

TANGRAM S.r.l.

BILANCIO SA8000 anno 2014
(aggiornamento maggio 2015)



TANGRAM
Specialisti in azienda. Profis für Profis.

La nostra responsabilità sociale

Tangram Srl opera nel contesto altoatesino dal 1994, anno della sua nascita. In questi anni si è fortemente radicata sul territorio creando una pluralità di relazioni con i diversi portatori di interesse interni ed esterni.

Mantenendo la propria identità, i valori e la propria mission, Tangram ha costruito nel tempo il suo ruolo sul territorio, come agente propulsore di cambiamento e facendo propria l'idea che l'azienda non è un soggetto vocato esclusivamente

all'accumulazione del profitto ma è in grado di vivere anche una vera e propria cittadinanza, generando valore alla comunità e al territorio.



La funzione dell'azienda che è quella di produrre un risultato economico positivo, deve essere integrata con la sua funzione sociale svolta all'interno della comunità. Un'azienda, quindi, orientata al profitto può essere anche un'azienda responsabile, quando pianifica e si dota di strumenti che le permettano di agire eticamente sulla realtà.

Tangram nella sua crescita aziendale, ha assunto un modello di sviluppo attento alle tre dimensioni: sociale, economica ed ambientale, in quanto solo grazie ad una chiara comprensione della loro reciproca dipendenza è possibile pianificare uno sviluppo compa-

tibile con un mondo vivibile, prospero ed equo.

In quest'ottica di sviluppo sostenibile, l'interazione costante con il territorio ha generato un agire fortemente etico, che ha condotto l'azienda a creare lavoro ma anche ricchezza all'interno della comunità, producendo qualità e innovazione e accrescendo le competenze professionali dei propri collaboratori.

Il principio fondante di questa filosofia è quello di considerare l'impresa come un bene di interesse comune in cui la dimensione sociale sta nel costruire valore economico assieme ai propri portatori di interesse, formando una mentalità ed una cultura fondata sulla partecipazione attiva e un luogo per l'apprendimento, dove il cliente possa progettare insieme al partner/fornitore.

La nostra responsabilità sociale

Il creare valore, anche economico, a medio-lungo termine non può prescindere dal lavorare in sintonia con il proprio ambiente, in un'ottica quindi di sostenibilità, considerandosi parte di un sistema più ampio che coinvolge diversi attori e in cui ogni soggetto sia un fornitore di valore per tutti gli altri.

Una relazione biunivoca con il territorio dà luogo ad un processo virtuoso dove i comportamenti responsabili si traducono in azioni concrete e misurabili; questo meccanismo di generazione del valore porta alla crescita di tutta la comunità.

I valori etici chiamati a sostenere questo processo costituiscono la forza e la spinta per alimentare questo meccanismo endogene che intende generare valore a vantaggio di tutti.



La filosofia e i valori di Tangram, sopra evidenziati, vengono riassunti nel concetto di “**sostenibilità a 360°**”, che comprende i tre aspetti:

sostenibilità economica, ossia operare in modo che le scelte aziendali aumentino il valore dell'impresa non solo nel breve periodo, ma soprattutto siano in grado di garantire la continuità aziendale nel lungo periodo;

sostenibilità sociale, ossia promuovere una condotta etica negli affari e comprendere le aspettative legittime dei diversi interlocutori nel rispetto di comuni valori condivisi;

sostenibilità ambientale, ossia produrre minimizzando gli impatti ambientali diretti e indiretti della propria attività produttiva, per preservare l'ambiente naturale a beneficio delle future generazioni.

E' in quest'ottica che Tangram sta lavorando con impegno e passione, seguendo un percorso di sviluppo che ha portato l'azienda ad implementare un sistema organizzativo integrato alle tre dimensioni della sostenibilità: qualità, etica e ambientale.

Partendo dai principi ispiratori contenuti nella norma ISO 9000, Tangram si è impegnata per farli crescere e sviluppare raggiungendo la certificazione etica e ambientale, al fine di disporre di strumenti e modelli che aiutino a misurare la produttività e l'efficacia del proprio sistema di gestione.

Innovazione

sviluppare l'innovazione con l'impresa

La prospettiva di un mercato sempre più dinamico e reattivo richiede alle organizzazioni una continua innovazione dei propri processi, nonché un continuo aggiornamento professionale dei propri collaboratori, al fine di rendere compatibile ciò che si produce con i requisiti e con i tempi richiesti dal mercato.

In Alto Adige poche sono le imprese che hanno un'area ricerca e sviluppo, anche se la voglia di "innovazione" per meglio competere è presente anche nelle piccole e medie imprese.



Il piccolo/medio imprenditore ha spesso "buone idee" per innovare la propria azienda, ma non ha né il tempo per perseguirle, né le risorse per riuscire a pianificarle e controllare l'efficacia della sperimentazione.

L'impegno di Tangram è rivolto anche all'ambito della ricerca ed è legato ad alcuni investimenti in progetti di innovazione tecnologica, dove il cliente è partner attivo di progetto, e il rischio è distribuito equamente tra Tangram e il partner-cliente.

In quest'ottica, Tangram vuole porsi quale soggetto propositivo e propulsore sul territorio, di nuove tematiche di interesse, di nuovi modelli e modalità, in grado di supportare uno sviluppo imprenditoriale e del territorio stesso.

Azioni per uno sviluppo locale

Tangram Srl nasce in un contesto territoriale particolarmente innovativo da un punto di vista degli investimenti produttivi e delle risorse tecniche e finanziarie presenti, e per tradizione, fonte di innovazione e di “buone prassi”.

La presenza nel mondo imprenditoriale e l’esperienza maturata in alcuni ambiti, permette di svolgere una funzione di ascolto e confronto attivo con il territorio sulle problematiche e sui fabbisogni formativi che esprime. L’attività di analisi e di ricerca parte dalla raccolta di alcuni input alla progettazione, che ha come obiettivo principale una analisi dei bisogni professionali e formativi, nell’ottica di valorizzare le opportunità e le caratteristiche legate alle competenze e alle vocazioni di un territorio, per raggiungere uno sviluppo sostenibile.



