



Bilancio SA 8000 ***2008 - 2009***

Aggiornato al 20 aprile 2009

IL BILANCIO SA8000

PREMESSA

CONSIDERAZIONI GENERALI

Il gruppo Interna, e specificatamente le aziende Interna Contract spa, Interna Collection srl ed Interna Holding spa, è stato certificato SA8000 in data 2/3/06 dal CISE, organismo di certificazione dei sistemi di Responsabilità Sociale accreditato dal SAI (Social Accountability International).

Obiettivi e Metodologia

Il presente bilancio SA8000 vuole rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder attraverso:

- la diffusione ai vari portatori di interessi della politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- la trasmissione della conoscenza e comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda e degli standard SA8000;
- l'adozione da parte del management aziendale di uno strumento utile per integrare il processo di riesame interno aggiungendo gli aspetti relativi alla politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- la promozione del miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso l'indicazione degli obiettivi e dei trend degli indicatori adottati.

PARTE PRIMA:

PROFILO AZIENDALE

Il gruppo industriale INTERNA è stato fondato nel 1989 la capogruppo INTERNA HOLDING Spa, controlla due aziende specializzate nella creazione di arredi di alta gamma per alberghi e comunità: INTERNA CONTRACT Spa e INTERNA COLLECTION Srl e la nuova azienda LOGICA srl specializzata nella produzione e commercializzazione di mobili per ufficio (quest'ultima ad oggi non ancora certificata SA8000).

Il gruppo ha mosso i primi passi nel segmento dell'industria dell'ospitalità e, dopo 20 anni di attività, riveste oggi nel settore alberghiero una posizione d'eccellenza, annoverando nella propria prestigiosa lista di referenze numerosi clienti di assoluto rilievo mondiale e decine di progetti unici per rilievo storico ed artistico eseguiti nei cinque continenti.

Forte dell'esperienza tecnica e gestionale acquisita nel corso degli anni e delle costanti collaborazioni con le più importanti catene alberghiere del mondo il gruppo ha recentemente operato una diversificazione produttiva e commerciale, iniziando ad operare in molteplici settori nell'ambito delle grandi forniture: oltre ai già citati alberghi, il gruppo esegue oggi progetti chiavi in mano e forniture di prodotti anche a bar, ristoranti, cliniche private, yacht, navi da crociera, negozi di lusso, musei, centri benessere, banche, uffici e residenze private.

1.1: INTERNA CONTRACT Spa

Interna Contract Spa svolge una complessa attività di contracting indirizzata alla nicchia di mercato del lusso per il quale esegue progetti esclusivi d'arredo.

La sua attività contempla un servizio "chiavi in mano" relativamente ad arredi, finiture e decorazioni d'interni e comprende progettazione esecutiva, produzione, logistica, installazione, collaudo e assistenza post-vendita, tutto nel rispetto di qualità, prezzi, termini di consegna stabiliti.

Con il suo staff di oltre quaranta specialisti, Interna Contract si rivolge oggi a grandi investitori internazionali che desiderino veder realizzate opere d'arredo d'indubbio prestigio, uniche nel design, caratterizzate da modalità di gestione a volte molto complesse per dimensioni di progetto, particolarità di prodotto, tempi stringati di consegna. L'azienda si indirizza soprattutto a clienti che richiedano, oltre a prodotti di elevato livello qualitativo, anche servizi ad alto contenuto tecnologico.

La sua consolidata esperienza e la sua affidabilità sono attestate dalla certificazione di qualità UNI EN ISO 9001: Vision 2000 conseguita nell'anno 2002, ma sono soprattutto testimoniate dal suo fatturato in costante e continua crescita, nonché dai prestigiosi nomi di clienti internazionali per cui ha operato e opera: per citarne solo alcuni, Louis Vuitton, Cartier, Daimler Chrysler, BMW, Volkswagen, Siemens, Hyatt International, Four Seasons, Intercontinental Hotel Group, Rezidor SAS, Ritz Carlton Hotels, Ferretti Yachts, Fincantieri, Gruppo Armani.

1.1A: Il prodotto

Il prodotto di Interna Contract Spa non è un prodotto di catalogo. Rivolgendosi a una clientela di prestigio che richiede un prodotto del tutto esclusivo, Interna Contract Spa realizza su disegno arredi unici e irripetibili per ogni progetto di fornitura.

Interna Contract Spa dispone del know-how e della tecnologia per soddisfare qualsiasi richiesta di arredo con riferimento ai più diversi stili, impiegando materiali di ogni tipo, dal legno, ai metalli, alle materie plastiche, al vetro, ed eseguendo le finiture più ricercate e particolari.

I principali prodotti che normalmente Interna Contract Spa fornisce sono: mobili d'appoggio di ogni tipo per interni; sedie, poltrone e imbottiti in genere per interni; porte; arredi fissi e lavori di falegnameria; arredi per esterni, sia mobili sia sedute; lampade; accessori.

1.1B: Il Project management

Interna Contract Spa, al fine di garantire al cliente una corretta gestione del progetto e il buon esito dell'intera commessa, utilizza il sistema del project management, che permette il massimo coordinamento fra le diverse funzioni aziendali.

Il project manager di Interna Contract Spa, oltre ad essere gli interlocutori privilegiati del cliente, pianificano e controllano ogni fase esecutiva della commessa, coordinano le attività dei vari uffici e intervengono quotidianamente affinché i tre obiettivi fondamentali del progetto vengano raggiunti al meglio: l'opera contrattualmente commissionata deve venir eseguita in modo conforme alle specifiche e agli standard concordati, entro i termini di consegna previsti nel programma generale e con impegni di spesa non superiori rispetto al budget fissato al momento della stipula del contratto.

1.1C: La progettazione esecutiva

Interna Contract Spa esegue progetti chiavi in mano sulla base di un design d'interni complessivo e di specifiche tecniche riguardanti ogni singolo articolo.

L'ufficio progetti di Interna Contract Spa, composto da tecnici, architetti, designer esperti e altamente qualificati, sviluppa la progettazione esecutiva degli arredi da fornire e redige i disegni esecutivi di ogni articolo, definendo accuratamente ogni singolo elemento fin nei minimi particolari.

Funzionalità, qualità dei materiali, robustezza, rispetto delle normative tecniche dei vari Paesi, aspetto estetico, semplificazioni produttive per l'ottimizzazione dei costi sono, fra gli elementi della progettazione, oggetto di continuo coordinamento fra gli architetti e gli specialisti delle varie categorie merceologiche di Interna Contract Spa.

