



Video Systems Srl  
Sede Legale  
Loc. Gorizzo, 16  
33030 CAMINO AL TAGLIAMENTO (UD)

P. IVA 00823410303 – Reg. Impr. UD 20674  
Tel. +39 0432 913582 – Fax +39 0432 913583  
Email: [info@videosystems.it](mailto:info@videosystems.it) – <http://www.videosystems.it>

# Bilancio SOCIALE

## Anno 2016

---

Revisione:	<b>0</b>
Data:	<b>02.03.2017</b>
Direzione:	<b>LIANI ALESSANDRO</b> Firma _____

---

*Questo documento è di proprietà di VIDEO SYSTEMS Srl e non può essere riprodotto o divulgato a terzi, per intero o in parte, senza autorizzazione scritta della Direzione.*

## INDICE

1	Introduzione .....	3
2.	Obiettivi e Metodologia .....	3
3.	La Politica per la Responsabilità Sociale.....	3
4.	Implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale .....	5
4.1	Lavoro Infantile.....	5
4.2	Lavoro forzato od obbligato .....	5
4.3	Salute e sicurezza.....	6
4.4	Libertà di associazione .....	6
4.5	Discriminazione.....	6
4.6	Pratiche disciplinari .....	7
4.7	Orario di lavoro.....	7
4.8	Retribuzione .....	7
5.	Monitoraggio degli obiettivi stabiliti per l'anno 2016 .....	8

## 1 Introduzione

VIDEO SYSTEMS SRL ha implementato un sistema di gestione volto a migliorare le prestazioni in materia di Responsabilità Sociale. Si tratta di un importante obiettivo, raggiunto nell'anno 2011 con il conseguimento della certificazione SA8000 da parte del TUV SUD, in quanto il rispetto della persona viene posto al centro delle scelte aziendali e dei processi produttivi.

Siamo determinati a proseguire nel pur difficile cammino verso l'offerta di beni e servizi il più possibile adeguati e rispondenti ai reali bisogni dei clienti, a prezzi di mercato, supportati da un ambiente di lavoro integro e conforme ai principi etici. Siamo anche impegnati a chiedere ai nostri fornitori il totale rispetto dei requisiti sociali. Scopo fondamentale della norma SA 8000 è infatti quello di contribuire a migliorare le condizioni lavorative in tutto il mondo, attivando un processo di sviluppo migliorativo globale e continuo che inizia nella realtà socio-economica dove l'azienda nasce e si estende alla rete di fornitori all'interno della loro realtà socio-economica.

Nel forte proponimento di continuare a mantenere uno standard elevato dei valori etici, VIDEO SYSTEMS SRL si pone l'obiettivo di redigere annualmente un Bilancio Sociale SA 8000, in grado di evidenziare e divulgare i risultati conseguiti, attraverso una completa ed accurata rilevazione delle performance aziendali in tema di responsabilità sociale, secondo il trend di precisi indicatori.

## 2. Obiettivi e Metodologia

Il Bilancio Sociale SA 8000 di VIDEO SYSTEMS SRL risponde al bisogno di informazione e trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate, relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- far conoscere a tutte le parti interessate alla vita dell'organizzazione la Politica per la Responsabilità Sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione, da parte di tutti gli Stakeholder, degli impegni reali dell'azienda;
- fornire alla Direzione Generale uno strumento utile per il Riesame della Politica di Responsabilità Sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'organizzazione;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione Aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA 8000, sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli Obiettivi interni Aziendali.

## 3. La Politica per la Responsabilità Sociale

VIDEO SYSTEMS SRL si impegna affinché nell'ambiente di lavoro interno e nella catena di fornitura sia garantito il rispetto della libertà e della dignità dei lavoratori e siano soddisfatti i seguenti principi fondamentali contenuti nella norma internazionale SA 8000:

1. **Lavoro infantile:** è vietato utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di lavoro infantile.