La modalità è quella di partire dai vari soggetti rappresentativi, grazie anche ad un attento ascolto del mondo economico imprenditoriale, elaborando proposte formative innovative al fine di creare metodi e strumenti adattabili alle imprese e ai soggetti, utili alla definizione di strategie operative e alla progettazione di servizi attenti alle esigenze degli utenti.

Alcuni progetti, cofinanziati dalla Comunità Europea attuano azioni formative e di supporto destinate a particolari fasce di destinatari presenti nel mondo del lavoro.

Competenze

creare le competenze per competere

Le persone sono il principale capitale di cui dispone ogni impresa, e la conoscenza, sviluppata in azienda, rappresenta il principale fattore per conseguire efficacemente gli obiettivi.

Gestire la conoscenza è l'imperativo di ogni organizzazione che vuole eccellere per valorizzare il proprio patrimonio intellettuale e migliorare la capacità di utilizzare le informazioni tangibili, come un documento, e intangibili, come la memoria di un addetto alla manutenzione di un macchinario o l'abilità di un impiegato nella redazione di un documento.



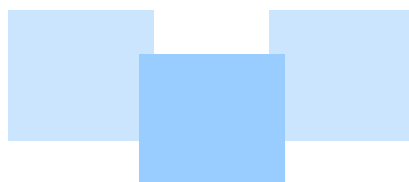
La gestione delle competenze nelle organizzazioni è un tema di rilevanza strategica per la competitività delle imprese.

Alla base di ogni organizzazione ci sono le persone, il capitale umano costituito dall'insieme di capacità, competenze, voglia di fare e motivazione che rappresentano il requisito necessario per il successo di ogni azienda; questo è il principio su cui lavorare per riuscire a far crescere le persone dell'organizzazione e valorizzare le competenze distintive dell'azienda.

“Organizzare” l’azienda organizzare la complessità per creare soluzioni

Non solo le tecnologie e i mezzi tecnologici continuano a modificarsi, i clienti diventano sempre più esigenti, le stesse “regole del gioco” cambiano in continuazione

Per le piccole-medie imprese la competenza distintiva è data dalla capacità di adeguare rapidamente e costantemente il proprio comportamento alle sollecitazioni dell’ambiente esterno, di sviluppare soluzioni organizzative, gestionali e tecniche appropriate. Tangram Srl, propone soluzioni innovative, sperimentando strumenti e modelli che aiutano il sistema organizzativo aziendale ad accrescerne la produttività e l’efficienza, in un’ottica di miglioramento continuo. “Migliorare l’organizzazione” significa avere un’azienda snella, più efficiente, e dinamica.



Nell’ottica di una valorizzazione dei saperi e delle competenze interne alle organizzazioni, l’obiettivo è quello di costruire assieme al cliente/partner una relazione fondata sul confronto continuo per trovare le giuste soluzioni.

Lo scopo della partnership con il cliente è il rafforzamento del sistema gestionale interno che può essere realizzato attraverso: la riqualificazione di processo in un’ottica di sistema, ottimizzando le fasi di ogni attività lavorativa e identificando le responsabilità e le persone coinvolte, un costante focus sul cliente, per soddisfare le sue esigenze implicite ed esplicite, e lo sviluppo e la crescita del capitale umano in azienda.

La possibilità di avere il servizio di consulenza in outsourcing è una modalità che consente alle imprese di affidare funzioni o attività aziendali a strutture specializzate in modo da ridurre i costi di gestione e ottimizzare i livelli di produzione, e soprattutto di avere personale competente e qualificato che possa, con occhio esterno, valutare l’organizzazione nel suo insieme.

Imprenditoria

Orientare la nuova impresa

In un sistema economico e dinamico la nascita di nuove imprese è un continuo fattore di sviluppo e innovazione per il territorio. Tangram lavora per diffondere una cultura che promuova la nascita di nuove iniziative imprenditoriali, orientare e informare su opportunità e problematiche relative alla creazione di nuova impresa o del lavoro autonomo. In questa prospettiva, si propone inoltre di sostenere lo sviluppo imprenditoriale del territorio, all'interno di azioni integrate di sistema, che valorizzano in modo rilevante l'imprenditoria femminile e quella giovanile.



Attraverso formazione teorica in aula, in percorsi individualizzati e assistenza specialistica in azienda, Tangram progetta soluzioni personalizzate

Corso di formazione e attività di supporto allo start up di nuova impresa

Collaborazione con Consorzio Lavoratori Studenti di Bolzano, ha coinvolto donne immigrate, aspiranti imprenditrici in un percorso di orientamento e di conoscenza delle caratteristiche imprenditoriali e di autovalutazione delle proprie capacità personali.

La formazione specifica e la consulenza in azienda, invece, si focalizzano sul trasferimento di tecniche e strumenti per la pianificazione dell'attività imprenditoriale attraverso la stesura di un business plan e di quelle competenze trasversali che il neo imprenditore deve possedere per poter dirigere un'azienda.

Il sistema di gestione

Il Sistema Integrato per la gestione della Qualità, dell'Ambiente e della Responsabilità Sociale rappresenta uno strumento che Tangram utilizza per attuare la propria mission; attraverso l'impegno costante del management per la definizione e l'attuazione degli obiettivi aziendali e la collaborazione del personale per il loro conseguimento, il sistema mira a conseguire:

- la soddisfazione del cliente;
- un approccio strutturato alla riduzione dell'impatto ambientale che tiene conto di tutte le implicazioni di carattere organizzativo, tecnico, economico, normativo e legale;
- il rispetto dei principi etici e della Responsabilità Sociale nei confronti dei dipendenti e della collettività compatibilmente con le risorse disponibili, attraverso:

Il presente Bilancio SA 8000 rappresenta lo strumento con il quale Tangram intende fornire agli Stakeholder e a chiunque interessato, quanto intrapreso per rispondere ai requisiti della normativa di riferimento e gli impegni pianificati nel periodo successivo nell'ottica del miglioramento.

