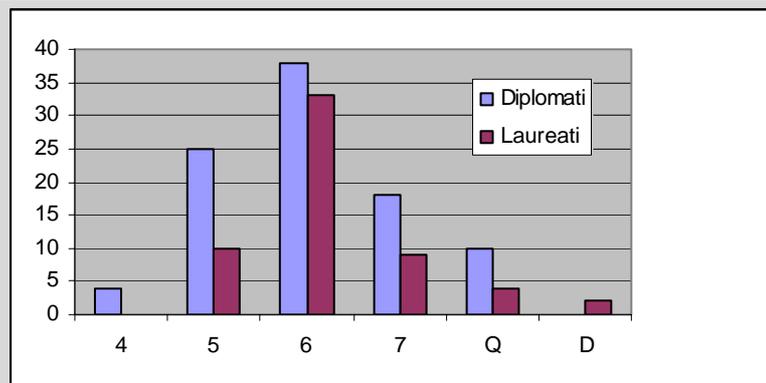


Anno	Pozzuoli	Roma	Milano	Alghero	Totale
2008	126	14	5	10	155
2009	124	14	5	10	153
2010	116	16	5	11	148

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

TITOLO DI STUDIO

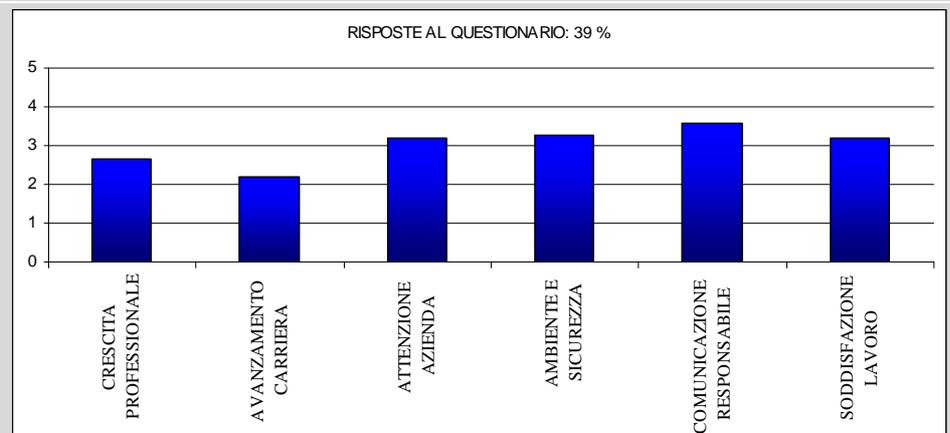
L'indicatore mira a rappresentare il livello di scolarizzazione dell'azienda



Livello	Diplomati	Laureati	Totale
4	5	0	5
5	17	12	29
6	39	30	69
7	17	10	27
Q	12	4	16
D	0	2	2
Totale	90	58	148

SODDISFAZIONE DEL PERSONALE

Il questionario richiede il livello di soddisfazione relativo all'azienda. Nel 2010 solo il 39% dei dipendenti ha consegnato il modulo compilato.

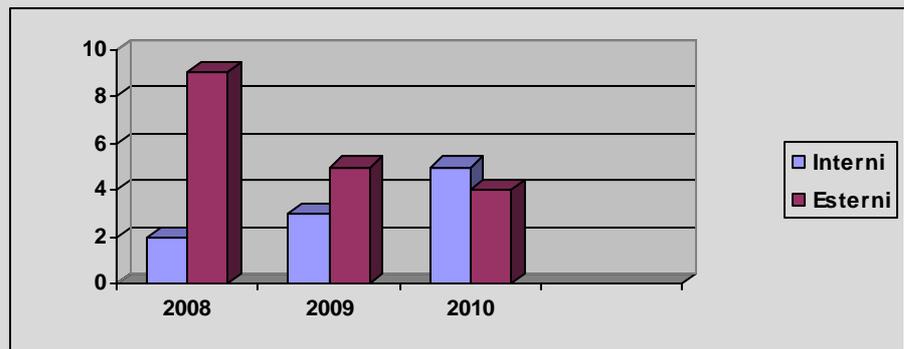


5:Ottimo 4:Buono 3:Sufficiente 2:Insufficiente 1:Scarso

Anno % risposte	Crescita Profession n	Avanzam Carriera	Attenzion e Azienda	Condiz. Ambient.	Comunic. Responsab	Soddisf. Lavoro
2008 59%	2,9	2,5	3,3	3,0	3,7	3,3
2009 40%	3,0	2,2	3,3	3,2	3,5	3,3
2010 39%	2,7	2,2	3,2	3,3	3,6	3,2

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.