I disegni esecutivi vengono discussi e verificati accuratamente con il cliente, l'interior designer e la controparte tecnica, al fine di consentire un efficace coordinamento con le opere civili ed impiantistiche eseguite da altre imprese.

I progettisti e i tecnici di Interna Contract Spa verificano infine, durante la produzione e l'installazione degli arredi, che i dettagli contenuti nei disegni esecutivi approvati vengano scrupolosamente riprodotti.

1.1D: La produzione

Interna Contract Spa ha consolidato negli anni un forte know-how produttivo; la sua produzione è pertanto finalizzata al rispetto di elevati standard qualitativi internazionali. La realizzazione di tutti gli articoli di quantità rilevante forniti da Interna Contract Spa viene eseguita con i macchinari e le attrezzature più moderne e sofisticate e con tecnologie sempre più innovative che consentono di poter applicare prezzi altamente competitivi e di garantire nel contempo un'impeccabile qualità.

Interna Contract Spa assicura anche la fornitura di quantità ridotte o ridottissime di articoli creati su misura e disegno. Speciali intarsi, pezzi dipinti a mano, sezioni intagliate, finiture particolarissime e forme inconsuete sono per Interna Contract Spa sfide quotidiane. Il controllo di qualità rigoroso da parte dei tecnici di Interna Contract Spa in tutte le fasi della produzione porta a monitorare i risultati parziali al fine di ottenere un risultato finale ottimale.

1.1E: L'installazione

Interna Contract Spa assicura il servizio di posa in opera degli arredi con personale altamente specializzato nei lavori di falegnameria, nella posa di moquette, marmi e ceramiche, nei lavori in cartongesso e in ferro battuto, nonché in tutte le altre attività connesse con le finiture d'interni che si rendono necessarie per garantire un ottimo risultato finale dell'opera.

I responsabili di cantiere di Interna Contract Spa, dirigendo e coordinando tutti i lavori richiesti contrattualmente, garantiscono l'esecuzione dei lavori a regola d'arte e assicurano che il programma di cantiere venga rispettato nella tempistica concordata con la direzione lavori.

I responsabili di Interna Contract Spa hanno inoltre il compito di garantire il coordinamento fra le opere di Interna Contract spa e quelle delle altre imprese presenti in cantiere.

Per le attività di posa in opera vengono utilizzate ditte esterne dopo accurata valutazione della conformità agli standard, come già previsto nel piano di qualificazione fornitori del sistema integrato.

1.2: INTERNA COLLECTION Srl

Interna Collection srl è l'ultima nata del gruppo industriale INTERNA.

Si presenta proponendo cinque estese linee specificamente concepite per soddisfare le esigenze degli operatori del settore.

Interna Collection srl è la sintesi dell'esperienza e del know-how maturati in 20 anni d'attività dalla consociata Interna Contract Spa.

Nel Dna aziendale del gruppo c'è, da sempre, la passione per i progetti.

Passione che ha spinto Interna Contract Spa ad affrontare e vincere sfide sempre più ambiziose, passione che rende tangibile ora, attraverso Interna Collection srl, un importante know-how, frutto di anni d'esperienze e di assidua ricerca tecnologica.

Il mondo del contract si rivolge principalmente ad alcuni tra i settori oggi trainanti dell'economia mondiale: il turismo e la ristorazione, il tempo libero e l'intrattenimento. Sono settori profondamente mutati negli ultimi decenni: da attività "artigianali", spesso gestite da piccoli nuclei familiari, si sono rapidamente convertiti in vere e proprie industrie, dove colossali sono gli investimenti e fortissima è la gestione manageriale.

I grandi alberghi d'affari e per turismo, le navi da crociera, i casinò, i club privati e i ristoranti presentano complessità e problematiche simili a quelle delle grandi aziende manifatturiere: nulla è lasciato al caso, ogni dettaglio, sia in fase di costruzione sia durante la gestione, è verificato con scrupolo ed è frutto di precise "filosofie produttive".

Paradossalmente questo universo economico in costante, continua crescita non ha ancora ricevuto dai grandi attori dell'arredamento l'attenzione dovuta. Non esiste infatti un'offerta ad alta specificità e qualificazione di design destinata al contract.

Interna Collection srl intende fornire con il suo progetto uno strumento innovativo e pratico, che aderisca perfettamente alle peculiari esigenze del settore, proponendo arredi di notevole qualità e impatto estetico eppure funzionali, in grado di soddisfare le aspettative tecniche e di manutenzione degli operatori, dai prezzi estremamente competitivi e in linea con i budget prefissati, realizzabili nei tempi richiesti.

La vasta collezione sviluppata da Interna Collection srl, pur rispettando un rigoroso filo conduttore di carattere estetico, comprende arredi realizzati in tre differenti stili, definiti "traditional", "transitional", "contemporary".

La scelta di proporre tre diverse linee è stata operata nel rispetto della logica dell'industria del contract, che statisticamente predilige audaci abbinamenti stilistici in singoli concept. Designer e operatori hanno in questo modo a disposizione un'ampia collezione perfettamente in grado di soddisfare le loro esigenze di eclettismo formale.

La collezione TRADITIONAL comprende pezzi d'arredo negli stili che segnano il passaggio dall'800 al '900. E' stata concepita prediligendo linee sobrie ed eleganti, che ben si armonizzano con arredi più moderni o minimali. E' frutto di rigorosa ricerca, inflessibile selezione, attenta interpretazione del dipartimento Ricerca & Sviluppo di Interna Collection srl, in cooperazione con massimi esperti di storia dell'arte e di design.

La collezione TRANSITIONAL si ispira a modelli di tradizione classica, ma liberamente interpretati e svuotati di ogni tratto connotativo formale indicante appartenenza epocale. Gli arredi evidenziano un'eleganza senza tempo, una raffinatezza di linee che sfumano fra classicismo e modernità.

E' opera di un unico Designer riconosciuto a livello mondiale come massima espressione di questa corrente stilistica.

La collezione CONTEMPORARY esprime, attraverso le produzioni di cinque grandi designer dei nostri tempi, concetti etici ed estetici attuali. E' una collezione che manifesta innovazione non solo attraverso forme, ma anche per mezzo di materiali e tecnologie. Si pone l'obiettivo di cogliere e interpretare il presente, di carpire future tendenze e anticiparle.