2. **Lavoro forzato e obbligato:** è vietato ricorrere o sostenere l'utilizzo di lavoro forzato od obbligato.
3. **Salute e sicurezza:** è garantito un ambiente di lavoro sicuro e salubre, nonché la prevenzione di potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del lavoro.
4. **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** è garantito il rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva.
5. **Discriminazione:** è vietata ogni forma di discriminazione e il suo sostegno in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
6. **Procedure disciplinari:** è garantito che il personale sia trattato con dignità e rispetto. L'azienda non sostiene o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale e non permette trattamenti severi o inumani.
7. **Orario di lavoro e salario:** è garantito il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro normale. VIDEO SYSTEMS SRL garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione e dal contratto vigente. L'orario di lavoro non deve superare quello previsto dai contratti di lavoro e dagli accordi con le organizzazioni sindacali.
8. **Retribuzione:** è garantito il diritto del personale ad una retribuzione dignitosa.
9. **Sistema di gestione:** in tema di monitoraggio e miglioramento continuo VIDEO SYSTEMS SRL si impegna a:
  - definire ed aggiornare costantemente la presente Politica e applicare tutti i requisiti della norma SA 8000:2014, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali e rispettare gli strumenti internazionali previsti nella sezione II della Norma SA 8000:2014;
  - definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità delle proprie risorse umane nel proprio Sistema di Gestione Etico Sociale in conformità alla norma SA 8000: 2014;
  - garantire ai lavoratori il diritto di partecipare attivamente al Sistema di Gestione Etico Sociale e ad eleggere un loro rappresentante;
  - esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive, se necessarie, a seguito dell'individuazione di non conformità e azioni preventive nell'ottica del miglioramento continuo;
  - assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000: 2014;
  - selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori, la Direzione ha messo in atto le seguenti iniziative:

1. implementazione di un sistema di gestione conforme alla norma SA 8000:2014 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni;
2. esposizione in visione a tutte le risorse umane di una copia della presente Politica;

3. riunioni della Direzione Aziendale, Responsabile Etico Sociale, Rappresentante dei Lavoratori e lavoratori;
4. formazione periodica delle risorse umane;
5. informazione e comunicazione al personale e alle parti interessate, ad esempio con pubblicazioni sul sito, che è stato volontariamente scelto di aderire ai requisiti dello standard SA8000.

VIDEO SYSTEMS SRL intende infine dare rilievo al ruolo delle proprie risorse umane, affidando ad esse il compito di attuare un continuo miglioramento qualitativo nei propri obiettivi e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo.

#### 4. Implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale

VIDEO SYSTEMS SRL ha implementato un Sistema di Responsabilità Sociale come alla norma SA 8000, come descritto in seguito.

##### 4.1 Lavoro Infantile.

VIDEO SYSTEMS SRL non ha mai utilizzato né intende utilizzare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile, in linea con la propria Politica per la Responsabilità Sociale. Tale requisito deve essere rispettato da tutta la catena di fornitura quale condizione indispensabile per il costituirsi di un qualsiasi rapporto commerciale. Il rispetto di tale requisito da parte dei fornitori, come tutti gli altri requisiti della norma SA 8000, viene formalizzato attraverso l'adesione al codice di comportamento trasmesso dall'azienda. Nel caso in cui presso i fornitori venissero individuati lavoratori di età inferiore a 16 anni, VIDEO SYSTEMS SRL applica una procedura di recupero come previsto dal proprio Manuale Integrato Qualità Etica.