Per garantire il conseguimento degli obiettivi stabiliti e la sistematica gestione del sistema di responsabilità sociale sono stati definiti i ruoli delle persone che hanno l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA 8000. Tali figure

sono comunque riportate nell'organigramma aziendale e ne sono state definite le specifiche attività nelle descrizioni di funzione.

Rappresentante della Direzione

L'autorità per la copertura di tale ruolo è stata identificata nella persona di Roberta Micheli, amministratore unico di Tangram, che indipendentemente da altre responsabilità, assicura il rispetto dei requisiti della norma SA 8000.

Rappresentante dei lavoratori

Il ruolo di rappresentante dei Lavoratori SA 8000 è ricoperto da Lukas Aichner, nominato dai dipendenti di Tangram

Stakeholder

Tangram non esaurisce la sua sfera d'azione al proprio interno, bensì si confronta continuamente con l'ambiente esterno assicurando al mercato in generale, con particolare riferimento al sistema di relazioni con gli stakeholder, comportamenti improntati al massimo rispetto dei valori di correttezza e lealtà. Si considerano a tal fine portatori di Interesse nei confronti di Tangram tutti coloro che intrattengono un dialogo costante con essa e che hanno contribuito alla generazione del suo valore, perché motivati da obiettivi comuni. In particolare modo nella prima fase di sviluppo del sistema sono stati individuati gli stakeholder sotto riportati.

I lavoratori

Tangram agisce rispettando i diritti fondamentali di ogni individuo, tutelandone l'integrità morale e assicurando eguali opportunità.

Pertanto, al suo interno, Tangram desidera mantenere un ambiente di lavoro sereno, in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e di valori condivisi.

Al fine di garantire un clima motivante e nel quale le persone possano lavorare nelle condizioni più consone alle proprie caratteristiche personali e aspettative, Tangram promuove momenti di confronto di gruppo e individuali al fine di far emergere eventuali difficoltà e necessità da parte dei collaboratori.

I clienti

Elemento fondante della politica di Tangram è la soddisfazione del Cliente e la qualità della relazione con quest'ultimo, in una dimensione il più possibile duratura, trasparente e comunicativa. Tangram ricerca una attiva collaborazione con i propri Clienti nella produzione di soluzioni innovative, preservando una cultura che stimoli il meglio di ciascun attore della relazione. Al fine di rendere partecipe il cliente al sistema di responsabilità sociale di Tangram e di sensibilizzarlo all'adozione di un approccio "sostenibile", è stata predisposta una nuova presentazione di Tangram improntata sul concetto di "responsabilità a 360°". Tale documento vuole essere un mezzo divulgativo, disponibile sul sito Internet, distribuito non solo ai nuovi clienti ma anche ai clienti in essere. La nostra filosofia è sempre stata quella di vedere nel cliente un partner con il quale instaurare una relazione di reciproca crescita, trasferendo concetti che vanno oltre quelli esplicitamente richiesti nel contratto.

I fornitori

Per quanto riguarda le restanti categorie di approvvigionamento, Tangram ha l'obiettivo di approvvigionarsi di prodotti, materiali, opere e servizi alle condizioni più vantaggiose in termini di rapporto qualità/prezzo. Tale obiettivo deve tuttavia coniugarsi con la necessità di porre in essere relazioni con fornitori che assicurino modalità operative compatibili con il rispetto sia dei diritti dell'uomo e dei lavoratori che dell'ambiente. In quest'ottica, laddove possibile, svolgerà una serie di azioni di sensibilizzazione verso i fornitori che sono considerati a "rischio".

In considerazione della tipologia di servizi erogati da Tangram, i collaboratori rappresentano la principale fonte di "approvvigionamento". La selezione dei collaboratori esterni si basa su criteri di merito, competenza e professionalità. Si richiede a tutti i Collaboratori esterni (agenti, consulenti, rappresentanti, intermediari, etc.) di osservare scrupolosamente i principi della politica di Tangram e, quando previsto dalle procedure, includere nei contratti l'obbligazione espressa di attenervi.

I partner

Tangram si avvale di partners caratterizzati da professionalità e competenza specifica, che le permettono di poter offrire un prodotto con un alto valore aggiunto e un servizio completo e rispondente ad ogni esigenza. Data la rilevanza di questi l'impegno di Tangram sarà quello di sensibilizzarli alle tematiche della responsabilità sociale e laddove possibile valutare il loro impegno al rispetto dei requisiti SA 8000. In ogni caso non vengono intrapresi rapporti di partnership laddove si evidenzino carenze rilevanti nella gestione etica.

Lavoro infantile

L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile. L'impiego di risorse tra i 15 e 18 anni è ammessa solo per ragazzi in stage, nel periodo di sospensione scolastica, con regolare contratto e dietro adeguato compenso economico

Salute e sicurezza

La garanzia di un posto di lavoro adeguato, confortevole e conforme alle norme di sicurezza rappresenta per Tangram un elemento fondamentale per il benessere del personale non solo all'interno dell'azienda ma anche nelle attività presso il cliente. In tal senso sono adottate misure appropriate volte a garantire il rispetto di tale principio

Lavoro obbligato

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Dato il numero di collaboratori che compongono l'organico la presenza di un sindacato non è obbligatoria, tuttavia ai singoli è lasciata la libertà di aderire ad un sindacato senza per questo essere oggetto di discriminazione.

Procedure disciplinari

In Tangram è stato implementato un regolamento disciplinare, che fungere in particolare modo da mezzo di diffusione delle norme in esso contenute. L'idea di Tangram per il futuro è quella di implementare un modello di organizzazione e controllo secondo il D.lgs 231/2001, in modo che un Organismo di Controllo potrà erogare sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi in materia, con specifico richiamo alla legge 300/1970 Art. 7 (Statuto dei Lavoratori) e dal Contratto Collettivo di Lavoro applicabile, qualora la violazione stessa sia commessa da lavoratori subordinati.