Interna Collection srl intende inoltre presentare, accanto alle proprie linee d'arredo, delle collezioni monografiche dedicate all'opera di grandi esponenti del design mondiale. Questa scelta è determinata dall'esigenza di offrire a coloro che concepiscono e realizzano prestigiosi progetti per il mondo dell'ospitalità e del contract dei prodotti fortemente caratterizzati, che evocino atmosfere uniche.

La prima monografia di Interna Collection srl è dedicata al designer francese Jacques Garcia e ai suoi grandi classici, pezzi creati ad hoc per famosissimi hotel e ristoranti.

Nel 2008 è stata creata la seconda monografia, consacrata allo studio anglo-olandese FG Stijl, il quale, in brevissimo tempo, ha affermato il proprio nome nel settore contract con garbo e classe.

Omaggio ai progettisti, partner di successo di Interna in vari prestigiosi progetti turn-key, Anglo Dutch – questo il nome della collezione- offre come profilo conduttore un'eleganza sobria e mai banale, fatta di suggestioni del passato capaci di accarezzare e accogliere la tecnologia più all'avanguardia in un mix sempre raffinato e lontano dall'ovvietà, per un vivere contemporaneo, agiato e globale, inconsueto e ricercato.

Interna Collection srl propone, attraverso le sue tre linee e le due monografie, un numero davvero consistente di prodotti specificamente studiati per il mondo dell'ospitalità e del contract. Si tratta di articoli in primis funzionali, che rispondono cioè alla logica industriale tipica della gestione di una struttura collettiva, quale essa sia.

Riguardo al settore "ospitalità", i prodotti mirano a coprire a trecentosessanta gradi le aree degli hotel, dalle lobby ai ristoranti, dalle sale riunioni alle pre-function, dalle camere alle suites. Altri settori del contract (negozi, musei, bar e ristoranti, uffici, cinema e teatri, centri benessere, yacht e navi da crociera, solo per citarne alcuni) trovano ugualmente all'interno della collezione articoli in linea con le loro specifiche esigenze.

Uno dei segni distintivi di Interna Collection srl è senz'altro il marcato eclettismo dei prodotti proposti, che spaziano dai tavoli alle sedute, dagli imbottiti ai mobili di ogni tipo.

Particolare rilievo assume all'interno della collezione la presenza degli articoli ad alta specificità tecnica difficilmente reperibili a livello seriale: mobili espositori, service station, banquettes, posavalgie, tavoli display, meeting e pre-function.

I prodotti di Interna Collection srl si contraddistinguono per il rispetto di caratteristiche indispensabili ai fini del loro utilizzo in progetti d'arredo destinati al mondo del contract e dell'ospitalità.

Sono prodotti che rispettano elevati standard qualitativi e sono conformi alle normative dei vari paesi in tema di sicurezza e prevenzione, nonché con caratteristiche di solidità e robustezza tali da rispondere a ogni tipo di sollecitazione.

Nel settore dei progetti "chiavi in mano" regna incontrastata la cultura del "custom made". Ogni progetto è qui un "unicum". Poter disporre, da parte dell'interior Designer, di finiture, dimensioni, tipologie d'arredo speciali in modo illimitato è strategico, oltre che totalmente appagante.

La flessibilità che ha contrassegnato sin dall'inizio il gruppo industriale INTERNA è ora uno dei vantaggi competitivi di Interna Collection srl.

I tecnici dell'azienda infatti, abituati alla gestione di progetti con migliaia di articoli da realizzare su misura, con finiture particolari e conformi a specifiche tecniche di volta in volta diverse, hanno acquisito un grande bagaglio di conoscenze e una forte predisposizione al "custom made".

Interna Collection srl, grazie alla storia industriale del gruppo, ha una filosofia produttiva e una struttura operativa improntate a una fortissima flessibilità, il che consente di personalizzare per ogni elemento d'arredo proposto a catalogo materiali, finiture e dimensioni, rendendolo così un pezzo unico ed irripetibile.

I progetti complessi di arredo "chiavi in mano" richiedono sempre maggior efficienza e rapidità, per garantire le quali è oggi essenziale utilizzare al meglio le più moderne tecnologie e in particolare le grandi potenzialità di Internet.

1.3: LOGICA srl

Nata nel 1989 e acquisita nel 2006 dal gruppo Interna, il marchio si propone agli operatori per l'arredo di uffici e centri congressuali. L'intento è quello di fornire un prodotto di qualità ed un servizio accurato individualizzato con soluzioni rivolte al Cliente e svincolate dal rigido canone del prodotto di serie. Oggi gli uffici ed i centri congressuali richiedono, anzi esigono, alcune specifiche caratteristiche, dalla versatilità degli spazi alla capacità di accogliere necessità operative diverse. Il tutto connotato sempre da uno stile coinvolgente, riconoscibile, dalle linee armoniche e rigorose. Ogni postazione di lavoro deve saper comunicare con precisione l'identità aziendale e, perché no, anche una mission trasversale slegata dal mero business che può essere definita con una semplice formula: benessere per i propri dipendenti ed i propri collaboratori. Benessere che si tramuta in crescita di stimoli e di produttività per il lavoratore e, quindi, sviluppo economico per l'Azienda. Logica, per rispondere a queste esigenze, propone ambienti di lavoro essenziali, ma caldi e personalizzabili, dalle linee eleganti, ma estremamente funzionali, e utilizza solo materiali solidi e di qualità.

1.4: INTERNA HOLDING Spa

E' l'azienda Holding che detiene la partecipazione del 95% del capitale sociale della ditta Interna Collection Srl , del 95% del capitale della ditta Interna Contract Spa e del 90% della Logica srl.

L'attività è quella di fornire alcuni servizi "trasversali" a tutte le società controllate come i servizi amministrativi, la funzione ufficio acquisti e logistica centralizzate.

Non svolge attualmente attività con clienti terzi a parte le controllate.

