

BILANCIO SOCIALE



Rev.	Data	Descrizione	Emette	Verifica	Approva
1	10.01.24	1° emissione	RSG	SPT	Direzione
2	10.01.25	aggiornamento dati 2024	RSG	SPT	Direzione

1.	INTRODUZIONE	3
2.	LA CERTIFICAZIONE	4
3.	RIFERIMENTI NORMATIVI	5
4.	POLITICA E RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
5.	SCOPO DI CERTIFICAZIONE	7
6.	PARTI INTERESSATE	7
7.	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	10
	7.1 SOCIAL PERFORMANCE TEAM	10
8.	MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	12
	REQUISITO 1. LAVORO INTANTILE	12
	REQUISITO 2. LAVORO FORZATO OBBLIGATO	13
	REQUISITO 3. SALUTE E SICUREZZA	14
	REQUISITO 4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15
	REQUISITO 5. DISCRIMINAZIONE	15
	REQUISITO 6. PRATICHE DISCIPLINARI	17
	REQUISITO 7. ORARIO DI LAVORO	19
	REQUISITO 8. RETRIBUZIONE	20
	REQUISITO 9. SISTEMA DI GESTIONE, 9.1 POLITICHE PROCEDURE E REGISTRAZIONI	21
	REQUISITO 9. SISTEMA DI GESTIONE, 9.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM	22
	REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE – 9.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	23
	REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE – 9.10 GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI	28
	REQUISITO 9. SISTEMA DI GESTIONE – 9.4 MONITORAGGIO	29
	REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE – 9.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE	30
	REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE – 9.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ	30
	REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE – 9.6 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI	31
	REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE – 9.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE	32

1. INTRODUZIONE.

Da alcuni anni l'organizzazione ha iniziato ad affiancare al "tradizionale" bilancio di esercizio, un nuovo strumento di rendicontazione che fornisce una valutazione pluridimensionale (non solo economica, ma anche sociale ed ambientale) del valore creato.

Il bilancio sociale, infatti, tiene conto della complessità dello scenario all'interno nel quale si muove l'azienda e rappresenta il risultato di un percorso attraverso il quale l'organizzazione rende conto, ai diversi stakeholder interni ed esterni, della propria missione, degli obiettivi, delle strategie e delle attività svolte nell'anno di riferimento, fornendo notizie in merito all'assetto istituzionale della società, ai suoi valori di riferimento, ai collegamenti tra valori dichiarati, politiche e scelte compiute, evidenziando con dati e informazioni quanto in concreto l'azienda possa aver contribuito allo sviluppo della base sociale e del territorio nel quale opera.

Le motivazioni principali che hanno indotto l'azienda a predisporre il bilancio sociale sono riconducibili essenzialmente alla volontà di:

- Aumentare il livello di comunicazione interna
- Soddisfare esigenze informative e conoscitive dei diversi stakeholder che non si esauriscono nella sola dimensione economica
- Misurare le prestazioni dell'organizzazione per porsi obiettivi futuri di miglioramento

Il bilancio sociale viene predisposto dall'inizio del 2021 in accordo con quanto regolamentato dallo standard SA8000:2014 e nel pieno rispetto della certificazione di sostenibilità sociale intrapresa dall'azienda nel 2010 presso l'ente certificatore CISE- Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico.

La scelta di tale certificazione è legata alla convinzione che le persone rappresentino la vera forza ed il valore fondamentale ed è in linea sia con i valori ed i principi di un modello di sviluppo orientato alla "sostenibilità" economica, ecologica e sociale.

2. LA CERTIFICAZIONE.

I sistemi di responsabilità sociale SA8000 sono uno strumento gestionale - ovvero un insieme di regole e di procedure - che le organizzazioni possono liberamente scegliere di adottare per garantire che i propri prodotti siano realizzati nel rispetto dei lavoratori non impiegando lavoro minorile o obbligato, assicurando condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro, favorendo la libertà di associazione, rifuggendo pratiche discriminatorie, coercitive o violente, definendo un orario di lavoro e una retribuzione equi.

Lo standard SA800 si compone di nove macrorequisiti relativi a:

- Lavoro infantile
- Lavoro obbligato
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e di contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Remunerazione
- Sistema di gestione

Tutto questo al fine di salvaguardare i diritti dei lavoratori dell'intera filiera produttiva.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI.

Normativa italiana

- L.977/67 Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti
- L. 881/77 Diritto del fanciullo a protezione da parte della famiglia , della società e dello Stato. Diritto all'educazione e condanna dello sfruttamento economico e sociale
- L. 157/81 Età minima di 15 anni
- L. 176/91 Art. 28: Diritto all'educazione; Art: 32: Prevenzione da sfruttamento economico ed attività nocive
- L. 285/97 Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità dell'infanzia e l'adolescenza
- L. 144/99 Estensione 18° adell'obbligo formativo fino al nno di età
- D. Lgs. 345/99 Protezione dei giovani sul lavoro
- L. 148/2000 Proibizione ed immediata azione per l'eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile
- DPR 57/2000 Regolamento dell'Art. 68 della L. 144/99 concernente l'obbligo di frequenza di attività formative fino al 18°anno di età
- D. Lgs 262/2000 Disposizioni integrative e correttive del D. Lgs. 345/99 in materia di protezione dei giovani sul lavoro
- L. 53/2003 Definizione delle norme generali ed obbligo scolastico di 8 anni
- D. Lgs 77/2005 Definizione delle norme generali in merito all'alternanza scuola-lavoro a norma dell'art. 4 L. 53/2003
- D.M. 218/2006 Regolamento che disciplina l'impiego di minori di anni 14 in programmi televisivi
- L. 296/2007 Istruzione obbligatoria impartita per almeno 10 anni (6-16 anni) con conseguente aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro
- L. 199.2016

Normativa internazionale

- Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia
- Convenzione 138 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Età minima)
- Convenzione 182 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Raccomandazione 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Lavori che compromettono salute, sicurezza, moralità del bambino)
- Convenzione 81 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (condizioni di lavoro)
- CCNL

Convenzioni ILO.

