

**BILANCIO SA8000 :2014  
ANNO 2022****DATA emissione : 30/06/23**

0	30/09/20	Prima emissione				
REV.	DATA	DESCRIZIONE	REDATTO CE	VERIFICATO RGI	APPROVATO DG	APPROVATO RL

## INDICE

1. INTRODUZIONE .....	3
2. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) E DELLE LORO ASPETTATIVE .....	4
3. RAPPRESENTANTI DELLA SOCIETÀ.....	5
4. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	6
5. BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA NORMA SA8000.....	7
5.1 Lavoro infantile .....	7
5.2 Lavoro obbligato .....	8
5.3 Salute e Sicurezza .....	9
5.4 Libertà di associazione .....	10
5.5 Discriminazione .....	12
5.6 Pratiche disciplinari .....	15
5.7 Orario di lavoro.....	15
5.8 Retribuzione .....	16
5.9 Sistema di gestione .....	16

## 1. INTRODUZIONE

La Società è un'azienda impiantistica che lavora prevalente nel settore pubblico

Nell'intraprendere una strategia ed un percorso fondati su principi di responsabilità sociale, la Società ha individuato nello standard SA8000 lo strumento più idoneo ad attestare come tutti i servizi forniti siano effettuati nel pieno rispetto dei diritti umani.

La Società avendo infatti in debita considerazione requisiti e leggi nazionali, ritenendo di soddisfare i requisiti di responsabilità sociale dello standard e gestendo eticamente le proprie attività, ritiene che la Certificazione etica SA8000 consenta - in modo corretto, trasparente e veritiero - di affrontare e governare l'impatto sociale della propria organizzazione. La SA8000, abbinata all'applicazione del D.lgs 81/08 e alla promozione della salute nei posti di lavoro, rappresenta una forma di autocontrollo delle attività, e allo stesso tempo, uno strumento di benchmarking in cui gli *stakeholder* possano riporre la propria fiducia, nonché portare vantaggi sociali ed economici in termini di aumento della produttività, della qualità dei servizi erogati, maggior partecipazione dei lavoratori e del loro benessere fisico, mentale e sociale, e non solo come assenza di infermità e/o disagio.

Si ritiene che un programma di questo genere - che stimola e promuove l'adozione di comportamenti socialmente responsabili all'interno dell'organizzazione e presso la catena dei fornitori in un'ottica di miglioramento continuo - crei un circolo virtuoso che produce effetti positivi anche verso l'esterno, generando un vettore di sviluppo sociale ed economico sul territorio.

In virtù di queste considerazioni, la Direzione della Società intende :

- conformarsi a tutti i requisiti della norma (lavoro infantile, lavoro obbligato, salute sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro, retribuzione, sistema di gestione) nonché a quelli sottoscritti;
- conformarsi alle leggi nazionali, alle altre leggi vigenti e a rispettare i principi delle *Convenzioni ILO (International Labour Organization)*, la *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*, la *Convenzione ONU dei Diritti del Bambino*, la *Convenzione ONU per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne*;
- impegnarsi al miglioramento continuo nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili;
- documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare e rendere accessibile la politica aziendale a tutti gli stakeholder interni (personale, amministratori, ...) ed esterni (comunità, gruppi di interesse, istituzioni)

## 2. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) E DELLE LORO ASPETTATIVE

La Società ha coinvolto, in un processo graduale, gli stakeholder di riferimento, vale a dire tutti quei soggetti che hanno un interesse nella vita e nell'azione della Società:

### 1) Lavoratori

Al fine di facilitare la comprensione della norma ed illustrare il percorso intrapreso tutti i lavoratori hanno ricevuto una specifica comunicazione ed il testo della norma SA8000 Un dossier informativo sulla norma SA8000 è consultabile presso la sede della Società da parte di tutti i lavoratori Vengono svolti incontri formativi di approfondimento

### 2) Associazioni di settore, sindacati

Le associazioni di settore .

### 3) Pubblica Amministrazione ed Enti locali

La Società continua ad individuare nei decisori della Pubblica Amministrazione e degli Enti locali i partner ideali nella diffusione dei temi legati alla responsabilità sociale; tali organismi - sono stati coinvolti in un processo di miglioramento continuo nell'attendere i requisiti della norma superando le vere conformità legislative.

### 4) Clienti

Sono stati informati della Certificazione del Sistema con la presentazione della Politica

### 5) Fornitori

Tutti i Fornitori sono stati qualificati ed sono monitorati usando piano di controllo e l'utilizzo avanzato di internet (google alert).

### 3. RAPPRESENTANTI DELLA SOCIETÀ

Società ha definito i ruoli delle persone che hanno l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:

#### **Il Rappresentante della Direzione**

La Direzione della Società ha nominato la Sig.ra Moana Bellagamba la quale, indipendentemente da altre responsabilità, assicura il rispetto dei requisiti della norma SA8000.