PARTE SECONDA

2.1: GLI STAKEHOLDER:

Per tutte tre le aziende certificate, sono stati individuati e contattati i principali "stakeholder" affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale:

1) GIORNALI – MEDIA

- IL MESSAGGERO VENETO
- IL GAZZETTINO
- ILPICCOLO
- IL FRIULI
- IL NUOVO

2) ASSOCIAZIONI CATEGORIA

- API: Associazione Piccole e Medie Industrie di Udine
- ASSINDUSTRIA: Associazione Industriali di Udine
- CNA
- CONFARTIGIANATO

3) SINDACATI

- CGIL
- CISL
- UIL

4) CLIENTI

- HYATT INTERNATIONAL LTD
- LOUIS VUITTON MALLETTIER
- INTERCONTINENTAL HOTELS GROUP
- PRADA SPA
- FINCANTIERI SPA

5) FORNITORI

- DUCALE ARREDAMENTI SRL
- NUOVA FRIULARREDI SCARL
- NOVA DESIGN SRL
- LUIGI TELL SRL

6) CONSULENTI ESTERNI

- AVV. BARBARA CLAMA
- PEPE ROSSI E PARTNER

7) BANCHE

- BANCA INTESA SPA
- UNICREDIT BANCA D'IMPRESA SPA
- FRIULCASSA SPA

8) ISTITUZIONI

- COMUNE TAVAGNACCO
- ASSESSORATO REGIONALE COMMERCIO
- ASSESSORATO PROVINCIALE ATTIVITA? PRODUTTIVE
- UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO DI UDINE
- ISTITUTO NAZIONALE INFORTUNI SUL LAVORO

9) LAVORATORI

10) ASSOCIAZIONI LOCALI

- VICINO/LONTANO
- LEGAMBIENTE
- OIKOS

PARTE TERZA

LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE E IL CODICE ETICO

Riportiamo per completezza sia la politica integrata per la qualità, l'ambiente e l'etica del gruppo, sia il Codice di condotta etico sociale.

3.1: IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Il Consiglio di amministrazione del gruppo considera il Progetto Qualità uno strumento efficace per ottenere il massimo coinvolgimento e la diretta partecipazione di tutto il personale nel raggiungimento della "Mission" aziendale e cioè:

- Garantire il rispetto dei contratti stipulati con i Clienti, sia per quanto riguarda il prodotto fornito (sia quello della Collezione Interna sia quello costruito su specifica del Cliente), sia per quanto riguarda il servizio di consegna ed installazione nel rispetto dei tempi pattuiti.
- Garantire la continuità del servizio offerto indipendentemente dalla rotazione interna delle persone dedicate all'attività, uniformando i comportamenti dei diversi enti e regolamentandoli attraverso snelle procedure interne.
- Mantenere attiva un'organizzazione che consenta di essere sempre competitiva sia nei costi che nel servizio realizzando sia gli obiettivi di vendita sia quelli di redditività.
- Mettere le basi per un sistema di gestione dell'avanzamento che, oltre a garantire il rispetto dei tempi di consegna, consenta ai Clienti di accedere tramite supporto elettronico direttamente alle informazioni che li riguardano.

A tal fine la Direzione aziendale ha redatto il Manuale per la Qualità, documento riepilogativo su cui sono riportati i principali principi organizzativi dell'Azienda.

Per dare evidenza di tale impegno, la Direzione ha redatto, fin dai tempi della prima certificazione ottenuta, un documento interno, diffuso a tutti i dipendenti, in cui sono riepilogati questi principi. La continuità del messaggio viene garantita attraverso una costante comunicazione interna che si concretizza in riunioni periodiche di un Comitato di Direzione che comprende sia i rappresentanti della Direzione Aziendale sia i responsabili dei processi aziendali.

3.2: POLITICA PER LA QUALITA', L'AMBIENTE E L'ETICA

Il gruppo Interna Contract spa, Interna Collection Srl ed Interna Holding Spa si pone come obiettivo strategico la soddisfazione del Cliente, dei soci e dei dipendenti, attraverso una gestione complessivamente positiva.

La Politica aziendale soggetta a costante verifica ed eventuale aggiornamento, si sintetizza nei seguenti punti:

- Sviluppare la cultura della qualità in tutta l'azienda e presso i fornitori esterni
- Rispettare i requisiti del Cliente, siano essi esplicitati in specifiche o cogenti
- Assegnare al Cliente finale un ruolo centrale nelle strategie e nei processi di miglioramento continuo;
- Perseguire il miglioramento continuo teso alla riduzione degli impatti ambientali delle proprie attività ed alla prevenzione dell'inquinamento;
- Ottimizzare i processi aziendali al fine di raggiungere la massima efficienza e riduzione degli sprechi.
- Definire periodicamente obiettivi misurabili attinenti a questa Politica.
- Riesaminare periodicamente l'andamento del Sistema al fine di ritamarlo e indirizzarlo opportunamente.
- Assicurare il rispetto di tutte le leggi ed i regolamenti ambientali e in materia di diritto del lavoro, salute e sicurezza applicabili all'organizzazione, nonché le prescrizioni del sistema di gestione ambientale ed etico sociale secondo gli standard di riferimento ISO14001 e SA8000
- Operare nel rispetto dei requisiti cogenti e delle raccomandazioni ILO riguardanti discriminazioni, diritto di associazione, lavoro forzato, lavoro minorile, retribuzione, orario di lavoro, età e pratiche disciplinari;
- Coinvolgere pienamente il personale e fornire consapevolezza sull'influenza che il proprio operato ha sulla qualità del prodotto e sugli aspetti ambientali significativi e sui rischi legati all'attività lavorativa;
- Promuovere la sensibilizzazione dei dipendenti di ogni livello verso la protezione ambientale e realizzare adeguati programmi di formazione in merito per responsabilizzarli nelle proprie attività;
- Coinvolgere nella gestione Ambientale ed Etico-Sociale i fornitori e sub-fornitori Interna Contract Spa, Interna Collection Srl ed INTERNA HOLDING Spa;
- Comunicare all'interno dell'organizzazione e all'esterno la politica, gli obiettivi e le prestazioni aziendali in materia di Qualità, Ambiente ed Etica attraverso l'utilizzazione della pagina web, delle campagne informative/pubblicitarie, mantenendo uno stretto dialogo con le diverse parti interessate (clienti, fornitori, dipendenti, autorità, enti di controllo ecc.).
- Destinare risorse adeguate per il reporting sul sistema integrato Qualità Ambiente ed Etica ed adottare strumenti statistici e gestionali, quali: monitoraggio parametri

prestazionali, conduzione verifiche ispettive, azioni correttive/preventive e riesami da parte della Direzione finalizzati alla gestione concreta del sistema

Per diffondere e tenere sotto controllo la Politica aziendale, il gruppo Interna Contract Spa, Interna Collection Srl ed INTERNA HOLDING Spa ha costruito:

