

INDICE Parte II

SALUTE E SICUREZZA	2
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	4
DISCRIMINAZIONE.....	5
PRATICHE DISCIPLINARI	6
ORARIO DI LAVORO	7
SISTEMA DI GESTIONE.....	11
4.OBIETTIVI FUTURI	15
GLOSSARIO ETICO.....	16

SALUTE E SICUREZZA

La sicurezza è posta al centro dell'attività del Consorzio, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività del Consorzio.

Il Consorzio ZIPA ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare l'applicazione del punto 3 della norma relativo a Salute e Sicurezza.

E' stato definito un Piano di evacuazione e antincendio.

E' stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente.

Ogni anno vengono realizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su salute e sicurezza.

Il Rappresentante Salute e Sicurezza ha provveduto alla stesura del manuale di valutazione dei rischi ai sensi della D.Lgs 81/2008.

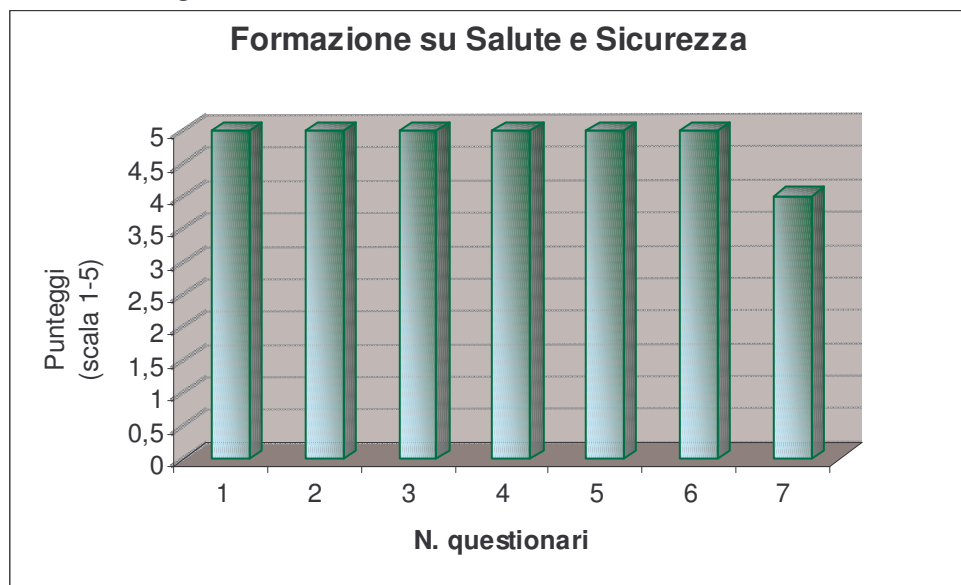
Attività di prevenzione e formazione

Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, a cui partecipano tutti i lavoratori. Per la formazione delle squadre di emergenza:

- Corso di Formazione per addetti a squadre pronto soccorso ed emergenza e relativo aggiornamento
- Corso di Formazione addetti alle squadre antincendio ed emergenza e relativo aggiornamento
- Corso di Formazione addetti alla squadra antincendio Rischio Elevato

Il Consorzio garantisce che tutto il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di salute e sicurezza e che tale formazione venga ripetuta per personale nuovo e riassegnato in funzione della costituzione della squadra antincendio e gestione emergenze. Nell'anno 2006 *tutti* hanno frequentato i corsi di formazione necessari che sono stati ripetuti nel 2009, per cui nell'anno 2010 sono stati realizzati incontri di refreshing su salute e sicurezza tenuti da RSPP e medico competente, aggiornamenti per RLS, formazione su sicurezza in cantiere per i tecnici. I risultati della valutazione dell'apprendimento hanno mostrato un ottimo livello di acquisizione dei contenuti. Tutti i dipendenti hanno ottenuto un punteggio buono sulle domande poste dal RSPP in sede di formazione.

Percezione Efficacia e adeguatezza Formazione su Salute e Sicurezza – Grafico 4



L'indagine interna per valutare il clima aziendale raccoglie anche informazioni sulla percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale indagine è stata svolta attraverso l'analisi dei questionari distribuiti e compilati in forma anonima. Dall'analisi effettuata è emerso che quasi la totalità del personale ha risposto con il massimo punteggio nella scala di valutazione (1-5) relativamente alla efficacia e adeguatezza della formazione sulla Salute e Sicurezza in azienda.

Infortuni e malattie sul luogo di lavoro: la tipologia di attività del Consorzio non porta ad avere indici di incidenti e malattia significativi. Il registro infortuni riporta 0 casi di incidente e/o malattia professionale negli ultimi 3 anni.

N° infortuni - tabella 5

	2008	2009	2010
N° infortuni	0	0	0

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO: Il Consorzio si propone di valutare l'efficacia delle sessioni di formazione su salute e sicurezza come indicatore della comprensione delle norme da parte di tutti i lavoratori e di mantenere a zero il numero di infortuni attraverso l'applicazione di tutta la normativa prevista dal D.lgs 81/2008.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il Consorzio rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva .

Nel Consorzio risultano essere iscritti due dipendenti a Sindacati nel corso degli anni.