Discriminazione

In Tangram non è ammessa alcuna forma di discriminazione, alle persone sono garantite pari opportunità sulla base degli specifici obiettivi concordati con i singoli. Eventuali problematiche che possono insorgere nella gestione delle attività vengono discusse con la rappresentante SA per i Lavoratori e/o con la direzione stessa individuando le opportune modalità per prevenire il reiterarsi di situazioni che potrebbero avere un riflesso negativo anche sull'esterno

Orario di lavoro

L'orario è disciplinato secondo quanto definito nel CCNL. In azienda non è presente alcun sistema di controllo per l'entrata ed uscita dei lavoratori. Gli eventuali straordinari sono gestiti tramite recupero ore e tramite il superminimo che comprende il rimborso degli straordinari forfettizzati.

Retribuzione

Le retribuzioni sono proporzionate al livello di anzianità, professionalità e responsabilità sul lavoro. Sono comunque al di sopra dei minimi contrattuali previsti dal CCNL e adeguati a garantire un'esistenza dignitosa.

Azioni e lavori in corso

lavoro infantile

Tangram ha sempre cercato di offrire a ragazzi che frequentano le scuole superiori la possibilità di svolgere nel periodo estivo un'attività di stage, considerato strumento importante per l'avvicinamento al mondo del lavoro. Tale possibilità è stata utilizzata prevalentemente dando la precedenza in particolare modo a quegli allievi che in ogni caso debbano utilizzare le vacanze estive per contribuire al bilancio familiare. L'inserimento di queste risorse è stato sempre regolarizzato tramite incarico ad hoc, definizione del compenso e copertura assicurativa. Nella assegnazione degli incarichi Tangram ha sempre cercato, laddove possibile e compatibilmente con i carichi di lavoro aziendali, di assegnare agli allievi in "stage" attività di diretto interesse che possano contribuire alla acquisizione di nuove competenze e conseguentemente favorire il percorso di crescita scolastica e congiuntamente professionale dell'allievo. Una risorsa in stage non deve essere vista come la persona alla quale assegnare mansioni a basso valore aggiunto (fotocopie, commissioni, archiviazione di documentazione, ecc.), bensì è una persona che ha pari dignità rispetto agli altri collaboratori

cosa abbiamo fatto nel 2014



Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Inserimento di un allievo in stage nel periodo estivo	N° di allievi inseriti in stage	1 allievo	Direzione	Dicembre 2014	😊 Michele Grigoletto ha eseguito uno stage in Tangram dal 02/07/14 al 01/08/2014

Lavori in corso per il 2015



Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Inserimento di un allievo in stage nel periodo estivo	N° di allievi inseriti in stage	1 allievo	Direzione	Dicembre 2015	😊 Davide Calderaro come tirocinante dal 23/03 – 16/05/2015

Azioni e lavori in corso lavoro obbligato

Nella filosofia di Tangram le risorse che con essa collaborano a diverso titolo sono sempre state considerate uno degli elementi di forza; in tal senso la direzione ha cercato di sviluppare un approccio di gestione orientato alla valorizzazione delle stesse e al massimo coinvolgimento privilegiando uno stile partecipativo. Partendo dal presupposto che solo un clima di lavoro dove le persone possono sentirsi a loro agio stimola la reciproca crescita professionale e favorisce il coinvolgimento delle risorse.

Tutte le persone che lavorano in Tangram prestano il loro lavoro volontariamente. Sia in fase di colloquio di assunzione, sia alla sottoscrizione del contratto il personale viene informato sui diritti e doveri che caratterizzano il rapporto di lavoro.

Il contatto quotidiano e diretto con la Direzione o suo rappresentate consente di segnalare tempestivamente problematiche inerenti il rapporto di lavoro e di gestirle cercano soluzioni che incontrino la soddisfazione di entrambe le parti.



cosa abbiamo fatto nel 2014

Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Istituzione di riunioni ristrette dei collaboratori per valutare eventuali criticità su richiesta dei collaboratori .	N° di riunioni per anno	1 per anno	Lavoratori	Dicembre 2014	☹️ Non si è ancora rilevata una criticità tale da riunire i collaboratori
Analisi dei contenuti della segnalazione reclamo interno	Monitoraggio reclami interni	0 reclami	Direzione	Dicembre 2014	😊 Non sono stati registrati reclami interni
Esecuzione dei colloqui annuali con i singoli collaboratori	N° di colloqui	1 per anno	Direzione	Gen- naio/febr- aio 2014	😊 Eseguiti colloqui con i collaboratori



Lavori in corso per il 2015

Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Esecuzione dei colloqui annuali con i singoli collaboratori	N° di colloqui	1 per anno	Direzione	Febbraio 2015	☹️ Posticipati a giugno 2015
Analisi dei contenuti della segnalazione reclamo interno	Monitoraggio reclami interni	0 reclami	Direzione	Dicembre 2014/Gen- naio 2015	😊 Nessun reclamo

Azioni e lavori in corso salute e sicurezza

In considerazione della rilevanza delle tematiche relative alla salute e sicurezza, anche nell'ottica della soddisfazione dei collaboratori stessi, Tangram ha messo in atto alcune azioni volte a rendere l'ambiente di lavoro maggiormente confortevole e "sicuro" secondo un approccio di gestione della sicurezza e non di semplice rispetto delle prescrizioni di legge.

