
RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000

Situazione al 31.12.20

Nome	Funzioni	Data	Firma
Tatiana Rosolen	Direzione	26.02.2021	
Melissa Rosolen	Direzione	26.02.2021	

INTRODUZIONE

Questo Bilancio è lo strumento volontario attraverso il quale il CONSORZIO FERLOG intende realizzare la comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla norma internazionale SA 8000, dando informazione a tutte le parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri di miglioramento definiti in sede di Riesame del Sistema per la Responsabilità Sociale.

Tutto questo si attua nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.

Il percorso intrapreso già da due anni che ha portato il CONSORZIO FERLOG all'implementazione di un sistema di Gestione conforme alla norma SA8000 deriva dalla convinzione (da sempre presente in azienda e che intendiamo fortemente confermare) che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo e alla piena trasparenza delle proprie attività.

È attraverso questa trasparenza che il CONSORZIO FERLOG si apre anche alle critiche costruttive ed ai suggerimenti, da qualsiasi parte provengano, ricercando ulteriori indicazioni e stimoli verso un costante miglioramento dei propri Sistemi di Gestione, che coprono i settori qualità, ambiente e sicurezza.

Abbiamo deciso di inserire copia del presente documento sul sito internet per consultazione.

Una copia è stata resa disponibile per il Rappresentante dei Lavoratori SA8000, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a tutti i dipendenti mediante la bacheca interna.

Dell'esistenza del presente documento aggiornato inoltre saranno messi a conoscenza i fornitori ed i clienti tramite email, e verrà inviato alle parti interessate che ne facciano richiesta.

Implementare e tenere aggiornato un Bilancio Sociale (da ora in poi BS) significa dare evidenza delle responsabilità delle proprie azioni e performance a tutti gli stakeholder in relazione all'attività svolta.

I principi sono i seguenti:

- **Sistematicità:** il BS è formalizzato e periodicamente aggiornato utilizzando sempre lo stesso metodo
- **Verificabilità:** ci sono procedure che garantiscono informazioni credibili e controllate
- **Comparabilità:** i risultati del BS sono paragonati annualmente e, quando possibile con altre aziende simili
- **Partecipativo:** è usato e condiviso

Il BS persegue i seguenti obiettivi:

- Deve essere uno strumento di comunicazione
- È uno strumento di controllo delle performance
- Costituisce una base formativa per la strategia sociale del Consorzio.

Per quanto riguarda il primo obiettivo, la comunicazione, noi cerchiamo di produrre un documento semplice e usufruibile direttamente, anche via telematica, da tutti gli stakeholders.

Per quanto riguarda gli altri obiettivi si intende sono stati individuati degli indicatori che intendiamo monitorare per permettere di visualizzare con immediatezza come obiettivi/politiche del consorzio si leghino alle aspettative degli stakeholders e quindi giungere alla impostazione di un sistema organizzato per la raccolta e identificazione di informazioni qualitative e quantitative rilevanti.

Il presente bilancio ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi del Consorzio nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

È elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il Bilancio Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

- a) è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura le prestazioni nel campo sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio-lungo termine;
- b) è un mezzo di comunicazione, perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati, che compartecipano così meglio e più ampiamente alla condotta del Consorzio FERLOG..

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con il Consorzio ed in particolare a:

- dipendenti,
- clienti,
- fornitori.

Il Consorzio chiede a tali soggetti di compartecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

- Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento nell'ottica di miglioramento continuo;
- Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società;
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento ed il consenso dei soggetti interessati;
- Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione con la norma SA8000.

Anche in questo periodo di difficoltà a causa del Coronavirus si può sottolineare quanto le nostre persone, pur preoccupate dall'evolversi della pandemia, hanno capito l'importanza di portare avanti il lavoro. Abbiamo preso tutte le precauzioni e attivato un protocollo di sicurezza.

Siamo contenti di poter affermare che tutti gli appartenenti alla nostra azienda hanno dimostrato un forte attaccamento e una profonda etica professionale, per loro e per tutti coloro che hanno lavorato con noi, clienti, fornitori, istituzioni, tutti i nostri stakeholders abbiamo deciso di redigere questo nostro primo rapporto..