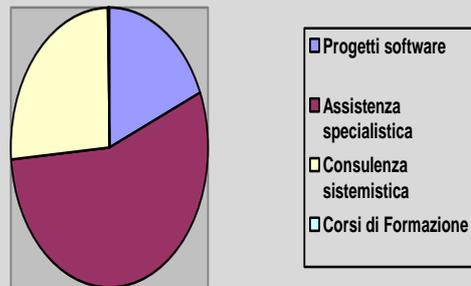
Anno	Corsi Interni		Corsi Esterni		Percentuale Partecipanti su tot. dip.
	N. Corsi	N. Part.	N. Corsi	N. Part.	
2008	2	5	9	23	15,5% 24 dip
2009	3	14	5	26	17,6% 27 dip
2010	5	6	4	11	11,5% 17 dip

Obiettivo 2011	Aggiornamento delle competenze dei propri dipendenti. Formazione sui temi della Responsabilità Sociale.
Indicatore	Formazione
Azione	Iscrizioni a nuovi corsi di formazione per i tecnici. Diffusione della Responsabilità Sociale per tutti i dipendenti attraverso 1 incontro dedicato all'anno
Tempo	Dicembre 2011
Responsabile	Direzione Centrale Responsabile SA8000
Target	Almeno 10 corsi di formazione Almeno 20% del personale

STAKEHOLDER: “CLIENTI”

RIPARTIZIONE FATTURATO

Il grafico rappresenta la ripartizione del fatturato dell'anno 2011 tra le principali linee di business ovvero:



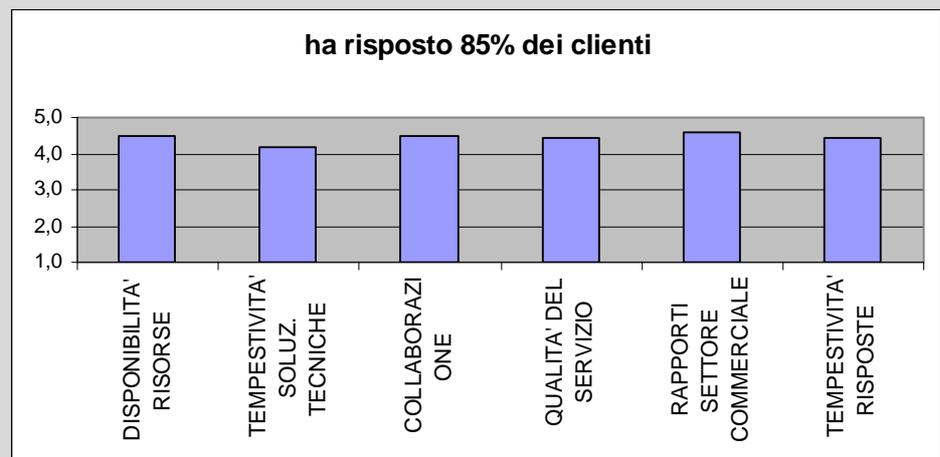
Anno	Progetti Software	Assistenza Specialistica	Consulenza Sistemistica	Corsi di Formazione
2008	18,7%	55%	26%	0,3%
2009	17,7%	56,7%	25,5%	0,1%
2010	39,8%	34,8%	24,7%	0,7%

SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

Il questionario rivolto ai clienti richiede il livello di soddisfazione sull'operato della Neatec relativamente a:

- A) Disponibilità delle risorse NEATEC
- B) Tempestività nella risoluzione dei problemi
- C) Grado di collaborazione delle risorse NEATEC
- D) Qualità del servizio NEATEC
- E) Rapporti con il settore commerciale
- F) Tempestività nel rispondere alle richieste

Il grafico, che rappresenta la media dei valori rilevati nel 2010, è calcolato sull'85% dei clienti che ha compilato il questionario.