- ILO Convenzione 1 (Durata del lavoro – Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzione 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 e 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)

4. POLITICA E RESPONSABILITÀ SOCIALE.

L'organizzazione riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale. Il cittadino e la collettività vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del prodotto ma anche il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

L'azienda è consapevole del ruolo centrale del proprio capitale umano nell'ambito dell'attività, ha deciso di intraprendere il percorso per dotarsi di un sistema di gestione della responsabilità sociale, conforme alla norma SA8000:2014, che fornisce gli strumenti per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.

A questo proposito l'azienda si è impegnata a conformarsi allo standard SA8000:2014, all'allegato indicatori di performance, alle leggi nazionali ed alle altre leggi vigenti, a rispettare le convenzioni internazionali ILO e ONU e le indicazioni del Contratto Collettivo Nazionale del settore di riferimento. In particolare, l'azienda si è impegnata a:

1. Non utilizzare né dare sostegno in nessun caso a lavoro infantile
2. Non utilizzare né dare sostegno al lavoro forzato o obbligato
3. Garantire che le attività lavorative si svolgano in ambienti di lavoro salubri ed in condizioni di sicurezza
4. Garantire il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale
5. Respingere ogni forma di discriminazione basate sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione
6. Trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con dignità e rispetto, senza fare ricorso ad alcuna forma di coercizione fisica o mentale
7. Applicare i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari
8. Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale

L'azienda si impegna a diffondere tali principi anche presso i propri fornitori e subappaltatori e a valutarli e, se possibile, favorire coloro che li condividono. I principi enunciati sono alla base delle prassi e procedure attuate dall'azienda per la gestione delle varie attività al fine di garantirne il rispetto. Costituiscono inoltre i "binari" sui quali vengono stabiliti gli obiettivi ed i piani per il miglioramento continuo del sistema. La "politica per la responsabilità sociale" insieme al "Codice Etico" nonché al bilancio annuale SA 8000 ("bilancio sociale") saranno resi pubblici ai dipendenti tramite affissione nelle aree comuni e mediante il sito internet istituzionale.

La presente politica viene riesaminata almeno una volta l'anno per garantirne l'adequatezza.

5. SCOPO DI CERTIFICAZIONE

Lo scopo e campo di applicazione dell'attività è relativo a:

COSTRUZIONE E MANUTENZIONE STRAORDINARIA DI EDIFICI CIVILI. RESTAURO DI BENI SOTTOPOSTI A TUTELA

6. PARTI INTERESSATE.

I soggetti interessati sono quelle parti sociali che hanno relazioni significative con l'organizzazione.

Si tratta di persone e/o organizzazioni che hanno rilievo sulla vita aziendale e/o che ne subiscono le conseguenze.

Il processo di realizzazione della Politica di Responsabilità Sociale aziendale ha previsto, come punto centrale, il processo di coinvolgimento dei soggetti interessati.

Tale processo è stato strutturato in tre fasi:

Individuazione dei soggetti e del loro grado di influenza.

Definizione delle modalità di rappresentanza e di coinvolgimento.

Valutazione dei temi sui quali coinvolgerli.

Queste fasi coincidono con i requisiti di responsabilità sociale espressi dalla SA8000 per i Dipendenti e i Soci, mentre riguardano il tema dello sviluppo sostenibile per altre categorie.

I soggetti interessati sono i seguenti:

Stakeholder interni:

- Soci/Amministratori/Azionisti.
- Dipendenti
- Collaboratori

Stakeholders esterni

- Clienti
- Sindacati
- Comunità locale
- Fornitori
- Istituzioni pubbliche
- Enti di controllo/Certificazione
- Partners commerciali

Per ciascuno di tali soggetti viene costantemente valutato il grado d'influenza esercitato sull'organizzazione e ricevuto dalla stessa.

Soci/Amministratori/Azionisti

Sono definiti soci dell'azienda quanti hanno sottoscritto il capitale sociale; gli amministratori, delegati dai soci, costituiscono l'organo di gestione e rappresentanza della società.

Nei confronti della responsabilità sociale l'organizzazione ritiene che questi stakeholders siano da considerare al pari dei clienti e dei dipendenti.

Esigenza etica:

Produrre profitto e crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse

impiegate (umane e ambientali). Creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Intento per il soddisfacimento:

Mantenere e se possibile aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale, generando i benefici della soddisfazione interna e esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

Personale

Il personale comprende i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, i collaboratori, gli stagisti ecc. che concorrono allo svolgimento dell'attività dell'azienda.

I dipendenti sono considerati i veri artefici del successo aziendale e dunque la valorizzazione della professionalità, il rispetto della persona, la salvaguardia di diritti e doveri, il coinvolgimento e la formazione continua sono alcuni dei metodi in cui si traduce il concetto di responsabilità sociale nei loro confronti.