Aderenza sindacato – tabella 5

SINDACATO ADERENZA	2008	2009	2010
N° iscritti	2	0	0

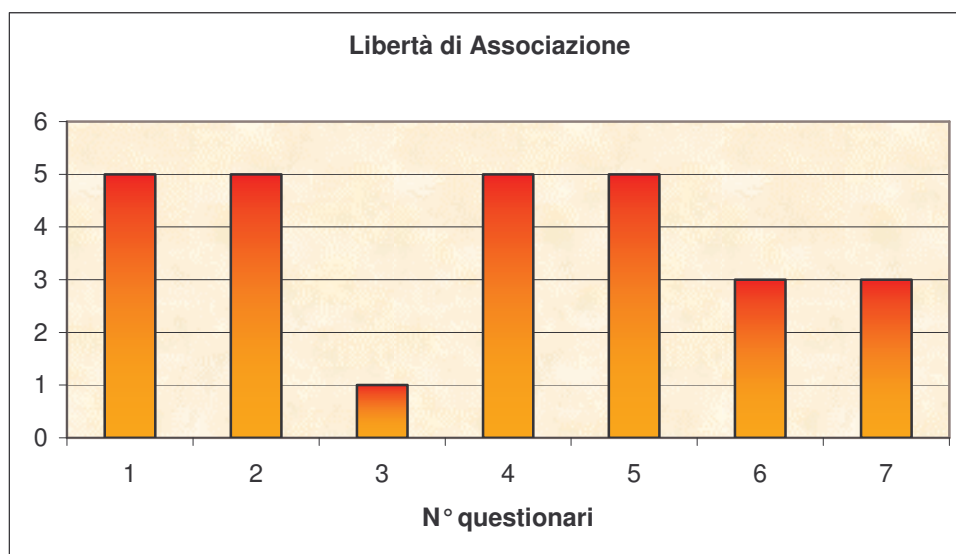
E' stato eletto un Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità sociale col ruolo di intermediario tra la Direzione e i lavoratori per tutte le eventuali esigenze e necessità che riguardino il diritto del lavoro.

N° ore di sciopero – tabella 6

	2008	2009	2010
N° ore di sciopero	0	0	0

Il Consorzio ZIPA si impegna a garantire che tutto il personale sia libero di riunirsi durante l'orario di lavoro per discutere su aspetti relativi ai diritti dei lavoratori mettendo a disposizione la sala riunioni per permettere gli incontri tra Rappresentante dei Lavoratori e lavoratori.

Nell'anno 2010 la sala riunioni è stata sempre a disposizione dei lavori per quasi tutti i giorni lavorativi poiché i corsi di formazione non hanno sempre impegnato tutte le aule disponibili nel Centro Direzionale. I lavoratori hanno ritenuto opportuno incontrarsi per 2 incontri. Sono state comunque svolte anche alcune riunioni del personale convocate dalla direzione. Dal clima interno emerge una diminuzione del livello di soddisfazione per il rispetto della libertà di associazione, sebbene il totale sia comunque maggiore di 3 punti su 5.



OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO

Il Consorzio si pone come obiettivo di mantenere il dialogo tra le parti e di proseguire sulla strada della condivisione delle informazioni e del coinvolgimento di tutte le persone impegnate a qualsiasi livello all'interno del Consorzio. Nel rapporto diretto con i dipendenti il Consorzio riconferma il proprio impegno a indire incontri periodici tra il Rappresentante dei lavoratori e i lavoratori (almeno due riunioni/anno) e a definire le motivazioni relative alla diminuzione del punteggio.

DISCRIMINAZIONE

Il Consorzio ZIPA garantisce pari opportunità alle persone che lavorano nell'organizzazione e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.

Il Consorzio non intende in alcun modo attuare o dare sostegno a qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso, invalidità, età, opinione politica, nella fase di assunzione, nella remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento.

Il Consorzio allo scopo di scoraggiare comportamenti discriminatori ha redatto anche un Codice Etico di comportamento condiviso da tutto il personale ed esposto in bacheca.

Non ci sono state ad oggi segnalazioni di comportamenti discriminatori attuati all'interno del Consorzio.

La distribuzione del personale per sesso evidenzia che la presenza femminile è scarsa a causa della forte impronta tecnica della struttura del Consorzio.

QUALIFICA	2008		2009		2010	
	F	M	F	M	F	M
Dirigenti		2		2		2
Quadri		2		2		2
Impiegati	3+1	3	3	3	3	3