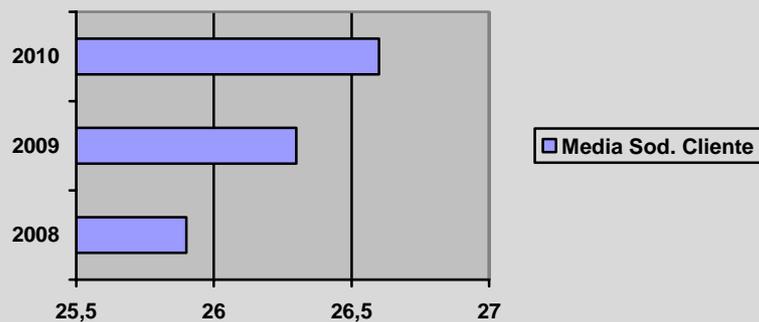


5:Eccellente 4:Buono 3:Normale 2: Mediocre 1:Scarso

Anno	Disponibilità	Tempest. Tecnica	Collaborazione	Qualità del servizio	Settore Commerciale	Tempestività risposte
2008	4,4	4,2	4,4	4,2	4,6	4,2
2009	4,6	4,2	4,5	4,2	4,5	4,3
2010	4,5	4,2	4,5	4,4	4,6	4,4

SODDISFAZIONE MEDIA DEI CLIENTI

Il grafico, che rappresenta la somma dei valori medi rilevati nel triennio precedente, è calcolato sul campione clienti che ha compilato il questionario.



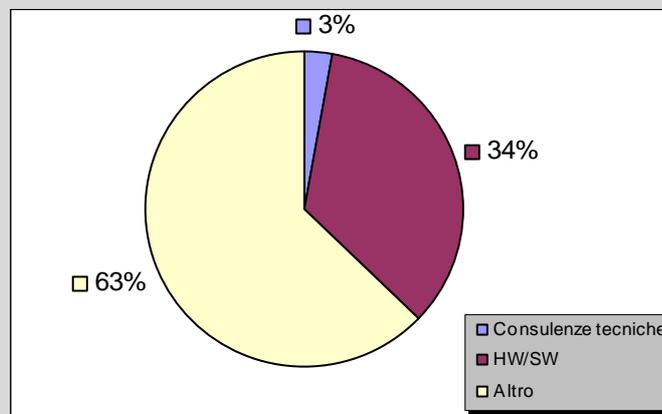
ANNO	Questionari pervenuti	Media dei valori rilevati
2008	20	25,9
2009	17	26,3
2010	13	26,6

Obiettivo 2010	Mantenere/migliorare la soddisfazione dei clienti
Indicatore	Soddisfazione dei clienti
Azione	Erogare servizi informatici rispettando le norme internazionali Etiche e di Qualità Nuova indagine sulla soddisfazione dei clienti
Tempo	Dicembre 2011
Responsabile	Direzione Commerciale
Target	Media dei valori rilevati ≥ 25

STAKEHOLDER: “FORNITORI”