1. Presentazione Società

FER.LOG Consorzio Stabile nasce con atto notarile a febbraio 2010 ed agisce in nome proprio e per conto delle imprese consorziate.

Esso ha per oggetto esclusivo quello di operare in modo congiunto nel settore dei lavori pubblici e privati, con l'obiettivo di partecipare a gare d'appalto per l'assegnazione di commesse alle imprese consorziate.

Il consorzio è dotato di una propria struttura direzionale nonché tecnico-amministrativa con lo scopo di pianificare e monitorare i lavori affidati alle imprese consorziate:

L'obiettivo del consorzio è quello di sfruttare le sinergie tra le aziende consorziate il che consentirà l'incremento del fatturato giustificato soprattutto da un'elevazione degli standards qualitativi e quantitativi dell'offerta.

2. Identificazione dei portatori di interesse (Stakeholder)

In questo capitolo si presentano i portatori di interesse (stakeholder) che sono coinvolti nel Sistema di Responsabilità Sociale e le azioni sviluppate nei loro confronti.

Parti Interessate Interne

- Direzione
- Dipendenti
- Lavoratori interinali
- Qualsiasi lavoratore che si trovi ad operare presso il CONSORZIO FERLOG.

In relazione a questi le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA8000, possono così essere sintetizzate:

- preservare la credibilità e la reputazione del Consorzio, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità del Consorzio;
- generare maggiore fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

La politica della Responsabilità Sociale e il Bilancio SA8000 sono comunicati agli stakeholders interni tramite pubblicazione sul sito internet e la bacheca interna.

Il Rappresentante SA8000 ha inoltre assunto la responsabilità della Comunicazione con il Personale, pertanto i risultati dell'applicazione della Politica relativa alla Responsabilità Sociale e i risultati delle Verifiche Ispettive dell'Ente di Certificazione vengono comunicati al personale tramite gli incontri interni e la bacheca.

Parti Interessate Esterne

- Fornitori
- Clienti
- Organizzazioni sindacali e Consorzi
- Istituzioni pubbliche (Comune, Regione, INPS, INAIL, ASL)

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti del CONSORZIO FERLOG, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla

Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata anche tramite il presente Bilancio SA8000.

La politica della Responsabilità Sociale il Bilancio SA8000 e gli aggiornamenti apportati (obiettivi e risultati ottenuti) sono comunicati agli Stakeholders tramite pubblicazione sul sito internet

2.1 La Direzione

La Direzione continua a promuovere il mantenimento del sistema di responsabilità sociale. In quest'ottica la Direzione promuove incontri con i dipendenti dell'azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema.

La Direzione è proattiva nel rispondere alle segnalazioni che le perverranno sia dalle parti interne che esterne.

2.2 I lavoratori

I lavoratori sono coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il conseguimento della certificazione SA8000 mediante incontri informativi e comunicazioni scritte. I lavoratori inoltre sono stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000 e il miglioramento della performance aziendale.

Visto il forte incremento del numero delle risorse impiegate, si è deciso di procedere ad una elezione del Rappresentante dei lavoratori..

2.3 Le organizzazioni sindacali

Il CONSORZIO FERLOG informerà le organizzazioni sindacali presenti dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti.

2.4 I fornitori

Il CONSORZIO FERLOG ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'albo fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000, esteso anche alle catene dei loro fornitori (impegno scritto al rispetto dei principi contenuti nella Politica). Sono stati individuati i settori ove il rischio di non conformità alla SA8000 è più elevato; la criticità dei fornitori è stata anche valutata in relazione al tipo di prodotti/servizi acquistati. Per questi fornitori è prevista la compilazione di un questionario specifico in modo da valutare possibili criticità relativamente ai requisiti della normativa e alla legislazione. Sono stati raccolti i questionari per i principali fornitori aziendali.

2.5 I Clienti

I Clienti saranno informati dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA8000, non appena sarà ufficiale, attraverso il sito web aziendale.