Inoltre data la tipologia di attività svolta che prevede l'impegno dei collaboratori anche al di fuori della sede, Tangram mette loro a disposizione una vettura aziendale in modo da prevenire tutte le problematiche conseguenti all'utilizzo della propria vettura privata. La vettura viene regolarmente mantenuta e controllata al fine di prevenire incidenti dovuti a difetti tecnici. Al fine di garantire la massima copertura in termini assicurativi è stata sottoscritta una assicurazione "Kasko" sia per danni con terzi coinvolti sia per incidenti provocati dal conducente stesso.

cosa abbiamo fatto nel 2014



Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Incidenti sul lavoro	N° incidenti	0 incidenti	Direzione	Dicembre 2014	😊 0 infortuni
Malattia	gg di malattia	Non definito	Direzione	Dicembre 2014	😊 6 giorni di malattia
Programmazione di un corso di aggiornamento per RLS	N° di persone	1 collaboratore	Direzione	Maggio 2014	😊 corso effettuato ad aprile

Lavori in corso per il 2015



Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Incidenti sul lavoro	N° incidenti	0 incidenti	Direzione	Dicembre 2015	😊 Ad oggi non si registrano infortuni
Malattia	gg di malattia	Non definito	Direzione	Dicembre 2015	😊 Ad oggi non si registrano giorni di malattia
Programmazione di un corso di aggiornamento per RLS	N° di persone	1 collaboratore	Direzione	Dicembre 2015	😐 Da programmare

Azioni e lavori in corso

libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

In considerazione delle dimensioni dell'organico in Tangram non è obbligatorio per legge la presenza di un sindacato, tuttavia l'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ad un sindacato senza che questo rappresenti un elemento di discriminazione.

Nessuno ha mai manifestato l'esigenza di sfruttare tale possibilità

Per i dipendenti a tempo indeterminato i contratti sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

Se leggiamo tale principio in un'ottica più ampia, Tangram dà la possibilità ai collaboratori di riunirsi tra di loro durante l'orario di lavoro per discutere eventuali problematiche comuni e presentarle al loro rappresentante o direttamente alla direzione.

cosa abbiamo fatto nel 2014



Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Istituzione di riunioni ristrette dei collaboratori per valutare eventuali criticità su richiesta dei collaboratori.	N° di riunioni per anno	1 per semestre	Lavoratori	Dicembre 2014	☹️ Non si è ancora rilevata una criticità tale da riunire i collaboratori
Esecuzione dei colloqui annuali con i singoli collaboratori	N° di colloqui	1 per anno	Direzione	Gen- naio/febr- aio 2014	😊 Eseguiti colloqui con i collaboratori

Lavori in corso per il 2015



Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Esecuzione dei colloqui annuali con i singoli collaboratori	N° di colloqui	1 per anno	Direzione	Febbraio 2015	☹️ Posticipati a giugno 2015

Azioni e lavori in corso discriminazione

Tangram non ammette alcuna forma di discriminazione e in tal senso garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano.

In funzione della figura ricercata il personale è assunto sulla base dei seguenti criteri: formazione scolastica e professionale, esperienze lavorative, competenze relazionali e motivazione alla tipologia di attività.

Tutte le persone hanno un contratto a tempo indeterminato, ad eccezione di tre risorse che preferiscono mantenere un contratto di collaborazione in esclusiva, ma operando come liberi professionisti. I livelli di assunzione sono assegnati in base alla qualifica ed all'anzianità.

La determinazione della retribuzione avviene su criteri univoci e condivisi con le singole risorse. I premi di produzione al momento sono assegnati indistintamente. Non disponendo attualmente di criteri oggettivi per la determinazione dei premi produttivi, onde prevenire forme di discriminazione, si è preferito optare per questa soluzione.

Nella assegnazione degli incarichi i criteri utilizzati fanno riferimento esclusivamente a:

- ❖ carico di lavoro della risorsa;
- ❖ competenze richieste per la realizzazione del progetto;
- ❖ particolari richieste del cliente;
- ❖ valutazione della reale disponibilità da parte della risorsa.

Nell'organico sono presenti in totale 3 dipendenti e 1 collaboratore a progetto (Giovanna Alloro).



cosa abbiamo fatto nel 2014

Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Istituzione di riunioni ristrette dei collaboratori per valutare eventuali criticità su richiesta dei collaboratori	N° di riunioni per anno	mensile	Lavoratori	Dicembre 2014	☹️ Non si è ancora rilevata una criticità tale da riunire i collaboratori
Esecuzione dei colloqui annuali con i singoli collaboratori	N° di colloqui	1 per anno	Direzione	Gennaio/febbraio 2014	😊 Eseguiti colloqui con i collaboratori



Lavori in corso per il 2015

Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Esecuzione dei colloqui annuali con i singoli collaboratori	N° di colloqui	1 per anno	Direzione	Febbraio 2015	☹️ Posticipati a giugno 2015

Azioni e lavori in corso pratiche disciplinari

Coerentemente con la propria politica volta a promuovere all'interno dell'organizzazione, un clima di lavoro sereno e stimolante che favorisca la partecipazione attiva, dove possa trovare spazio l'autonomia e la creatività dei singoli e crescere il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità dei propri collaboratori, Tangram si astiene dal ricorrere o promuovere punizioni di qualsiasi tipo. Nelle situazioni in cui si rilevino delle problematiche legate al mancato rispetto di disposizioni interne o nella erogazione delle attività, queste sono state gestite privilegiando un confronto con il singolo dipendente individuando le cause che hanno contribuito a tale situazione e le azioni opportune per prevenire analoghi casi futuri. In ogni caso questo non ha mai comportato conseguenze di tipo economico, limitazioni nelle attività o qualsiasi altro tipo di punizione diretta o indiretta per il collaboratore.

cosa abbiamo fatto nel 2014



Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Istituzione di riunioni ristrette dei collaboratori per valutare eventuali criticità su richiesta dei collaboratori	N° di riunioni per anno	mensile	Lavoratori	Dicembre 2014	☹️ Non si è ancora rilevata una criticità tale da riunire i collaboratori
Esecuzione dei colloqui annuali con i singoli collaboratori	N° di colloqui	1 per anno	Direzione	Gennaio/febbraio 2014	😊 Eseguiti colloqui con i collaboratori