Esigenza etica:

Vedere soddisfare le proprie esigenze, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini, credo e aspirazioni.

Intento per il soddisfacimento:

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio-economiche, di salute e di sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia delle metodologie definite nel raggiungere gli obiettivi di un'Azienda socialmente responsabile.

Fornitori e subfornitori

Rappresentano una particolare classe di stakeholders in quanto concorrono alla gestione della Responsabilità Sociale aziendale.

E' obiettivo dell'organizzazione instaurare un rapporto di collaborazione improntato sulla reciproca correttezza e trasparenza, selezionando e qualificando quei fornitori che dimostrano qualità dei prodotti forniti, il rispetto delle prescrizioni della legislazione vigente e dei principi espressi in SA8000.

Esigenza etica:

Instaurare una proficua collaborazione, in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle proprie risorse impiegate (umane e ambientali)

Intento per il soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione, attraverso logiche di reciproco beneficio nel rispetto dei principi etici, creare partnership nella lotta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

Clienti

La società considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Esigenza etica:

Vedere soddisfatte le proprie esigenze in relazione al prodotto o servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali) per realizzarlo. Non ledere la propria immagine

associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività.

Intento per il soddisfacimento:

Soddisfare le esigenze dei clienti, realizzando collaborazioni proficue e continue, rafforzandone l'immagine nei confronti della collettività attraverso l'attenzione costante ai principi di un business socialmente responsabile.

Istituzioni locali, regionali e nazionali

L'azienda interagisce in forma non continuativa con i rappresentanti istituzionali a tutti i livelli amministrativi. Le principali Istituzioni con le quali l'azienda interagisce sono:

Comuni comprese le circoscrizioni (capoluogo e non) Amministrazioni Provinciali Regione INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro Ministeri ASL Vigili del Fuoco ARPA Prefettura e forze dell'ordine Camera di Commercio Agenzia delle Entrate Altre istituzioni

Esigenza etica:

Instaurare una collaborazione funzionale al Sistema Paese, nel rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali) dall'Azienda.

Intento per il soddisfacimento:

Collaborare all'efficacia del funzionamento delle relazioni tra Azienda e Paese, attraverso il rispetto dei requisiti del rapporto con i suoi organi di controllo.

Sindacati

L'azienda pur non intrattenendo contatti diretti con le organizzazioni sindacali (presente un solo dipendente iscritto al Sindacato) in quanto non vi sono rappresentanze sindacali fa riferimento alle stesse per tutto quanto di interesse ai fini della raccolta di notizie ed informazioni relative all'applicazione dei requisiti di SA8000:2014 ed alla conseguente legislazione vigente.

Esigenza etica:

Instaurare una collaborazione funzionale al proprio intento di tutelare e se possibile migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori impiegati dall'Azienda.

Intento per il soddisfacimento:

Verificare il rispetto delle condizioni di lavoro e migliorarle sistematicamente secondo i principi di sicurezza e saluti propri del nostro ordinamento.

Collettività

Rappresenta la comunità locale con cui l'Azienda si relaziona e più in generale l'intera società civile con cui l'Azienda ha o potrebbe avere relazioni.

l'organizzazione è socialmente responsabile, attenta sia alla salvaguardia dell'ambiente per prevenire eventuali rischi derivanti dalle proprie attività, sia alle iniziative di solidarietà sociale, non solo nazionali o internazionali, ma anche locali al fine di uno sviluppo responsabile e sostenibile.

Esigenza etica:

Vedere soddisfatte le proprie esigenze di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

Intento per il soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini).

7. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.

L'organizzazione ha definito una serie di procedure e prassi lavorative al fine di aderire ai requisiti della norma SA8000:2014, in particolare modo:

1. Non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori che abbiano raggiunto la maggiore età
2. Non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria,
3. Ritiene che la sicurezza e salute dei lavoratori siano fattori fondamentali e pertanto garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri e adotta misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute dei lavoratori, nel pieno convincimento che l'attività di formazione del personale in materia di salute e sicurezza sia un elemento essenziale per il raggiungimento di un ottimale livello di prevenzione e protezione, è costantemente impegnata in tale attività
4. Rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori, favorendone l'incontro anche nei luoghi di lavoro
5. Garantisce che i rappresentanti sindacali non subiscano atti discriminatori
6. Non esercita atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e non interferisce con l'esercizio del diritto dei lavoratori di seguire principi o pratiche e di soddisfare bisogni ad essi connessi;
7. Garantisce che non si verifichino comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori
8. Non utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nell'attuazione delle pratiche disciplinari
9. Si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dai suoi dipendenti ha carattere di volontarietà e a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva
10. Garantisce che il salario corrisposto ai suoi lavoratori sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria e dagli integrativi aziendali, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali liberamente scelte dal lavoratore, che la composizione del salario sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga e che non siano stipulati contratti che contemplino rapporti di collaborazione finalizzati alla non regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore e al non rispetto della legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza.

