

SA8000 IN WEBKORNER

LAVORO INFANTILE

Webkorner si impegna a non utilizzare né a favorire l'utilizzo di manodopera infantile e minorile.

L'azienda, ritenendo la tutela dei minori di assoluta priorità, ha comunque definito una procedura di comportamento da applicarsi ogni qualvolta ci sia la possibilità di collaborazione con un minore all'interno dell'azienda, o venga rilevata l'esistenza di lavoro infantile o minorile presso i fornitori di Webkorner. La procedura prevede a seconda dei casi il ricorso ai Servizi Sociali, la verifica che i giovani lavoratori svolgano attività adatte per la loro età e non siano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, e la promozione della loro educazione nel rispetto di quanto previsto dallo standard SA8000.

Tutto il personale impiegato in Webkorner è maggiorenne.

LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro svolto dal personale impiegato è volontario. I lavoratori Webkorner non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Le uniche forme di prestito effettuate dall'azienda verso i propri dipendenti corrispondono ad un anticipo dello stipendio o del trattamento di fine rapporto (TFR), sempre nel rispetto delle leggi cogenti.

Il personale, al momento della assunzione viene informato dei propri diritti e doveri in quanto lavoratore e, ovviamente, non vengono fatti firmare fogli di dimissioni in bianco

SALUTE E SICUREZZA

Webkorner si adopera per garantire un ambiente di lavoro salubre e che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo.

In conformità a quanto prescritto dalla normativa cogenti (D.lgs. 81/08, T.U. - Salute e sicurezza sul lavoro) è stato redatto un documento nel quale viene riportata la valutazione dei rischi presenti in azienda e gli adempimenti da svolgere per evitare o fronteggiare eventuali rischi alla salute e sicurezza del personale.

E' stato elaborato anche un apposito Piano di Controllo e Gestione delle Emergenze.

E' stato predisposto dal medico competente nominato dalla stessa azienda un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari per singola mansione.

I lavoratori sono dotati dei DPI e di ogni altro dispositivo utile e necessario alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sono adeguatamente formati e informati sui rischi derivanti dal lavoro, sulle norme antinfortunistiche e su tutte le procedure atte alla prevenzione previste dal Piano di Sicurezza aziendale.

Le esigenze infrastrutturali e inerenti l'ambiente di lavoro vengono rilevate dalla Direzione direttamente, tramite segnalazioni del personale interno, particolari richieste dei clienti o indicazioni da parte di organi competenti. Valutate le esigenze emerse, gli interventi vengono attuati tenendo conto delle priorità evidenziate e coordinati dalla Direzione.

L'Azienda inoltre garantisce la disponibilità gratuita di acqua potabile e di servizi igienici in numero sufficiente rispetto la forza di lavoro occupata e separati per sesso (5 bagni per 19 dipendenti e 4 collaboratori): la pulizia dei bagni è affidata al personale addetto, esterno all'Azienda.

Non sono presenti nè una mensa aziendale né dormitori.

Ogni azione sviluppata per la Sicurezza è adeguatamente documentata.

Il numero di infortuni nel 2008 e 2009 è stato pari a 0 e tale rimane l'obiettivo per il 2010.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

In Webkornet non vi è la presenza di rappresentanze sindacali; lo stretto contatto tra direzione e dipendenti ha sempre garantito la possibilità di confrontarsi, di analizzare e affrontare efficacemente l'emergere di eventuali problemi nel pieno rispetto delle parti e senza che questo potesse generare qualsiasi forma di discriminazione.

L'azienda comunque rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

Nel rispetto della normativa vigente e di quanto espresso nel contratto collettivo di riferimento, vengono comunque garantiti ai lavoratori gli spazi (sala riunioni) e il tempo (durante l'orario di lavoro) necessari a permettere ai dipendenti di discutere di problematiche lavorative.

DISCRIMINAZIONE

La Direzione Webkornet, coerentemente a quanto indicato nella propria politica generale, si impegna al pieno rispetto dei propri dipendenti e a non attuare o favorire alcuna forma di

discriminazione basata su età, sesso, nazionalità, razza, ceto, religione, invalidità, appartenenza sindacale, affiliazione politica e orientamento sessuale durante l'intero rapporto di lavoro, dal momento dell'assunzione fino al termine dello stesso.

La ricerca di personale viene effettuata attraverso attività di passaparola, la consultazione di CV ricevuti, liste di collocamento e annunci via internet, o altri mezzi di comunicazione.

Nel pieno rispetto del principio di uguaglianza e del divieto di ogni forma di discriminazione, vengono esaminate tutte le domande pervenute. Tra tutte le richieste raccolte si scelgono le più adatte per la posizione ricercata e si incontrano le persone disponibili. I colloqui vengono tenuti da una o più figure direzionali a seconda della funzione per la quale è effettuata la ricerca, salva successiva approvazione da parte del Presidente Webkorker.

