

Attività:

Progettazione, sviluppo, installazione, assistenza e manutenzione di prodotti software e hardware.

Erogazione di servizi tecnici e sistemistici nel settore software.

Servizi di consulenza direzionale e professionale, assistenza tecnica e monitoraggio.

Progettazione ed erogazione di corsi di formazione



Elaborato

BILANCIO SOCIALE SA 8000

Consuntivo 2019 – Obiettivi 2020

Lecce, 12 Maggio 2020

Il presente Manuale della Responsabilità Sociale è di proprietà di Links pertanto è assolutamente vietata la divulgazione se non espressamente autorizzata dalla Direzione.

1. INTRODUZIONE

Links Management and Technology S.p.A. (di seguito Links) credendo nell'importanza di un sistema basato sulla responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e le altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Il presente Bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema stesso.

Nelle pagine che seguono, si forniranno informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo.

Il Bilancio SA8000 fornisce alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, oltre a facilitare la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.



2. Presentazione dell'Azienda



Links è una società di consulenza che fornisce servizi e soluzioni di “**management and technology consulting**” che consentono di creare valore per il cliente, pubblico o privato, attraverso l'utilizzo di tecnologie emergenti, destinate al settore finance, a quello pubblico ed alle Piccole e Medie Imprese. Links condivide gli obiettivi del Cliente, progettando e realizzando soluzioni innovative in risposte ai bisogni complessi delle organizzazioni, garantendo, così, il raggiungimento delle performance attese.

Con oltre **15 anni di esperienza** e presenza nel panorama nazionale, Links opera a **Lecce**, dove risiedono l'headquarter, il centro di sviluppo software che occupa più di cento specialisti, il centro di infrastructure management per l'erogazione di servizi networking, security e system integration, a **Bari, Roma e Milano**.

Links conta, ad oggi, oltre **200 professionisti**, dislocati sul territorio nazionale e più di **50 clienti attivi** su tutto il territorio.

Links si posiziona principalmente in due aree di mercato:

- **Banche** (gruppi bancari, piccole e medie banche, centri servizi, assicurazioni e società finanziarie, banche di credito cooperativo)
- **Pubblica Amministrazione** (Locale e Centrale)

In sintesi, le principali soluzioni fornite da Links nei mercati sopra descritti possono così essere schematizzate:

- **Consulting Services:**
 - Workflow e Business Process Management
 - Customer Relationship Management
 - Business Intelligence and Data Warehousing
 - Risk Management
- **Technology Services:**
 - Enterprise Content Management
 - Systems Integration
 - Enterprise Architecture & SOA
- **Outsourcing Services:**
 - Infrastructure Management
 - Application Maintenance



3. LE PARTI INTERESSATE



Per parti interessate si intende, secondo la definizione della norma SA8000:2014, “Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione”.

Le parti interessate costituiscono i principali interlocutori socio-economici dell'Azienda, perché sono fortemente coinvolte nell'attività economica-produttiva, in modo tale che il loro grado di soddisfazione può influenzare in diversa misura le dinamiche aziendali ed il loro sviluppo.

Links ha identificato le seguenti parti interne interessate:

- Dipendenti
- Collaboratori
- Consulenti
- Lavoratori somministrati

Ha inoltre individuato le seguenti parti interessate esterne:

- Fornitori
- Clienti
- Confindustria
- Associazioni Sindacali
- Enti Pubblici Locali
- Agenzia delle Entrate
- Ispettorati del lavoro di Lecce/Roma
- CCIAA di Lecce/Roma
- ASL di Lecce/Roma
- INPS di Lecce/Roma
- INAIL di Lecce/Roma
- Altre istituzioni

4. POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

Links con l'adozione del sistema, si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Links, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria RESPONSABILITA' SOCIALE.

Ciò significa, per Links:

- considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle attività aziendali ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri CLIENTI E LE PARTI INTERESSATE come elemento fondamentale del successo aziendale, lavorando per la loro soddisfazione anche rispetto alle regole di responsabilità sociale.