2.6 Gli Enti istituzionali

Gli Enti istituzionali precedentemente indicati verranno informati dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti contenuti all'interno del presente Bilancio SA8000.

2.7 La collettività

Il CONSORZIO FERLOG cerca di interpretare e di adeguarsi alla sensazione dell'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori.

Materiale utile al riguardo (quale il documento della politica aziendale, e le certificazioni di possedute) è disponibile sul sito web aziendale.

3. LE FIGURE RESPONSABILI

La carica di Rappresentante della Direzione (RDD) è svolta da Melissa ROSOLEN, a cui è stata conferita dalla Direzione specifica autorità e responsabilità per assicurare che le prescrizioni della presente Norma siano applicate e mantenute.

Al titolo di Responsabile SA8000 (RSA), per tutte le attività connesse alla gestione, aggiornamento e diffusione del sistema, la Direzione ha incaricato Vincenzo SERRANÒ, già Responsabile di altri sistemi di gestione presenti in azienda. L'RSA ha il compito di informare regolarmente la Direzione sul grado d'applicazione e sull'efficacia complessiva del Sistema di Responsabilità Sociale, oltre a monitorarne l'applicazione a tutti i livelli.

Per la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000 (RLSA), il personale aziendale ha eletto Daniele TAVANO La formalizzazione tramite verbale di riunione interna della nomina è agli atti.

3.1 Social Performance Team (SPT)

In conformità all'edizione 2014 dello Standard SA8000, è stato istituito il Social Performance Team composto da n.3 componenti rappresentativi del personale che opera in azienda:

Melissa ROSOLEN quale Rappresentante della Direzione

Vincenzo SERRANÒ addetto ai sistemi di gestione

Daniele TAVANO Rapp. Dei Lavoratori SA 8000 ed RLS

La governance individua quale Senior Management Melissa ROSOLEN

Le responsabilità principali in merito al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 (di qui in poi SRS) sono di seguito sintetizzate:

• SENIOR MANAGEMENT

- Ha la responsabilità della conformità allo standard SA8000
- Definisce e approva la Politica Aziendale
- Presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare
- Approva il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000
- E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del SRS con la collaborazione degli altri membri del SPT
- Elabora il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 con la collaborazione degli altri membri del SPT e di eventuali soggetti interessati

• SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)

- Collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del SRS;
- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce:
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard SA8000;

- Svolge attività di monitoraggio delle attività per tenere sotto controllo:
 - a) la conformità allo standard SA8000;
 - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
 - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard;
- Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000;
- Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive;
- - Partecipa all'elaborazione del piano di formazione;
- - E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione e le parti interessate.

3.2 VALORI

Sono i Valori propri del nostro Consorzio. Ogni Valore contiene dei principi che devono essere applicati da tutti coloro che operano per e con il Gruppo Ferlog. Lo 'spirito' è ben espresso in questo elenco che ci piace confermare e che ben evidenzia i valori, nati e cresciuti all'interno della nostra organizzazione:

- C** – Collaborazione: la condivisione delle competenze ci migliora
- O** – Onestà: cioè qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri;
- N** – No complicazioni: semplifichiamo il lavoro, semplificando i compiti
- S** - Sicurezza
- O** - Operosità: sprigioniamo energia
- R** - Riservatezza: I dati e le informazioni in nostro possesso sono assolutamente riservati
- Z** - Zero difetti: la competenza di domani supererà quella di oggi
- I** - Iniziativa: il nostro spirito creativo è sempre in movimento
- O** - Opportunità: siamo al posto giusto al momento giusto
- F** - Fiducia: rispettiamo gli impegni presi
- E** - Elasticità: ci plasmiamo sulle priorità
- R** - Rispetto: inteso come riguardo e attenzione nel comportamento degli altri;
- L** - Linearità: facciamo ciò che dichiariamo e dichiariamo ciò che facciamo
- O** – Ostinazione: non rinunciamo mai
- G** – Guadagno: supportiamo il business dei nostri clienti

Infine è stato implementato e mantenuto attivo il Modello Organizzativo riguardante l'applicazione del Dlgs 231/01 che comprende anche un preciso Codice Etico e di comportamento cui si aggiunge tutto quanto concerne la certificazione SA 8000 che comporta una gestione del personale eticamente corretta nel rispetto dei diritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento.