Durante le visite mediche ivi indicate, ci si limita a constatare l'assenza di impedimenti a svolgere l'attività lavorativa: non vengono quindi richiesti controlli diversi da quelli previsti dalla legge, né, ovviamente, vengono fatti firmare fogli di dimissioni in bianco.

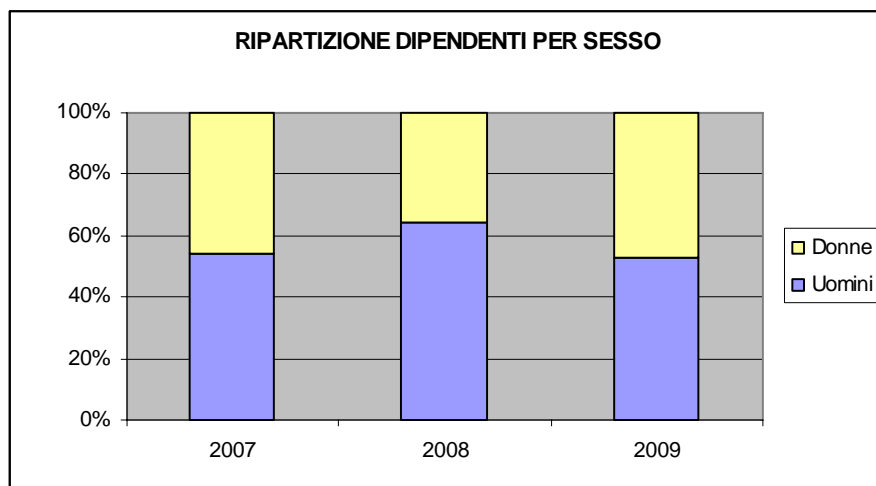
L'accesso alla formazione viene garantito in ugual modo a tutti i lavoratori, secondo le necessità che potranno emergere di volta in volta in azienda

Anche nella assegnazione dei giorni di ferie è garantita parità di trattamento.

Gli unici criteri distintivi sono l'impegno e il criterio meritocratico.

Il numero dei dipendenti, negli ultimi anni è stato:

Anno	N. dipendenti	Uomini	Donne
2007	13	7	6
2008	14	9	5
2009	17	9	8



considerando anche i collaboratori a progetto e con partita IVA aventi rapporti preferenziali con Webkorer:

Anno	N. dipendenti	Uomini	Donne
2007	30	19	11
2008	29	21	8
2009	33	22	11

PRATICHE DISCIPLINARI

L'attuazione di procedure disciplinari in azienda è strettamente conforme a quanto prescritto dal contratto collettivo applicato: i richiami effettuati possono essere verbali e scritti, a seconda del numero e della gravità degli stessi. Non esistono dunque codici disciplinari interni e per l'attuazione di procedure disciplinari si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Tutti i lavoratori sono a conoscenza del codice disciplinare applicato e delle modalità per impugnare un eventuale richiamo disciplinare.

Negli ultimi tre anni in Webkorer non è stato effettuato alcun richiamo disciplinare.

ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE

L'orario di lavoro e la retribuzione sono definiti dal CCNL Commercio e Terziario Confcommercio. Le condizioni contrattuali sono rese note a tutti i dipendenti e una copia del contratto collettivo nazionale e dei minimi tabellari applicati sono a disposizione del personale.

Il ricorso a straordinario viene fatto quindi nei termini di legge: lo stesso ha carattere saltuario o eccezionale, è volontario e viene pagato con percentuali aggiuntive differenti a seconda di quando viene prestato e calcolato sulla base di accordi tra le parti, sempre nel rispetto di quanto indicato nel contratto collettivo applicato.

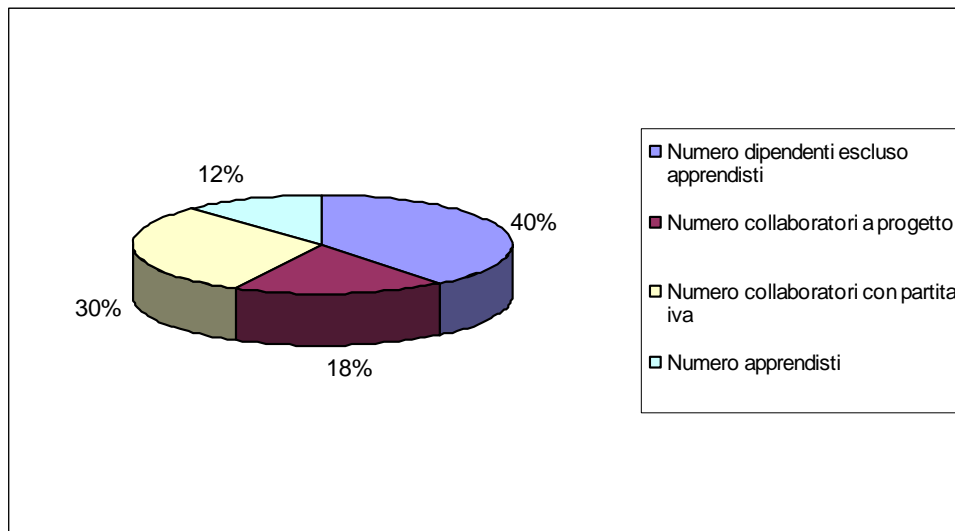
Webkorer effettua un monitoraggio continuo al fine di assicurarsi che le ore di straordinario rimangano entro i limiti previsti dalla legge.