A tale fine è un impegno formale per Links quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000:2014;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali Links aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- sviluppare il personale tramite formazione, informazione e addestramento, coinvolgendolo nelle scelte aziendali, perché le risorse umane sono considerate il vero motore della crescita aziendale;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE, definendo – nell'ambito delle riunioni di RIESAME DELLA DIREZIONE - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA8000.
- migliorare i processi di comunicazione con utenti, enti, fornitori e le parti interessate, rendendo visibili all'esterno i propri impegni e i risultati raggiunti in campo sociale e della qualità.

È volontà di Links che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei seguenti requisiti:

Condizioni di lavoro fondamentali

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti:

- È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.



Lavoro infantile C138 E 182 ILO – R 146 ILO

Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo:

- È proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

Lavoro forzato o obbligato C29 – C105 ILO

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto:

- È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

Salute e sicurezza dei lavoratori C155 – R164 ILO

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro:

- Links mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.
- Links ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva C87 – C98 ILO

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva:

- Links non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti.
- I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

Orario di lavoro e salario

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto:

- Links garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia.
- Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

Retribuzione e discriminazione C100 – C111 ILO – C177

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione:

- E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.
- E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.



Sistema di gestione della responsabilità sociale

Monitoraggio e miglioramento continuo. Links si impegna a:

- Definire ed aggiornare continuamente la presente “Politica di Responsabilità Sociale” e applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l’efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell’ottica di un miglioramento continuativo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA8000 e comunicazione dei risultati sia all’interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell’efficacia del Sistema SA8000;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell’individuazione di non conformità.

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

Implementazione di un Sistema Integrato Qualità, Ambiente e Responsabilità Sociale conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, SA 8000:2014 con l’obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni.

Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica.

Formazione al personale sulla norma SA 8000.

Redazione annuale del Bilancio SA8000 e pubblicazione dei punti salienti dello stesso.

Si ritiene, inoltre, dare rilievo al ruolo dei dipendenti, con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo.



5. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN BASE AI REQUISITI DELLO STANDARD SA80000 DI RESPONSABILITA' SOCIALE

Lavoro Infantile

Introduzione

Links non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile e perciò garantisce che nella sua organizzazione vengano impiegati soltanto lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni di età e che non siano più soggetti all'obbligo scolastico. Intende promuovere il concetto che i giovani lavoratori siano tutelati e posti in grado di poter finire gli studi, anche tramite un controllo dei propri fornitori.

Links assume esclusivamente personale ad alta scolarizzazione: laureati e diplomati, possibilmente con specializzazioni post-laurea o post-diploma, escludendo in questo modo la possibilità di impiegare minori di 18 anni.

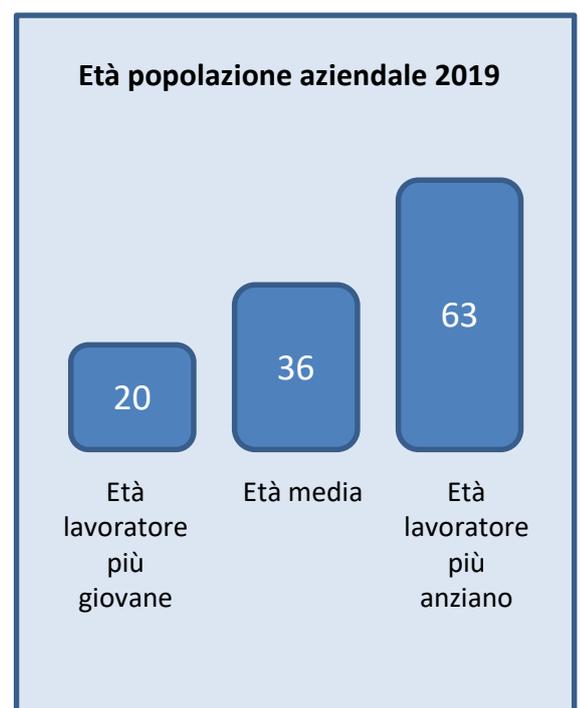
Sono ammessi solo stage e tirocini per i minori di 18 anni nell'ambito di convenzioni con gli istituti di formazione (es. progetti di alternanza scuola-lavoro). In tal caso gli stagisti/tirocinanti non devono essere oggetto di sfruttamento economico, non devono essere esposti a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né si deve attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

Prerequisito di ammissione dei fornitori nella lista dei qualificati è la sottoscrizione di un impegno all'osservazione di tutti i requisiti della SA8000, ivi compreso quello del lavoro infantile.