Per il raggiungimento di tali obiettivi il CONSORZIO FERLOG si impegna a:

- operare in sostanziale accordo con le norme:
 - UNI EN ISO 9001
 - UNI EN ISO 14001
 - UNI EN ISO 45001
 - SA 8000
 - mettere a disposizione le risorse e approfondire gli sforzi organizzativi necessari.
- Tutti questi obiettivi, comunque, sono raggiungibili solo e unicamente con il completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti.

4. LA POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il CONSORZIO FERLOG, con il coinvolgimento dei lavoratori e di altre parti interessate, nell'intento di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi regionali e nazionali, nonché delle norme internazionali sui diritti umani si è dotata di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000 e vuole mantenerlo efficace

Con tale scelta l'Organizzazione si impegna al rispetto:

- dei requisiti della norma SA8000,
- dei requisiti delle leggi nazionali applicabili alle proprie attività,
- delle disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati nella norma di riferimento.

L'Azienda si impegna anche al miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 e delle sue prestazioni.

È volontà del CONSORZIO FERLOG che i principi di Responsabilità Sociale siano seguiti da tutti i Fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale prevede i seguenti impegni:

- **Lavoro infantile:** sono impiegati solo lavoratori di età superiore a 16 anni non soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'impiego di lavoro infantile.
- **Lavoro forzato o coatto:** tutte le persone impiegate in azienda prestano la loro opera volontariamente.
- **Diritto dei lavoratori alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro:** sono impiegate tutte le risorse necessarie per prevenire incidenti tramite la riduzione dei rischi in modo da garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori.
- **Diritto di libertà sindacale e contrattazione collettiva:** è rispettata la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta. E' garantito il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda. E' vietata qualunque forma di discriminazione.
- **Procedure disciplinari:** le pratiche disciplinari esistenti sono esclusivamente quelle previste dal CCNL e si propongono di favorire il rispetto e la collaborazione fra i collaboratori.
- **Orario di lavoro:** l'orario di lavoro è in linea con le prescrizioni del CCNL. Il lavoro straordinario è effettuato solo in casi eccezionali, in ogni caso volontario e retribuito come previsto dal CCNL. E' garantito almeno un giorno libero la settimana.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione in grado di assicurare una vita dignitosa a sé e alla propria famiglia.
- Il sistema di gestione prevede:
 - predisposizione di un piano controllo fornitori: sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della norma.
 - definizione dei ruoli e delle funzioni: le responsabilità sono state rese note e chiare a tutto il personale
 - formazione del personale: attraverso l'organizzazione di riunioni di sensibilizzazione sui principi etici della norma
 - definizione e attuazione di modalità di controllo periodiche dell'efficacia del sistema di gestione: attraverso il riesame interno e le verifiche ispettive interne.

- effettuazione di comunicazione esterna: la comunicazione è finalizzata ad informare le parti interessate circa la performance aziendale riguardo ai requisiti delle norme. La comunicazione è svolta in forma diretta o tramite il sito internet dell'azienda. Inoltre per
- le parti maggiormente significative si procede con l'invio di una comunicazione specifica in modo da segnalare gli aggiornamenti apportati
- comunicazione ai lavoratori della possibilità di presentare reclamo all'organismo di certificazione qualora venissero rilevate azioni dell'azienda non conformi.
- La verifica del raggiungimento degli obiettivi e degli impegni è effettuata da parte della Direzione
- durante i riesami del sistema, nei quali la stessa si impegna a definire e documentare nuovi obiettivi e impegni.

4 IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

L'azienda ha realizzato e conferma il Manuale della Responsabilità Sociale che presenta la Politica aziendale e descrive le responsabilità per la gestione delle attività aziendali e i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alla norma di riferimento.