RIPARTIZIONE FORNITORI

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



Consulenti tecnici	Fornitori di Hardware/Software	Altro
1	12	22

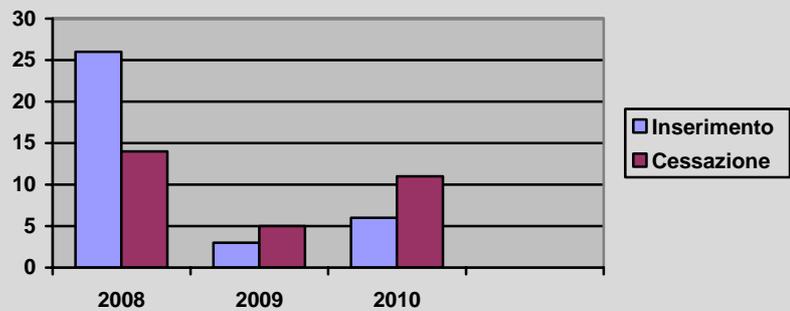
Obiettivo 2011	Sensibilizzazione Responsabilità Sociale
Indicatore	Certificazioni Fornitori Qualificati
Azione	Invio Note informative, Questionario SA8000 e Norma SA8000
Tempo	Dicembre 2011
Responsabile	Ufficio Acquisti
Target	Risposta Questionario > 30% dei fornitori Dichiarazione di adesione alla SA8000 > 80% dei fornitori

STAKEHOLDER: “ISTITUZIONI”

POLITICHE OCCUPAZIONALI

INSERIMENTO - CESSAZIONE

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



Anno	Inserimento	Cessazione
2008	26	14
2009	3	5
2010	6	11

Obiettivo 2011	Incremento del livello occupazionale dell'azienda
Indicatore	Politiche occupazionali
Azione	Assunzioni a tempo indeterminato nelle varie sedi
Tempo	Dicembre 2011
Responsabile	Direzione del Personale
Target	Assunzioni ≥ 1

STAKEHOLDER: “COMUNITA”

Iniziative sociali 2010 - 11

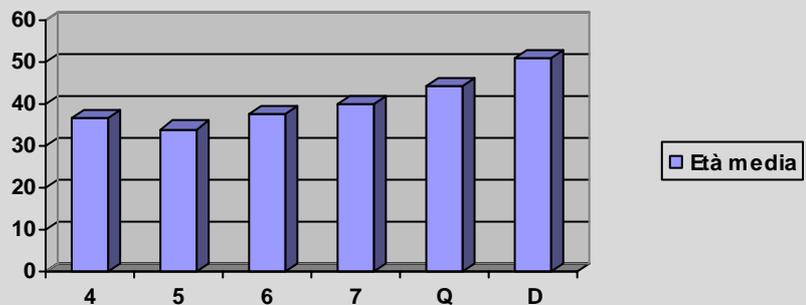
Anno 2010	Anno 2011
Bigliettini augurali UNICEF	Bigliettini augurali
Aggiornamento Certificazione SA8000 alla versione 2008	Mantenimento Certificazione SA8000:2008
Adozioni a distanza	Adozioni a distanza
Iniziative umanitarie	Iniziative umanitarie
Donazione Telethon	Donazione Telethon

REQUISITO: “LAVORO INFANTILE”

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	36,67
5	34,03
6	37,68
7	40
Q	44,18
D	50,88
Media Aziendale	38,01

Obiettivo 2011	Non utilizzo di lavoro infantile e mantenimento degli attuali indicatori di riferimento. L'Azienda, qualora accertasse l'utilizzo di lavoro infantile, procederà ad attuare tutto quanto previsto dalla procedura "Lavoro infantile"
Indicatore	Composizione organico dell'azienda per fasce d'età (vedi grafici sopra riportati)
Azione	Nessuna assunzione di dipendenti con età inferiore ai 18 anni.
Tempo	Dicembre 2011
Responsabile	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Target	Nessuna assunzione di minorenni

REQUISITO: "LAVORO OBBLIGATO"

PERMESSI

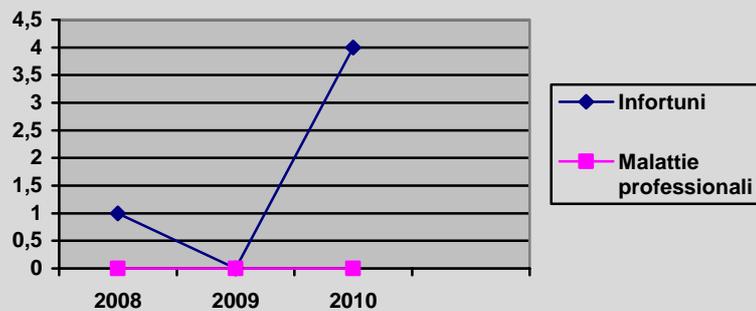
La Neatec consente ai lavoratori di usufruire di diversi tipi di permessi retribuiti. Di seguito si riporta una tabella esemplificativa.