#### **Responsabile Sistema di Gestione Sociale**

La Direzione della Società ha nominato Sig.ra Moana Bellagamba la quale assicura il rispetto dei requisiti della norma SA8000

#### **Il Rappresentante dei lavoratori**

La Società ha garantito che il personale operativo scegliesse un rappresentante tra i propri membri con il compito di facilitare le relazioni con la direzione per ciò che riguarda la norma SA8000. Il Rappresentante individuata ed eletta dai lavoratori è il Sig.Andrea LaVecchia

#### **I Rappresentanti Salute e Sicurezza**

La Società ha garantito che il personale operativo scegliesse un rappresentante tra i propri membri, il Rappresentante individuato ed eletto dai lavoratori è il Sig.Andrea LaVecchia

## **4. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE**

Il Bilancio SA8000 nasce in risposta alla volontà di integrare la documentazione relativa alle attività poste in essere la Certificazione etica SA8000 con un documento in grado di rispondere ai requisiti sistemici della norma relativi al "Riesame della Direzione " ed alla "Comunicazione esterna " e che sia dunque in grado di illustrare la socialità dell'azienda nei rapporti con il contesto che la ospita e con i suoi interlocutori, oggi comunemente definiti stakeholder.

Il presente Bilancio SA8000 testimonia la partecipazione delle parti sociali alle scelte compiute dalla Società nella scelta delle strategie e delle politiche da attuare .

Il documento fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e le confronta con obiettivi interni e con valori esterni di riferimento.

Oltre a fornire lo strumento necessario per effettuare il riesame interno, il Bilancio SA8000 riferisce in modo efficace ed espressivo gli orientamenti e le indicazioni programmatiche sui risultati sociali dell'azienda e le ipotesi di miglioramento rispetto ai requisiti della norma SA8000 focalizzando l'attenzione al rapporto con gli interlocutori, e la volontà di contribuire, con responsabilità, allo sviluppo del tessuto economico locale.

## 5. BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA NORMA SA8000

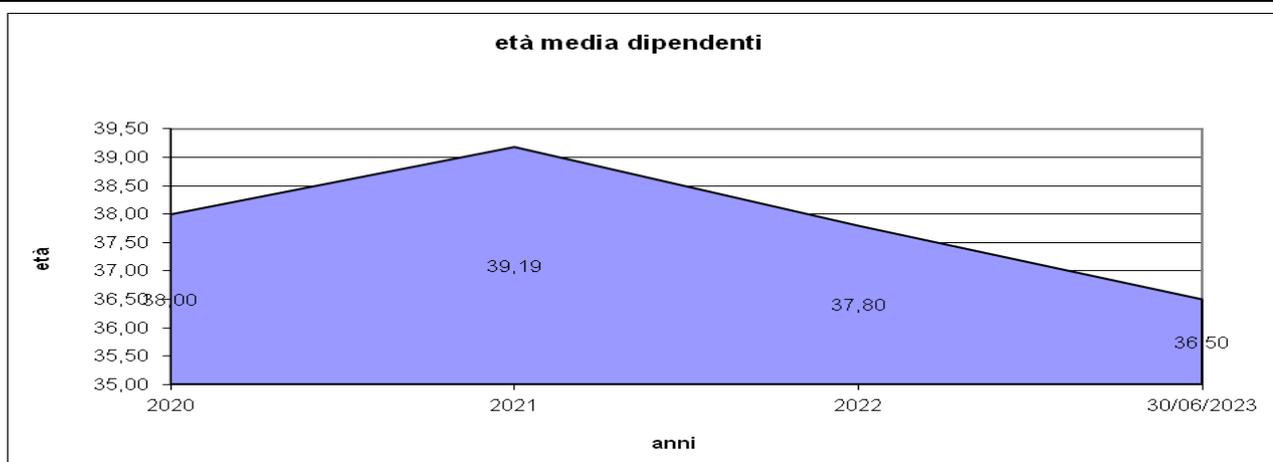
### 5.1 Lavoro infantile

All'interno della Società attualmente \_ sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico.

Società, , non ha mai utilizzato, né utilizza , ne utilizzerà e né favorisce lavoro infantile e minorile e, data la specificità dei servizi erogati,. Qualora si riscontri in azienda la presenza di lavoro minorile, sia nell'ipotesi di non funzionamento dei meccanismi di assunzione definiti nei confronti dei fornitori, la Società ha definito una procedura di rimedio che consiste nell'immediata segnalazione del fatto all'Assistente sociale del Comune di appartenenza, nonché alle autorità competenti. Inoltre nella procedura specifica si definiscono le modalità del sostegno economico nell'educazione scolastica.