Le attività aziendali che impattano sulla Responsabilità Sociale sono messe sotto controllo per mezzo di procedure che definiscono le regole a cui deve attenersi il personale. Esse definiscono inoltre le modalità di raccolta, conservazione ed aggiornamento dei dati e le azioni necessarie per assicurare il miglioramento continuo dei processi. Tutto il personale ha la possibilità di accedere alla documentazione relativa al Sistema.

L'azienda ha inoltre definito modalità di controllo della corretta applicazione delle procedure che viene assicurata per mezzo di verifiche effettuate da consulenti esterni e/o da personale interno opportunamente addestrato.

L'azienda definisce inoltre ogni anno gli obiettivi da conseguire, che vengono formalizzati nel Riesame della Direzione e nell'analisi degli indicatori SA8000. La loro attuazione è tenuta sotto controllo e i risultati sono consuntivati per mezzo del Riesame della Direzione, che ha fornito gli elementi su cui è basato questo bilancio SA 8000.

REQUISITI DELLA NORMA SA8000

Nel seguito si descrivono i risultati conseguiti per quanto riguarda l'applicazione della norma SA8000.

1. LOTTA AL LAVORO INFANTILE E PROCESSO DI RECUPERO DI MINORI TROVATI AL LAVORO

Uno dei punti principali della Politica per la Responsabilità Sociale del CONSORZIO FERLOG è non ricorrere al lavoro infantile, e adoperarsi nell'utilizzo di fornitori che perseguano il medesimo obiettivo. Al riguardo, Il CONSORZIO FERLOG non ha mai impiegato minori (inf. a 18 anni) all'interno dei propri processi produttivi; l'azienda ha comunque formalizzato una procedura da seguire qualora a seguito di programmi di formazione lavoro o se ne verificasse l'utilizzo presso fornitori (PRC 01), all'interno della quale sono previsti una serie di interventi da mettere in atto, nel caso in cui si decidesse di inserire minori in taluni processi produttivi (all'interno di contratti scuola-lavoro o contratti di apprendistato), o si accertasse la presenza di lavoratori minori, sia nei siti aziendali (per esempio, operanti per conto di fornitori) che nelle sedi dei fornitori.

OBIETTIVI

Continuare a non ricorrere all'impiego di lavoratori di età inferiore ai 18 anni; pretendere tale atteggiamento dai nostri fornitori e monitorare l'eventuale l'utilizzo di personale minorenni rispetto ai requisiti previsti dalla norma e dal CCNL applicato.

II CONSORZIO FERLOG non si è mai avvalso di lavoro infantile o minorile, né ci risultano, ad oggi, lavoratori minori impiegati presso i nostri fornitori. Il personale è consapevole del requisito, è stato ribadito di segnalare qualsiasi situazione in tal senso: non risulta nessuna segnalazione al momento.

Consortio FERLOG non utilizza e non fornisce in alcun modo sostegno al lavoro infantile.

Consortio FERLOG ha deciso di avvalersi esclusivamente di personale con età superiore ai 18 anni.

Consortio FERLOG ha deciso di Individuare una iniziativa a favore dei giovani cui dare sostegno.

2. LOTTA AL LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Presso il CONSORZIO FERLOG non sono effettuate o ammesse forme di pressione sui dipendenti o qualsiasi altro collaboratore, per forzare e obbligare al lavoro in azienda.

Ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per conseguire TFR e ultima retribuzione completa. L'adesione al lavoro straordinario è sempre volontaria.

OBIETTIVI

Migliorare la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro tra i dipendenti e l'azienda, aumentare e monitorare la consapevolezza dei dipendenti nelle decisioni di gestione e programmazione del lavoro da svolgere, questo obiettivo assume sempre maggiore importanza con l'incremento del numero dei collaboratori del Consorzio.

RISULTATI

Il lavoro prestato da tutte le persone impiegate in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre pressioni che lo costringano in qualsiasi modo a prestare la propria attività per l'azienda.