Anno	Dipendenti in permesso legge 104	Dipendenti in permesso studio	Permesso allattamento	Dipendenti in maternità
2008	7	6	9	5
2009	8	6	5	4
2010	6	3	5	5

REQUISITO: “SALUTE E SICUREZZA”

SALUTE E SICUREZZA

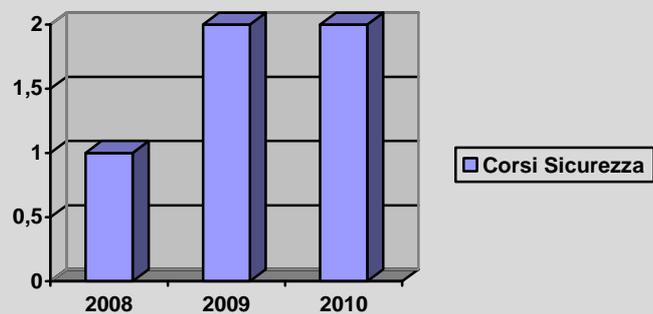
L'azienda registra e tiene monitorati tutti gli infortuni e le malattie professionali dei propri lavoratori. Dalla visione del registro infortuni non sono emerse osservazioni per le quali dover prevedere l'adozione di specifiche misure di sicurezza. Negli ultimi anni non sono stati riconosciuti episodi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



Anno	Infortuni	Malattie Professionali
2008	1	0
2009	0	0
2010	4 (tutti in itinere)	0

FORMAZIONE SALUTE E SICUREZZA

L'azienda assicura a tutto il personale efficaci istruzioni sulla salute e sicurezza tramite vari strumenti: corsi di formazione, documentazioni presenti sul portale e confronto con i rappresentanti Sa8000 dell'azienda.



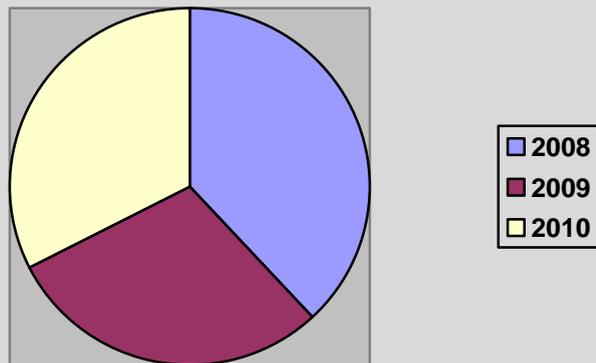
Anno	Corsi sulla Sicurezza
2008	1
2009	2
2010	2

Obiettivo 2011	Miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti
Indicatore	Salute e Sicurezza
Azione	Controllo degli ambienti di lavoro
Tempo	Dicembre 2011
Responsabile	Responsabile della Sicurezza
Target	Nessuna malattia professionale. < = 2 % infortuni sul lavoro. < = 4 % infortuni in itinere.

REQUISITO: “LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA”

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.



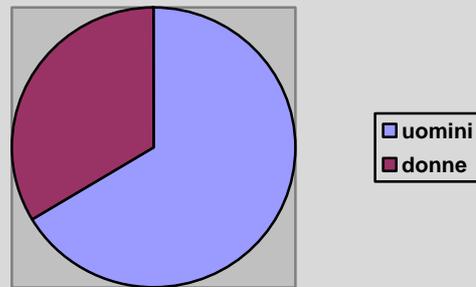
Anno	% iscritti sindacato	Ore assemblea		Ore di sciopero	Ore permesso sindacale RSU	
		Retribuita	Non retribuita		Ord.	Diret
2008	13,5%	33,25	0	32	5	64
2009	10,5%	198,75	0	64	14,75	72
2010	11,5	123	0	8	6,50	40

REQUISITO: “DISCRIMINAZIONE”

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.