- un sistema di controllo interno ed esterno, organizzato e codificato, che consente di verificare la qualità del prodotto;
 - un sistema gestionale che consente di ripartire tra enti interni ben definiti, le attività di:
 - Gestione delle offerte e dei contratti commerciali.
 - Gestione del progetto.
 - Gestione dei fornitori.
 - Sviluppo della progettazione esecutiva.
 - Costruzione e collaudo del prodotto.
 - Organizzazione dei trasporti.
 - Installazione.
 - Controllo delle commesse.
- un insieme di procedure gestionali interne capaci di definire le modalità comportamentali dei diversi enti aziendali al fine di coordinare le azioni svolte da ciascuno verso l'unitario obiettivo del raggiungimento del servizio ottimale in termini di qualità, ambiente ed etica;
 - un sistema per quantificare le cause della non qualità e degli aspetti ambientali e etico sociali significativi per attivare gli interventi correttivi necessari per eliminare le cause e innescare il processo di miglioramento globale;
 - un Sistema Integrato Qualità – Ambiente – Etica che consenta di guidare, nella forma più flessibile e meno burocratizzata possibile, l'operatività di tutte le aree aziendali nello svolgimento di attività legate agli aspetti qualitativi e anche ambientali ed etico-sociali;
 - un metodo per coinvolgere progressivamente i fornitori nella politica per la qualità del gruppo Interna Contract Spa, Interna Collection Srl ed INTERNA HOLDING Spa;
 - una serie di obiettivi quantificati e misurabili da assegnare a ciascun responsabile di processo. Tali obiettivi, coerenti con la politica, costituiscono parte integrante di un Riesame annuale del Sistema da parte della Direzione, sono emessi in accordo con i responsabili di processo e sono riepilogati in un documento operativo interno allegato al riesame stesso.

Il sistema costruito si ritiene appropriato agli scopi e alla dimensione aziendale e include i principi del rispetto dei requisiti e del miglioramento continuo.

3.3: CODICE DI CONDOTTA ETICO SOCIALE

Il presente documento è espressione della volontà della Direzione di Interna Contract Spa, Interna Collection Srl ed INTERNA HOLDING Spa di definire, in modo trasparente, l'insieme dei valori e delle regole di condotta a cui fare costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività, a presidio della reputazione e immagine delle società Interna Contract Spa, Interna collection Srl ed INTERNA HOLDING Spa sul mercato di riferimento. Esso costituisce un elemento essenziale del modello organizzativo delle società, unitamente alle loro mission, alle vision, alle disposizioni organizzative e al sistema integrato Qualità Ambiente ed Etica e rappresenta uno strumento di tutela per tutti coloro che, pur con diverso titolo, ruolo e funzione concorrono liberamente alla creazione diffusa e trasparente del valore d'impresa. Gli obiettivi del presente documento, possono essere sintetizzati nei seguenti punti:

- 1) contribuire al rispetto dei diritti umani e sindacali fondamentali, delle norme internazionali del lavoro e della tutela dell'ambiente;
- 2) dare il proprio contributo a far sì che i crescenti processi di internazionalizzazione della produzione avvengano sempre più nel rispetto di quanto sopra;
- 3) contribuire a promuovere nelle aziende presso le quali Interna Contract Spa, Interna Collection Srl ed INTERNA HOLDING Spa producono direttamente od indirettamente i propri prodotti, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la tutela della salute e sicurezza nonché il rispetto degli orari di lavoro e dei salari stabiliti dalle norme nazionali o dai contratti collettivi.

Interna Contract Spa, Interna Collection Srl ed INTERNA HOLDING Spa per quanto di propria competenza e di competenza delle aziende con cui sottoscrivono contratti di fornitura di prodotti o parti di essi, si impegnano al rispetto delle norme contenute nelle seguenti Convenzioni Fondamentali dell'ILO: convenzione n. 87 sulla libertà di Associazione, Convenzione n. 98 sul diritto di contrattazione collettiva, Convenzioni n. 100 e 111 sulla parità di remunerazione tra uomo e donna e sul divieto di discriminazione, Convenzione n. 155 sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro, Convenzione n. 138, n. 146 e n. 182 sul lavoro minorile.

Al fine di condurre le proprie attività in modo responsabile ed eticamente ineccepibile, la Direzione ha fissato i seguenti principi:

Discriminazione e libertà di associazione

- non sono ammesse né tollerate forme di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento basate su razza, colore, sesso, età, religione, stato civile, orientamento

sessuale, affiliazione politica, cittadinanza e qualunque altra discriminazione contraria alla legge;

- vengono assicurate le stesse opportunità di lavoro facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna;
- viene garantito il diritto di tutti i membri del personale di formare o aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva; tale adesione non può in ogni caso rappresentare oggetto e motivo di discriminazione;

Orari di Lavoro e Retribuzione

- i salari percepiti devono corrispondere agli standard legali e, in ogni caso, devono essere adeguati a soddisfare i bisogni primari del personale e a fornire un guadagno discrezionale; composizione dei salari, trattenute, indennità retributive, modalità di elargizione dei salari devono essere comunicate adeguatamente al personale e indicate chiaramente a beneficio di questi ultimi;
- le ore di lavoro settimanali, i salari e gli straordinari, incluso il lavoro part-time e a termine devono essere regolati secondo quanto previsto dalle leggi nazionali;

Lavoro Infantile e Obbligato

- nessuno al di sotto dell'età minima stabilita per legge deve essere utilizzato in qualsiasi fase di produzione e in assenza di un'età minima stabilita per legge, dovrà essere applicata l'età minima di 15 anni;
- non deve essere utilizzato lavoro forzato; i lavoratori devono essere liberi di andarsene dopo la fine del turno ed eventuali sorveglianti devono essere presenti solamente per normali ragioni di sicurezza;

Salute e Sicurezza

- i lavoratori devono poter usufruire di periodi di malattia e di maternità come stabilito dalla legge;
- l'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro al proprio personale ed essere conforme o migliorativo delle norme locali in vigore per quanto riguarda la sanità e la protezione degli infortuni;
- devono esserci adeguati servizi igienici, in conformità alle locali norme sull'igiene; la manutenzione e la pulizia deve essere costante;
- vi devono essere adeguati spazi per pasti o altre pause;
- se l'azienda mette a disposizione alloggiamenti per il personale, dovrà garantire che i dormitori ed i servizi igienici siano conformi ai requisiti di base, siano adeguatamente ventilati e siano conformi alle norme antincendio e ad altre leggi locali;
- l'azienda deve essere adeguatamente illuminata e ventilata ed i passaggi e le uscite devono essere sempre accessibili;

- deve esserci un'adeguata assistenza medica disponibile in caso di emergenza e il personale preposto deve essere preventivamente addestrato nelle procedure di primo soccorso;
- devono esserci adeguate e ben identificate uscite di sicurezza e tutto il personale deve essere addestrato al suo utilizzo;
- i sistemi di sicurezza dei macchinari devono essere conformi o migliorativi delle norme locali;

Pratiche Disciplinari

- non sono ammessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggi o contatto fisico che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- non devono essere adottati o sostenuti provvedimenti disciplinari mentali o fisici;
- devono essere rispettate norme e leggi per la tutela ambientale legate alla propria attività; l'organizzazione tutta deve essere sensibilizzata su tali temi;
- è vietato offrire, donare, chiedere o accettare, anche per interposta persona, alcun tipo di compenso o utilità personale connessa con la gestione dell'attività.