Lavori in corso per il 2015



Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Esecuzione dei colloqui annuali con i singoli collaboratori	N° di colloqui	1 per anno	Direzione	Febbraio 2015	☹️ Posticipati a giugno 2015

Azioni e lavori in corso orario di lavoro

Rispetto all'orario di lavoro la politica di Tangram è stata sempre quella di privilegiare il principio della flessibilità compatibilmente con le esigenze di presenza presso il cliente e di copertura dell'ufficio. L'impegno giornaliero è di 8 ore per 5 giorni la settimana. La registrazione delle presenze è a cura del singolo collaboratore; la richiesta di ferie o permessi viene concordata con la responsabile della sede ed in ogni caso è il collaboratore stesso che a consuntivo registra le assenze. In ufficio non è presente alcuno strumento di controllo dell'effettivo orario di ingresso ed uscita. L'unico dato che viene richiesto di fornire ai collaboratori è quello delle ore spese sulle diverse commesse ai fini della rendicontazione/fatturazione e della valutazione della redditività del progetto.

Prima di assegnare una nuova attività ad una risorsa si verifica il carico di lavoro della stessa e la reale possibilità di seguire il nuovo compito da assegnare.

Il monitoraggio del carico di lavoro delle persone è svolto settimanalmente dalla responsabile della sede tramite incontri individuali e tramite la visibilità sulle agende elettroniche.

Tutte le volte che sono state avanzate richieste di permessi o ferie anche con breve preavviso non sono mai stati poste vincoli o ostacoli alle richieste stesse.

cosa abbiamo fatto nel 2014



Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Esecuzione dei colloqui annuali con i singoli collaboratori	N° di colloqui	1 per anno	Direzione	Gen- naio/febr- aio 2014	😊 Eseguita l'autovalutazione dei di- pendenti e i colloqui con i singoli collaboratori
Monitoraggio mensile delle ore di straordinario	N° di report ore mensili	1 al me- se	Resp. se- de	Mensile	😞 Attività non completata
Introduzione nuovo sistema di gestione che consente un controllo più preciso delle ore di straordinario	% di ore di straordinario	Da CCNL	Resp. se- de	Giugno 2014	😊 Introdotto nuovo CRM per le registrazione delle attività su preoprogetto
Introduzione sistema premiante	Sistema di valutazione	-	Direzione	Dicembre 2014	😞 Attività non svolta. posticipato al 2015

Lavori in corso per il 2015



Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Esecuzione dei colloqui annuali con i singoli collaboratori	N° di colloqui	1 per anno	Direzione	Febbraio 2015	😞 Posticipati a giugno 2015
Introduzione sistema premiante	Sistema di valutazione	-	Direzione	Dicembre 2015	😞 In fase di definizione

Azioni e lavori in corso retribuzione

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel contratto collettivo di settore.

La definizione delle retribuzioni è basata sul principio di garantire i bisogni essenziali dei lavoratori. La composizione del salario è definita sulla busta paga; questa viene corrisposta nel modo più conveniente per i lavoratori (bonifico bancario).

I premi di produzione o i rimborsi sono chiaramente identificati sulla busta paga.

Nell'ottica della maggiore soddisfazione dei collaboratori Tangram ha cercato di integrare la retribuzione con alcuni benefit quali:

- ❖ telefonino aziendale che può essere utilizzato anche per motivi privati (non è attivo un sistema di controllo delle telefonate in uscita);
- ❖ in caso di bisogno utilizzo della vettura aziendale anche per motivi privati;
- ❖ disponibilità di usufruire gratuitamente di quanto presente nel frigorifero e nella dispensa.

cosa abbiamo fatto nel 2014



Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Esecuzione dei colloqui annuali con i singoli collaboratori	N° di colloqui	1 per anno	Direzione	Dicembre 2013/Gen naio 2014	😊 Eseguito colloquio con i collaboratori

Lavori in corso per il 2015



Obiettivo	Indicatore	Target	Resp.	Scadenza	Esito
Esecuzione dei colloqui annuali con i singoli collaboratori nell'ambito dei quali viene discusso l'aspetto retributivo	N° di colloqui	1 per anno	Direzione	Febbraio 2015	😞 Posticipati a giugno 2015
Introduzione sistema premiante	Sistema di valutazione	-	Direzione	Settembre 2014	😞 In fase di definizione

Gestione del sistema

Nell'ottica della responsabilità sociale, Tangram ha sviluppato un sistema qualità integrato ISO 9001- SA 8000 - ISO 14000. Nello sviluppo di tali sistemi si è cercato il maggiore coinvolgimento delle parti interessate e dei dipendenti che operano in Tangram.

Comunicazione interna

Nella pianificazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si pone particolare attenzione al coinvolgimento dei lavoratori per i quali vengono periodicamente organizzati momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione durante l'orario di lavoro.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori vengono portati all'attenzione della Direzione dai Lavoratori. Per i neo assunti è previsto un incontro di formazione relativamente alle SA 8000 oltre che un piano di affiancamento e crescita in funzione del ruolo che la risorsa andrà a ricoprire.

In considerazione delle limitate dimensioni della struttura e la struttura gerarchica molto piatta, le risorse hanno la possibilità di interloquire quotidianamente con la Direzione o suo rappresentante. Ogni primo martedì del mese si tiene una riunione con tutti i dipendenti al fine di diffondere anche informazioni che sono di interesse generale, valutare eventuali proposte, condividere progetti e nuove modalità operative.

Al fine di rendere facilmente accessibili informazioni e documentazione relativamente alla responsabilità sociale di Tangram, nella rete aziendale è stata predisposta una area dedicata nella quale è pubblicata tutta la documentazione relativa al sistema integrato di responsabilità sociale. In particolare per quanto riguarda i requisiti SA8000 sono disponibili:

- Bilancio Sociale
- Politica di Responsabilità Sociale (principi fondamentali richiamati all'interno della "Politica della Qualità Integrata" D Direzione 06 e documento completo dedicato)
- Norma SA 8000
- Procedura e modulistica per reclami interni.