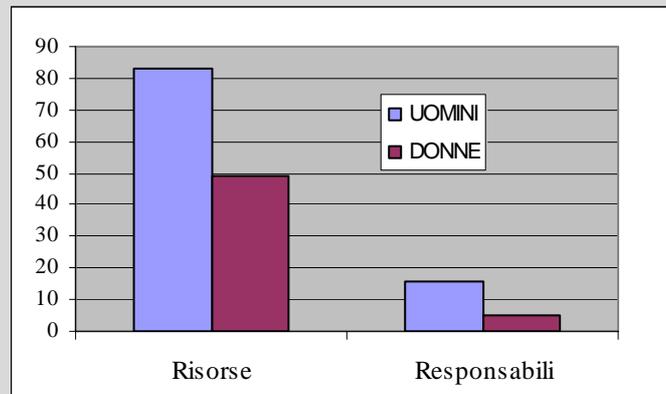


Sesso	Risorse
Uomini	97
Donne	51
Totale	148

PARI OPPORTUNITÀ

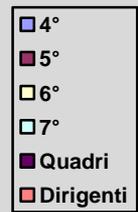
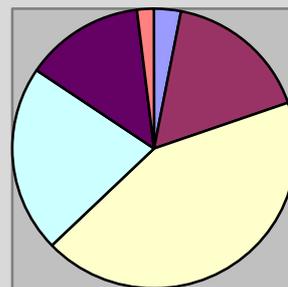
UOMINI - DONNE

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



Sesso	Risorse	Responsabili
Uomini	81	16
Donne	46	5
Totale	127	21

PARI OPPORTUNITÀ

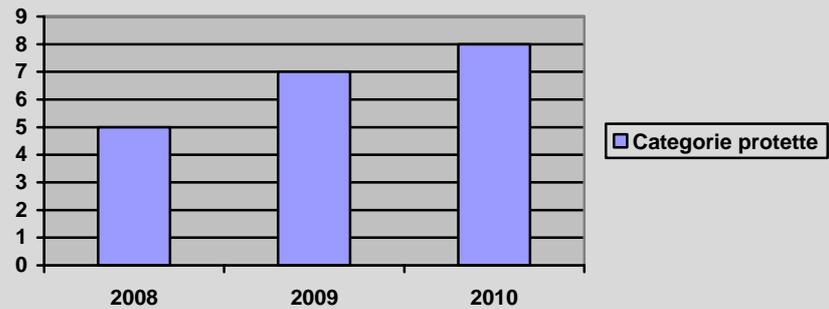


Come evidenziato nella tabella non esiste discriminazione nei riguardi delle donne.

Sesso	4°	5°	6°	7°	Quadri	Dirigenti	% su 148 dip.
Uomini	3	16	42	21	13	2	65,5
Donne	2	13	27	6	3	0	34,5
Totale	5	29	69	27	16	2	100%

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIE PROTETTE/DISABILI



L'indicatore mira a descrivere la composizione del personale che rappresenta la realtà Aziendale.

Anno	Numero di dipendenti	Categorie Protette/Disabili
2008	5	
2009	7	
2010	8	

Obiettivo 2011	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 2011
Responsabile	Responsabile del Personale
Target	Mantenimento dell'attuale situazione

REQUISITO: “PRATICHE DISCIPLINARI”

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

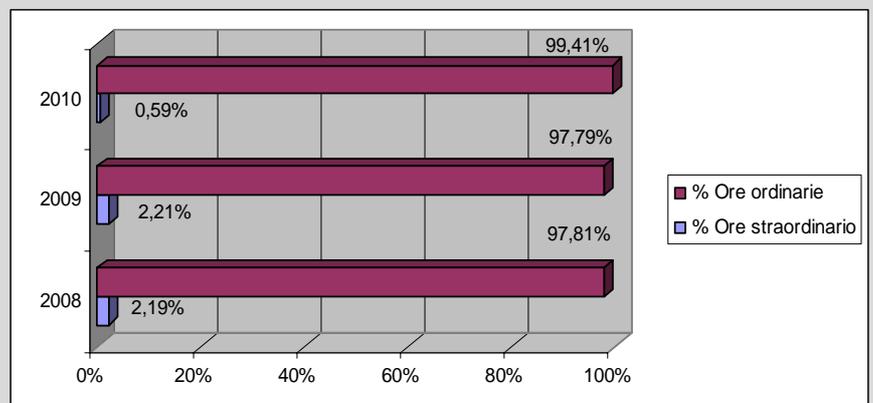
I provvedimenti disciplinari sono presi solo in casi estremi (casi previsti dal C.C.N.L. del settore Metalmeccanici Industria)