In particolare Interna Contract Spa, Interna Collection Srl ed Interna Holding Spa si impegneranno a prendere misure positive perché le aziende con cui sottoscrivono accordi per la fornitura di prodotti/servizi o parti di essi, rispettino quanto sopra. Pertanto nominerà una persona incaricata della gestione di tale accordo e procederà alla attuazione di programmi di controllo internamente alle proprie aziende così come presso quelle dei propri fornitori principali secondo procedure definite e documentate all'interno del proprio sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente ed Etica.

Tali controlli dovranno essere almeno annuali e i risultati delle ispezioni e dei controlli saranno oggetto di verifiche congiunte insieme tra la Direzione, il Rappresentante della Direzione e il Rappresentante dei lavoratori.

Una dichiarazione di conformità a questo codice di comportamento dovrà essere firmata dal responsabile di ogni azienda fornitrice. Nei contratti di fornitura deve essere specificato che la mancata conformità al codice o l'adozione temporanea di un piano di azione non conforme al codice stesso, è considerata una violazione del contratto che porterà ad annullare lo stesso.

Questo codice, in lingua locale, verrà spedito o messo a disposizione del personale secondo le modalità che potranno ritenersi più opportune.

PARTE QUARTA: BILANCIO SA8000 - DETTAGLIO

4.1: RAPPRESENTANTE SA8000 PER I LAVORATORI

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 quale mediatore fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale.

4.2: ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000

- Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- Procedure disciplinari: non sono state applicate fin'ora sanzioni disciplinari e si vuole invece favorire un clima aziendale all'insegna del rispetto dell'integrità personale e dello spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali per picchi dovuti alla tipologia di attività su commessa.
- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

4.3. LAVORO INFANTILE

L'azienda non intende utilizzare e non intende favorire l'utilizzo di lavoro infantile né presso la sua sede né presso i suoi subfornitori. Nel caso venisse rilevata la presenza di bambini presso ditte subfornitrici verranno previsti interventi di recupero, la segnalazione all'assistenza sociale e l'iscrizione a corsi che permettano di completare l'obbligo scolastico presso le locali scuole professionali.

Composizione dell'organico

La composizione dell'organico vede una concentrazione prevalente di addetti nella fascia d'età compresa tra i 28 e i 35 anni con una elevata presenza femminile .

Giovani lavoratori

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato, che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro soprattutto a neodiplomati e neolaureati, alcuni dei quali sono stati successivamente confermati con contratti a tempo indeterminato. Le funzioni aziendali in cui i giovani lavoratori sono stati inseriti prevalentemente sono l'ufficio amministrazione e l'ufficio tecnico.

4.4. Lavoro Obbligato

Introduzione

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Anticipi stipendio

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi. L'ammontare dell'eventuale anticipo concesso verrebbe comunque evidenziato in busta paga.

Indagine di clima interno

Al fine di effettuare un'indagine iniziale del clima interno il gruppo ha condotto tre valutazioni gestite da enti esterni al fine di raccogliere utili spunti per il miglioramento.

Il riassunto riportato di seguito è il risultato dell'ultima indagine svolta in marzo 2009..

I punti critici emersi e le relative azioni messe in atto sono sinteticamente i seguenti:

PUNTO CRITICO EMERSO	AZIONE ATTIVATA
Molti lavoratori segnalano una mancanza di informazione, all'atto dell'assunzione, relativa ai rischi associati all'attività lavorativa	Il RSPP registra le attività formative dalle quali risultano elargite queste informazioni. Sarà migliorata la forma di comunicazione
Il personale richiede di migliorare il processo di comunicazione interno e di tenere in maggior conto le idee ed i suggerimenti forniti per le scelte strategiche	Sono periodicamente effettuati incontri, con i responsabili di funzione, di Riesame dell'andamento aziendale nel corso dei quali vengono discusse le Politiche e raccolte le opinioni dei responsabili al fine di migliorare l'operatività.

4.5. Salute e Sicurezza

Attraverso il questionario somministrato si è approfondita la conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza sui luoghi di lavoro e si è valutata l'opportunità di effettuare appropriati piani di formazione predisposti.

Introduzione

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Sono periodicamente effettuate riunioni tra il Responsabile della Sicurezza e del Servizio di Prevenzione e Protezione, Alessandro Del Degan, illustra i piani per la sicurezza, le misure da adottare in caso di incendio o incidente, effettua i corsi per la prevenzione incendi a cui hanno partecipato le persone interessate.

Sono periodicamente effettuati gli incontri con il medico competente, dott. Domenico Spinoso che verifica con il RSPP e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le condizioni di lavoro in relazione agli aspetti di illuminazione ed utilizzo dei videoterminali.

I risultati non hanno evidenziato situazioni critiche.

La documentazione di tali attività è presente in azienda.

Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro

Per la tipologia di attività non sono stati rilevati infortuni di particolare entità.

Malattie professionali

Non vi sono malattie professionali per la tipologia di attività, lavoro al videoterminale.

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione. Il responsabile RSPP prosegue nell'attività di formazione per consentire la conoscenza dei rischi ambientali del luogo di lavoro.

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

L'indagine svolta ha verificato anche la conoscenza dei lavoratori della sicurezza nei luoghi di lavoro. A seguito di alcuni rilievi emersi, è stato pianificato e realizzato un piano di formazione dei lavoratori a cura del RSPP.

4.6. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva, tuttavia al momento non vi sono iscritti.

Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando il contratto collettivo di categoria.

4.7. Discriminazione

Introduzione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Vengono organizzati corsi aziendali, come ad esempio nel caso delle lingue, oppure viene prevista una formazione specifica relativa alla mansione svolta.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La presenza femminile in azienda

La presenza femminile è elevata. Alla data della redazione del bilancio, la presenza femminile rappresenta circa il 40% dei dipendenti (23 uomini e 16 donne).

Lavoratori stranieri in azienda

Attualmente in azienda è presente un lavoratore Peruviano con regolare permesso di soggiorno.

