



FKV S.r.l. (FKV)

Bilancio Sociale 2016

Versione: 1.0

Data: 21.02.2017

Sommario

1	FKV	3
1.1	<i>I valori aziendali</i>	4
1.2	<i>Storia aziendale</i>	4
1.3	<i>I servizi offerti</i>	4
1.4	<i>Organigramma societario</i>	5
1.5	<i>Certificazioni aziendali</i>	6
2	SCOPO DEL BILANCIO SA8000	6
3	APPROCCIO ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	7
4	RIFERIMENTI NORMATIVI	8
5	POLITICA AZIENDALE	11
6	LE POLITICHE SPECIFICHE SU SA 8000	14
7	RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDER	15
7.1	<i>Le modalità di comunicazione con gli stakeholder</i>	16
7.2	<i>I fornitori</i>	17
8	RAPPORTO CON I LAVORATORI	19
8.1	<i>La demografia aziendale</i>	19
8.2	<i>I carichi di lavoro</i>	24
8.3	<i>La formazione dei dipendenti</i>	26
8.4	<i>Il sistema d'incentivazione e i premi</i>	28
8.5	<i>La comunicazione interna</i>	30
8.6	<i>La sicurezza</i>	32
9	PROSPETTIVE AZIENDALI	33

1 FKV

FKV inizia la propria attività nel 1974, come distributore per l'Italia di strumentazione scientifica per analisi di laboratorio nel settore siderurgico. Con il tempo, sceglie di allargare l'offerta dei prodotti verso altre tipologie di industria.

Oggi FKV Srl è una delle aziende di distribuzione leader in Italia, copre i principali settori industriali della realtà italiana, estendendo la propria attività anche all'estero, grazie alla collaborazione con grossi gruppi multinazionali presenti sul territorio italiano. La trentennale esperienza permette di seguire con successo l'evoluzione dei laboratori, acquisendo man mano nuove rappresentanze per poter soddisfare le esigenze dei clienti.

Nel 2006 FKV si è trasferita in una nuova e più ampia sede con una superficie di 1.000 mq occupati da uffici e laboratori e 600 mq adibiti a magazzino ed uffici spedizione.

Nella sede sono stati allestiti laboratori idonei alla dimostrazione delle principali apparecchiature presenti nel nostro portafoglio prodotti. Il primo laboratorio è destinato alla preparazione dei campioni ed è attrezzato con una serie di frantoi, trituratori, mulini di vario tipo e setacciatori, granulometri laser e sistemi per lo studio della stabilità. Un secondo laboratorio è dedicato alla mineralizzazione a microonde e all'analisi in spettrometria di metalli presenti in campioni liquidi e solidi. Un terzo laboratorio di circa 100 mq alloggia le automazioni, robotiche e non, realizzate da FKV per rendere automatici determinati processi di preparazione e di analisi normalmente svolti da operatore.

Nella sede vi è inoltre un auditorium in grado di accogliere fino a 50 ospiti ed attrezzato con i più aggiornati sistemi audiovisivi per lo svolgimento delle attività di formazione interna, per i seminari e le giornate di studio rivolti ad utilizzatori e potenziali clienti.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	3 di 33

1.1 I valori aziendali

L'obiettivo di FKV è quello di creare una PARTNERSHIP forte con i clienti dando valore alle seguenti attitudini:

- Dare fiducia
- Dare valore alla collaborazione
- Creare rapporti consolidati
- Ascoltare le richieste
- Capire le necessità
- Realizzare le aspettative

Questo lo si realizza dando valore al contatto umano, grazie ad agenti preparati, personale disponibile, attento e competente e una sede aziendale accogliente e aperta agli ospiti.

1.2 Storia aziendale

1974	Inizio dell'attività come distributore di strumenti
1997	Ottenimento della certificazione ISO 9001
2006	Trasferimento nella nuova sede, migliorate le possibilità di interazione con clienti e fornitori
2013	FKV si certifica ISO 14001 e OHSAS 18001
2014	FKV si certifica SA 8000
2015	Implementa un Modello Organizzativo ex. 231/01

1.3 I servizi offerti

FKV distribuisce apparecchiature e strumentazione di analisi per diverse applicazioni, ed in particolare:

- Analisi chimiche
- Preparazione materiali
- Caratterizzazione minerali
- Analizzatori portatili

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	4 di 33

- Accessori da laboratorio
- Automazione

Le apparecchiature possono essere utilizzate in molti settori, tra cui si hanno particolare importanza i seguenti:

- Alimentare
- Ambiente
- Cementi e Minerario
- Chimico
- Energetico
- Farmaceutico
- Gomma
- Metallurgico
- Polimeri