A partire da Maggio 2015 è stata introdotta, quale momento di ritrovo tra le risorse Tangram, una riunione mensile per affrontare eventuali tematiche che riguardano la responsabilità sociale e di conseguenza la norma SA8000.

Comunicazione esterna

Al fine di rendere accessibile a tutti gli stakeholder quanto intrapreso da parte di Tangram nell'ambito della responsabilità sociale, vengono resi disponibili su richiesta il Bilancio sociale e i documenti collegati. Inoltre ogniqualvolta si avviano nuovi contatti con clienti, fornitori e partner una copia del bilancio sociale viene consegnata alla persona di contatto.

Dal 2015 Tangram si impegna maggiormente alla comunicazione verso l'esterno e nella responsabilità sociale organizzando dei micro eventi quali esposizioni di quadri nella sua sede storico-artistica. Gli artisti sono persone che trovano nell'arte la loro passione e con Tangram una fonte di diffusione. Articoli in merito le esposizioni trovano posto nel sito di Tangram e in alcuni articoli del quotidiano locale "Alto Adige" (si veda articolo del 14/04)

Monitoraggio

Al fine di garantire il sistematico monitoraggio del sistema vengono utilizzati principalmente gli strumenti di riesame e riunioni dedicate.

Il riesame quale strumento delle direzioni per verificare periodicamente l'adeguatezza, l'efficacia e l'appropriatezza del sistema implementato ai requisiti della norma, si basa sulla individuazione di indicatori significativi e rilevanti che permettono di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi posti e la definizione dei nuovi obiettivi che l'organizzazione si pone.

Il presente bilancio copre il requisito normativo del riesame della direzione e verrà revisionato annualmente riportando i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri.

Gestione fornitori

Nella ricerca dei fornitori, laddove possibile, si privilegiano coloro che meglio rispondono ai requisiti della norma SA 8000 e che si assumono l'impegno a operare in conformità ai requisiti della normativa di riferimento.

Per quanto riguarda la gestione dei fornitori e subfornitori è stato predisposto un elenco degli stessi ed è stata definita una modalità di gestione al fine di promuovere una cultura della responsabilità sociale. Nella scelta dei criteri e degli strumenti per la selezione ed il monitoraggio dei fornitori è stato privilegiato un percorso progressivo a seconda della criticità del fornitore e del potere di acquisto su questo esercitabile. I criteri di valutazione scelti sono i seguenti:

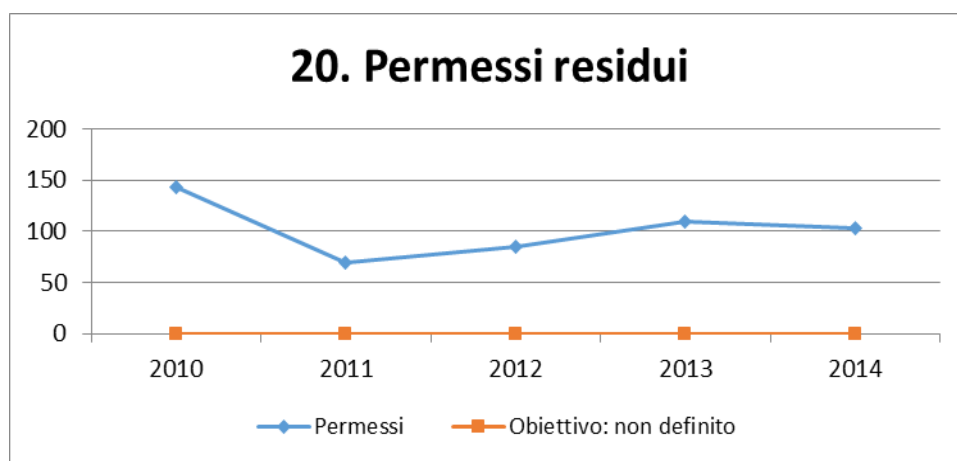
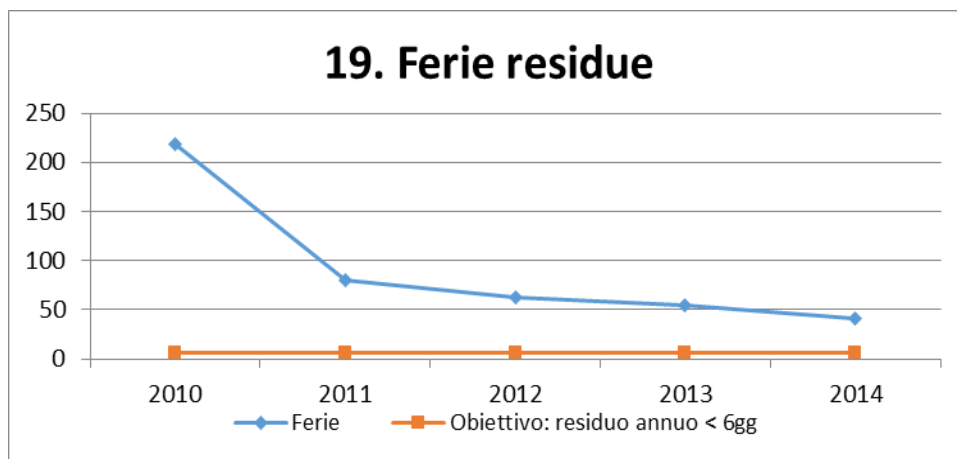
- **Fornitori livello di criticità 1 (criticità alta):** Tangram ha ritenuto che il criterio da applicare a questa tipologia di fornitori sia la richiesta di compilazione del questionario e la sottoscrizione d'impegno al rispetto dei requisiti della normativa SA8000 (modalità diretta). In caso di mancato ricevimento del questionario, Tangram invierà nuovamente lo stesso. Qualora il fornitore si rifiutasse, o non pervenisse, Tangram valuterà di avvalersi dei servizi di un fornitore alternativo (modalità indiretta).
- **Fornitori livello di criticità 2 (criticità bassa):** nel caso in cui venga somministrato il questionario (modalità diretta), sulla base delle risposte fornite dal fornitore, se si rileva che non sono rispettati uno o più requisiti si raccolgono ulteriori elementi al fine di valutare la motivazione alle risposte. Sulla base delle informazioni raccolte, e della reale criticità dello specifico fornitore, la direzione procede nella qualificazione segnalando eventuali decisioni o azioni intraprese. Se il questionario dà esito positivo il fornitore viene qualificato. In mancanza del questionario, Tangram invierà nuovamente lo stesso all'azienda. Qualora il questionario non rientri, se il fornitore non risulta critico dal punto di vista della responsabilità sociale, anche a seguito di informazioni raccolte attraverso canali diversi, la direzione procede alla qualificazione del fornitore segnalando eventuali decisioni o azioni intraprese (modalità indiretta).
- **Fornitori "Non Raggiungibili"** - Sono considerati tali tutti quei fornitori che per dimensioni e potere di acquisto da parte di Tangram, non si ritiene di poter ricevere alcun documento firmato. Per questa categoria di fornitori valgono tutte le informazioni ufficiali raccolte attraverso le diverse fonti (modalità indiretta).