<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Obiettivo 2023</b>
Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo del lavoro infantile e minorile.	Numero di anomalie riconducibili all'utilizzo del lavoro infantile e minorile.	0	0

<b>INDICATORE DI PERFORMANCE</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>ESITO</b>
Nelle aree di produzione non sono presenti bambini	In primis si precisa che tipologia di lavoro non permette l'utilizzo di bambini. Nelle aree di produzione ed uffici non vi è presenza di bambini, verificato con il controllo dei documenti d'identità e dal controllo della videosorveglianza all'esterno delle persone che entrano nelle varie sedi Dagli audit presso i fornitori eseguito dall'Ufficio Acquisti è risultato che non vi è presenza di bambini .	OK
2. Durante il processo di assunzione non sono accettati documenti falsi o contraffatti	L'assunzione avviene con selezione pubblica e vengono controllati i documenti d'identità	OK
3. Per ogni lavoratore è mantenuta una documentazione come prova verificabile dell'età	Nell'ufficio personale sono presenti copie documenti d'identità / codice fiscale dei dipendenti .	OK



**5.2 Lavoro obbligato**

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

La Società :

- è in regola con la Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori.
- non attua ne favorisce il lavoro forzato.
- rispetta lo Statuto dei Lavoratori.

Al momento dell'impiego, l'amministrazione fornisce agli interessati, copia del contratto, copia della norma SA 8000, copia della Politica Aziendale , formazione sulla sicurezza , Report semestrale sui risultati conseguiti dal sistema SA8000,

<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Obiettivo 2023</b>
Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo del lavoro obbligato	Numero di anomalie riconducibili all'utilizzo del lavoro forzato	0	0
	Anticipi sul TFR	0	0

<b>INDICATORE DI PERFORMANCE</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>ESITO</b>
Tutte le ore di lavoro straordinario sono volontarie; non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario	Dalle interviste con i dipendenti è emerso che non vi è costrizione di lavoro straordinario .  Al momento dell'assunzione vengono messi a conoscenza dei vari diritti e doveri secondo il CCNL applicato .	ok
Non ci sono restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento del personale, includendo lo spostamento in mensa, quello durante le pause, comprese quelle fisiologiche, quello per accedere all'acqua, alle cure mediche necessarie o alle aree adibite alle pratiche religiose	Per non ricorre a qualsiasi forma di lavoro obbligato si astiene, all'atto dell'assunzione, dal richiedere al personale di lasciare depositi e/o documenti d'identità originali. Il SPT organizza, inoltre, periodicamente delle riunioni con il personale per mantenerlo informato sui requisiti contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro con l'azienda	ok
Le misure di sicurezza applicate dall'organizzazione non intimoriscono i lavoratori né limitano ingiustificatamente il loro movimento	Presso la sede aziendale non si ricorre a personale addetto alla vigilanza , ne alle videosorveglianza interna.	
Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego	Ogni lavoratore ha la libertà di andarsene alla fine del turno di lavoro, secondo quanto stabilito dal CCNL;	
Il personale è libero da forme di pressione, coercizione o minacce che potrebbero in qualche modo costringerlo ad accettare un lavoro o a mantenere l'impiego	L'azienda da una chiara diffusione dell'informazione delle regole aziendali e delle modalità di recesso dal contratto di lavoro (in particolare: richiesta ferie, permessi e conoscenza della modalità di erogazione dell'ultima retribuzione).	

## 5.3 Salute e Sicurezza

La Società garantisce ai propri lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ha intrapreso adeguate misure negli ultimi periodi, con uno sforzo notevole sia economico che di impegno di risorse umane, per prevenire incidenti e danni alla salute che possano verificarsi in relazione al lavoro, minimizzando per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo inerenti l'ambiente di lavoro.

La Società ha applicato tutte le procedure minime di sicurezza per garantire un margine di incolumità ai propri lavoratori. Tutti gli addetti ai lavori, secondo quanto previsto dalla norma e per ogni settore di servizio sono previsti i sistemi di sicurezza adeguati, quali l'uso dei Dispositivi di Protezione Individuali. I lavoratori della Società sono regolarmente sottoposti a visite mediche periodiche come previsto dalla legge vigente e a corsi di formazione così come previsto dalla stessa legge.

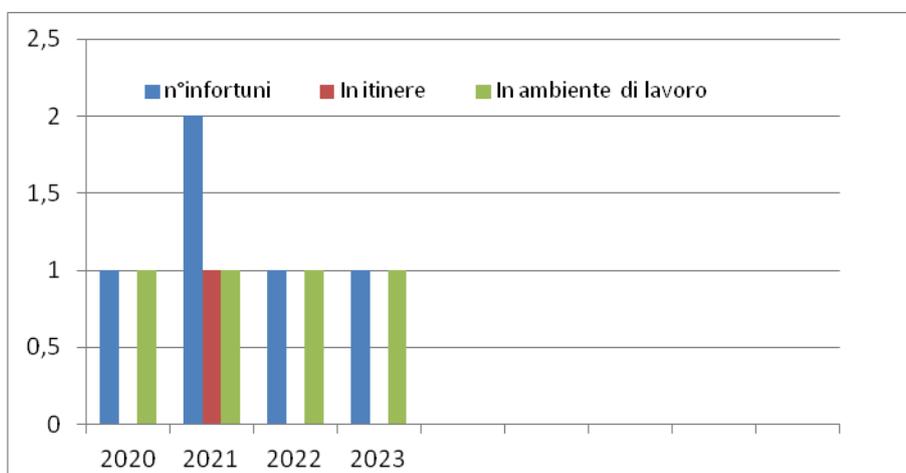
### Sicurezza e Formazione

Ai nuovi assunti viene fatto un addestramento iniziale seguito da incontri formativi periodici. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza. Le materie trattate nel sono le seguenti:

- rischi connessi all'attività svolta
- misure di protezione e prevenzione
- rischi specifici a cui è sottoposto ogni addetto
- normativa di sicurezza e disposizioni in materia
- procedure inerenti il pronto soccorso e la lotta antincendio
- le figure del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del medico

È stato aggiornato una valutazione dei rischi secondo D.lgs 81/08

<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Obiettivo 2023</b>
Implementazione e miglioramento del sistema sicurezza	Numero di anomalie riconducibili alla mancanza di sicurezza	<b>0</b>	<b>0</b>
	N°Infortuni e malattie professionali	<b>1 infortunio</b>	<b>&lt;2</b>
	N°Infortuni e malattie non professionali	<b>0</b>	<b>0</b>



**5.4 Libertà di associazione**

La Società rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva, inoltre mette a disposizione dei dipendenti una sala per quando riunirsi.

Attualmente non vi sono dipendenti iscritti ai sindacati

La possibilità di partecipazione agli scioperi da parte dei lavoratori è dichiaratamente garantita dalla Società e le ore perse per sciopero sono di regola quelle relative alla partecipazione a scioperi generali nazionali, mentre non sono mai stati indetti scioperi relativi a vertenze sindacali interne alla Società

Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni. Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni dovrebbe favorire l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

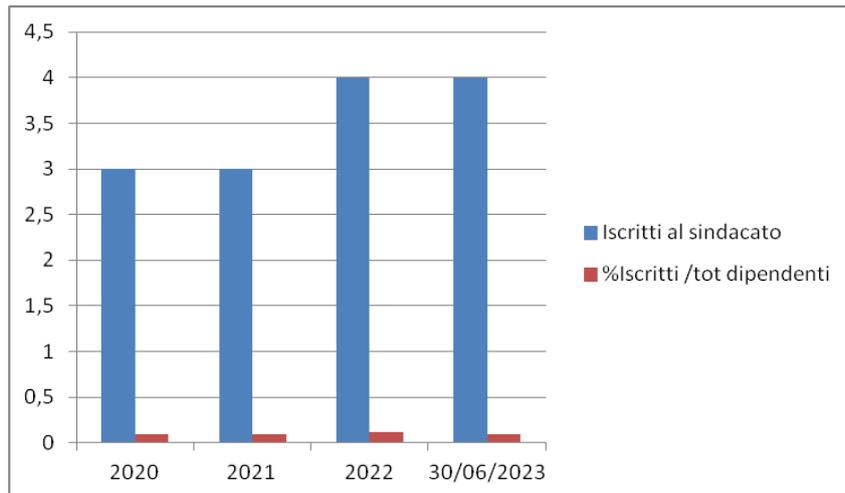
<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Obiettivo 2023</b>
<i>Migliorare il clima di collaborazione interno e il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nel sistema di gestione della SA8000</i>	Numero di anomalie riconducibili alla mancanza della libertà d'associazione	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>INDICATORE DI PERFORMANCE</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>ESITO</b>
L'organizzazione non propone o avvia le elezioni dei lavoratori	L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.	ok
Le elezioni dei lavoratori sono indipendenti e gestite liberamente dai lavoratori; la loro partecipazione in questo processo è volontaria	L'azienda ha inteso rafforzare questa posizione anche attraverso la nomina formale dei rappresentanti SA8000 della direzione e dei lavoratori, il quale deve favorire il confronto fra le parti in un'ottica di miglioramento continuo delle prestazioni dell'azienda.	
I lavoratori segnalano che le organizzazioni dei lavoratori hanno avuto la possibilità di presentarsi alla forza lavoro	La Direzione non ostacola in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni, scioperi ecc.	
I rappresentanti sindacali possono incontrare regolarmente e con ragionevole libertà i lavoratori durante il loro tempo libero		
I lavoratori segnalano che l'organizzazione non promuove o mostra pregiudizi verso una specifica tipologia di organizzazione dei lavoratori o verso i lavoratori associati ad una specifica organizzazione		
I lavoratori possono incontrare i propri rappresentanti in momenti e in un luogo concordato. Tale luogo è sufficiente per le loro esigenze		

ed è accessibile sia durante le pause programmate sia al di fuori dell'orario di lavoro		
Le organizzazioni dei lavoratori hanno il permesso di affiggere avvisi del sindacato/comitato in posti concordati e ben visibili		
Tutte le disposizioni dei contratti collettivi sono rispettate		
L'organizzazione è aperta al dialogo con i sindacati e dimostra buona fede nella contrattazione con le organizzazioni sindacali		