Anno	Richiami scritti	Multe	Sospensioni	Vertenze sindacali	Licenziamenti	
					Giusta causa	Giustificato motivo
2008	0	0	0	0	1	0
2009	0	0	0	0	0	0
2010	0	0	0	0	0	1

REQUISITO: “ORARIO DI LAVORO”

ANDAMENTO ORE LAVORATE

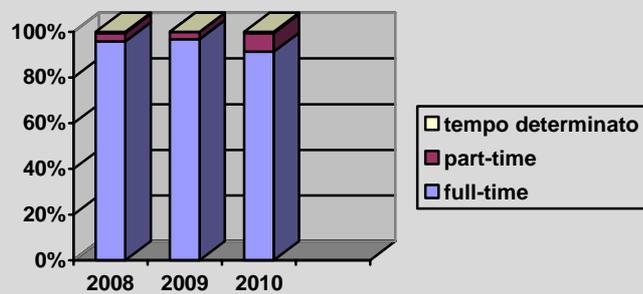
Dal grafico si evince che le ore di straordinario sono diminuite nel 2010



Anno	Ore Ordinarie	Ore di straordinario
2008	234884,5	5256,75
2009	237037,7	5359,75
2010	237846,5	1416

REQUISITO: “RETRIBUZIONE”

TIPOLOGIA CONTRATTO



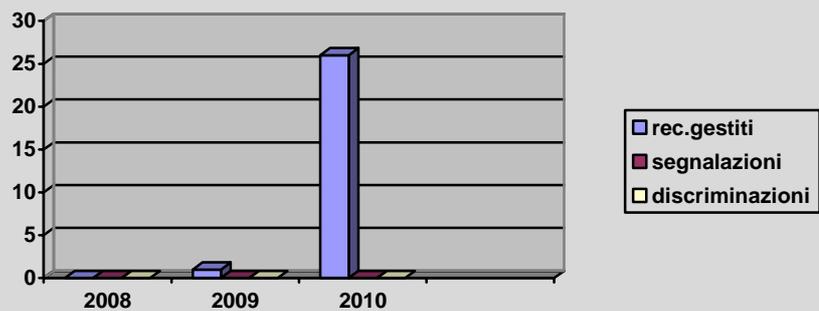
Anno	C. tempo determinato	Part Time	Full Time
2008	1	6	149
2009	0	5	148
2010	1	12	135

Obiettivo 2011	Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento.
Indicatore	Distribuzione del personale per livello di retribuzione
Azione	Elargire tutte le indennità retributive come previsto dalla legislazione
Tempo	Dicembre 2011
Responsabile	Direzione Resp. SA8000
Target	Retribuzione secondo quanto previsto dal CCNL

REQUISITO: “SISTEMA DI GESTIONE”

GESTIONE RECLAMI

A garanzia della libertà di opinione dei lavoratori è consentito inoltrare i reclami in forma anonima anche direttamente all'organismo di certificazione (Reclamo Esterno). Abbiamo aggiunto come indicatore il numero di reclami relativi alla discriminazione o al lavoro obbligato o all'orario di lavoro (conformemente alle versione SA8000:2008). Dal prossimo anno distingueremo tra reclami SA8000 e segnalazioni.



Anno	Tipologia (interni/ esterni/ gestiti/ non gestiti)	Numero Reclami		Discriminazione Lavoro Obbligato Orario di lavoro
		Reclami	Segnalazioni	
2008	Interni	0	n.a.	0
2009	Interni	1	n.a.	0
2010	Interni	26	n.a.	0