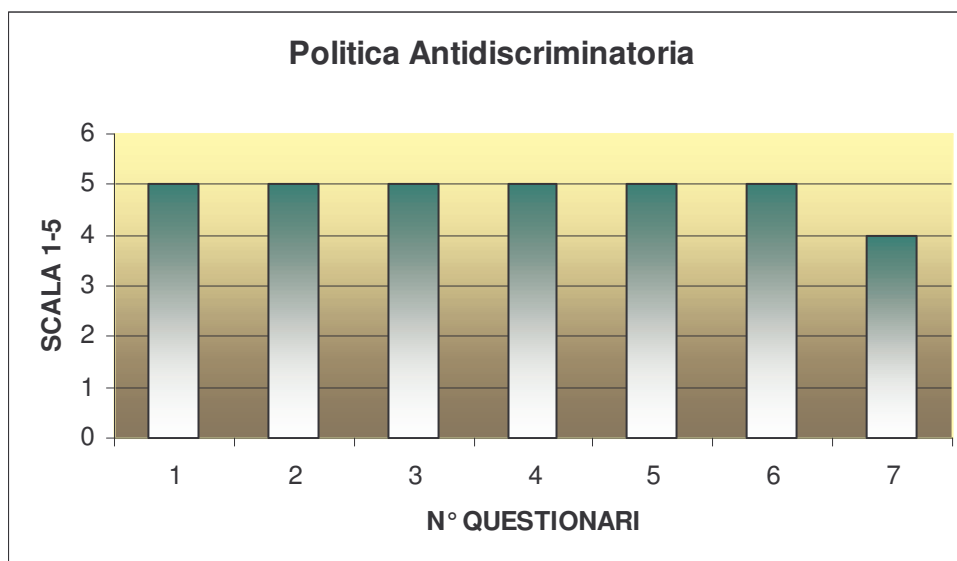
Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualsiasi natura il Consorzio ha inoltre istituito un meccanismo anonimo di reclami che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite.

Si segnala che sempre nell'intento di scoraggiare eventuali comportamenti discriminatori il Consorzio ha redatto un Codice Etico da far sottoscrivere a tutto il personale

Reclami.**Discriminazione – tabella 7**

	2008	2009	2010
N°RECLAMI	0	0	0

Nell'anno 2010 non sono stati presentati reclami.

Consapevolezza della politica antidiscriminatoria – grafico 5

L'indagine del clima interno ha evidenziato la consapevolezza dei lavoratori sulla politica antidiscriminatoria del Consorzio.

Il Consorzio inoltre favorisce la non discriminazione tra sessi agevolando la necessità dei dipendenti di conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro attraverso la stipula di una convenzione con la società di gestione dell'asilo interaziendale presente all'interno del Centro Direzionale ZIPA e contribuisce al pagamento della retta di iscrizione dei figli dei propri dipendenti uomini o donne.

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO

Nel rispetto della non discriminazione il Consorzio si impegna a garantire l'applicazione e lo sviluppo del progetto di analisi e valutazione delle competenze per meglio calibrare l'attribuzione delle mansioni.

PRATICHE DISCIPLINARI

Il Consorzio fa riferimento alle procedure disciplinari previste dal CCNL della FICEI (Federazione Italiana Consorzi ed Enti di Industrializzazione). Il Consorzio ZIPA non intende utilizzare o dare sostegno a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

E' in vigore un Codice Etico condiviso da tutto il personale interno che promuove i valori del rispetto, dello spirito di collaborazione fra i lavoratori e dell'integrità personale.

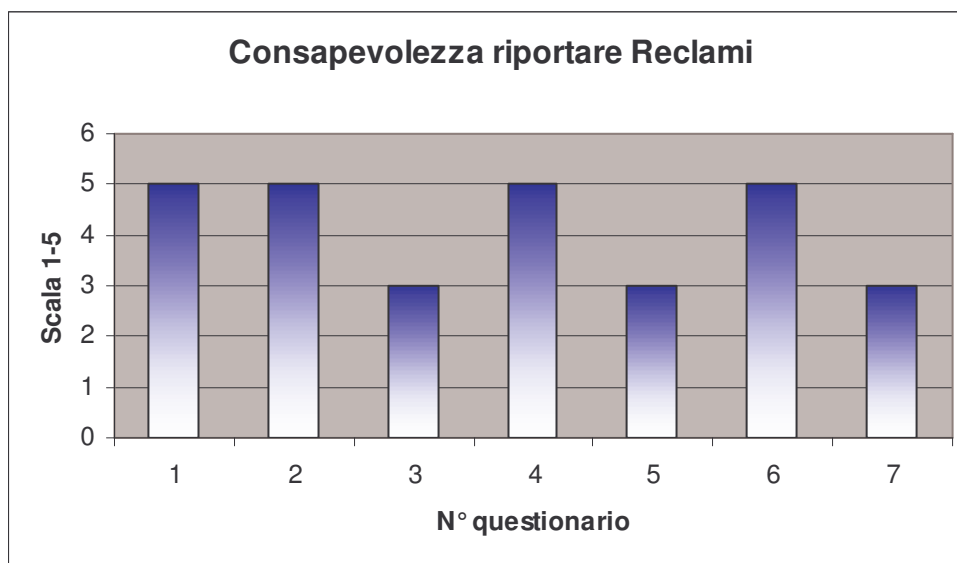
E' stato adottato anche un codice disciplinare dall'anno 2009 che definisce in modo dettagliato le azioni disciplinari e i comportamenti soggetti a sanzione.

Distribuzione numero sanzioni disciplinari applicate per tipologia-tabella 8

TIPO	2008	2009	2010	Totale complessivo
Licenziamento				
Multa				
Richiamo scritto				
Rimprovero verbale				
Sospensione				
Totale complessivo				0

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO:

Il Consorzio ZIPA ha realizzato un'indagine sul clima interno grazie all'utilizzo di un questionario proposto ai lavoratori; il risultato della compilazione è utile anche per approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sull'appropriatezza delle pratiche disciplinari. I lavoratori conoscono come riportare reclami relativi al non rispetto dei requisiti del sistema della Responsabilità sociale.