A nessun lavoratore è stato chiesto e nessun lavoratore ha mai lasciato alcun tipo di deposito in denaro o documenti di identità in originale. Al momento dell'assunzione vengono richiesti in copia i documenti identificativi atti a formalizzare il rapporto di lavoro, ai lavoratori vengono richiesti i principali riferimenti in copia (nominativo, codice fiscale, carta d'identità, permesso di soggiorno per gli stranieri).

Ogni lavoratore è a conoscenza delle modalità previste rispetto a quanto sopra; non si riscontrano reclami o problematiche riguardo eventuali straordinari svolti, le richieste di permessi/ferie/orari flessibili da parte dei dipendenti vengono discusse e concordate con la Direzione. Non sono presenti al momento richieste da parte dei dipendenti di cessione del quinto per finanziamenti o prestiti, o anticipi sul TFR: in caso di eventuali richieste, la Direzione valuterà il caso specifico concordando con l'addetto richiedente la migliore soluzione per risolvere le esigenze senza impegnare eccessivamente da un punto di vista economico il dipendente stesso.

Obiettivo dell'Azienda è quello del raggiungimento del miglior livello di soddisfazione e di

motivazione del personale tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali, del coinvolgimento e della consapevolezza individuale che definiscono il "clima interno".

Consorzio FERLOG non ricorre a nessuna forma di lavoro obbligato o forzato. Non viene in nessun modo richiesto al personale il pagamento di "depositi" o il deposito di documenti d'identità

Consorzio FERLOG non trattiene in nessun modo alcuna parte del salario del personale o qualunque altro tipo di indennità o proprietà o documenti appartenenti al lavoratore

Consorzio FERLOG. garantisce il diritto del lavoratore a lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e garantisce il diritto del lavoratore a porre fine al contratto di lavoro, nei modi e tempi stabiliti dalla normativa vigente.

Consorzio FERLOG non fornisce sostegno e non risulta essere coinvolta in passato in una qualunque forma di traffico di esseri umani

3. IMPEGNO PER LA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

Il CONSORZIO FERLOG è molto attento alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori. In azienda è mantenuto attivo un sistema di gestione conforme alla norma ISO:45001.

OBIETTIVI

- a) Non avere incidenti sul lavoro né casi di malattie professionali
- b) Avere personale formato e consapevole
- c) Rispettare il programma stabilito dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in tema di esercitazioni e piano di sorveglianza sanitaria

RISULTATI

La valutazione del rischio e i piani di emergenza per la sede sono aggiornati a quanto previsto dal D.lgs. 81/08.

Sono state individuate e formate correttamente le figure previste e i loro sostituti: RSPP, RLS e i preposti. Per tutti i lavoratori esterni che intervengono nelle aree aziendali viene predisposto e consegnato un DUVRI.

Le assenze per malattie ed infortunio sono monitorate costantemente, al fine anche di individuarne le possibili cause ed eventualmente attuare gli opportuni rimedi.

Abbiamo avuto nel 2016 un infortunio con 30gg di invalidità per l'infortunato, nel 2017 nessun infortunio. Nel 2018 e nel 2019 non vi sono stati infortuni. Nel 2020 nessuno.

L'utilizzo corretto degli opportuni DPI riduce comunque i rischi sopra elencati.

La sicurezza nei luoghi di lavoro è assicurata dal puntuale rispetto del D.lgs. 81/08 attraverso il piano di valutazione dei rischi e il controllo periodico di tutti i luoghi di lavoro da parte del gruppo "sicurezza" costituito da Datore di lavoro, RSPP, RLS e Medico Competente. Al momento risultano effettuati:

1. Formazione e aggiornamento di tutto il personale in materia di sicurezza sul lavoro
2. Effettuazione sistematica dei sopralluoghi presso le sedi aziendali a cura del Medico competente
3. Effettuazione delle visite mediche ai dipendenti secondo quanto stabilito dal Medico competente.
4. Formazione a tutto il personale relativamente agli articoli 36 e 37 del D.lgs. 81/08 alla luce del nuovo Accordo Stato Regioni

5. Effettuazione della prova di evacuazione e nomina delle figure incaricate della gestione delle emergenze
6. Formazione di aggiornamento per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Contestualmente agli Audit effettuati, l'azienda verifica che la pulizia e l'igiene dei bagni, di tutti gli spazi di lavoro, delle attrezzature utilizzate siano adeguate e consentano a tutto il personale il loro utilizzo in condizioni igieniche ottimali ed in linea con quanto previsto anche dagli standard internazionali implementati per l'igiene.