Giovani lavoratori

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, Links 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.

Le mansioni attribuite non hanno mai esposto i giovani lavoratori a situazioni nocive o pericolose che potessero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico.



Lavoro forzato o obbligato

Introduzione

Tutte le persone che Links impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Links non ammette che il lavoro prestato sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, Links si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Al fine di aumentare la consapevolezza del personale sui propri diritti e doveri tutta la documentazione in merito al CCNL, le ipotesi di accordo ed i verbali integrativi sono stati pubblicati sulla Home Page della Intranet aziendale e del Wiki aziendale (nella sezione Risorse Umane e Organizzazione) cui hanno accesso tutti i dipendenti.

L'ufficio del personale ha inoltre messo a disposizione di tutti i dipendenti uno sportello informativo in grado di fornire supporto sulle tematiche attinenti al CCNL e alla busta paga. Lo sportello opera tutti i giorni dopo le 17.00.

Tutti gli interventi realizzati hanno contribuito a garantire una maggiore consapevolezza tra i lavoratori in merito ai loro diritti e doveri.

Anticipi stipendio

Links ha avuto richiesta di prestito da un dipendente soltanto, al quali è stato concesso nei limiti di quanto previsto dall'art. 51 *"Determinazione del Reddito da lavoro dipendente"* commi 3 e 4, del TUIR.

Inoltre, se richiesto e concordato con i lavoratori, concede anticipi sugli stipendi sulla base della normativa in vigore.

Depositi

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



Salute e Sicurezza

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.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- è stato realizzato un piano di prevenzione e sicurezza delle strutture aziendali ed è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare costantemente l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (visita posturale e visiotest) per singola mansione.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, non si sono mai registrate denunce di infortuni e di malattie professionali.

	2015	2016	2017	2018	2019
Infortuni in itinere	1	0	1	1	0
Infortuni sul posto di lavoro	0	1	0	0	0
Totale infortuni	1	1	1	1	1

Percentuale di assenteismo per malattia

2015	2016	2017	2018	2019
2,2%	2,3%	1,5%	2,37%	1,58%

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione e all'organizzazione di corsi di formazione.

I temi oggetto delle Attività di Formazione vengono definiti annualmente dal Social Performance Team. Nei primi giorni dall'assunzione i lavoratori frequentano on line alcuni moduli formativi obbligatori sulla piattaforma di e-learning sulle seguenti tematiche:

- Il lavoro al videoterminale
- Primo Soccorso
- Il Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/2008)
- Lo stress da lavoro correlato



Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Introduzione

Links rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva, non esistono in ogni caso rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori.

Links, per il tramite della funzione People Operations e attraverso l'Ufficio Payroll assicura a tutti i dipendenti la massima trasparenza operativa nel pieno rispetto della normativa sul lavoro e dei regolamenti aziendali.

A tal fine tutta la documentazione in merito al CCNL, le ipotesi di accordo ed i verbali integrativi, i regolamenti e le procedure aziendali sono stati pubblicati sulla Wiki Aziendale a cui hanno accesso tutti i dipendenti e gli uffici People OPS e Payroll sono sempre a disposizione di tutti i dipendenti.



Discriminazione

Introduzione

Links garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione:

- Il 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 Contratto di lavoro applicato e l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.
- Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- 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.

Al fine di favorire il continuo e costante monitoraggio in azienda di eventuali situazioni discriminatorie, Links esegue periodicamente un'analisi sul clima aziendale al fine di far emergere eventuali situazioni su cui intervenire.

Discriminazioni di genere

In tema di discriminazione di genere, si evidenzia come, sebbene il settore del software consulting sia caratterizzato da una forte, quasi totalitaria, presenza maschile, Links conta nella propria forza lavoro circa il 21,7 % di donne presenti non solo nell'area di produzione del software e dell'analisi funzionale.