**Indicatore/ target identificato**

Punti della norma SA 8000	Obiettivi	Indicatori Responsabilità Sociale	Target	Responsabilità Rilevazione dato	Periodicità campionamento	Dato rilevato 2022	
<b>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>	Migliorare la contrattazione collettiva a livello aziendale	% N° di iscritti al sindacato	NP(Non è fissato nessun traguardo' azienda non pone ostacoli alla libertà dei lavoratori di aderire ad org. sindacali. Si esegue solo il monitoraggio dell'indicatore)	RSGI	Annuale	11,8%	
		Ore di assemblee e sindacali retribuite	≥1	Annuale	RSGI0	Annuale	0
		N°incontri con i Sindacati	NP(Non è fissato nessun traguardo' azienda non pone ostacoli alle riunioni il sindacato)	RSGI		Annuale	0



## 5.5 Discriminazione

La Società garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. E', anzi, una specificità della Società avere particolare attenzione per le minoranze, le forze deboli e le persone in difficoltà.

Pertanto, assunzioni, retribuzioni, accesso alla formazione, promozioni, licenziamenti e pensionamenti non vengono mai effettuati sulla base di politiche discriminatorie o criteri relativi a razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale, affiliazione politica, stato civile, responsabilità familiari o nascita.

La Società non permette comportamenti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

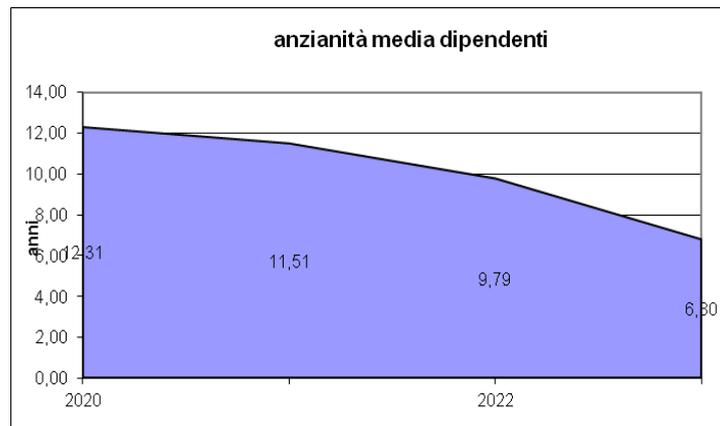
Obiettivo	Indicatore	Anno 2022	Obiettivo 2023
Evitare azioni di discriminazioni	Numero di anomalie riconducibili all'attuazione di azioni discriminazioni	0	0

INDICATORE DI PERFORMANCE	VALUTAZIONE	ESITO
Le offerte e gli annunci di lavoro, i manuali, gli opuscoli, i dépliant, il materiale per la formazione, le relazioni, i poster e gli altri materiali di comunicazione non sono discriminatori	La selezione del Personale avviene secondo quanto previsto nelle specifiche .	ok
Gli episodi di discriminazione sono documentati, riesaminati dall'organizzazione e danno origine ad un piano di rimedio documentato. Tale piano di rimedio è implementato e i risultati sono parte del riesame della direzione	In azienda non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.	
Tutto il personale ha pari opportunità nel candidarsi e nell'essere preso in	Tutto il personale Uomo/Donna ha pari opportunità e trattato in modo equo.	

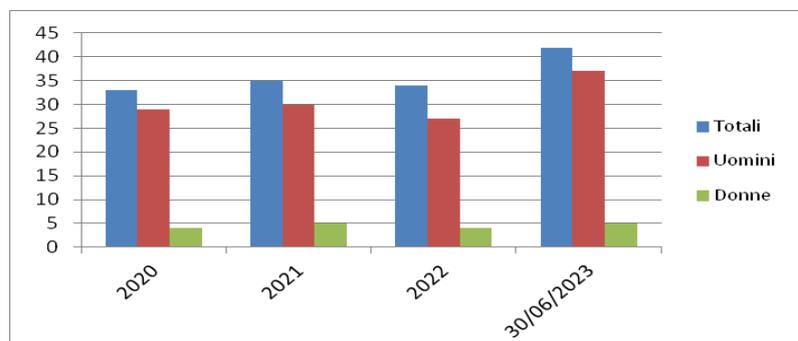
considerazione per le stesse mansioni

Tutto il personale è trattato in modo equo per quanto riguarda i benefit e la possibilità di utilizzare il dormitorio e la mensa/caffetteria

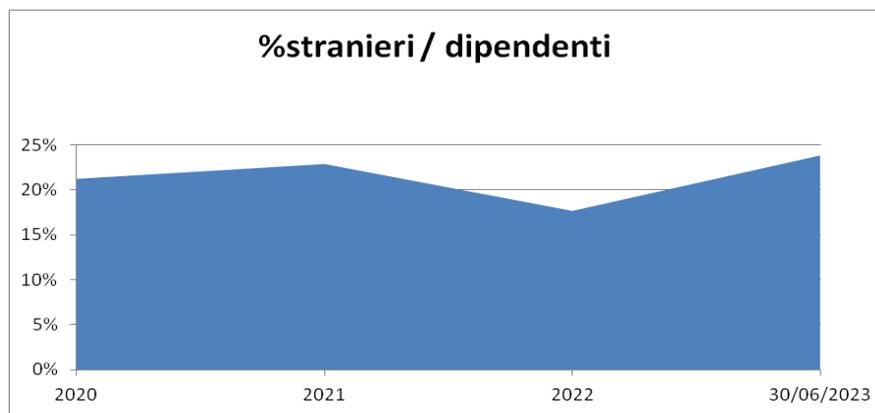
ANZIANITA' MEDIA DIPENDENTI	
Anno	Media anni
2020	12,31
2021	11,51
2022	9,79
30/06/23	6,80