7.1 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale, è stato costituito il Social Performance Team (SPT) il quale è composto in maniera equilibrata da:

- Rappresentante dei Lavoratori per SA8000: Christian Angelone
- Rappresentante della direzione: Ivo D'angelo

I compiti del Social Performance Team (SPT), da norma sono:

Effettuare, validare e riesaminare la valutazione dei rischi di sistema SA8000 e promuovere azioni per affrontare i rischi individuati come significativi

Monitorare le attività di impatto SA8000 nel luogo di lavoro anche attraverso audit interni ed analisi dei rilievi emersi

Organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto e identificare azioni per rendere più efficace l'applicazione dello standard SA8000

Garantire che le azioni preventive e correttive siano realmente applicate

Mantenere le registrazioni che comprendono la sequenza temporale e l'elenco delle non conformità relative a SA8000, le loro cause, le azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

SPT monitora in maniera efficace le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- Conformità allo Standard
- Attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT
- Efficacia delle modalità adottate dall'azienda e per soddisfare le politiche/ i requisiti dello Standard.

SPT ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders) e coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio.

Il Social Performance Team (SPT) conduce periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi con lo scopo di identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard.

Al fine di indentificare i rischi che incombono sull'organizzazione, SPT effettua una valutazione di Probabilità di accadimento dell'evento rischioso e Gravità del Danno in caso di avvenimento dell'evento rischioso (matrice PxD).

8. MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.

REQUISITO 1. LAVORO INTANTILE.

Da sempre attenta allo sviluppo del bambino in tutte le sue fasi, e alla piena realizzazione della persona, l'Organizzazione non utilizza né da sostegno all'utilizzo del lavoro di persone con età inferiore ai 15 anni, né espone bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

REQUISITO	DESCRIZIONE INDICATORE	30/12/23	30/12/24
1. LAVORO INFANTILE	Dipendente < 16 anni	0	0
	Dipendenti 16-18 anni	0	0
	Dipendenti 18-30 anni	12	5
	Dipendenti 31-50 anni	13	29
	Dipendenti 51-60 anni	9	10
	Dipendenti > 60 anni	5	2
	Età media	42	43,4

Valutazione anno 2024.

Non ci sono casi di assunzioni di lavoratori minorenni o giovani lavoratori. La forza lavoro continua ad avere un media di età simile a quella degli anni precedenti.

Obiettivo 2025.

Obiettivo	Azione	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Non utilizzo di lavoro infantile	L'Azienda, qualora accertasse l'utilizzo di lavoro infantile, procederà a segnalare la situazione al numero 114 Emergenza Infanzia	Costante	Resp. RLE Direzione	Composizione organico dell'azienda per fasce d'età	Nessun lavoratore sotto i 18 anni

REQUISITO 2. LAVORO FORZATO OBBLIGATO.

L'azienda non ricorre, né sostiene, l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, come definito nella Convenzione ILO 29. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance:

Requisito	Indicatore	2023	2024
2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.	Presenza di videosorveglianza nei locali aziendali	SI esclusivamente per aspetti di sicurezza delle aree di lavoro	SI esclusivamente per aspetti di sicurezza delle aree di lavoro
	Dimissioni volontarie	NO	NO
	Concessione di prestiti	NO	NO
	Cessione del quinto	NO	NO
	Reclami del personale in riferimento ad aspetti di lavoro forzato	NO	NO

Valutazione anno 2024.

I dati mostrano la assoluta conformità aziendale relativamente all'assenza di lavoro forzato.

Obiettivo 2025.

Obiettivo	Azione	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Miglioramento della soddisfazione del personale interno	<i>Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di diritti e doveri dei lavoratori</i>	<i>Costante</i>	<i>Resp. SA 8000, RLE Direzione</i>	<i>n. reclami</i>	<i>0 reclami</i>

REQUISITO 3. SALUTE E SICUREZZA.

L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori, che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a oppure durante lo svolgimento del lavoro, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro, e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti del settore e di ogni specifico rischio.

In linea con il D. Lgs 81/2008 l'azienda ha nominato un RSPP, e ne applica tutti i requisiti. L'azienda assicura a tutto il Personale efficaci istruzioni sulla salute e sulla sicurezza; tiene documentazione e registrazioni aggiornate in tema di salute e sicurezza. Di fondamentale importanza è l'ambiente in cui il personale lavora, che deve essere sicuro e salubre. Diverse le azioni intraprese e pianificate per il suo miglioramento continuo e per garantire confort ai lavoratori. T

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

Requisito	Indicatore	2023	2024
3. SALUTE e SICUREZZA	numero infortuni	0	0
	Giorni di assenza infortuni	0	0
	N° infortuni con prognosi > 40 gg	1	0
	N° infortuni	1	1
	Giorni di assenza per infortuni	53	39
	Indice di frequenza	11,64	22,19
	Indice di gravità	0,62	0,43

Valutazione finale anno 2024: il dato del 2024 rappresenta un valore positivo che rispetto al precedente anno in termini di numero di infortuni e di gravità.

L'obiettivo per il 2025 è di mantenere a zero gli infortuni e i relativi indicatori operando con formazione e monitoraggio costante da parte di direzione e preposti di cantiere.

Obiettivi 2025.

Obiettivo	Azione	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Mantenimento dell'attuale valore degli indici infortunistici	Informazione, formazione e sensibilizzazione del personale. Controllo adeguatezza mezzi e attrezzature. Supervisione costante da	Costante	Direzione RSPP Preposti	n. infortuni IF IG	Tendente a zero

	parte dei preposti.				
--	---------------------	--	--	--	--

REQUISITO 4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, l'organizzazione garantisce a tutto il personale il diritto di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Per la gestione del personale viene osservato regolarmente il CCNL del settore commercio, Una copia del CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti.