1.4 Organigramma societario

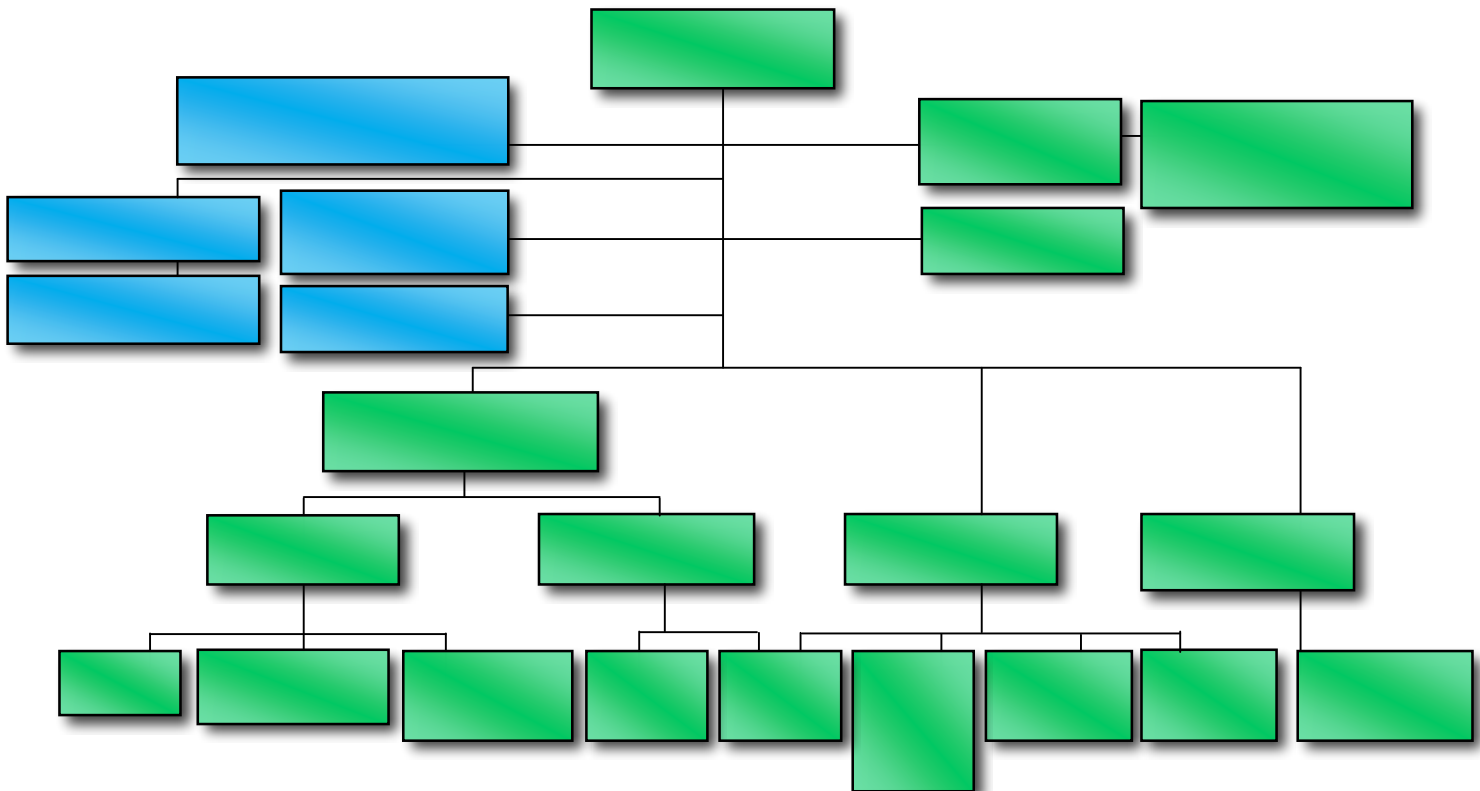


Figura 1 - Organigramma societario di FKV

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	5 di 33

1.5 Certificazioni aziendali

FKV è un'azienda che mette i rapporti umani alla base del suo modo di fare business. Questa attitudine ha voluto fosse riconosciuta e riconoscibile, per questo ha puntato all'ottenimento di una serie di certificazioni internazionali.

Qualità (ISO 9001): a testimonianza dell'attenzione verso i clienti, le loro necessità e le loro aspettative.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (OHSAS 18001): che dimostra l'attenzione verso i lavoratori, che sono un valore per l'azienda.

Ambiente (ISO 14001): risultato di un lavoro di attenzione verso la comunità dove l'azienda è inserita e in generale verso la società

SA 8000 Social Accountability: una norma che porta l'azienda a mettere al centro di un processo di monitoraggio e miglioramento i diritti e il benessere dei lavoratori in azienda

Partner per questi processi è **SGS Italia Spa**, ente di certificazione accreditato e riconosciuto a livello mondiale.

L'anno 2015 ha visto l'implementazione di un sistema di gestione e controllo conforme alla norma **D.lgs 231/01** con la redazione del relativo Codice Etico. Tale sistema prevede l'implementazione di un modello di gestione e controllo volto a garantire la trasparenza nei rapporti contrattuali, amministrativi e legali con le istituzioni, le aziende e le persone.

Nel 2016 l'azienda ha inoltre adeguato il proprio sistema di gestione ambientale alla nuova norma ISO 14001:2015.

2 SCOPO DEL BILANCIO SA8000

Il presente documento è stato realizzato da FKV nell'ambito del processo previsto dal proprio Sistema di gestione Aziendale che integra la certificazione sulla Responsabilità sociale.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	6 di 33

Il documento si prefigge di assolvere al bisogno di informazione e trasparenza nei confronti degli stakeholder interni ed esterni all'azienda allo scopo di:

- rendere nota agli stakeholder di impresa la politica aziendale in particolare sui temi della responsabilità sociale di FKV;
- permettere una maggiore conoscenza degli impegni che FKV si assume adeguandosi allo standard SA8000;
- consentire al management di impresa di utilizzare il bilancio in fase di analisi e riesame del sistema al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dichiarati;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

Il Bilancio SA 8000 è emesso dal Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale, approvato dalla Direzione e sottoscritto dal Responsabile SA 8000 dei Lavoratori.

Il Bilancio viene reso disponibile agli stakeholder attraverso l'invio di mail informativa e pubblicazione sul sito internet aziendale.

3 APPROCCIO ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Come detto FKV punta su personale motivato per dare corpo ai valori dell'azienda. Il personale è motivato solo se lavora in un ambiente che lo fa star bene.

Consapevoli di ciò FKV ha intrapreso un percorso che prima l'ha portata a definire una organizzazione riconoscibile e stabile con il sistema di gestione per la qualità, quindi a rivolgere il suo interesse sul benessere delle persone (sia dei lavoratori che della comunità) con l'integrazione sull'esistente dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza e per l'ambiente.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	7 di 33

Culmine di questo progetto l’inserimento nel sistema di gestione aziendale dell’attenzione rivolta a “tutto tondo” verso i lavoratori (di FKV e di tutta la sua filiera) con l’introduzione del sistema SA 8000.

Anche questo ultimo passo, come è sempre stato, prevede (e ha già previsto) il coinvolgimento dei lavoratori che, per esempio, hanno già eletto un proprio rappresentante ed hanno già avuto (da un anno) un documento di politica aziendale che affronta questi temi.

Queste prime fasi di sviluppo del sistema hanno previsto un’attenta analisi dei processi interni, del sistema di gestione del personale, della formazione, della gestione della sicurezza in azienda.

La Direzione ha promosso una serie di attività di sensibilizzazione e formazione del personale mirate al massimo coinvolgimento di tutti i collaboratori e ora mira a coinvolgere gradualmente i propri fornitori e i propri partner.

FKV è d’altro canto consapevole della difficoltà di tenere sotto controllo l’intera catena di fornitura ed ha quindi previsto un programma di monitoraggio graduale che possa comunque essere efficace ai fini della conformità alla norma.

Le attività di monitoraggio e di sviluppo del sistema sono costantemente tenute sotto controllo per intervenire nelle aree in cui possono essere rilevate maggiori criticità o problematiche; a tal proposito è già implementata la serie di indicatori numerici prevista dal sistema di gestione aziendale in modo da monitorare le performance aziendali anche in tema di responsabilità sociale (oltre che di qualità, ambiente e sicurezza).