4.8. Pratiche Disciplinari

Non vi sono stati particolari reclami o provvedimenti ai sensi della L 300/70 (statuto dei lavoratori).

Non vi sono stati nemmeno richiami verbali

4.9. Orario di lavoro.

L'orario di lavoro aziendale è contrattualmente definito come segue:

- Dal lunedì al venerdì
- Dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle 14.00 alle 18.00

Gli straordinari sono prestati volontariamente entro i limiti contrattuali previsti (8 ore/settimana).

Per alcuni dipendenti, con mansioni di responsabilità o frequentemente impegnati in cantiere, è stata concordata una retribuzione che comprende anche il lavoro straordinario, definito dallo stesso lavoratore in funzione delle esigenze da lui rilevate.

La particolare tipologia del lavoro del gruppo, comporta frequentemente la necessità di ricorrere al lavoro straordinario per sopperire ad esigenze puntuali determinate dalla chiusura delle commesse e dalla impossibilità di livellare la richiesta come in una normale attività industriale.

Le frequenti trasferte all'estero inoltre prevedono ore di viaggio e soggiorno che sono remunerate con apposite indennità di trasferta.

Le ore di straordinario, sia quelle retribuite, sia quelle forfettizzate nella retribuzione, vengono registrate e monitorate mensilmente, assieme agli eventuali recuperi, al fine di verificare se l'ammontare delle stesse rientra entro i limiti contrattuali previsti.

4.10. Retribuzioni.

Le retribuzioni del personale dipendente sono determinate sulla base del CCNL categoria Commercio (Holding e Contract) e CCNL legno, mobili e arredamento (Collection e Logica)

La tabella seguente riporta la distribuzione del personale in categorie contrattuali e la retribuzione media lorda, compresi gli straordinari effettuati, confrontata con i minimi contrattuali previsti.

<i>Inquadramento</i>	<i>N° Dipendenti</i>	<i>Retribuzione media lorda</i>	<i>Minimo contrattuale lordo previsto</i>
Dirigenti	0		
Quadri	6	3.537,53	2.225,96
1° Livello	3	2.714,55	1.874,69
2° Livello	12	2.464,61	1.727,51
3° Livello	7	1.753,55	1.531,74
4° Livello	5	1.409,44	1.377,24
5° Livello	0		
6° Livello	1	1.312,30	1.212,31

BILANCIO SA 8000 2008-2009

Livello AS3 *	1	3.538,80	1.531,80
Liivello AS2 *	1	1.426,33	1.426,33
Livello AD1 *	1	3.811,78	1.729,96
Livello AC3 *	1	1.962,71	1.531,15
Livello AE2 *	1	1.533,81	1.292,83
co co pro	2		
totale	39	Medio 2.318,60	Medio 1.656,83

* = CCNL settore legno

4.11 Il dialogo con le parti interessate

La comunicazione esterna è effettuata attraverso il sito web aziendale, mailing a clienti e fornitori e articoli sui giornali locali per diffondere e promuovere iniziative di sensibilizzazione e informazione sulla responsabilità.

4.12 Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

A rotazione, è prevista una visita ispettiva per tutti i principali fornitori per verificare nel concreto il rispetto del codice etico ambientale.

Attraverso un apposito documento predisposto all'uopo, vengono verificati:

- Il rispetto degli 8 punti della norma SA8000 sia attraverso le valutazioni effettuate dal responsabile del gruppo, sia attraverso verifiche dirette con i lavoratori del fornitore.
- Il livello di soddisfazione complessivo dei lavoratori presso il fornitore (attraverso i colloqui con gli intervistati)
- La sintesi emersa sotto forma di punteggio riassuntivo.
- Le eventuali NC rilevate
- Le azioni correttive definite con il fornitore.

Durante la stessa visita, vengono verificati anche gli aspetti relativi alle norme ISO 9001 e ISO 14000 oltre agli aspetti contrattuali, ai prezzi e al rapporto commerciale.

Alla data del presente Bilancio, nel corso del 2009, sono state verificate le situazioni di 26 fornitori.

Inoltre viene ribadito l'impegno di Interna Contract Spa e Interna Collection Srl a selezionare i fornitori anche in base al rispetto del codice etico-ambientale, eventualmente eliminando quelli che non si adeguano.

4.13 Riesame della direzione e comunicazione esterna.

I momenti di riesame della direzione, ufficiali e formali, sono stati, e sono inseriti nel sistema integrato.

4.14 analisi del posizionamento aziendale rispetto al settore di appartenenza.

Attraverso l'associazione di categoria (API – Udine) , vengono verificati, in corrispondenza degli studi di settore rilasciati, i posizionamenti dell'azienda rispetto al settore di appartenenza. I dati sono spesso condizionati dall'andamento generale dei mercati e sono poco indicativi. Interna Group ricerca sempre soluzioni orientate alla massima trasparenza e correttezza nei confronti dei lavoratori. Particolarmente significativo è il fatto che Interna ha una % di contratti a tempo indeterminato molto superiore alla media del settore (90% contro 60%)

5 IMPEGNI PRIORITARI DEL GRUPPO NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

Il Gruppo Interna pone tra i suoi impegni prioritari quello di una precisa responsabilità sociale. Da sempre abbiamo ritenuto che l'azienda fosse un bene sociale, un patrimonio della comunità presso la quale l'azienda stessa è ubicata e radicata.

Con tale convinzione abbiamo sempre elaborato strategie e politiche che contemperino le esigenze di profitto e autofinanziamento aziendale con gli obblighi di rispetto dell'ambiente e più in generale con i criteri di uno sviluppo equo e sostenibile.

Oggi, essendo anche noi di fronte ai nuovi scenari aperti dalla globalizzazione, siamo ancor più convinti che l'impresa sia chiamata a compiti molto complessi, che richiedono una sempre più radicata consapevolezza della responsabilità che le competono nella società attuale così fortemente competitiva.

Spinti da queste motivazioni e da questa sensibilità intendiamo impegnarci nel prossimo futuro su questi fronti:

5.1 TRASPARENZA.

Riteniamo che uno dei grandi bisogni del mondo attuale sia quello della trasparenza. Dopo la rivoluzione di Internet è sempre più difficile, in politica come in economia, nei rapporti sociali come in quelli culturali, nascondere alcunché. L'attuale epoca è fortemente contrassegnata dalla trasparenza.