L'azienda, anche tramite la certificazione SA8000, incentiva le forme di partecipazione e comunicazione tra lavoratori e tra essi e la direzione. Il rappresentante dei lavoratori per la SA8000 eletto da questi ultimi facilita la comunicazione con la direzione nelle questioni legate a tale standard e partecipa attivamente alla sua implementazione.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance:

Requisito	Indicatore	2023	2024
4.LIBERTA ASSOCIAZIONE	N° Ore di sciopero	0	0
	N° Ore di permesso sindacale	0	0
	N° Ore di riunione sindacale	0	0
	N° di vertenze per comportamento antisindacale	0	0
	di N° di lavoratori iscritti ad un sindacato	0	0
	% lavoratori iscritti sul totale	0	0
	N° riunioni rappresentanza sindacale con dirigenza	0	0

Valutazione anno 2024:

Positiva, sono stati confermati i dati positivi del 2023.

Obiettivo anno 2025

Obiettivo	Azione	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Garantire costantemente la libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di diritti e doveri dei lavoratori	Costante	Direzione Resp. SA 8000	N. reclami relativi alla libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva Dati questionari anonimi	Nessun reclamo

REQUISITO 5. DISCRIMINAZIONE.

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, l'Organizzazione non attua né garantisce sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

L'azienda agisce introducendo azioni utili ad evitare ogni forma di discriminazione e vigila perché i suoi fornitori seguano lo stesso principio.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance:

Requisito	Indicatore	2023	2024
5.DISCRIMINAZIONE	Incidenza lavoratori sesso femminile sul totale	16%	21%
	Totale dipendenti sesso femminile	7	8
	Totale dipendenti sesso maschile	35	30
	Incidenza lavoratori sesso femminile nei ruoli apicali	1	2
	Lavoratori stranieri	14	15
	Incidenza lavoratori stranieri sul totale	33%	40%

Valutazione anno 2024

I dati mettono in evidenza assenza di fattori che possano far pensare a discriminazione nella nostra azienda. Particolarmente positivo è il dato della % di donne. Inoltre nel corso del 2024 l'organizzazione ha acquisito la certificazione per la parità di genere in conformità alla norma PDR 125:2022.

Obiettivi 2025:

Obiettivo	Azione	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di discriminazione	Costante	Direzione Resp. SA 8000	N. Reclami relativi a discriminazione Dati questionari anonimi	Nessun reclamo
Miglioramento del valore acquisito al momento della certificazione	Consulenza esterna Formazione personale	dicembre 2025	Direzione RSG	Valore raggiunto per la certificazione	> punto rispetto al valore del 2024

REQUISITO 6. PRATICHE DISCIPLINARI.

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, l'Organizzazione tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

Non vengono utilizzati o non si tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Infine, non sono permessi trattamenti duri o inumani.

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'Art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli Artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà, può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate dall'Art. 7 dello statuto dei lavoratori, che subordina l'adozione della sanzione ad uno specifico procedimento, che è finalizzato a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore.

Le sanzioni possono essere:

- Il rimprovero verbale
- La sospensione dal servizio
- Il rimprovero scritto
- Il licenziamento con preavviso
- La multa
- Il licenziamento senza preavviso

Il ricorso alle pratiche disciplinari è sempre stato molto limitato, a dimostrazione di un clima di profondo rispetto tra l'organizzazione e i dipendenti.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

Requisito	Indicatore	2023	2024
6. PRATICHE DISCIPLINARI	N° sanzioni disciplinari	0	0
	N° cause con dipendenti per sanzioni disciplinari	0	0
	N° di licenziamenti dovuti sanzioni disciplinari	0	0
	N° Contenziosi in essere con dipendenti	0	0
	Ore di sciopero/agitazioni	0	0

Valutazione anno 2024

Non ci sono casi di sanzioni disciplinari registrati nel corso dell'anno. Il clima aziendale come confermato da analisi eseguite sul personale ha dato esito positivo.

Obiettivi 2025

Obiettivo	Azione	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda	<i>Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di doveri dei lavoratori e del datore di lavoro e conseguenze delle mancanze</i>	<i>Costante</i>	<i>Direzione Resp. SA 8000</i>	<i>N. Reclami relativi a discriminazione Dati questionari anonimi</i>	<i>Nessun reclamo</i>

REQUISITO 7. ORARIO DI LAVORO.

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, l'azienda rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge e dalla contrattazione interna all'azienda. In particolare, la durata della settimana lavorativa è di 40 ore stabilita tramite la contrattazione interna aziendale.

Nel caso in cui vengano svolte attività lavorative extra orario (ore straordinarie) le stesse vengono totalmente riconosciute nella busta paga del mese a seconda del livello contrattuale del dipendente.

Da sempre, l'Organizzazione pone estrema attenzione, per sua missione, al benessere e allo sviluppo armonico dell'uomo in tutte le sue dimensioni. Questo si applica anche nel rispetto delle esigenze dei lavoratori rispetto ai tempi del lavoro. Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale.

sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance individuati.

Requisito	Indicatore	2023	2024
7.ORARIO DI LAVORO	N° ore straordinario	0	0
	N° superamenti di limite max straordinari	0	0
	Media ore straordinario per dipendente	0	0
	N° ore ordinario	85886	90.132

Valutazione anno 2024.

I valori mettono in luce l'assenza di lavoro straordinario nel 2024 come evidenza della migliore gestione delle risorse umane.