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

Le normative alle quali è stato fatto riferimento per la stesura del presente documento ed in generale per il sistema di gestione per la responsabilità sociale sono le seguenti:

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	8 di 33

- ILO Convenzione 1 (Orario di Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'Orario di Lavoro)
- ILO Convenzioni 29 (Lavoro Forzato) e 105 (Abolizione del Lavoro Forzato)
- ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione)
- ILO Convenzione 98 (Diritto alla Organizzazione e Contrattazione Collettiva)
- ILO Convenzioni 100 (Parità di retribuzione, per uguale impiego, tra lavoratori di genere maschile e femminile e 111 (Discriminazione – Impiego e Professione)
- ILO Convenzione 102 (Standard Minimi – Sicurezza Sociale)
- ILO Convenzione 131 (Fissare il salario minimo)
- ILO Convenzione 135 (Convenzione sui Rappresentanti dei Lavoratori)
- ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili)
- ILO Convenzione 169 (Gruppi Indigeni e Tribali)
- ILO Convenzione 177 (Lavoro a Domicilio)
- ILO Convenzione 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- ILO Convenzione 183 (Protezione della Maternità)
- ILO Norme di Comportamento riguardo HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
- Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione Razziale
- **Contratto Collettivo Nazionale del terziario e dei servizi**

Inoltre, FKV ha tenuto conto anche della Normativa e della Legislazione vigente in materia di lavoro, previdenza, sicurezza ed assistenza sociale.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	9 di 33

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	10 di 33

5 POLITICA AZIENDALE

La Direzione di FKV Srl a seguito di un percorso di costante miglioramento aziendale, ha adottato un sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi rispettivamente delle norme UNI EN ISO 9001:2008, **UNI EN ISO 14001:2015** e degli standard OHSAS 18001:2007 e SA 8000.

Contestualmente FKV Srl si sta dotando di un proprio Codice etico ai sensi del D.Lgs. 231.

E' specifica volontà di FKV di operare nel massimo rispetto della sicurezza e della salute dei propri dipendenti e di qualunque altra persona possa essere coinvolta dalle attività svolte nel proprio insediamento.

La FKV Srl é concorde nel credere che l'unica via per lo sviluppo e il benessere della società sia quello di uno sviluppo "sostenibile" nel rispetto dell'Ambiente.

Inoltre FKV ritiene che l'introduzione dell'etica nei processi aziendali sia un fattore chiave per lo sviluppo della qualità e della competitività aziendale nel rispetto delle leggi e dei valori morali. Nell'epoca della rete globale e dei social network, FKV ritiene di grande importanza i rapporti personali diretti che continuano ad essere fondamentali per costruire e consolidare il rapporto di fiducia e collaborazione con i nostri Clienti ed con il nostro Personale.

Il Cliente rappresenta il bene più prezioso dell'Azienda e, di conseguenza, il suo mantenimento, la sua soddisfazione ed i buoni rapporti con esso vanno perseguiti con costanza, attenzione e rispetto sempre maggiori.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	11 di 33

Tale impegno è volto al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. Essere un punto di riferimento per il cliente sia per la qualità dei nostri prodotti e servizi sia per la professionalità, disponibilità e competenza del personale
2. Misurare costantemente la soddisfazione del cliente
3. Mettersi a disposizione del Cliente per capirne i bisogni e risolvere assieme a loro i problemi; creando un legame solido basato sulla fiducia, sull'affidabilità e prontezza di risposta.
4. controllo e, qualora possibile, riduzione del rischio di incidenti, mancati incidenti e malattie professionali;
5. controllo e riduzione dei comportamenti a rischio di dipendenti e appaltatori;
6. assicurare un ambiente di lavoro salubre, sicuro ed idoneo alle attività da svolgere;
7. puntuale implementazione di ogni nuova prescrizione;
8. adeguatezza dell'attività informativa e formativa dei lavoratori;
9. efficacia della pianificazione della risposta alle Emergenze.
10. valutare e controllare gli effetti delle attività in corso sull'ambiente, con particolare riferimento a:
 - a. ottimizzazione dei consumi di energia elettrica, risorse idriche e consumo carburanti,
 - b. adozione delle misure necessarie per prevenire gli eventi incidentali,
 - c. promuovere e ricercare sempre di più soluzioni che favoriscano il recupero dei rifiuti,
 - d. contenere l'utilizzo di sostanze pericolose,
 - e. valutare la capacità di influenzare tutte le fasi di ciclo di vita dei prodotti.
11. Assoluto rispetto dei diritti dei lavoratori e sensibilità al contributo delle altre parti interessate, che oltre a quanto già detto su sicurezza e ambiente, significa anche:
 - a. assoluta opposizione all'utilizzo di Lavoro infantile
 - b. assoluta opposizione all'impiego di giovani lavoratori per lavori pericolosi
 - c. libertà di associazione e aggregazione per il personale

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	12 di 33

- d. promozione della comunicazione e motivazione del personale
12. Garantire il pieno rispetto della conformità normativa in materia di ambiente e sicurezza in ambienti di lavoro.

La FKV considera il Sistema di Gestione Integrata affiancato all'impegno verso il rispetto dell'etica professionale, uno strumento fondamentale per definire e conseguire tali obiettivi e sostenere questa scelta strategica ed operativa.

A tal fine l'azienda si impegna a:

- rispettare gli accordi, anche verbali ed i tempi di erogazione dei servizi, che dovranno essere considerati punti irrinunciabili per garantire la soddisfazione del Cliente;
- rispettare le norme legislative e le regole cogenti in campo ambientale, di sicurezza e tutte le prescrizioni sottoscritte, determinate a livello internazionale, della U.E. e dell'Italia, in modo da creare una continua progressione verso scelte ecologicamente responsabili;
- tenere costantemente sotto controllo tutti i processi aziendali, gli aspetti ambientali, i prodotti e servizi ricevuti e forniti, tramite attività di monitoraggio e opportuni indicatori e influenzare, ove è possibile, quelle attività eseguite indirettamente tramite fornitori, al fine di ridurre e contenere gli impatti ambientali originati;
- razionalizzare tutti i processi aziendali, inclusi quelli aventi un impatto significativo sull'ambiente e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, tramite l'adozione di procedure adeguate, la formazione dei dipendenti, l'applicazione delle tecnologie dai migliori rapporti costi/benefici;
- promuovere tra i dipendenti di ogni livello un senso di responsabilità verso il rispetto dell'ambiente e delle prescrizioni per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro;