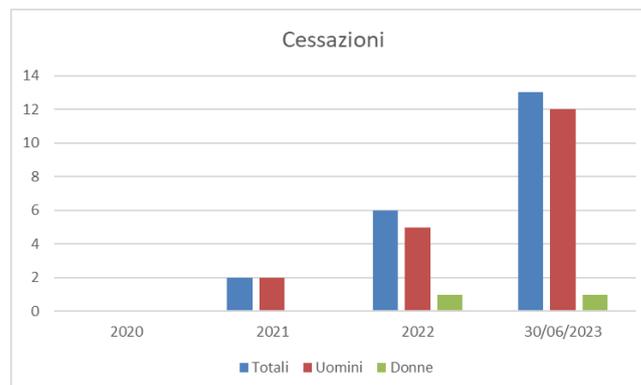
% UOMINI E DONNE				
ANNO	Totali	Uomini	Donne	% Donne/totale
2020	33	29	4	12%
2021	35	30	5	14%
2022	34	27	4	12%
30/06/23	42	37	5	12%



DIPENDENTI STRANIERI			
Anno	Totali	n°numero	%stranieri / dipendenti
2020	33	7	21%
2021	35	8	23%
2022	34	6	18%
30/06/23	42	10	24%



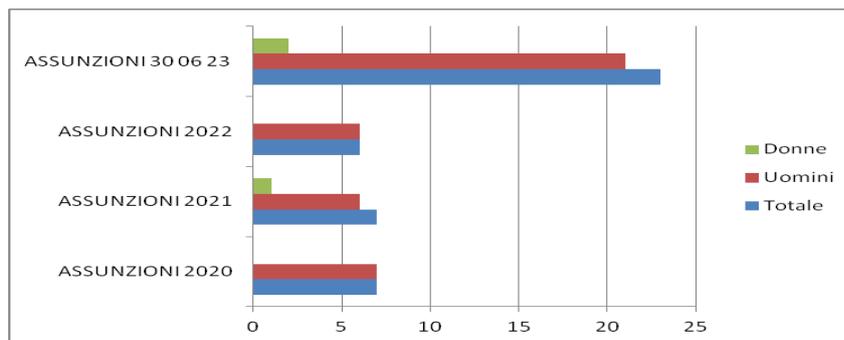
CESSAZIONI			
Anno	Totali	Uomini	Donne
2020	0	0	0
2021	2	2	0
2022	6	5	1
30/06/23	13	12	1



Mentre i licenziamenti risultano zero come si vede dalla tabella :

LICENZIAMENTI			
Anno	Totali	Uomini	Donne
2020	0	0	0
2021	0	0	0
2022	0	0	0
30/06/23	0	0	0

ASSUNZIONI			
Anno	Totale	Uomini	Donne
2020	7	7	0
2021	7	6	1
2022			
30/06/23			



## 5.6 Pratiche disciplinari

La Società si astiene naturalmente dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

I provvedimenti disciplinari adottati dalla Società sono in regola con il CCNL .

Tra i possibili provvedimenti disciplinari previsti utilizzata lettere di richiamo che vengono inviate dopo alcuni richiami verbali effettuati dal responsabile

Il RGI conserva e archivia copia delle lettere di reclamo inviate e relativa

risposta; ogni lettera di reclamo viene sottoposta per approvazione di conformità al

consulente del lavoro. Le lettere di richiamo vengono redatte e firmate da RGI. Ma ciò che viene maggiormente incentivato è la comunicazione e la relazione.

Nella maggior parte dei casi le lettere di richiamo vengono mandate per gravi motivi contemplati sia dal contratto collettivo di categoria quali

l'assenza ingiustificata, per abbandono del luogo di lavoro, per comportamenti scorretti

Nell'anno 2020 le contestazioni disciplinari sono state nulle . .

Obiettivo	Indicatore	Anno 2022	Obiettivo 2023
Diminuzioni dell'utilizzo di provvedimenti disciplinari	Numero di anomalie riconducibili all'attuazione di provvedimenti disciplinari	0	0

## 5.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro svolto dal lavoratore risulta di norma costituito da un monte ore

mensile necessario allo svolgimento delle funzioni e/o attività per cui lo stesso è stato inserito per la mansione che svolge. La Società si conforma

all'orario di lavoro previsto dalle leggi nazionali, con la specifica che, in ogni caso, al personale non deve essere richiesto di lavorare per un periodo superiore alle 48 ore settimanali .