Modalità di monitoraggio	Indicatori	Obiettivo 2017
Il rispetto di tale requisito viene monitorato attraverso la sottoscrizione di una dichiarazione da parte del fornitore, la conoscenza diretta della sua attività, il controllo delle referenze.	Numero di fornitori che hanno aderito al codice etico e di comportamento.	Ottenere nuove adesioni

##### 4.2 Lavoro forzato od obbligato

VIDEO SYSTEMS SRL non ricorre e non sostiene l'utilizzo di lavoro obbligato o forzato. Nel corso dell'anno 2015 verrà intrapresa una campagna di monitoraggio della "soddisfazione del lavoratore" attraverso la compilazione di un questionario con lo scopo di far emergere eventuali aspetti migliorativi nel rapporto con i lavoratori. Il monitoraggio comprende anche le modalità operative per la richiesta delle ferie e la comprensione della busta paga. Sono inoltre richiesti ai lavoratori suggerimenti e proposte per migliorare le condizioni di lavoro.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, VIDEO SYSTEMS SRL si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. Presso la sede aziendale è presente una copia del CCNL consultabile dai lavoratori e sottoposto all'attenzione degli stessi. Il rapporto di costante collaborazione instaurato con lo Studio che elabora le retribuzioni include la verifica costante dell'adeguatezza del contratto applicabile con le necessità dei dipendenti ed eventuali modifiche integrative a favore degli stessi.

Le richieste di ferie e permessi vengono effettuate utilizzando l'apposita modulistica, introdotta recentemente nel sistema di gestione integrato. In questo modo i lavoratori possono organizzare al meglio le ferie, nel rispetto degli interessi di tutti e delle esigenze aziendali.

Modalità di monitoraggio	Indicatori	Obiettivo 2017
Risultati emersi dal questionario di soddisfazione del lavoratore con riferimento ai principali parametri valutati.	Percentuale di lavoratori soddisfatti con riferimento ai singoli parametri testati.	Ottenere risultati che non siano inferiori all'80% in nessuno dei parametri testati.

#### 4.3 Salute e sicurezza

VIDEO SYSTEMS SRL è sempre più attenta alla salute dei propri lavoratori ed è attiva nel prevenire infortuni, incidenti e malattie professionali. Il rapporto tra il numero di infortuni ed il numero medio di addetti è molto basso e l'obiettivo dell'azienda è l'azzeramento di questo parametro, anche grazie ad una sempre più efficace formazione rivolta ai lavoratori sui rischi derivanti dall'attività dell'azienda.

Modalità di monitoraggio	Indicatori	Obiettivo 2017
Monitoraggio del numero di infortuni in relazione al numero medio di addetti.	Rapporto percentuale tra infortuni e addetti.	Nessun infortunio.
Non conformità legate alla sicurezza nei luoghi di lavoro	Numero di non conformità rilevate nel periodo	Massimo 8
Investimento in formazione	Ore dedicate alla formazione del personale in tema di sicurezza.	Almeno 2 ore di formazione diretta per gli addetti alle lavorazioni esterne.
Procedure di sicurezza	Presenza di procedure interne di sicurezza.	Predisporre una procedura di sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### 4.4 Libertà di associazione

VIDEO SYSTEMS SRL rispetta la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva. Nessun lavoratore ha ritenuto necessario aderire ai sindacati e non si sono mai verificati contenziosi con i lavoratori.

Modalità di monitoraggio	Indicatori	Obiettivo 2017
Monitoraggio del contenzioso con i lavoratori.	Numero di contenziosi.	Nessuno.

#### 4.5 Discriminazione

VIDEO SYSTEMS SRL non attua alcun tipo di discriminazione tra i suoi dipendenti; ritenendo il clima di lavoro un fattore strategico, e rivolge molta cura ed attenzione alle relazioni interne fondate sul rispetto ed il riconoscimento dei ruoli. Allo scopo, l'azienda ha dato piena disponibilità a Social Performance Team per delucidazioni riguardanti questioni di pari opportunità. A tal riguardo si fa presente che il 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 nel CCNL del settore, non esiste alcuna interferenza da parte dell'azienda con la libertà di ciascun lavoratore e non sono ammessi comportamenti offensivi della sfera personale dei lavoratori.