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	13 di 33

- rendere massima la comunicazione e la partecipazione del personale dell'azienda, anche tramite programmi di formazione capaci di sviluppare le attitudini personali;
- garantire la disponibilità e l'efficienza degli equipaggiamenti di protezione previsti e a verificarne l'impiego;
- predisporre misure per garantire che i terzi che lavorano per ns conto applichino norme ambientali e di sicurezza in accordo ai principi di sicurezza e di tutela ambientale dell'azienda;
- garantire totale adesione ai requisiti della norma SA8000; a tutte le leggi applicabili; agli accordi sottoscritti; alle condizioni definite in ambito ILO (International Labour Organization); alla Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo; alla Convenzione ONU sui Diritti del Bambino; alle convenzioni delle Nazioni Unite contro ogni forma di discriminazione; alle convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali.

6 LE POLITICHE SPECIFICHE SU SA 8000

FKV, per rafforzare la Politica Aziendale generale, in cui si fa già preciso riferimento ai temi della responsabilità sociale, ha diffuso un documento contenente il dettaglio degli impegni assunti dalla direzione su tutti i requisiti espressi dalla norma ed in particolare su:

- Lavoro Infantile
- Lavoro Forzato e Obbligati
- Salute e Sicurezza
- Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva
- Discriminazione
- Procedure Disciplinari
- Orario di Lavoro
- Retribuzione

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	14 di 33

7 RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDER

Le parti interessate richiamate all'interno di questo Bilancio SA8000 possono essere suddivise in due differenti gruppi:

- Stakeholder interni
 - Dipendenti dell'azienda
 - Collaboratori dell'azienda
 - Soci
- Stakeholder esterni
 - Fornitori
 - Partner
 - Clienti
 - Istituzioni pubbliche
 - Organizzazioni sindacali
 - Enti di controllo/certificazione
 - Fondazioni, enti senza scopo di lucro
 - Associazioni di cittadini o di consumatori

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

Rispetto agli stakeholder interni la responsabilità sociale dell'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei collaboratori di impresa, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno.

Rispetto agli stakeholder esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta,

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	15 di 33

certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il Bilancio SA 8000.

7.1 Le modalità di comunicazione con gli stakeholder

La comunicazione interna è garantita da sistemi classici di diffusione delle informazioni come la bacheca aziendale, da sistemi di comunicazione elettronica (e-mail) ma soprattutto da comunicazioni interpersonali: il management e il vertice aziendale sono sempre disponibili a incontrare direttamente i lavoratori e organizzare momenti interni di scambio di pareri.

FKV gestisce la comunicazione con i clienti e la comunità principalmente attraverso:

- il proprio sito web istituzionale (www.fkv.it);
- l'organizzazione e la partecipazione ad eventi;
- visite dirette.

All'interno del proprio sito istituzionale FKV si presenta a tutti gli stakeholder fornendo informazioni:

- di carattere generale sull'azienda (Chi siamo) in termini di mission, storia, certificazioni acquisite e attività di ricerca
- sui clienti con i quali collabora o ha collaborato
- sull'organizzazione, descrivendo la struttura e le sue unità funzionali
- sui prodotti
- sugli eventi rivolti a clienti, potenziali clienti e partner.

All'interno del sito è presente anche una sezione "richiesta di informazioni" dove attraverso la compilazione di un form è possibile, oltre che richiedere informazioni tecniche o offerte, porre qualsiasi quesito all'azienda.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	16 di 33

La comunicazione, da qualche anno a questa parte, è anche gestita da parte di FKV con l'organizzazione di seminari ed eventi rivolti ai partner, ai clienti o agli agenti. Alcuni eventi sono organizzati direttamente presso la sede aziendale.

Con tutti gli altri stakeholder FKV si impegna a inviare annualmente il proprio bilancio di responsabilità sociale e rispondere in tempi brevi e in modo preciso e circostanziato a tutte le richieste/segnalazioni che dovessero pervenire in azienda.

7.2 I fornitori

I Fornitori di FKV appartengono essenzialmente a due tipologie

- a) produttori della strumentazioni distribuita;
- b) consulenti, manutentori o supporti tecnici per servizi generali, le certificazioni, hardware, software, logistici,

Ai fornitori FKV richiede un impegno a confrontarsi ai requisiti della norma SA8000 e ad implementare azioni di miglioramento nel corso del tempo.

FKV ha previsto una procedura specifica per la valutazione, selezione e qualifica dei fornitori sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti della SA 8000:2008.

La procedura prevede, in particolare, un'azione di monitoraggio su alcuni fornitori preventivamente selezionati in base ai seguenti criteri:

- Rilevanza di FKV per il fornitore in termini di potere contrattuale: si intende in termini di peso del fatturato generato da FKV rispetto al fatturato complessivo del fornitore oppure in termini di rilevanza della partnership strategica di fornitura;

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	17 di 33

- Settore di appartenenza: il profilo di rischio del fornitore può essere più elevato rispetto alle tematiche di responsabilità sociale nel caso di appartenenza a settori specifici come, per esempio, quelli caratterizzati da un alto impatto di bassa manovalanza (es. edilizia, servizi di pulizia, ...)
- Localizzazione geografica: la localizzazione in aree geografiche critiche per particolari condizioni socio-economiche potrebbe portare alla violazione delle logiche di responsabilità sociale.

FKV invia un questionario di “Autovalutazione del fornitore” mediante il quale il singolo fornitore:

- Sottoscrive l’impegno formale al rispetto dei requisiti della SA 8000:2008;
- Fornisce tutti i dati necessari per una prima valutazione sintetica effettuata con criteri di punteggio predefiniti

FKV ha già valutato tutti i suoi fornitori per quanto riguarda le performance riguardo la qualità, l’ambiente, la sicurezza e le tematiche SA8000.

Riguardo la SA8000 in particolare l’analisi preliminare condotta aveva consentito di individuare pochi fornitori con fattori di rischio significativi in particolare per il loro settore merceologico ed è già partito un piano di monitoraggio con audit diretti; quelli finora condotti hanno portato ad una buona interazione con i fornitori che hanno acconsentito ad attivarsi per migliorare la loro posizione soprattutto per quanto attiene alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	18 di 33

8 RAPPORTO CON I LAVORATORI

In questo capitolo FKV intende illustrare concretamente, sia in termini qualitativi che in termini quantitativi, le proprie politiche di gestione del personale relativamente a tutte le tematiche ritenute importanti nell'ambito della certificazione di responsabilità sociale come la sicurezza, la comunicazione, la trasparenza, la formazione e, in generale, l'attenzione rivolta verso tutti i propri collaboratori e dipendenti.