Riportare reclami – Grafico 6**ORARIO DI LAVORO**

Per rimanere competitivo il Consorzio ZIPA ha avuto la necessità di spingere su tutte le leve che gli permettono di ottenere il massimo in termini di flessibilità:

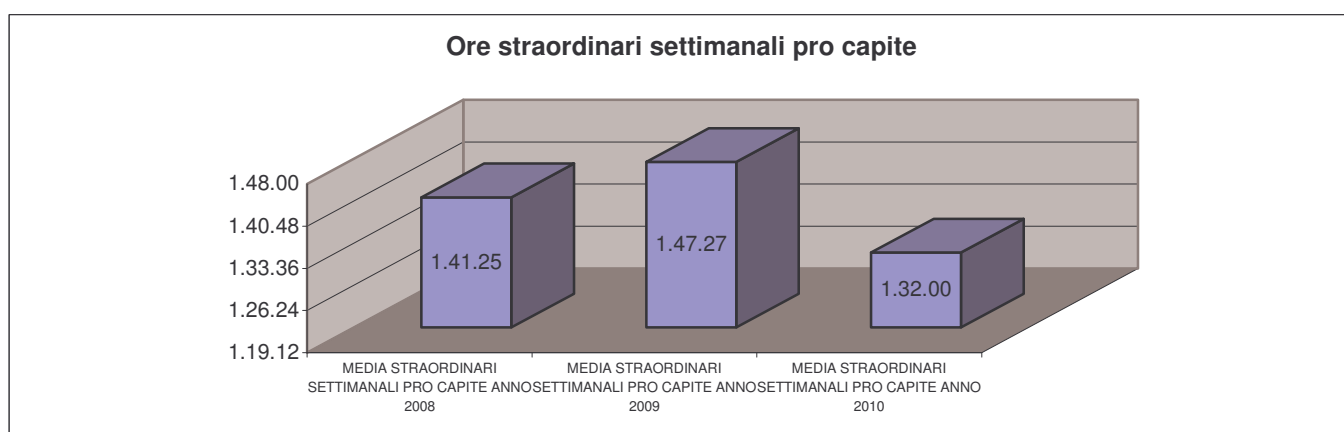
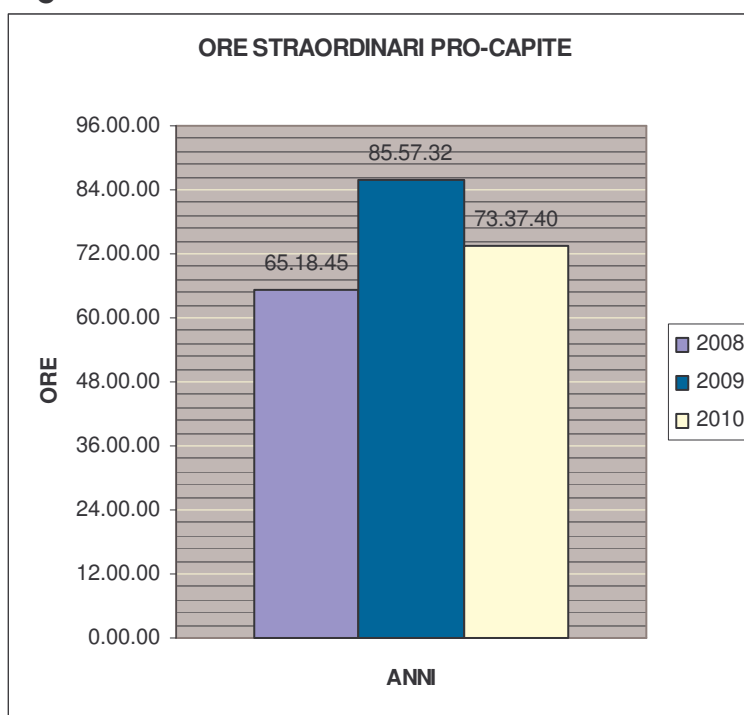
- contratti a tempo determinato
- lavoro supplementare e straordinario
- flessibilità orario

La settimana lavorativa ordinaria del Consorzio rispetta quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale della F.I.C.E.I.: la durata della settimana lavorativa non eccede le 48 ore settimanali.

Le ore ordinarie e straordinarie di lavoro sono registrate mediante sistema elettronico di rilevazione delle presenze e monitorate nel corso dell'anno grazie a un prospetto di rilevazione dati (monitorati mensilmente dalla direzione).