Le attività di monitoraggio vengono pianificate nell'elenco dei fornitori, in funzione della criticità dei singoli. Gli strumenti adottati -questionario, sottoscrizione di impegno, raccolta informa-

zioni da enti locali o fonti alternative, colloquio informativo, verifica presso fornitore- sono scelti in funzione della reale possibilità di applicazione.

Tutti i fornitori inoltre, sono sensibilizzati ai temi SA 8000 in maniera anche informale, durante i normali rapporti di lavoro ed in occasione del rinnovo/conclusione dei contratti.

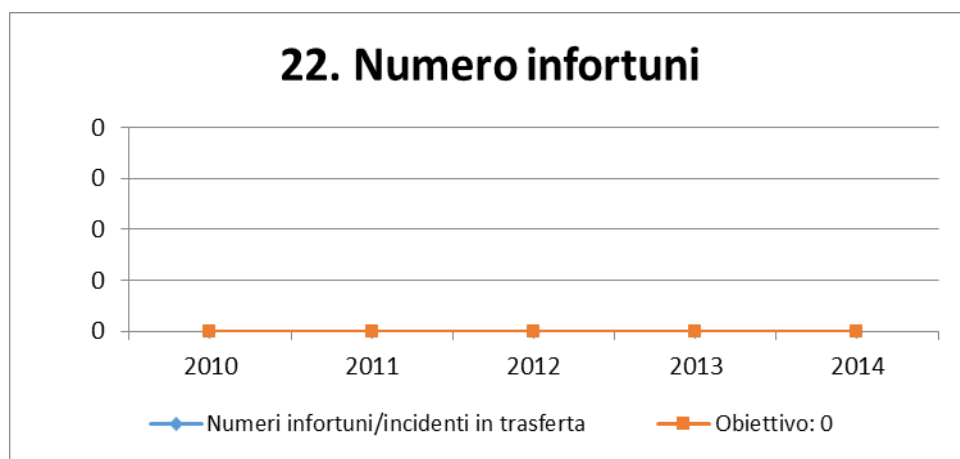
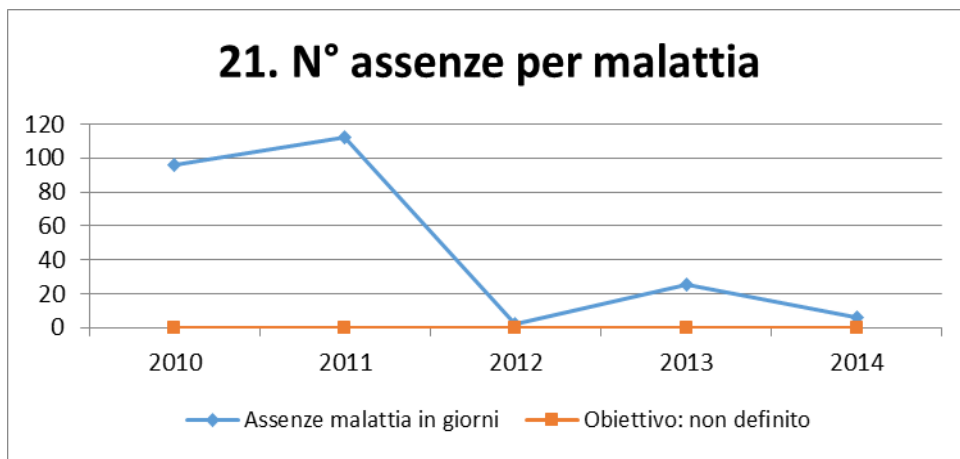
Riesame della direzione Tangram 2014: Gestione etica



Nel sistema Tangram è stato introdotto il modulo "M Direzione 10.00 Pianificazione ferie" per il monitoraggio delle ferie e i permessi residui. Si nota una diminuzione delle ferie e permessi residui:

	2012	2013	2014
media giornate residue	63	54	41
media permessi residui	85	110	103

La direzione ha pianificato la chiusura estiva e natalizia di due settimane per periodo.



Nel 2015 non si registrano giornate di malattia e nessun infortunio.

PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

Tangram garantisce che i requisiti della norma SA 8000 sono compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso:

- a) una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma aziendale;
- b) la formazione degli addetti di nuova assunzione o temporaneo, nonché formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per gli addetti esistenti, secondo le modalità descritte nel programma di addestramento;
- c) il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica aziendale e ai requisiti della norma di riferimento.

Bolzano, maggio 2015

Tangram Srl
Roberta Micheli

ALLEGATI:

- Politica della Responsabilità Sociale rev. 06.



-
- Tangram S.r.l.
- Via Weggenstein, 2/F
- 39100 – Bolzano –
- www.tangram.bz.it
- info@tangram.bz.it