Si sottolinea, fin da questa premessa che la libertà di associazione dei dipendenti è garantita in azienda e tutti i lavoratori possono liberamente aderire alle organizzazioni sindacali territoriali.

Ad oggi questo non si è tradotto in una presenza di rappresentanti aziendali di organizzazioni sindacali, tuttavia il Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 è stato liberamente eletto dai lavoratori.

8.1 La demografia aziendale

8.1.1 Numero di dipendenti

A fine anno (31/12/2016) FKV occupava 33 dipendenti; tutti impiegati nella sede di Torre Boldone (BG) **con contratto a tempo indeterminato, eccetto due contratti di apprendistato che saranno trasformati nel 2017 in forma tempo indeterminato.**

Sono attivi 3 contratti di collaborazione atipica (partita iva + contratto di agenzia) per lavoratori che hanno scelto liberamente questo tipo di rapporto e che d'altra parte hanno professionalità ed esperienza tali da non poter configurare un uso illecito di tali forme contrattuali.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	19 di 33

Si sottolinea, inoltre, come FKV non utilizza contratti di collaborazione per svolgere attività ripetitive, amministrative, o che non richiedano competenze specifiche.

In nessun caso FKV applica regole o accordi finanziari (es. prestiti) con dipendenti o collaboratori che obblighino la permanenza del lavoratore in azienda.

8.1.2 Numero di dipendenti per livello contrattuale

FKV presenta distribuzione dei lavoratori al proprio interno favorevole al genere femminile (17 maschi e 16 femmine) e ben equilibrato nei diversi livelli contrattuali.

Potrebbe sembrare anomalo il dato che prevede nel 4° livello solo lavoratori di sesso femminile e al livello quadro solo lavoratori di sesso maschile ma in realtà è coerente con la media di anzianità e di professionalità dei lavoratori

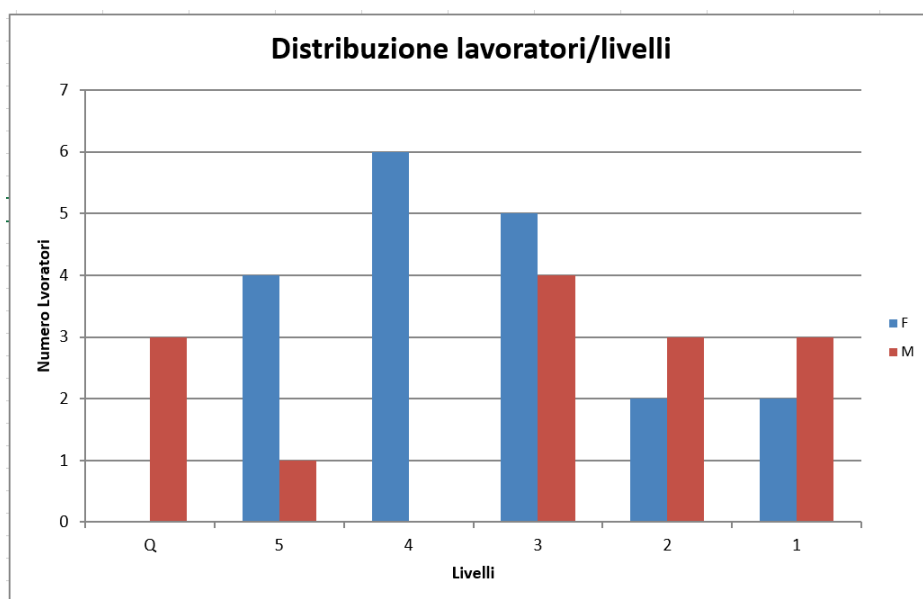


Figura 2 – Distribuzione dei lavoratori per genere e livello contrattuale

8.1.3 Numero dipendenti per anzianità

FKV nella propria selezione dei dipendenti non effettua nessuna discriminazione in termini di sesso, età e provenienza.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	20 di 33

L'assenza di discriminazioni è garantita dal fatto che, già in fase di selezione del personale, non vengono richieste informazioni a candidati e a lavoratori relativamente a credenze politiche o religiose o a tematiche legate agli incarichi famigliari né vengono richiesti ulteriori dati personali, a meno che non abbiano finalità legali (es. permessi di soggiorno).

Quanto appena detto è evidente nel grafico che segue dove si nota un distribuzione in classi di anzianità omogenea tra maschi e femmine e compatibile con l'andamento di assunzioni e fuoriuscite.

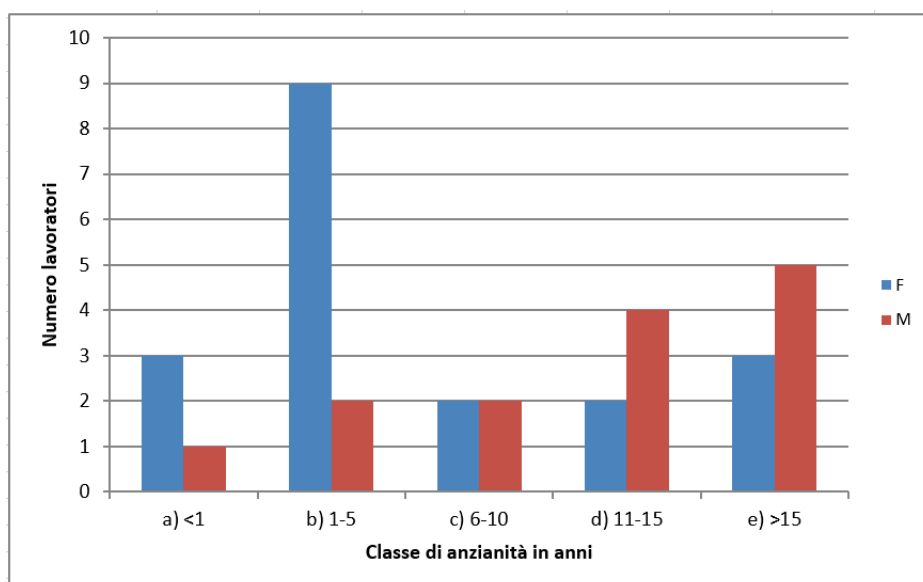


Figura 3 – Distribuzione di uomini e donne dipendenti per classi di anzianità

8.1.4 Numero dipendenti per classi di età

FKV presenta una distribuzione classica nelle fasce d'età: maggiormente rappresentate sono le classi centrali mentre le altre fasce sono rappresentate da un numero inferiore di persone anche se, visti anche i recenti inserimenti, la fasce più giovani sono maggiormente rappresentate rispetto a quelle più anziane.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	21 di 33