Al fine di garantirsi un'adeguata flessibilità, elemento decisivo per le sorti di una piccola impresa, Webkorer ha deciso di ricorrere a forme di contratto di "collaborazione a progetto" nei

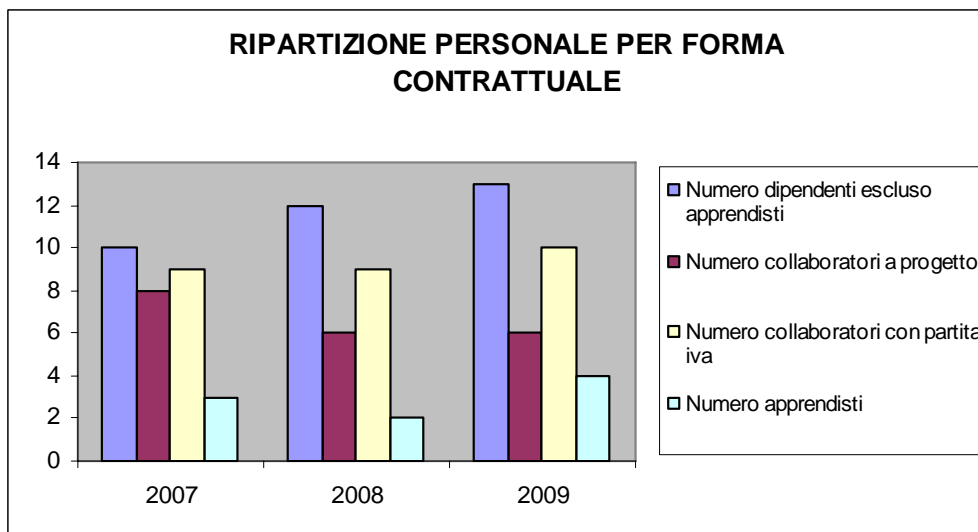
casi in cui l'attività del neoassunto sia da collegarsi a clienti con contratti a termine o a settori caratterizzati da grande incertezza di sviluppo.

La retribuzione minima mensile corrisponde a quanto illustrato nelle tabelle presenti nel CCNL di riferimento. Possono inoltre essere previsti dalla Direzione premi e benefit per tutti i dipendenti in base a criteri meritocratici.

La ripartizione dei dipendenti per tipo di contratto nel 2009 è la seguente:



Negli ultimi tre anni:



Obiettivo per il 2010 è mantenere un numero di dipendenti (compreso gli apprendisti) non inferiore al 40%.

SISTEMA DI GESTIONE

Webkorner ha ottenuto la certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale, in conformità ai requisiti indicati dallo standard SA8000, nell'aprile del 2005.

Periodicamente l'intero sistema viene monitorato al fine di verificarne la sua continua efficacia e in ottica di miglioramento continuo.

Tutto il personale viene periodicamente formato sulle politiche aziendali, sui contenuti dello standard SA8000 e sugli strumenti a disposizione per la gestione del sistema al fine mantenere alto il livello di consapevolezza e di partecipazione sui temi trattati; inoltre, sempre nell'ottica di coinvolgere il personale e di poter avere delle segnalazioni in merito agli aspetti ritenuti importanti è stata messa a disposizione una cassetta dei suggerimenti per comunicazioni in forma anonima e ogni anno viene distribuito un questionario per la rilevazione anonima del livello di soddisfazione interna.

Il tasso di risposta al questionario distribuito nell'aprile 2010 è stato del 87% e in una scala da 1 a 10 il voto medio ricevuto è stato di 7,70, ritenuto soddisfacente.

In linea con le indicazioni pervenute dall'indagine di soddisfazione interna si proseguirà nella sensibilizzazione delle varie funzioni aziendali circa la visione per processi e verranno predisposte a breve delle sessioni informative per approfondire tematiche riguardanti la sicurezza e la conoscenza del contratto collettivo applicato.

L'obiettivo per la prossima indagine è di migliorare entrambi i valori riportati.

Riguardo al processo di coinvolgimento dei fornitori, Webkorner ha avviato un iter che prevede una prima attività di informazione e di sensibilizzazione, la richiesta di informazioni, anche tramite invio di questionari, sull'applicazione di quanto previsto dallo standard SA8000, la richiesta di adesione formale ai requisiti indicati nel medesimo standard, la valutazione del fornitore e il monitoraggio periodico con eventuale richiesta di piani di miglioramento.

Fino al 2009, con riferimento all'attività svolta con i fornitori ritenuti più critici, il 62% degli stessi ha inviato informazioni sulla propria azienda rispondendo ai questionari ricevuti e il 29% ha aderito formalmente ai requisiti dello standard SA8000.