Obiettivi 2025:

Obiettivo	Azione	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Mantenimento del numero di ore lavorative straordinarie effettuate al di sotto delle soglie stabilite	Monitoraggio e organizzazione delle attività lavorative (attraverso informazioni fornite dal consulente del lavoro)	Costante	Direzione Resp. SA 8000	Valori giornalieri, mensili e annuali delle ore di straordinario per dipendente	0 superamenti di soglie

REQUISITO 8. RETRIBUZIONE.

L'organizzazione garantisce a tutto il personale una retribuzione garantita dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Gli aumenti contrattuali previsti dal CCNL vengono erogati senza utilizzare lo strumento del superminimo assorbibile.

La retribuzione è assolutamente allineata al CCNL del commercio. La busta paga viene elaborata da un consulente del lavoro affidabile e lungamente sperimentato. Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, etc.).

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

Requisito	Indicatore	2023	2024
8. RETRIBUZIONE	N° contratti di formazione lavoro	2	2
	N° contratti di lavoro a tempo determinato	3	2
	N° contratti di lavoro a tempo indeterminato	38	36
	Dipendenti con ferie residue > 20	10	4
	Sforamenti dei tempi nel pagamento dei dipendenti	nessuno	nessuno

Valutazione anno 2024.

L'analisi dei dati relativi ai contratti di lavoro evidenzia una tendenza verso i contratti a tempo indeterminato per garantire la sicurezza e la continuità al personale dipendente.

Obiettivi 2025:

Obiettivo	Azione	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Rispetto delle tempistiche stabilite per il pagamento degli stipendi al personale	Monitoraggio costante	Costante	Direzione Resp. SA 8000	n. reclami	0 reclami
Riduzione del monte ferie residue	Pianificazione di una piano ferie	Entro la fine del 2024	Resp. Personale	Monte ferie residue	20% in meno rispetto al 2024

REQUISITO 9. SISTEMA DI GESTIONE, 9.1 POLITICHE PROCEDURE E REGISTRAZIONI.

L'organizzazione consapevole del ruolo centrale del proprio capitale umano nell'ambito dell'attività ha deciso a gennaio 2022 di intraprendere il percorso per dotarsi di un sistema di gestione della responsabilità sociale, il quale è stato oggetto nel corso degli anni di implementazioni al fine di renderlo conforme all'ultima versione della norma SA8000:2014, che fornisce gli strumenti per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.

L'azienda si è pertanto dotata di:

- Una politica resa pubblica ai dipendenti mediante affissione in bacheca e annualmente sottoscritta dalla direzione, come segnale del continuo e costante impegno dalla stessa profuso nel rispetto della norma. Tale politica è resa pubblica anche ai principali stakeholder mediante pubblicazione sul sito web dell'azienda come parte integrante del bilancio sociale
- Un sistema di gestione SA8000 poggiato su procedure operative volte al rispetto dei principi cardini della norma e annualmente aggiornato alla luce delle modifiche normative e/o organizzative
- Di una procedura di riesame annuale di direzione della propria politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo standard e dei risultati di performance, nell'ottica del continuo miglioramento.

Obiettivi 2025.

Obiettivo	Azione	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Comunicazione informazione verifica rispetto della politica	Monitoraggio costante	Costante	Direzione Resp. SA 8000	n. NC	< 3

REQUISITO 9. SISTEMA DI GESTIONE, 9.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM.

La più rilevante innovazione rispetto alla precedente versione dello standard è l'introduzione di un comitato, il Social Performance Team, che come indicato nella norma SA8000:2014, deve includere una rappresentanza equilibrata di:

- Rappresentante dei lavoratori SA8000
- Management.

Nel 2024 l'organizzazione si è dotata di tale comitato, il quale è composto dalle seguenti figure:

- Rappresentante dei lavoratori SA8000
- Rappresentante della Direzione

Nel corso della prima riunione del comitato, lo stesso ha definito la procedura per il proprio funzionamento: ad ogni successiva riunione di monitoraggio, il comitato ha adeguato le procedure per implementare la funzionalità.

Obiettivi 2025:

Obiettivo	Azione	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Attività di monitoraggio da parte del SPT	<i>Pianificazione incontri</i>	<i>Annuale</i>	<i>SPT</i>	<i>\\</i>	<i>2 controllo annuale</i>

REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE – 9.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Tra i principali compiti del comitato SPT c'è la definizione di una matrice di risk assessment dove, per ogni requisito dello standard, sono state identificate le aree di rischio e le azioni correttive da attuare al fine di limitare la probabilità di accadimento dell'evento rischioso.

METODO DI VALUTAZIONE.

La stesura della presente Valutazione dei Rischi applicativi della SA8000, condotta sul Sistema della Responsabilità Sociale SA8000:2014 consente una preliminare identificazione dei pericoli e dei rischi associati all'applicazione della norma.

L'aggiornamento della presente valutazione dei rischi è promosso dal STP, per conto del DG, con frequenza almeno annuale.

L'identificazione dei pericoli e rischi è preceduta in primo luogo da una verifica del rispetto, da parte dell'Azienda, della normativa vigente in tema di sicurezza e igiene del lavoro. Pertanto si verifica lo stato di aggiornamento della documentazione nell'ambito della Valutazione dei Rischi (DVR).

Per la valutazione dei rischi connessi all'applicazione del Sistema della Responsabilità sociale SA8000:2014 si è fatto ricorso ad una "lista di fattori di rischio", alle informazioni fornite dal personale dell'azienda, all'esperienza nell'ambito.