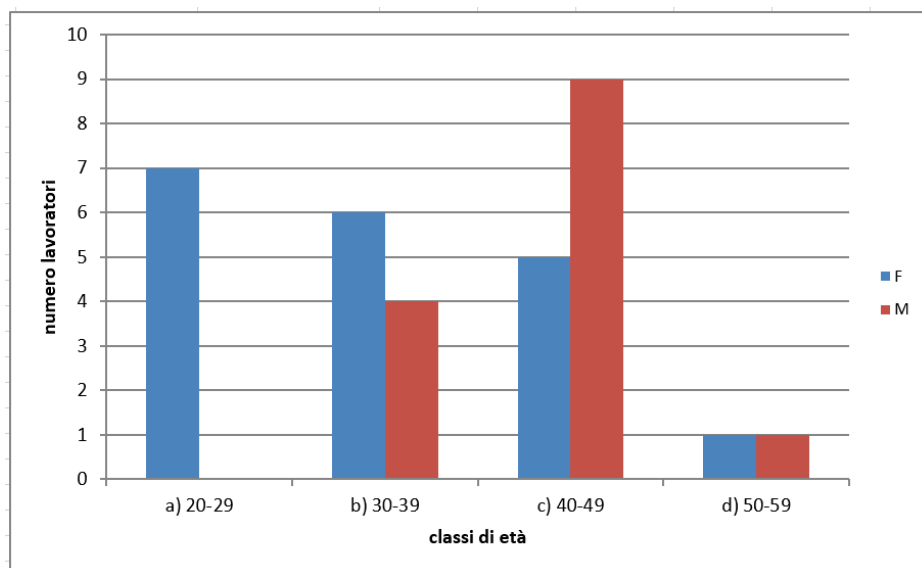


Figura 4 – Distribuzione dei dipendenti per fasce di età

FKV, come dettagliato all'interno di una specifica procedura, non impiega lavoro infantile nel ciclo produttivo e si impegna a controllare affinché tutti i suoi fornitori non utilizzino bambini per la produzione ed erogazione dei loro prodotti/servizi.

Attraverso tale politica sociale l'azienda cerca di promuovere e sensibilizzare tutte le parti interessate alle problematiche del lavoro infantile al fine di assicurare che i bambini di tutto il mondo possano frequentare la scuola e disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

FKV non preclude l'utilizzo di lavoratori minori (che comunque superino l'età di bambino) né lo preclude ai fornitori, tuttavia, sia al suo interno sia presso i fornitori, garantisce quanto segue:

- il minore non deve lavorare durante le ore scolastiche qualora frequenti un istituto scolastico;
- il tempo complessivamente dedicato alla scuola, al lavoro ed ai trasferimenti (da/per luogo di lavoro a scuola) non deve superare le 10 ore al giorno e le ore di lavoro non siano superiori a 8;

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	22 di 33

- il minore non deve essere utilizzato per svolgere lavori pericolosi, rischiosi e/o nocivi alla sua salute;
- il minore non deve lavorare nelle ore notturne.

FKV, inoltre, verifica che l'impiego di manodopera minorile, non rappresenti un mezzo di sfruttamento economico, non esponga i giovani lavoratori a rischi relativi alla loro salute e sicurezza e non vincoli il loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

Ad oggi nessun caso di lavoro infantile è stato riscontrato in azienda o presso la catena di fornitura. Inoltre, come è evidente dal grafico sopra esposto, in FKV non esistono casi di lavoro minorile né si è riscontrato lavoro minorile non correttamente gestito presso la catena di fornitura.

8.1.5 Categorie protette

FKV, come disciplinato dalla legge n. 68/99, ha sempre assunto dipendenti appartenenti alle categorie protette secondo le indicazioni e le proporzioni previste.

A partire dal 2015, FKV annovera tra i suoi lavoratori un dipendente rientrante nella definizione di categoria protetta.

8.1.6 Tipologia di contratto dipendente

I contratti dei dipendenti sono tutti di tipo indeterminato e prevalentemente full-time (circa 90%). L'azienda infine, per venire incontro alle esigenze dei propri dipendenti adotta anche alcune collaborazioni part-time (circa 10%).

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	23 di 33

8.2 I carichi di lavoro

In questo capitolo si considerano i carichi di lavoro cui sono sottoposti i dipendenti in relazione dati su ore lavorate, ore di ferie e permessi, ore di malattia o di altre assenze. Lo scopo è valutare l'assenza di criticità sul diritto di utilizzo delle ferie e l'eventuale presenza di segnali stress dei dipendenti evidenziabili per via indiretta.

8.2.1 Ferie

FKV, essendo una società di servizi e non di produzione, deve seguire l'alternanza lavoro-ferie comune per il proprio mercato di riferimento; tendenzialmente la maggior parte della clientela FKV va in ferie nei periodi più classici, luglio-agosto e nel periodo natalizio.

Allo stesso modo, la maggior parte del personale FKV utilizza le proprie ferie nel seguente modo:

- 2-3 settimane continuative nei mesi estivi
- 2 settimane continuative a Natale

In ogni caso, l'azienda cerca sempre di andare incontro alle esigenze dei propri dipendenti, qualora siano richieste ferie per periodi diversi da quelli più comuni.

Quanto detto è anche evidente dall'analisi dell'andamento delle ferie che nei periodi di gennaio-febbraio e agosto la % di ferie utilizzate rispetto al monte ore "lavorabili" registra un picco (molto più marcato ad agosto).

In ogni caso molti dipendenti inoltre hanno richiesto ferie in periodi diversi da quello estivo, a ulteriore conferma della flessibilità di FKV relativamente a questa tematica .

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	24 di 33

Il benessere dei lavoratori dipende anche in modo significativo dalla fruizione di corretti periodi di riposo e, inoltre, la legge italiana vincola l'azienda a "pagare" al lavoratore i giorni di ferie arretrati non utilizzati entro giugno. A fronte di ciò si richiede a tutti i lavoratori di presentazione di un piano annuale delle ferie in modo da valutare in anticipo il corretto smaltimento delle ore residue.