In tal senso vogliamo muoverci concretamente con i seguenti impegni:

Apertura del nostro sito ai clienti, i quali potranno monitorare, in modo del tutto trasparente, la gestione dei loro ordini e venire a conoscenza, in tempo reale e senza alcun segreto, di ogni problema che possa incidere sugli stessi ordini. In tal senso il nostro gruppo ha effettuato grandi investimenti in un software personalizzato, con il quale il sistema gestionale NAVISION sarà in grado di pubblicare in ambito Web tutte le informazioni legate ad un determinato progetto e/o ordine, informazioni di cui il cliente di riferimento potrà venir a conoscenza in tempo reale mediante l'accesso al sito, ovviamente abilitato da una password personale. Questo sistema dovrebbe divenire operativo entro i primi mesi del 2008.

Condivisione, sempre in modo del tutto trasparente, del bilancio SA 8000 e del rendiconto economico con tutti gli STAKEHOLDER. Già a partire con l'esercizio 2006 il bilancio SA 8000 è condiviso con gli STAKEHOLDER, con il fine di rendere trasparente e coinvolgente il rapporto con i collaboratori, i clienti, i fornitori, le Istituzioni, le associazioni locali, gli istituti bancari, i sindacati e con ogni altro ente che interagisca con il nostro gruppo

Comunicazione verso l'esterno dei dati del bilancio SA 8000, attraverso la pubblicazione del bilancio stesso, che verrà inviato agli STAKEHOLDER, ai fornitori e ai clienti. I nostri impegni e i nostri obiettivi riportati nel bilancio SA 8000 verranno anche resi noti attraverso i media e gli eventuali eventi che vedranno il gruppo operare come sponsor.

5.2 PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA

Siamo da un lato consci dei nostri limiti e del fatto che il nostro impegno in campo etico-ambientale non è suscettibile di ottenere risultati al di là delle nostre effettive capacità di incidere sul tessuto socio-economico della nostra realtà regionale. D'altro canto siamo fortemente determinati a compiere un atto di testimonianza, nella speranza e nella convinzione che quanto da noi posto in essere possa rappresentare un umile, modesto, ma significativo modello. Parafrasando Robert Kennedy, il senatore americano, poi assassinato, fortemente impegnato nella difesa dei diritti civili e sociali, il quale sosteneva che "una persona sola può fare la differenza", crediamo anche noi che "un'azienda sola può fare la differenza".

In tal senso ci impegneremo a diffondere, nella nostra regione ma anche in tutti gli ambiti internazionali nei quali opereremo, il nostro codice di condotta etico-ambientale ma soprattutto i dettagli e i requisiti della certificazione SA 8000.

Sarà nostro impegno promuovere tali dettagli e requisiti attraverso i media e tutti gli eventi che vedranno il gruppo operare come sponsor.

5.3 FORNITORI

Il nostro Gruppo non dispone al momento di unità produttive, avendo preferito puntare su una organizzazione da “weightless company” (società senza peso), quindi maggiormente orientata a strutture di management con elevati contenuti tecnologici: al momento, quindi, l'intero ciclo produttivo è gestito e diretto dalle nostre aziende ma tutte le lavorazioni sono effettuate da un network di circa 100 unità produttive esterne, tutte localizzate nel nord-est o comunque in Italia.

Siamo pertanto consci che un contributo importante ad una effettiva e concreta applicazione del nostro codice di condotta etico-ambientale verrà dato dai nostri fornitori.

Uno dei nostri impegni prioritari, durante l'anno 2007, sarà quindi quello di proseguire nell'attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei circa 100 fornitori stabili e continuativi del nostro network per quanto concerne gli aspetti etico-ambientali, conformemente al piano di rapporto con i fornitori dettagliato nel presente bilancio SA 8000.

5.4 RAPPORTO CON LA COMUNITA' LOCALE

Abbiamo avviato un rapporto con la comunità locale e con le associazioni radicate sul territorio, sostenendo e sponsorizzando diverse manifestazioni culturali. Abbiamo inoltre ospitato nella nostra sede, eventi culturali e sociali volti a diffondere e ad aumentare la sensibilità su temi di carattere etico, ambientale e sociale.

L'intento è quello di radicare l'Azienda all'interno della comunità facendola divenire un polo di aggregazione e punto di riferimento culturale e sociale.

6 SINTESI CONSUNTIVA 2008 E PROIEZIONE PER IL 2009

La Direzione del gruppo, valutate le ripercussioni generali del sistema SA8000 adottato, ritiene, a fine 2008, di poter trarre le seguenti conclusioni:

- Il clima aziendale permane buono. Pur in situazioni di stress generato da commesse complesse e da situazioni di mercato difficili, il coinvolgimento del personale e la diffusione delle politiche e degli obiettivi all'interno della struttura, ha reso il rapporto tra le parti del tutto accettabile. Anche la motivazione del personale è buona e fa ben sperare per il mantenimento e il miglioramento progressivo del sistema di responsabilità sociale.
- Le aziende del gruppo (Interna Holding, Interna collection ed Interna contract), sono inserite nel SAW ed hanno invitato i monitori di tutte le parti sociali ad iscriversi. Per ora tuttavia non ci sono state risposte in tal senso e sembra scarso l'interesse dei monitori stessi a seguire le aziende.

BILANCIO SA 8000 2008-2009

- Il fatturato del 2008 è in crescita rispetto al 2007 e le prospettive per il 2009 sono molto buone, anche in presenza di forti elementi di incertezza. Questo fatto accresce la fiducia della struttura, tranquillizzata anche da una maggiore serenità da parte della proprietà.
- Nel corso del 2007 è stata spostata la sede in una nuova struttura che ha notevolmente migliorato le condizioni generali di lavoro di tutti i dipendenti del gruppo.
- La direzione aziendale ha utilizzato tutti i possibili contatti con le istituzioni locali ed extra regionali, per diffondere all'esterno i principi della SA8000 con notevoli ritorni in termini di gratificazione personale sotto forma di riconoscimenti, visibilità e reputazione.
- La diffusione dei principi SA8000 verso i fornitori hanno contribuito alla crescita della cultura sociale ed etica, anche in virtù dell'approccio positivo del nostro responsabile acquisti.

Per il 2009 la Direzione aziendale si pone l'obiettivo di continuare nella diffusione dei principi SA8000 presso i fornitori, attuando un piano di visite anche sui fornitori già verificati, al fine di consolidare il metodo e far comprendere l'importanza della condotta etico-sociale.

Proseguirà la diffusione degli obiettivi etici verso l'esterno attraverso tutte le possibili occasioni (stampa, convention, ecc) a cura del responsabile aziendale per le PR.