Links ha sempre evitato qualsiasi forma di discriminazione di genere, favorendo la promozione e l'aumento qualificato delle presenze femminili tra le funzioni di middle e top management. Oggi si contano le seguenti presenze femminili:

- 20% dei project leader
- 17% degli account manager
- 20% del management team

A parità di ruolo e responsabilità, alle donne viene riconosciuto lo stesso inquadramento retributivo e contrattuale dei colleghi uomini.

**Distribuzione dei sessi per qualifica professionale
(Dicembre 2019)**

	F	M	Tot
Dirigenti	2	6	8
Quadri	2	11	13
Impiegati	65	231	296
Operai	0	0	0
Totale complessivo	69	248	317



Inoltre, per garantire una maggiore tutela nei confronti delle lavoratrici madri, nel corso del 2016 tutte le richieste di part-time avanzate dalle lavoratrici stesse sono state accolte secondo l'articolazione di orario da loro stesse proposta.

Part-time			Contratti a tempo determinato		
F	M	Tot	F	M	Tot
14	2	16	1	4	4

Discriminazioni contrattuali

Links, nel corso degli ultimi cinque anni, ha attuato una politica di graduale contrazione del ricorso a contratti atipici ed in particolare quelli "a progetto" privilegiando il ricorso a contratti di formazione come quelli di apprendistato professionalizzante. Ciò ha portato ad una costante stabilizzazione dei lavoratori atipici, politica su cui Links intende ancora investire nel corso del 2020.

Pratiche disciplinari

Introduzione

In materia di procedure disciplinari Links applica la normativa prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicato e dal regolamento interno. Sulla Intranet aziendale e nelle bacheche a disposizione dei lavoratori è presente un elenco di azioni disciplinari previste dalla legge a carico dei lavoratori.

Nella gestione delle tematiche relative al personale Links adotta un approccio basato sul dialogo e sul confronto con i lavoratori, ricorrendo solo come ultima alternativa alle contestazioni e successive pratiche disciplinari.



Orario di lavoro

Introduzione

L'orario di lavoro settimanale è di 40 ore, concordato con i lavoratori, e su tale monte ore è conteggiata la retribuzione secondo quanto previsto dal C.C.N.L. L'orario di lavoro aziendale è articolato come segue: dal lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 18.00 con flessibilità in ingresso e in uscita di 15 minuti.

Non è previsto lavoro su turni ed il servizio di reperibilità è previsto solo per le figure di supporto sistemistico.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dalla direzione operativa con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto di lavoro applicato.

Ferie e permessi

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi e secondo quanto stabilito dal regolamento interno.

L'azienda comunica annualmente entro il 28 febbraio i periodi di ferie collettive e di chiusura aziendale al fine di consentire al personale una migliore pianificazione del proprio tempo libero.

Lo smaltimento delle ferie e dei permessi in modo da garantire il recupero delle energie fisio-psichiche del lavoratore è pianificato congiuntamente tra ufficio del personale, lavoratore e suo responsabile.

	Ore di ferie da usufruire	Ore di permessi da usufruire	Ferie + Permessi Ore Totali	Ferie + Permessi Ore Pro-capite
Gennaio	18.020,96	21.807,06	39.828,02	168,76
Febbraio	20.503,76	22.902,87	43.406,63	181,62
Marzo	22.831,52	24.121,47	46.952,99	190,87
Aprile	23.512,80	24.444,47	47.957,27	191,06
Maggio	25.758,32	25.736,24	51.494,56	198,06
Giugno	27.612,64	26.457,81	54.070,45	207,96
Luglio	28.110,00	27.030,21	55.140,21	201,98
Agosto	18.663,04	23.135,94	41.798,98	152,00
Settembre	21.054,16	24.329,17	45.383,33	151,28
Ottobre	23.575,44	25.877,69	49.453,13	156,50
Novembre	26.452,00	27.662,38	54.114,38	168,06
Dicembre	22.515,68	27.187,83	49.703,51	154,84



Retribuzione

Introduzione

Links corrisponde ai lavoratori una retribuzione mai al di sotto dei minimi definiti nel Contratto Collettivo Nazionale di lavoro. Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano chiaramente le varie voci che compongono il compenso e l'ufficio del personale è sempre disponibile a fornire chiarimenti.

Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto a tempo determinato (ove ne ricorrano i presupposti)
- contratto di apprendistato professionalizzante (ove sussistano i requisiti)
- Contratto a progetto
- contratto di somministrazione
- contratto di staff leasing

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata, mentre è limitato il ricorso ai contratti a tempo determinato (la cui durata media è un anno) e a progetto.

Tipologie contrattuali - Evoluzione storica

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<i>DIPENDENTI</i>	74%	75%	78%	91%	90,2%	91%	92,6%
<i>COLLABORATORI</i>	2,4%	6%	2%	1%	0,4%	0,4%	0,3%
<i>SOMMINISTRATI</i>	13%	11%	8%	4%	3,6%	2%	1,2%
<i>CONSULENTI</i>	10,5%	8%	12%	4%	5,8%	6,6%	5,8%

Retribuzioni

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda dell'anzianità e della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

La parità di trattamento retributivo per profilo professionale è assicurata indipendentemente dalla tipologia di rapporto contrattuale.



Sistema di Gestione

Politica

È stato riesaminato il documento della Politica Aziendale redatto in conformità alla norma SA8000. Tale documento è pubblicato sul sito aziendale e sulla wiki aziendale ed inviato alle parti interessate, in modo da consentire di essere consultabile da chiunque.

Riesame della Direzione

La Direzione, in collaborazione con il SPT, provvede a riesaminare, almeno una volta all'anno, il sistema di Gestione al fine di verificarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati in ottemperanza ai requisiti della norma e degli altri requisiti sottoscritti dall'azienda. A tal fine la Direzione utilizza gli indicatori presentati all'interno di questo documento.

Infatti, il Bilancio Sociale SA8000 contiene:

- il Bilancio sociale SA8000;
- la Politica di Responsabilità Sociale;
- il Riesame della Direzione.

Rappresentanti della Links

Durante il periodo di transizione per adeguare il Sistema di Gestione SA8000 alla versione 2014 Links ha provveduto a nominare il Social Performance Team composto da Antonio Destratis, HR Manager Links, nel ruolo di Rappresentante del Management; Anna Bruno e Roberto Vadrucci, nel ruolo di Rappresentanti dei lavoratori SA8000 (RL); Francesca Indino, nel ruolo di Rappresentante della Direzione per SA8000; Gaetano Andriani De Vito, nel ruolo di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); Giuseppe De Francesco, nel ruolo di Medico Competente Coordinatore (MC); Giulio Mele, nel ruolo di Rappresentante del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP); Giancarlo Negro, in qualità di Presidente di Confindustria Lecce, nel ruolo di Rappresentante degli stakeholders.

Il dialogo con le parti interessate

I lavoratori della Links, i clienti, i fornitori e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'organizzazione e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento e miglioramento dello standard si sta rivelando fondamentale.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono difese dai rappresentanti SA8000, Anna Bruno e Roberto Vadrucci. Questi stanno svolgendo un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.



Controllo dei fornitori

Links ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per la valutazione e la selezione dei fornitori sulla base delle loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000, oltre che ISO9001 e ISO14001.

Links dà la massima importanza al coinvolgimento, graduale nel tempo, dei fornitori. Questo obiettivo ha come traguardo finale il raggiungimento della piena conformità alla SA8000 di tutta la catena di fornitura.

Dall'elenco di tutti i suoi Fornitori, Links ha individuato una serie limitata di fornitori il cui rapporto risulta essere di particolare rilevanza e criticità in ottica SA8000 (es. impiantisti, imprese di pulizia, aziende di consulenza, ecc...). Questi sono inseriti all'interno di un albo fornitori che viene periodicamente aggiornato. Su tali fornitori viene periodicamente sottoposto un questionario informativo per verificare la conformità alla norma e viene inoltre richiesta la firma di una lettera di impegno al rispetto della normativa sulla responsabilità sociale, indipendentemente dalla volontà di certificarsi o meno.

Pianificazione ed implementazione

Links garantisce che i requisiti SA8000 sono compresi ed implementati a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso:

- una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma aziendale riportato all'interno di tale documento;
- la formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo, nonché formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente, secondo le modalità descritte nella procedura relativa;
- 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. Tale attività viene effettuata attraverso verifiche ispettive interne secondo le modalità riportate nella procedura relativa.