Inoltre, il controllo sullo stato delle ferie relativamente al personale è effettuato direttamente dall'ufficio del personale.

Tale ufficio, si occupa di avvertire trimestralmente tutti i responsabili di settore sulle ferie utilizzate o meno dai propri dipendenti (nel caso di ferie non utilizzate l'ufficio risorse umane concorda con i responsabili piani di utilizzo ferie) e di suggerire eventuali momenti di riposo per coloro che provengono da potenziali periodi di lavoro stressanti.

L'analisi delle ore di ferie residue evidenzia una situazione migliorata, grazie all'attivazione di un piano di miglioramento già dall'anno 2014 ma che ha avuto suo reale compimento nel 2016 infatti:

- la categoria tecnici ha in media 44 ore di ferie residue contro un valore di 202 nell'anno 2015;
- gli impiegati hanno in media 42 ore di ferie residue contro un valore di 115 nell'anno 2015;
- gli specialisti hanno in media 37 ore di ferie residue contro un valore di 191 nell'anno 2015;
- I magazzinieri invece hanno un residuo ferie pari a 9 ore contro un valore di 157 rispetto allo scorso anno.

La direzione, anche e soprattutto per il benessere dei lavoratori, intende proseguire con questo obiettivo continuando a monitorare il dato in corso d'anno.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	25 di 33

8.2.2 Altre assenze

L'analisi dell'andamento di altri tipi di assenze consente di avere segnali, anche se indiretti e da verificare, riguardo l'"umore" dei dipendenti. E' possibile, infatti, che periodi stressanti di lavoro o situazioni sgradite in azienda (rapporti difficili con colleghi o superiori, mansioni non gradite o altro) possano portare ad una % maggiore di giorni di malattia o altre assenze.

In realtà dai grafici di figura 5 e 6 appare evidente come l'andamento sia abbastanza regolare durante l'anno.

8.2.3 Lavoro straordinario

Normalmente non sono richieste ore di lavoro straordinario, per la precisione nell'anno 2016 esse sono state esattamente pari a zero.

In realtà vi sono situazioni in cui i dipendenti possono lavorare più di 8 ore al giorno ma sono casi dipendono dalla flessibilità concessa ai lavoratori o che comunque sono riconosciute con dei bonus, ed in particolare le occasioni sono le seguenti:

- un dipendente richiede di poter recuperare un permesso (senza che gli venga decurtato il monte permessi) lavorando di più in uno dei giorni successivi;
- un tecnico deve fare assistenza ad un cliente lontano e sommando ore di lavoro e ore di viaggio esse eccedono le 9 ore: in questo caso ci sono due livelli di bonus successivi.

Che il lavoro straordinario non sia un aspetto critico nel rapporto azienda dipendenti risulta evidente anche dall'indagine sullo stress, svolta con il supporto di professionisti e secondo le linee guida della Regione Lombardia il cui indice risulta trascurabile.

8.3 La formazione dei dipendenti

FKV considera la formazione e il continuo aggiornamento dei propri dipendenti una condizione necessaria per poter essere competitiva sul

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	26 di 33

mercato e continuare a crescere sia in termini economico-finanziari, sia in termini di prodotti e servizi offerti al mercato.

La formazione e l'apprendimento continuo, così come la capacità di condividere la conoscenza acquisita sia internamente che esternamente (cliente, fornitori, partner), rappresentano quindi leve fondamentali per la competitività di FKV che, infatti, sin dai primi anni, ha sempre reinvestito un'ampia parte dei propri utili nello sviluppo del proprio personale e, in generale, del know-how aziendale.

Attualmente esistono diverse modalità di fornire formazione ai propri dipendenti:

- affiancamento all'inserimento;
- formazione obbligatoria per la sicurezza o altri obblighi (normalmente svolta in azienda con il supporto di formatori esterni);
- aggiornamento tecnico o delle competenze, svolta:
 - o presso i fornitori
 - o con corsi individuati ad hoc

I dati riguardo la formazione nell'anno 2016 sono i seguenti:

1) investimenti nella formazione: 9714 euro pari allo 9,51% del fatturato (contro lo 0,06% del 2015); si noti che a questo dato andrebbero aggiunti i costi generati dall'affiancamento interno che oggi risultano difficilmente quantificabili.

2) totale dipendenti coinvolti: 100%

3) ore complessive di formazione: 1144 (contro le 596 del 2015) di cui

- formazione per la sicurezza: 296 ore (contro 226 del 2015)
- formazione per organizzazione interna: 49 ore (contro 3 del 2015).
- formazione per miglioramento competenze: 315 (contro le 196 del 2015) principalmente usufruita da fornitori di apparecchiature

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	27 di 33

- formazione per altri obblighi: 135 ore (contro le 171 del 2015)

In media ogni dipendente ha ricevuto 34,67 ore di formazione in un anno (contro le 18,1 del 2015), il dato è in aumento, anche se è da notare che:

- la formazione seguita dai tecnici presso i clienti non è considerata nel conteggio sopra riportato;
- la formazione “on the job” non è quantificabile in ore e rimane esclusa dal conteggio.

In ogni caso la direzione è orientata a garantire 12 ore di formazione all’anno in media per ogni dipendente quindi anche nell’anno 2016 l’obiettivo è estato raggiunto; lo stesso è proposto per il 2017.

8.4 Il sistema d’incentivazione e i premi

FKV storicamente ha sempre puntato molto su un sistema di incentivazione in grado di motivare efficacemente i propri dipendenti, nell’area tecnica, area vendite e area logistica/contabile.

Non si deve però dimenticare il fatto che tutti i dipendenti hanno accesso ad un premio di fine anno e i tecnici che lavorano fuori sede anche ad un bonus in caso di giornate di lavoro particolarmente lunghe causate dagli spostamenti.

8.4.1 Scopo del sistema d’incentivazione

FKV ha sviluppato il proprio sistema di incentivazione con lo scopo di:

- motivare i propri dipendenti favorendo l’allineamento tra obiettivi aziendali e obiettivi individuali
- sensibilizzare i dipendenti ai risultati aziendali e favorirne la responsabilizzazione sulle proprie attività
- creare un ambiente meritocratico

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	28 di 33

8.4.2 Budget annuo e incidenza sui dipendenti

Gli incentivi sul fatturato sono destinati per lo più alla forza vendita o comunque ai tecnici che hanno rapporto con i clienti e a partire dal 2016, è stato incluso anche l'ufficio Logistico e Contabilità. I dipendenti che possono ricevere l'incentivo è quindi aumentato, passando da 51,5% a 72% del personale FKV e il 25% di essi (contro il 63% dell'anno precedente) ha raggiunto obiettivi tali da meritare l'incentivo.