FATTORI DI RISCHIO

I processi di identificazione della non conformità applicativa dello standard SA8000:2014 si basano sull'esame dei seguenti fattori di rischio:

- la conformità legislativa alla norma, al CCNL ed altri requisiti applicati;
- la condivisione della Politica Sociale;
- i report di incidenti con e/o senza infortunio;
- le eventuali non conformità segnalate dall'organo/ente di controllo;
- le segnalazioni dei lavoratori e di altre parti interessate;
- individuazione dei fornitori critici;
- le informazioni provenienti da attività di riesame, di miglioramento e di consultazioni tra le parti interessate e dalle stesse;
- le informazioni sulle prassi migliori di lavoro, sui pericoli tipici associati all'organizzazione, sugli incidenti con e senza infortunio accaduti in organizzazioni simili.

Per i rischi rilevati in termini di non conformità applicativa dello Standard di riferimento si definisce un programma di intervento che potrà essere diretto all'eliminazione e/o la riduzione del rischio stesso o ad un successivo approfondimento.

QUANTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

I rischi individuati sono valutati secondo la Matrice di valutazione del rischio; in generale si può esprimere il Rischio (R) come funzione della Variabile Probabilità di accadimento (P), intesa come elemento che definisca la possibilità temporale che si instauri una definitiva situazione di non conformità applicativa e della variabile Danno o Gravità di accadimento (D) intesa come entità della non conformità applicativa rilevata.

$$R = f(P, D)$$

Ipotizzando, nella più semplice delle ipotesi, una linearizzazione della funzione sopra identificata si ottiene:

$$R = P \times D$$

Probabilità (P): intesa come elemento che definisca la possibilità temporale che si instauri una definitiva situazione di non conformità applicativa.

Probabilità	Definizione	Descrizione
1	Improbabile	Non è possibile rilevare il verificarsi di un fattore di rischio tale da comportare una non conformità applicativa del Sistema Etico SA8000 dato che lo stesso è stato valutato conforme da Ente terzo esterno alla Società.
2	Poco probabile	Sono state rilevate delle lacune tali da non implicare una non conformità ma che potenzialmente potrebbero rilevarne una.
3	Probabile	Sono presenti non conformità applicative non gravi che possono essere risolte
4	Molto probabile	Sono presenti gravi non conformità applicative che non possono essere risolte.

Danno o Gravità di accadimento (D): entità dell'effetto possibile causato dalla non corretta applicazione della norma. L'entità del danno sarà valutata secondo la seguente scala di valori:

Probabilità	Definizione	Descrizione
1	Improbabile	Osservazione: è possibile disporre interventi correttivi immediati tali da ridefinire conforme il Sistema.
2	Poco probabile	Emissione di Non Conformità minore tale da disporre elementi correttivi per mantenere o ottenere la certificazione.
3	Probabile	Emissione di Non Conformità grave tale da compromettere la certificazione.
4	Molto probabile	Rilascio negato o annullamento della Certificazione SA8000 da parte di un Ente terzo.

Stima del rischio: il livello di rischio risultante è suddiviso in 4 categorie: BASSO, MEDIO, ALTO, ALTISSIMO.

Probabilità P	Magnitudo del Rischio $R= P \times D$			
4	4	8	12	16
3	3	6	9	12
2	2	4	6	8
1	1	2	3	4
Danno D	1	2	3	4

Livello di Rischio

Livello rischio di	Classificazione del rischio
R=16	RISCHIO ALTISSIMO Necessità di attuare misure correttive sul Sistema immediate; revisionare e disporre immediate correzioni ai documenti.
$9 \leq R \leq 12$	RISCHIO ALTO Necessità di attuare con urgenza misure correttive richieste e/o individuate.
$4 < R < 8$	RISCHIO MEDIO Necessità di attuare tempestivamente misure correttive sul Sistema; revisionare e disporre immediate correzioni ai documenti.
$1 < R \leq 3$	RISCHIO BASSO Necessità di mantenere lo standard raggiunto nell'ottica del miglioramento continuo.

n.	Valutazione Rischi	Pericolo Minaccia	P	D	R	Azioni	Rischio Residuo
1	Lavoro infantile	Assunzione di un bambino	1	4	4	Applicazione delle procedure. Codice Etico	3
2	Lavoro infantile	Assunzione di un bambino da parte di imprese operanti che lavorano per conto dell'organizzazione.	1	4	4	Applicazione delle procedure. Audit interni, lettere di impegno fornitori.	3
3	Lavoro forzato o obbligato	Costrizione al lavoro straordinario	2	4	4	Applicazione procedure. Codice Etico	3
4	Lavoro forzato o obbligato	Trattenuta di parte del salario al personale, documenti del personale	1	4	4	Audit interni Codice Etico	3
5	Lavoro forzato o obbligato	Applicazione di costi a carico totale o parziale del lavoratore	1	4	4	Audit interni Codice Etico	3
6	Lavoro forzato o obbligato	Ricorso a tratta di esseri umani da parte di azienda che forniscono manodopera	2	4	8	Audit interni, applicazione procedura selezione fornitori	3
7	Salute e sicurezza	Infortunio sul lavoro	2	4	6	Applicazione procedure sistema, controlli operativi in corso di lavorazione, audit interni.	4
8	Salute e sicurezza	Inadempienza alla normativa	2	3	6	Applicazione procedure sistema, controlli operativi in corso di lavorazione, audit interni.	4
9	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Limitazione della libertà di associazione sindacale	2	3	6	Audit interni, interviste al personale.	3
10	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Violazione della contrattazione collettiva	1	3	3	Audit interni.	3
11	Discriminazione	Discriminazione all'atto della ricerca di personale e della sua assunzione	2	4	8	Applicazione delle procedure Codice Etico .	3
12	Discriminazione	Atti discriminatori e comportamenti offensivi e coercitivi	2	4	8	Applicazione delle procedure Codice Etico	3
13	Pratiche disciplinari	Utilizzo di provvedimenti disciplinari non consentiti dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL	1	4	4	Applicazione delle procedure Codice Etico	3
14	Orario di lavoro	Variazione del CCNL in termini di orario di lavoro	2	3	6	Monitoraggio ore di lavoro. Registrazione con badge.	3