Problematiche ed azioni correttive

Links indaga, tratta e risponde alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità/non conformità della politica aziendale e ai requisiti della norma. Links assicura che non vengano presi provvedimenti disciplinari, o discriminatori nei confronti dei dipendenti che forniscono informazioni riguardanti la conformità della norma. Fino ad oggi non sono state comunque evidenziate non conformità né reclami.

Comunicazione esterna

Links ha scelto di utilizzare il presente Bilancio SA8000 quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, fornitori e le Pubbliche Amministrazioni, in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della norma SA8000. Altri strumenti di comunicazione sono il sito internet www.linksmt.it ed i contatti diretti con le parti interessate.



6. Indicatori di miglioramento

Requisito	N°	Indicatore	rilevazione precedente	obiettivo precedente	rilevazione	scostamento	Prossimo obiettivo
1. Lavoro infantile	1.a	Assenza di minori operanti per Links, siano essi dipendenti, somministrati, Collaboratori o altri fornitori	0	0	0	0	0
2. Lavoro obbligato	2.A	Assenza di situazioni di lavoro obbligato tra i dipendenti e collaboratori	0	0	0	0	0
	2.b	Assenza di NC relative a lavoro obbligato rilevate a fornitori di lavoro somministrato, cooperativa, altri fornitori	0	0	0	0	0
3. Salute e sicurezza	3.a	Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno di dipendenti e collaboratori	1	0	0	0	0
	3.b	Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno di lavoratori somministrati e altri fornitori	0	0	0	0	0
	3.c	Evidenza di malattie diffuse, usuranti, riscontrabili come conseguenti all'esercizio della professione	0	0	0	0	0
	3.d	Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su ambiente di lavoro, salute e sicurezza	0	0	0	0	0
4. Libertà di associazione	4.a	Vertenze sindacali o simili, gestite e conciliate	0	0	0	0	0
	4.b	Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, rispetto alle relazioni sindacali	0	0	0	0	0

Requisito	N°	Indicatore	rilevazione precedente	obiettivo precedente	rilevazione	scostamento	Prossimo obiettivo
5. Discriminazione	5.a	Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su temi connessi con la discriminazione	0	0	0	0	0
	5.b	Approvazione richieste di part-time da parte di donne al rientro dalla maternità	100%	100%	100%	0%	100%
6. Pratiche disciplinari	6.a	Numero di richiami scritti	0	1	0	-1	1
	6.b	Numero sanzioni disciplinari a seguito di richiami	0	0	0	0	0
	6.c	Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altro, su temi connessi con le pratiche disciplinari	0	0	0	0	0
7. Orario di lavoro	7.a	Ore di permessi e di ferie accumulate dai lavoratori	159	≤158	154	0	≤155
8. Retribuzione	8.a	Contratti a tempo indeterminato	89%	≥90 %	92,6 %	0%	≥93 %
	8.b	Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, in relazione al tema delle retribuzioni	0	0	0	0	0
9. Sistema di gestione	9.a	Rilevazione di non conformità ai fornitori in relazione ai temi della RS	0	≤ 2	0	0	≤ 1
	9.b	Positiva chiusura di NC e azioni emerse da verifiche o reclami	0	100% Chiusura Positiva	0	0	100% Chiusura Positiva

7. RIFERIMENTI NORMATIVI

Links si impegna a rispettare le leggi nazionali e tutte le altre leggi applicabili, gli standard prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, nonché il presente standard. Quando le sopra citate leggi nazionali e le altre leggi applicabili, gli standard di settore prevalenti, gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, ed il presente standard, riguardano la stessa materia, si deve applicare la normativa che risulta più favorevole ai lavoratori. Links si impegna inoltre a rispettare anche i principi dei seguenti documenti internazionali:

- ILO Convenzione 1 (Durata del lavoro-Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale – norme minime)
- Convenzione 131 (Definizione di minimo salariale)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale – persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione 183 (Protezione della maternità)
- Codice di condotta ILO su HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
- Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale.





L'innovazione che crea valore