L'ufficio logistico e contabilità nel 2016 ha avuto la possibilità, tramite il proprio Responsabile di settore, di ricevere un premio da un fornitore in funzione del raggiungimento di un budget di noleggi previsti, ma che purtroppo non è stato ottenuto per mancanza di fatturato.

Si ripropone comunque lo stesso incentivo anche per il nuovo anno. Considerando questo dato i dipendenti che hanno diritto all'incentivo diventano 24 pari al 72% dei dipendenti. La direzione è comunque impegnata a definire una modalità per attribuire incentivi almeno al 79% del personale.

Il monte incentivi riconosciuto nel 2016 è pari all' 0,97% del "core business" (contro l'0,77% dell'anno 2015). I miglioramenti di questi indicatori dimostrano l'attenzione dell'azienda all'istituzione di un sistema di incentivi sempre più commisurato alle reali possibilità che offre il mercato.

8.4.3 Premi

Ad oggi, anche se non per in tutti i casi è attivo un sistema di incentivi, l'azienda riconosce un premio finale a tutti i dipendenti.

Tutti i dipendenti comunque hanno percepito almeno un premio durante l'anno per un investimento totale (tra premi e bonus aperitivo e digestivo) pari al 10,3% del RAL complessivo con un significativo miglioramento rispetto al 8,4% del 2015.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	29 di 33

8.5 La comunicazione interna

FKV, nel tempo, ha messo a punto diverse modalità e iniziative per favorire un adeguato livello di comunicazione tra il top management e il personale e prevede ulteriori iniziative per migliorarlo ulteriormente

FKV, in generale, ha preferito puntare su una comunicazione che prevede incontri diretti con il personale piuttosto che su altri strumenti esclusivamente monodirezionali e più impersonali: questo è possibile grazie sia all'attenzione del management verso le esigenze dei propri dipendenti, sia alle dimensioni ancora contenute che consentono questo tipo di approccio, sicuramente poco praticabile in grandi aziende multinazionali.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	30 di 33

8.6 Sistemi di comunicazione

Per fornire informazioni di carattere generale (es. introduzione di nuove procedure, adeguamenti legislativi, ...), FKV si affida principalmente alla bacheca e alle email, prevalentemente recapitate dai manager al proprio personale.

Per informazioni più specifiche o critiche (es. risultati economici, riorganizzazioni interne, ...), FKV organizza incontri e/o eventi ad hoc come:

- Riunioni di area
- Riunioni di fine anno

FKV ha anche introdotto uno strumento volto a favorire e ad incentivare una libera comunicazione bottom-up: si tratta del box dei suggerimenti, dove vengono messi a disposizione dei dipendenti dei moduli da compilare dove è possibile, in modo del tutto libero e anonimo (se lo si ritiene necessario), suggerire alcuni possibili cambiamenti e/o miglioramenti relativamente alla realtà aziendale.

I moduli messi poi nel box dei suggerimenti vengono raccolti dal rappresentante della direzione per i sistemi di gestione quando l'apposita leva ne segnala la presenza il quale, li condivide, li valuta e, se possibile organizza le azioni conseguenti.

Ai suggerimenti non avallati, comunque, viene fornita una risposta attraverso un colloquio diretto con la persona, nel caso il suggerimento non fosse stato anonimizzato.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	31 di 33

8.7 La sicurezza

FKV considera da sempre una priorità la sicurezza dei propri dipendenti infatti, investendo in infrastrutture adeguate, seguendo le indicazioni di legge (D.lgs L.81/2008 – Testo unico sulla sicurezza) e conseguendo la principale certificazione in materia (OHSAS 18001) è in grado di fornire garanzie ai dipendenti e tutti gli stakeholder anche sotto questo specifico profilo.

In particolare la sede aziendale di Torre Boldone (BG) è moderna, luminosa e spaziosa, in grado di garantire al personale una permanenza piacevole e un supporto adeguato. La realizzazione della sede ha seguito tutte le indicazioni allo stato dell'arte in termini di ergonomia del posto di lavoro e di prevenzione dei rischi (a partire dalle indicazioni del Documento di Valutazione dei Rischi secondo il D.lgs 81/2008).

Nel corso dell'anno 2015 è stata migliorata la protezione antincendio dei locali del magazzino e di conseguenza rivisto il del CPI per l'aumento di materiale infiammabile immagazzinato.

Nell'anno 2016 FKV ha investito per per migliorare il microclima nei laboratori: nuovi punti di aspirazione, nuove cappe, condizionamento dell'ambiente.

I risultati degli investimenti aziendali in termini di sicurezza sono confermati dai dati discussi nel riesame della direzione riguardo il sistema di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Di seguito si presenta una sintesi dell'andamento dei vari indicatori:

indicatore	2014	2015	2016
Infortuni	0	1	0
Accadimenti pericolosi	0	0	0
Giorni di prognosi	0	2	0
Comunicazione del personale	0	1	0
Indice Incidenza infortuni	0%	0%	0%
Indice gravità infortuni	0%	0%	0%

Come si vede il dato continua ad essere ottimo.

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	32 di 33

A gennaio 2016 è stata ripetuta la valutazione dello stress tramite indici più mirati, basati sull'indagine con interviste dirette e non sulla base di indicatori standard. I risultati ottenuti hanno dato origine ad un piano di misure di prevenzione volto a ridurre eventuali rischi di stress da lavoro correlato rilevati.

9 PROSPETTIVE AZIENDALI

A fronte dei dati discussi nei precedenti punti del riesame la direzione ha individuato i seguenti spunti di miglioramento:

1) proseguire nell'individuazione di una forma di incentivo anche per il personale non ancora incentivato: l'azienda

intende riconoscere l'importanza di tutto il personale nella crescita aziendale e coinvolgerlo in maniera sempre più consapevole e quindi nello specifico opererà come segue:

- individuazione delle persone che non possono usufruire di incentivo
- individuazione di una modalità oggettiva di misurazione delle performance
- proposta di schema di incentivo al personale interessato per approvazione

© FKV S.r.l.	Confidential	Bilancio Sociale 2016
	Data: 21/02/2017	33 di 33