Modalità di monitoraggio	Indicatori	Obiettivo 2017
Segnalazioni pervenute attraverso il questionario di soddisfazione dei lavoratori.	Rapporto percentuale tra segnalazioni e questionari compilati.	Non oltre una segnalazione.
Segnalazioni pervenute attraverso il Rappresentante SA 8000 dei Lavoratori.	Rapporto percentuale tra segnalazioni e numero di lavoratori.	Non oltre una segnalazione
Segnalazioni pervenute attraverso la cassetta messa a disposizione del personale.	Rapporto percentuale tra segnalazioni e numero di lavoratori.	Non oltre una segnalazione

#### 4.6 Pratiche disciplinari

VIDEO SYSTEMS SRL comunica ai propri lavoratori le modalità da seguire per inoltrare reclami o segnalare, anche in forma anonima e preventiva, situazioni od eventi che possano cagionare danno o che siano potenzialmente lesivi della dignità e professionalità delle loro persone. Eventuali richiami o sanzioni, vengono applicate in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Modalità di monitoraggio	Indicatori	Obiettivo 2017
Monitoraggio del numero di richiami ufficiali al personale.	Numero di richiami	Nessuno

#### 4.7 Orario di lavoro

VIDEO SYSTEMS SRL può richiedere al personale di effettuare lavoro straordinario, mai comunque più di 10 ore settimanali. La percentuale delle ore di lavoro straordinario sul totale delle ore lavorate nel 2015 è stata pari al 3,5%. Vengono comunque monitorate anche le ore di lavoro "supplementari" che sono quelle svolte oltre l'orario previsto dal contratto part-time, ma che non superano l'ammontare del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Nel corso dell'anno 2015 sono state recuperate ferie arretrate che si erano accumulate negli anni precedenti.

Modalità di monitoraggio	Indicatori	Obiettivo 2017
Monitoraggio del numero di ore straordinarie	Percentuale delle ore straordinarie rispetto al totale delle ore lavorate.	Inferiore al 10%

#### 4.8 Retribuzione

VIDEO SYSTEMS SRL riconosce ai lavoratori i livelli contrattuali e retributivi adeguati al ruolo e alle mansioni assolve in favore dell'azienda, conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Tutti gli adeguamenti contrattuali vengono recepiti automaticamente in busta paga.

VIDEO SYSTEMS SRL fornisce ogni tipo di chiarimento e delucidazione a propri lavoratori in merito alle voci riportate all'interno della busta paga. Anche considerando il livello contrattuale a retribuzione minore, il compenso dei lavoratori di VIDEO SYSTEMS SRL, in linea con le tariffe previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, è sufficiente a coprire il costo dei bisogni fondamentali. La stima di questo costo viene fatta seguendo la formula indicata all'interno delle linee guida SA 8000 del SAI.

Modalità di monitoraggio	Indicatori	Obiettivo 2017
Richieste di miglioramento retributivo del personale.	Percentuale di richieste/numero di addetti	Inferiore al 10%