Per la tipologia dell'attività nella Società non si esegue lavoro straordinario .Se ciò avvenisse la richiesta di lavoro

straordinario è fatta nel rispetto del CCNL

Il piano delle ferie viene pianificato in anticipo di comune accordo.

Il lavoro straordinario è sempre volontario e, di comune accordo con i lavoratori, le eventuali ore lavorative extra vengono retribuite come stabilito da contratto.

<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Obiettivo 2023</b>
<i>Mantenere elevata la soddisfazione e motivazione dei lavoratori riguardo l'orario di lavoro</i>	Numero di anomalie riconducibili all'orario di lavoro	<b>0</b>	<b>0</b>

### 5.8 Retribuzione

La Società garantisce normalmente l'applicazione dei salari dei CCNL, il quale è sufficiente a coprire i bisogni essenziali dei lavoratori.

La Società garantisce che la composizione dei salari e delle indennità sia sempre indicata con chiarezza, che questi ultimi siano corrisposti prevalentemente tramite bonifico bancario o assegno, nel modo più conveniente per i lavoratori, e che la busta paga dei lavoratori viene consegnata personalmente dal RGS che in caso di spiegazioni è a disposizione

La Società garantisce che non vengono stipulati accordi di lavoro e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento dei suoi obblighi - in base alla normativa vigente sul lavoro e sulla sicurezza sociale.

Proprio in ragione dell'applicazione dei CCNL tali stipendi risultano sufficienti a garantire le esigenze di base del personale. I contratti aziendali, visionabili ed accessibili in Azienda,

<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Obiettivo 2023</b>
<i>Mantenere elevata la soddisfazione e motivazione dei lavoratori riguardo la retribuzione.</i>	Numero di anomalie riconducibili alla retribuzione	<b>0</b>	<b>0</b>

### 5.9 Sistema di gestione

La Direzione della Società ha definito la **politica aziendale per la qualità, la responsabilità sociale e dell'ambiente** sottoscritta per approvazione dal legale rappresentante della Società Signor Ruggeri Ruggero.

Il documento - affisso presso la sede dell'azienda - redatto in modo comprensibile a tutti i lavoratori, comprende l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti della norma, alle leggi nazionali e ai documenti internazionali e a effettuare un continuo monitoraggio delle attività e dei risultati nell'ottica del miglioramento continuo. La politica è comunicata alle parti interessate con particolare attenzione al luogo di lavoro ed è compresa da tutti i lavoratori.

La Società individua come strumento fondamentale per la

corretta applicazione del sistema di gestione SA 8000 il **riesame periodico della Direzione**.

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

Gli indicatori e gli obiettivi costituiscono la base del presente bilancio SA 8000 e consentono la verifica e il monitoraggio costante della *performance* dell'organizzazione.

Pertanto il presente bilancio SA 8000 copre il requisito normativo del riesame della Direzione sia a livello metodologico sia a livello contenutistico e verrà revisionato annualmente riportando i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri su ciascun indicatore prescelto dalla Società come migliorativo dell'andamento del SRS.

La **pianificazione e l'implementazione** del Sistema di Responsabilità Sociale vede direttamente coinvolte nel dialogo le parti interessate (lavoratori, istituzioni, clienti, sindacati, enti e associazioni).

Per quanto riguarda la norma SA 8000, oltre ad aver allegato in busta paga copia della norma SA8000, sono state realizzati vari momenti e attività di formazione allo scopo di informare sui contenuti della norma stessa

#### **Valutazione dei rischi**

E' Presenta una valutazione dei rischi gestionale rispetto le prescrizioni SA 8000.

#### **Attività di formazione e sensibilizzazione su SA8000**

anno	% effettuati
2020	100%
2021	100%
2022	100%
30/06/23	100%

Per il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati sono state effettuate verifiche ispettive interne per l'anno 2022 per valutare l'efficacia del SRS e l'appropriatezza delle azioni previste per la pianificazione e implementazione dei requisiti della norma.

#### **Visite Ispettive interne per le SA8000 - anno 2022**

Nel corso del 2022 sono state pianificate e realizzate n° 2 visite ispettive .

I risultati sono i seguenti : osservazioni che sono state gestite

**Visite Ispettive di Stakeholder - anno 2022**

Nel corso del 2022 non vi sono stati visite di parti interessate

Per quanto riguarda il **controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori**, la Società sta utilizzando il sito web Google alert per monitorare i fornitori.

Al 30.06.23 i risultati ottenuti sono i seguenti :

	<b>Continuativi</b>	<b>Occasionali</b>
Numero fornitori	31	//////////
Dichiarazioni di impegno inviate (autodichiarazione di rispetto dei principi della norma Sa8000)	In fase	//////////
Dichiarazioni di impegno ricevute	In fase	//////////
Visite ispettive fornitori	0	//////////
Risultati negativi da Google alert	0	

Infine per quello che riguarda **le problematiche e le azioni correttive** è stata predisposta ed è attiva una procedura per la gestione dei reclami dei lavoratori che consiste nel posizionamento di cassette per la raccolta dei reclami, firmati o in forma anonima, presso la sede e gli uffici della Società

; i lavoratori sono stati altresì informati circa la possibilità di inoltrare reclami, firmati o in forma anonima, sia al Rappresentante del lavoratori SA 8000 sia direttamente che all'ente certificatore.