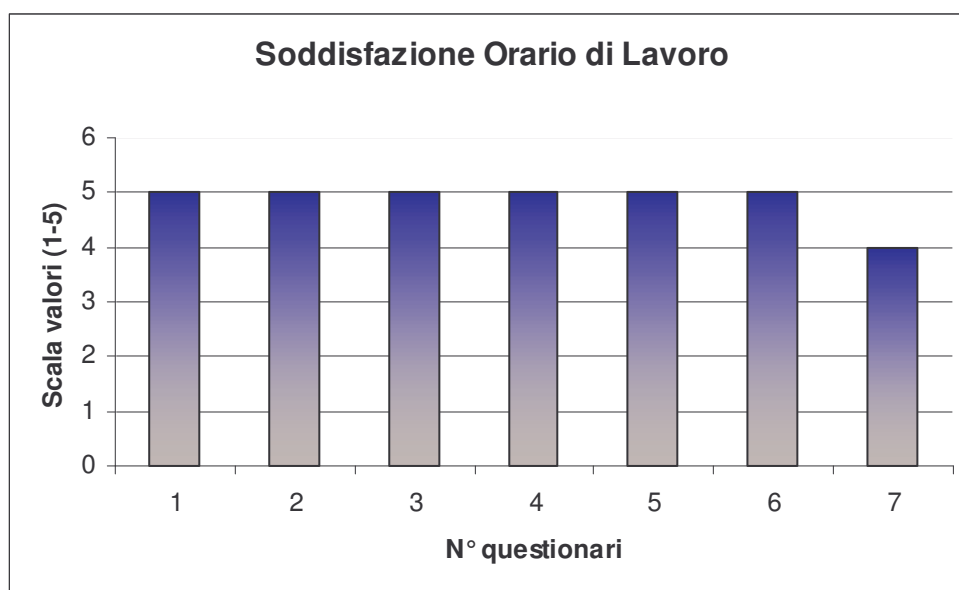
Il lavoro straordinario è sempre concordato dal Responsabile del personale o dalla Direzione con il singolo lavoratore e non supera i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale. Le modifiche alla distribuzione delle ore sono concordate con i lavoratori, come la pianificazione delle ferie e di permessi.

Ore di Straordinario – grafico n.7



ANNO 2008	ANNO 2009	ANNO 2010
N° dipendenti 8 su 10	N° dipendenti 6 su 10	N° dipendenti 6 su 10
N° ore totali straordinario 522.30	N° ore totali straordinario 515.45	N° ore totali straordinario 441.46

Il numero totale di ore di lavoro straordinario pro capite eseguite nell'anno 2010 risulta essere di circa 73 ore annue pro capite in linea con quanto previsto dal CCNL del F.I.C.E.I. e in diminuzione rispetto all'anno precedente in cui risultavano 85 ore circa pro-capite. Anche le ore di straordinario pro capite settimanali risultano diminuite: erano in media di 1.47 nel 2009 nel rispetto del CCNL e nel 2010 risultano 1.30. Per l'anno 2011 il Consorzio ha stabilito l'obiettivo di ridurre a 70 le ore di straordinario pro capite.

Livello di soddisfazione dell'orario di lavoro – Grafico 8

L'indagine sul clima interno in merito all'orario di lavoro ha evidenziato un elevato tasso di soddisfazione : 6 lavoratori su 7 si sono dichiarati completamente soddisfatti.

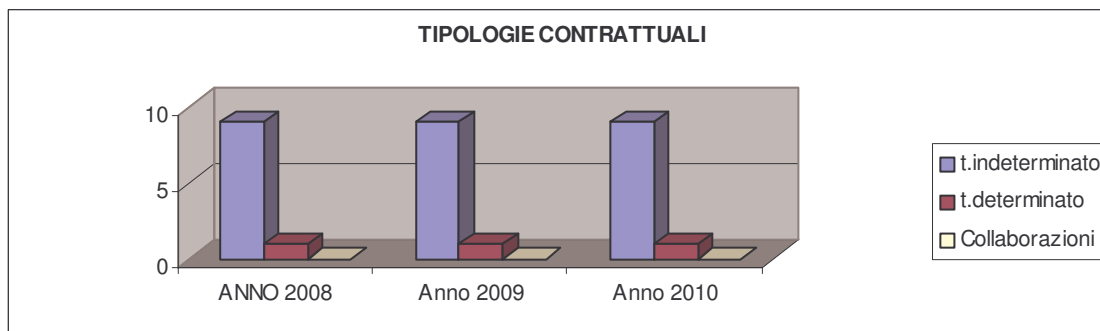
OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO: Il Consorzio ZIPA ha adottato da 3 anni il sistema di valutazione delle competenze allo scopo di calibrare l'assegnazione dei carichi di lavoro, l'adeguatezza del ruolo lavorativo e dei criteri di attribuzione dei premi previsti dal contratto integrativo aziendale. Si propone l'applicazione anche per l'anno 2011.

RETRIBUZIONE

Tipologia delle forme contrattuali:

- * contratto a tempo indeterminato
- * contratto a tempo determinato
- * collaborazioni a progetto

Tipologie contrattuali - grafico 9



Nell'anno 2010 i contratti a tempo indeterminato riguardano la quasi totalità del personale; i contratti a tempo determinato si sono trasformati nel tempo in contratti a tempo indeterminato, l'unico contratto a tempo determinato è quello del Direttore Generale. I contratti di collaborazione sono cessati nel luglio 2008 e non ne sono stati stipulati altri considerando il ridotto numero di interventi formativi del Centro Docens.

Il Consorzio garantisce che non vengano stipulati programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi del Consorzio nei confronti del personale.

Ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro. Il Consorzio ZIPA rispetta i limiti minimi retributivi e le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal CCNL della FICEI. Non viene effettuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Il Consorzio ZIPA si avvale di uno studio di consulenza esterno per la compilazione delle buste paga che garantisce la chiarezza dei contenuti e la disponibilità in caso di incompienza del contenuto della busta paga.

Il Consorzio in aggiunta a quanto previsto dal CCNL della FICEI prevede nel contratto integrativo aziendale un 'premio di risultato' finalizzato a incentivare tutti i lavoratori al miglioramento continuo delle attività del Consorzio attraverso il raggiungimento di obiettivi, programmi di efficienza, produttività e qualità.