## 5. Monitoraggio degli obiettivi stabiliti per l'anno 2016

Indicatori	Obiettivo 2016	Risultati								
Percentuale di fornitori che hanno aderito al codice etico e di comportamento.	Ottenere nuove adesioni da parte dei fornitori.	<p>La percentuale di fornitori che ha aderito è pari al 40,63%. La percentuale è in crescita rispetto all'anno precedente. E' stata riposta maggior cura nel controllo dei fornitori.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">STATISTICA GENERALE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Totale fornitori attivi</b></td> <td><b>96</b></td> </tr> <tr> <td><b>Totale adesioni</b></td> <td><b>39</b></td> </tr> <tr> <td><b>Percentuale adesione</b></td> <td><b>40,63</b></td> </tr> </tbody> </table>	STATISTICA GENERALE		<b>Totale fornitori attivi</b>	<b>96</b>	<b>Totale adesioni</b>	<b>39</b>	<b>Percentuale adesione</b>	<b>40,63</b>
STATISTICA GENERALE										
<b>Totale fornitori attivi</b>	<b>96</b>									
<b>Totale adesioni</b>	<b>39</b>									
<b>Percentuale adesione</b>	<b>40,63</b>									
Percentuale di lavoratori soddisfatti con riferimento ai singoli parametri testati.	<p>Ottenere risultati che non siano inferiori al 90% in nessuno dei parametri testati.</p> <p><b>Nota:</b> ci sono aree di miglioramento</p>	<p>Nel corso del 2016 è stata effettuata una indagine di soddisfazione del personale. Dall'indagine sono emerse diverse aree di miglioramento (vedi report). Le considerazioni conclusive sono le seguenti:</p> <p><b>I problemi</b> che emergono più frequentemente sono i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La comunicazione dev'essere migliorata, ad esempio facendo ricorso ad un numero maggiore di riunioni tra il personale</li> <li>2. Molti lamentano problemi organizzativi. E' opportuno rivedere l'organizzazione e le deleghe. Evidentemente non sono funzionali alle esigenze dell'organizzazione.</li> <li>3. Movimentazione manuale dei carichi. Si tratta di un problema che va risolto.</li> <li>4. Curare la pulizia degli spazi comuni con opportuna frequenza.</li> </ol> <p><b>Aspetti positivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La maggior parte è soddisfatta di lavorare in Video Systems</li> <li>• I rapporti inter personali sembrano essere generalmente buoni</li> <li>• Il tipo di lavoro piace (almeno abbastanza) a tutti</li> </ul>								



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutti hanno (almeno abbastanza) fiducia nel futuro</li> <li>• Non ci sono discriminazioni percepite</li> <li>• Tutti sentono di avere la fiducia dei superiori</li> <li>• Sono tutti contenti della nuova sede</li> </ul>
Numero di non conformità rilevate nel periodo	Massimo 5	Sono state rilevate 7 non conformità in ambito sicurezza.
Ore dedicate alla formazione del personale in tema di sicurezza.	Almeno 2 ore di formazione diretta per ogni addetto.	All'inizio ed alla fine di ogni lavoro si fa una riunione in cui si trattano tutti i temi importanti del cantiere, tra cui la sicurezza sui luoghi di lavoro. Le ore formative sono superiori a due.
Presenza di procedure interne di sicurezza.	Predisporre una procedura di sicurezza nei luoghi di lavoro.	Sono state effettuate molte modifiche alle procedure aziendali per formalizzare la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro. La redazione di una vera procedura rimane tra gli obiettivi.
Numero di contenziosi.	Nessuno.	Nessun contenzioso.
Rapporto percentuale tra segnalazioni relative a situazioni di discriminazione e numero di questionari compilati.	Non oltre una segnalazione.	Nessuna segnalazione.
Rapporto percentuale tra segnalazioni relative a situazioni di discriminazione e numero di lavoratori (pervenute dal Rappresentante SA8000).	Non oltre una segnalazione	Nessuna segnalazione.
Rapporto percentuale tra segnalazioni relative a situazioni di discriminazione e numero di lavoratori (cassetta messa a disposizione).	Non oltre una segnalazione	Nessuna segnalazione.
Numero di richiami	Nessuno	Nessun richiamo disciplinare.
Percentuale delle ore straordinarie rispetto al totale delle ore lavorate.	Inferiore al 10%	Nessun lavoratore ha superato la percentuale indicata. La media è pari al 3,16%.
Percentuale di richieste di miglioramento retributivo/numero di addetti	Inferiore al 10%	Nessuna richiesta proveniente dai lavoratori. Sono stati assegnati aumenti legati alla produttività ed alla crescita personale dei lavoratori, valutata in base all'attività svolta. La totalità dei lavoratori, esclusi gli apprendisti, sono assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
Rapporto percentuale tra infortuni e addetti.	Nessun infortunio.	Nessun infortunio. L'ultimo infortunio, peraltro di lieve entità, risale all'anno 2005.