La Società si impegna in questo modo a trovare rimedi e azioni correttive adeguate che siano appropriate alla natura e alla gravità di ogni non conformità rilevata dal personale e dalle parti interessate.

Per la **comunicazione rivolta agli interlocutori interni ed esterni** della Società l'azienda ha individuato nello standard SA8000 lo strumento più idoneo ad attestare come tutti i servizi forniti dalla Società siano effettuati nel pieno rispetto dei diritti umani.

La Società avendo infatti in debita considerazione requisiti e leggi nazionali, ritenendo di soddisfare i requisiti di responsabilità sociale dello standard e gestendo eticamente le proprie attività, ritiene che la Certificazione etica SA8000 consenta in modo corretto, trasparente e veritiero - di affrontare e governare l'impatto sociale della propria organizzazione.

**Piano di comunicazione**

La Società prevede che vengano stabilite e mantenute attive procedure per comunicare regolarmente, a tutte le parti interessate, i dati e le altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della Norma SA8000 compresi anche i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio. Il Piano verrà elaborato sulla base di una strategia che prevede:

- a) La Comunicazione intera
- b) b) La Comunicazione esterna.**

**Comunicazione interna**

La comunicazione interna viene implementata affinché i requisiti della Norma SA8000 e l'implementazione del Sistema di Responsabilità sociale siano compresi a tutti i livelli; la comunicazione interna è altresì connessa alla motivazione dei soci/lavoratori i quali saranno più motivati allo sviluppo del Sistema di Responsabilità sociale se opportunamente informati sulla politica aziendale in merito alla SA8000.

La comunicazione interna è strettamente connessa alla Norma e segue le medesime modalità di attivazione:

- Predisposizione di incontri formativi per i neoassunti.
- Distribuzione di copia della Norma SA8000 e materiale informativo ai neoassunti;
- Formazione del personale di nuova assunzione e temporaneo;
- Distribuzione annuale di un report sui risultati raggiunti e sui nuovi obiettivi della relativamente alla Norma SA8000 ;
- Redazione e diffusione del Bilancio SA8000; il Bilancio rappresenta uno strumento di rendicontazione sociale il quale, proponendo indicatori chiari e significativi del rispetto di ogni singolo requisito della norma SA8000 consente di realizzare una strategia di comunicazione diffusa e trasparente.

I Report semestrali e il Bilancio sociale sono stati distribuiti a tutti i lavoratori interessati secondo le seguenti modalità:

- incontri con i lavoratori per illustrare i contenuti del Report semestrale e distribuzione del documento ai lavoratori partecipanti agli incontri
- messa a disposizione di una copia cartacea in bacheca e pubblicata su sito web .

STAKEHOLDER INTERNI			CANALI DI COMUNICAZIONE			
	DETTAGLIO	CONSEGNA A MANO	RIUNIONI INFO/FORM.	ASSEMBLEA	AFFISSIONE N BACHECA	PUBBLICAZIONE SITO WEB
lavoratori	RGS	X	X		X	
	Rappr. SA 8000 dei lavoratori	X	X		X	
	RSP	X	X		X	
	Rappr. sicurezza dei lavoratori	X	X		X	
collaboratori	collaboratori	X	X		X	


### Comunicazione esterna

La Comunicazione esterna ha l'obiettivo di fornire a tutte le parti interessate (*clienti, fornitori, ONG, mass-media, enti pubblici, sindacati etc.*) i dati e tutte le altre informazioni riguardanti la performance della Società in merito all'implementazione della Norma SA8000 La comunicazione esterna è stata attuata attraverso i seguenti strumenti

STAKEHOLDER esterni	CANALI DI COMUNICAZIONE			
	SITO INTERNET	COMUNICAZIONI verbali	COMUNICAZIONI SCRITTE	
i Clienti	X	X		
Pubblica amministrazione , enti locali ,sindacati	X	X		
parti sociali , associazioni datoriali	X	X		
terzo settore (associazioni, enti assistenziali, organizzazioni non profit...)	X	X		

L'azienda garantisce l'**accesso alla verifica** sulla conformità ai requisiti SA 8000 delle parti interessate e comunque, l'organizzazione si impegna a soddisfare tale accesso nelle modalità definite contrattualmente, coinvolgendo nel processo di diffusione dei dati e delle informazioni anche i propri fornitori. Tutti gli aspetti del SRS fino a qui descritti, il percorso di adeguamento alla norma e il grado di funzionamento trovano evidenza nelle **registrazioni** (allegati e documenti conservate presso la sede dell'organizzazione e accessibili a tutte le parti interessate.