Il Consorzio ha definito un sistema di retribuzione e premiazione che, secondo l'indagine sul clima interno, soddisfa le esigenze del Consorzio e quelle personali e professionali del Personale.

Nel 2010 il Consorzio ha stipulato una assicurazione sanitaria integrativa per tutti i dipendenti che potranno avere cure e prestazioni sanitarie per interventi importanti.

La retribuzione media pro capite per l'anno 2010 è aumentata secondo gli adeguamenti economici previsti dal CCNL FICEI per l'adeguamento economico sebbene sia stata applicata la vacanza contrattuale per questo anno poiché il CCNL FiceI è scaduto nel 2009. **OBBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO:** Il Consorzio ZIPA si propone di analizzare l'adeguatezza (stessa remunerazione a parità di mansioni a uomini e donne) del compenso prima della stipula di ogni nuovo contratto di lavoro al fine di elargire una equa remunerazione e di continuare il pagamento della assicurazione sanitaria integrativa.

SISTEMA DI GESTIONE

Dialogo con le parti interessate

Il Consorzio garantisce un'adeguata attività di comunicazione tra i diversi livelli dell'organizzazione riguardo ai requisiti del sistema di responsabilità sociale e ai requisiti della norma SA8000. La comunicazione interna tra Direzione e il personale su tematiche riguardanti la responsabilità sociale viene realizzata mediante i seguenti strumenti:

- comunicazioni tramite e-mail
- documento di sintesi e orientamento per i neoassunti
- affissioni in bacheca
- riunioni informative
- comunicazioni anonime raccolte nella cassetta dei suggerimenti

La comunicazione con l'esterno è realizzata tramite un'area dedicata su sito istituzionale del Consorzio ZIPA dove è possibile:

- visionare o prelevare la Dichiarazione Ambientale o il Bilancio SA8000
- visionare o prelevare una copia della Carta dei valori del Consorzio ZIPA
- visionare o prelevare una copia della procedura gestionale "Rimedio per i minori" (PR 003)

Il documento identificato dal Consorzio per comunicare i risultati del sistema di gestione della Responsabilità sociale è proprio il Bilancio SA8000 che verrà aggiornato e pubblicato ogni anno, diffuso alle parti interessate e reso disponibile sul sito istituzionale al fine di comunicare in modo sistematico le prestazioni sociali del Consorzio.

Politica della responsabilità sociale e miglioramento continuo

Il principio del miglioramento continuo riportato nella politica della responsabilità sociale si esplicita e si concretizza nel perseguimento degli obiettivi riportati di seguito:

Il Consorzio ZIPA ha manifestato il proprio coinvolgimento in attività legate alla responsabilità sociale sia in passato che in attività proiettate nel futuro;

Per l'anno 2010

- **Adozione a distanza**: il Consorzio ha mantenuto l'adozione a distanza avviata dal 2005 attraverso l'organizzazione ActionAid International. (Fondazione e agenzia internazionale di sviluppo) utilizzando parte del "Fondo aziendale per il tempo libero" costituito dall'ente.
Tale organizzazione è impegnata su più fronti nella lotta per il rispetto dei diritti delle donne e del bambino e dei diritti fondamentali delle comunità più povere ed emarginate nel mondo.
- **"Inserimento lavorativo per soggetti a rischio di emarginazione"**: il Consorzio ha inserito anche nell'anno 2010, e lo farà anche nel 2011, un ragazzo disabile, per un tirocinio formativo (L.68/99) della durata di un anno.
Il Consorzio ZIPA per avere collaborato con il Comune di Jesi nel realizzare percorsi di inserimento a favore di fasce deboli ha ricevuto come riconoscimento l'attestato di "Impresa Sensibile 2010".

- **Asilo interaziendale**: il Consorzio ZIPA nel progettare il Centro Direzionale ha previsto e contribuito alla realizzazione nel Centro di un asilo interaziendale (anno 2005) per i figli dei lavoratori delle imprese insediate in aree ZIPA . Il Consorzio ha quindi favorito la negoziazione tra il Comune di Jesi, l'Assindustria di Ancona e la cooperativa COOSS Marche per la realizzazione dell'asilo al fine di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro delle madri lavoratrici (FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA') e dare un servizio allo sviluppo sociale del territorio. Inoltre il Consorzio, a fronte della convenzione con la società di gestione dell'asilo interaziendale, contribuisce al pagamento della retta di iscrizione dei figli dei propri dipendenti.

- **Coinvolgimento di cooperative senza scopo di lucro** per attività di fornitura di beni e servizi: anche in questo anno è stata coinvolta CO.A.L.A. onlus tipografia per la fornitura di servizi e prodotti tipografici

- **Fondazione Gabriele Cardinaletti** Il Consorzio ha aderito alla Fondazione che opera nelle situazioni di disagio fisico, psichico e sociale più o meno gravi attraverso il paradigma della pratica sportiva per l'apertura alla socializzazione e alla normalità. Gli aderenti alla Fondazione si prefiggono di realizzare progetti in ambito sportivo, culturale e sociale rivolti alla comunità in genere, con particolare attenzione alle categorie più deboli.