n.	Valutazione Rischi	Pericolo Minaccia	P	D	R	Azioni	Rischio Residuo
15	Retribuzione	Variazione del CCNL in termini di orario di retribuzione	1	3	3	Monitoraggio ore di lavoro. Trasparenza con il dipendente.	3
16	Retribuzione	Corrispondenza di salari che non garantiscono la sussistenza minima	1	3	3	Audit interni.	3
17	Sistema di gestione	Mancata o carente gestione della politica e del miglioramento	2	3	6	Formazione informazione del personale. Applicazione delle procedure.	3
18	Sistema di gestione	Mancata o carente gestione dei reclami SA8000	2	3	6	Formazione informazione del personale. Applicazione delle procedure.	3
19	Sistema di gestione	Mancata o carente comunicazione e coinvolgimento del personale	2	3	6	Formazione informazione del personale. Esecuzione di riunioni interne. Sistema di segnalazione anonima.	3
20	Sistema di gestione	Violazioni dei requisiti normativi da parte delle imprese associate subappaltatori o fornitori	3	3	9	Applicazione procedure sistema, controlli operativi in corso di lavorazione, audit interni.	6

REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE – 9.10 GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI

L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della Norma SA8000, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori. L'Azienda ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto, mediante l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma, la disponibilità a ricevere verifiche; i controlli sui subappaltatori vengono effettuati prima dell'inizio delle lavorazioni con riferimento particolare alla documentazione della sicurezza. Successivamente in cantiere, nel corso delle lavorazioni, vengono eseguiti controlli su corretta applicazione delle procedure di sicurezza, rispetto di orario di lavoro, eventuale discriminazione.

Nel corso del 2025 si continuerà ad inviare le lettere di impegno ai fornitori per informarli della nostra scelta di avere un sistema di gestione e chiedere loro di attenersi alle procedure e al rispetto delle normative.

REQUISITO 9. SISTEMA DI GESTIONE – 9.4 MONITORAGGIO.

Il comitato SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- La conformità allo standard
- L'attuazione delle azioni pianificate in sede di riunione trimestrale
- L'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard

Annualmente è predisposta una riunione di monitoraggio avente come oggetto l'audit interno al fine di predisporre un report per la direzione con evidenza della performance ottenuta e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello standard SA8000.

Obiettivi 2025:

Certi dell'ampio margine di miglioramento, SPT si pone come obiettivo la diminuzione del rischio esistente sul sistema di gestione SA8000 e sulla catena di fornitura.

REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE – 9.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE – 9.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ

L'organizzazione consapevole dell'importanza della corretta e efficace comunicazione nei confronti del proprio organico, mediante l'ausilio del proprio comitato SPT ha predisposto eventi di formazione annuali con conseguente valutazione delle conoscenze e comprensione del sistema di gestione SA8000 in essere (in forma anonima e mediante questionario).

Previsto nel corso del 2025 un evento formativo rivolto a tutto il personale.

Obiettivi 2025:

Previsione di un nuovo evento di formazione con valutazione mediante questionario anonimo al fine di mantenere elevata la comprensione e la conoscenza del sistema di gestione SA8000.

REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE – 9.6 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI.

L'azienda ha predisposto una procedura scritta per la risoluzione dei reclami ai sensi della norma SA8000:2014. Tale procedura è stata resa pubblica mediante comunicazione via mail da parte del RL SA8000.

Nel corso degli eventi di formazione ai dipendenti, tale procedura viene richiamata. Sono inoltre resi pubblici nella Politica di Responsabilità Sociale affissa in bacheca i recapiti ai quali i dipendenti possono sempre rivolgersi in caso di reclamo.

Obiettivi 2025:

Nel corso del prossimo evento di formazione, RSG avrà il compito di pubblicizzare nuovamente la procedura di gestione dei reclami ai sensi SA8000 al fine di mantenere elevata l'attenzione e la conoscenza da parte dell'organico aziendale.

REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE – 9.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE.

L'organizzazione destina risorse adeguate e appropriate per identificare prontamente le cause principali di non conformità riguardante la politica e/o lo standard SA8000 segnalate, attuando subito azioni correttive e prestando attenzione a non discriminare in alcun modo il lavoratore che ha segnalato la non conformità

Obiettivi 2025:

Nel corso del 2024, per non impegnare inutilmente risorse per eventuali segnalazioni di non conformità non consoni alla Politica o allo Standard SA8000, si è deciso di focalizzare l'attenzione dei lavoratori, tramite sessioni programmate di formazione, sul documento della Politica e sui requisiti SA8000