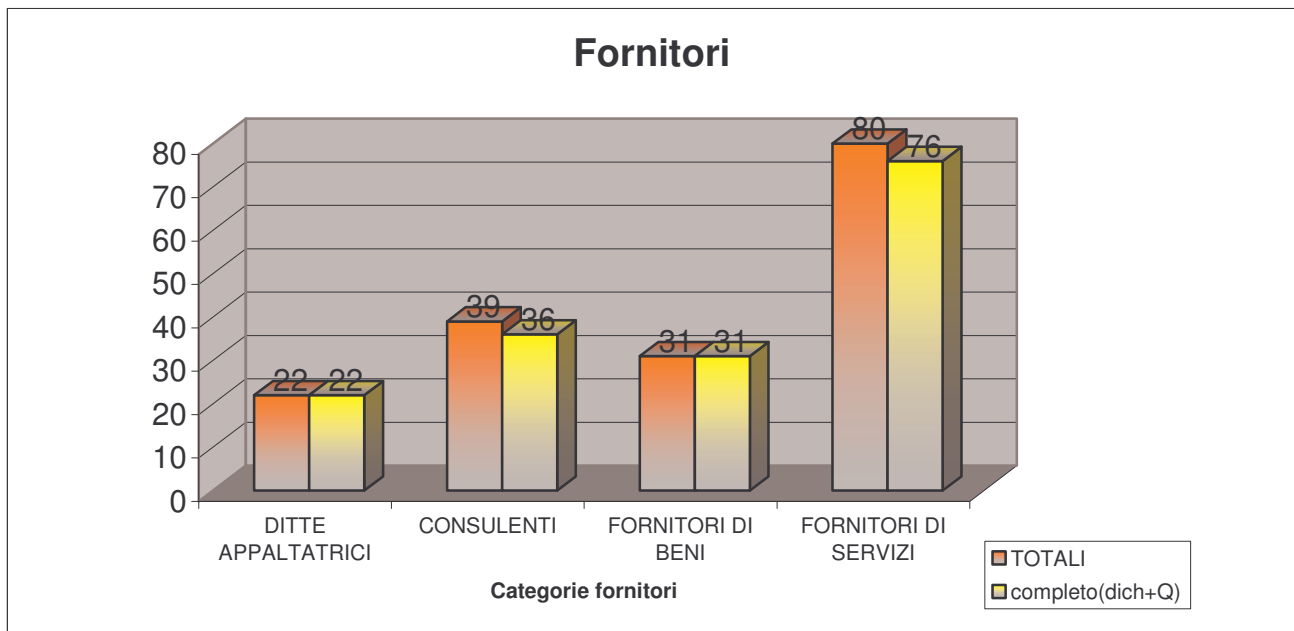
PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO DI CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Il Consorzio ZIPA ha definito ed implementato una procedura di valutazione dei fornitori in base alla loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard. Il Consorzio ha provveduto a realizzare un documento di dichiarazione d'impegno da parte del fornitore e subfornitore alla conformità ai requisiti, a individuare dei livelli di criticità nella propria filiera e realizzare una mappatura dei fornitori critici.

Il controllo dei fornitori risulta essere ad oggi molto complesso per una struttura come quella del Consorzio. Le dichiarazioni di impegno e i questionari di autovalutazione, considerando i ripetuti e continui solleciti fatti ai fornitori, sono rientrati in percentuali del 96 % circa sul totale delle categorie di fornitori.

Sulla base della mappatura delle criticità è stato definito un piano di controllo fornitori che ha previsto visite in loco per i fornitori della 1° e 3° categoria effettuate entro l'anno 2010.

Questionari Fornitori – Grafico 10



OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO: 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 dalla norma, ma per la possibilità concreta di coinvolgere tutta la filiera produttiva ed estendere il rispetto dei principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Nella definizione dei nuovi contratti di fornitura si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000: 2008 e che sono disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

RIESAME DELLA DIREZIONE

Il Consorzio ZIPA almeno un a volta all'anno effettua il riesame del sistema di gestione della responsabilità sociale per verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica per la responsabilità sociale, delle procedure e dei risultati delle prestazioni sociali anche alla luce dei risultati degli audit e dei cambiamenti che possono essere avvenuti.

COMUNICAZIONE ESTERNA

Il Consorzio ZIPA rende disponibili alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma .

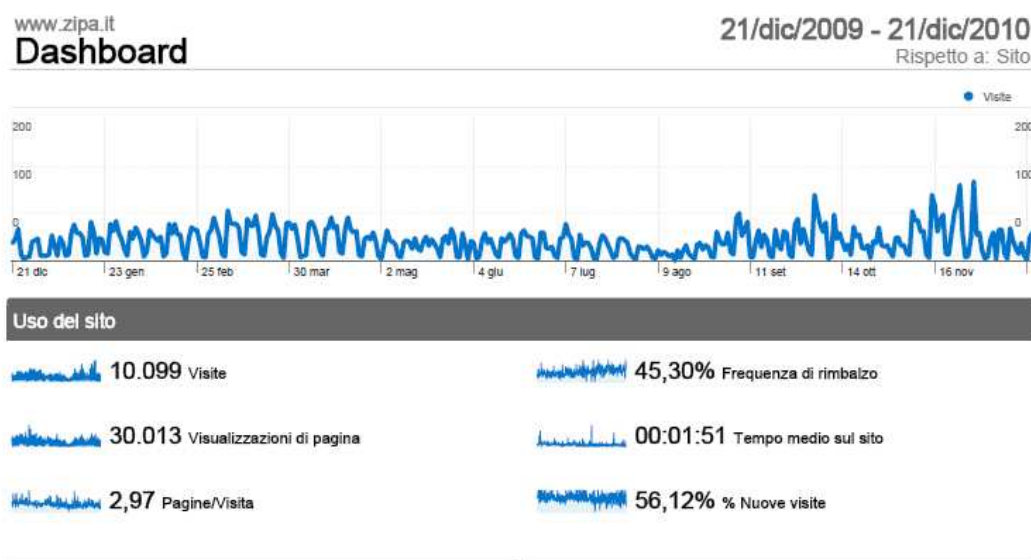
Nel caso di ricezione di una segnalazione / reclamo esterno l'Ufficio di segreteria raccoglie le segnalazioni provenienti dalle parti interessate (Autorità competenti territorialmente, Associazioni ambientaliste, Comuni limitrofi, Provincia, Comitati cittadini, aziende consorziate, organizzazioni non governative, clienti, fornitori, etc...) e, dopo averle analizzate, le registra nel protocollo; le comunicazioni protocollate vengono analizzate dal Direttore e vistate; il Direttore le ripartisce successivamente ai responsabili interessati interni al Consorzio.

Il lavoratore e/o le parti interessate possono appellarsi all'Ente di certificazione se il Consorzio non soddisfa e risolve il reclamo esposto in merito alla violazione di un requisito SA8000, direttamente all'ente di certificazione R.I.N.A.A. e/o al S.A.I.

Nell'anno 2008 è stato presentato solo un reclamo relativo a una comunicazione esterna sull'organigramma del Consorzio che nel sito internet non presenta tutti ruoli con i relativi nomi dei dipendenti.

Gli accessi al sito per l'anno 2010 sono riassunti nella tabella sottostante: non è possibile determinare quali pagine sono state viste e/o scaricate, ma si può dedurre che le visite alle pagine del sito ZIPA sono aumentate nel corso dell'anno ad indicazione della maggiore visibilità del Consorzio tra gli stakeholder.

Il confronto tra i diversi anni potrà essere effettuato a partire dal 2011 poiché il sistema di analisi delle statistiche del sito è stato applicato nell'anno 2010 per la prima volta.



OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO: Il Consorzio ZIPA si impegna a comunicare all'esterno le proprie performance di responsabilità sociale tramite il presente bilancio pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio ZIPA.

4.OBIETTIVI FUTURI

- 1) Continuare gli interventi di addestramento e formazione sulla responsabilità sociale
- 2) Proseguire l'attività di monitoraggio e analisi del clima aziendale interno e attuare il sistema di valutazione delle competenze del personale consortile.
- 3) Completare il processo di sensibilizzazione dei fornitori e seguire il Piano di controllo dei fornitori come previsto per l'anno 2011
- 4) Continuare a sostenere le attività di controllo del miglioramento continuo
- 5) Aumentare la sensibilità sul tema dei diritti dei minori e dei giovani lavoratori

L'obiettivo che il Consorzio ZIPA si è proposto di realizzare è stato raggiunto attraverso la pubblicazione sul sito di una sezione che evidenzia le attività e la politica pro – attiva del Consorzio, anche in riferimento alle pari opportunità.

GLOSSARIO ETICO

Accountability: significa che aziende e organizzazioni devono essere in grado di giustificare pubblicamente i propri comportamenti. Un'organizzazione è "accountable" se rende conto pubblicamente e rende noto alle parti interessate quanto è stato fatto nel corso delle proprie attività. I soggetti interessati stabiliscono così la reputazione che l'impresa merita e conseguentemente decidere se darle o meno fiducia in futuro.

Miglioramento continuo : processo di miglioramento dei risultati misura del sistema di gestione per la responsabilità sociale

Bilancio sociale: strumento principe di rendicontazione sociale per interare le informazioni fornite dai bilanci d'esercizio e principalmente descrivere l'immagine sociale nelle strutture profit- oriente e descrivere il modo con cui sono stati realizzati gli scopi sociali nelle strutture non profit. Diverse le forme e i modelli di bilancio sociale diffusi, a seconda dei contenuti enfatizzati e delle modalità di rendicontazione.

Capitale umano: definisce lo stato di salute, il benessere e le potenzialità dei singoli individui

Codice etico: documento volontario attraverso il quale l'azienda esplicita e codifica i propri impegni e le proprie responsabilità nella gestione degli affari e verso tutti gli interlocutori intern ed esterni. Il Codice Etico o di condotta riassume la mission aziendale e l'insieme di valori etici e morali che l'impresa ha riconosciuto come elementi guida del proprio modello di gestione.

Certificazione: processo attraverso cui viene riconosciuta la conformità del sistema di gestione aziendale alla norma di riferimento. Viene condotta da un organismo di certificazione accreditato attraverso la verifica ispettiva e comporta l'emissione del certificato finale di conformità.

Social Accountability SA8000 (SA 8000): è la prima norma internazionale di certificazione dell'impegno etico e sociale di un'impresa