Consortio FERLOG rispetta tutti i punti applicabili rispetto al requisito relativo a Salute e Sicurezza dei Lavoratori della SA8000. La certificazione rispetto allo standard ISO 45001 fornisce evidenza del rispetto dei requisiti previsti

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

L'azienda garantisce che eventuali rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro. Qualora fossero presenti i rappresentanti sindacali essi godranno dei permessi per l'espletamento del loro mandato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

L'azienda non ostacola la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali.

È altresì favorevole all'adesione dei propri lavoratori a sindacati, e mette a disposizione i contatti dei principali gruppi sindacali. Per agevolare gli incontri e gli scambi tra i suoi dipendenti, mette anche a disposizione gli spazi aziendali per riunioni e incontri interni tra dipendenti.

OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni/reclami/casi di discriminazione legati alla partecipazione dei dipendenti a Organizzazioni sindacali.
- Permettere sempre la presenza delle OOSS all'interno dell'azienda tramite incontri programmati dei rappresentanti territoriali con i dipendenti.
- Migliorare il livello di consapevolezza dei dipendenti in merito alla normativa e alla gestione del rapporto di lavoro.

RISULTATI

Prosecuzione della decisione di non mettere ostacoli o divieti all'attività sindacale.

Consortio FERLOG rispetta la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori, nei modi e tempi definiti dalla normativa vigente.

5. LOTTA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE SOCIALE

Il CONSORZIO FERLOG non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.

OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni/reclami inerenti al presente punto.
- Migliorare il livello di consapevolezza delle forme di discriminazione che si possono esercitare in un contesto aziendale, e sensibilizzare l'attenzione degli addetti a individuare,
- riconoscere e segnalare eventuali casi, sia all'interno dell'azienda che da parte di fornitori.
- Monitorare il rispetto delle pari opportunità tra dipendenti sia a livello salariale che di carichi di lavoro; pretendere sempre il rispetto delle diversità.

RISULTATI

L'assenza di lavoratori stranieri è solo casuale, dovuta forse anche al fatto che la maggior parte delle posizioni richiede competenze specifiche.

Tra i fornitori utilizzati vi sono anche persone non italiane.

Consorzio FERLOG non attua o fornisce sostegno ad alcuna forma di discriminazione

Consorzio FERLOG non interferisce in alcun modo con i diritti del personale di seguire principi o pratiche o di soddisfare bisogni di qualunque natura che potrebbero comportare discriminazione

Consorzio FERLOG non consente nessun comportamento di qualunque tipo che possa essere considerato minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo.

Consorzio FERLOG non effettua e non ha mai effettuato alcun test al fine di accertare lo stato di gravidanza o di verginità.

6. LOTTA CONTRO IL RICORSO A PRATICHE DISCIPLINARI CHE COMPRENDANO PUNIZIONI CORPORALI E/O COERCIZIONI MENTALI O FISICHE

L'azienda non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. Non utilizza né tantomeno sostiene punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o abusi verbali. Eventuali importi che dovessero derivare da sanzioni disciplinari previste dal CCNL non sono in nessun caso incamerati dall'azienda.

Principio immanente nel sistema sanzionatorio disciplinare è quello di "proporzionalità" tra condotta "trasgressiva" e conseguenza sanzionatoria. Nell'ambito della valutazione del principio di proporzionalità sono di ausilio tra gli altri, i seguenti parametri:

- La gravità della violazione effettuata, valutata sulla base delle caratteristiche della condotta, delle conseguenze derivanti alla Società sia al proprio interno che nel rapporto con terzi, nonché delle circostanze in cui si è realizzata la violazione
- La reiterazione nel tempo di condotte "trasgressive" (dei principi del Modello, del codice etico o degli ordini/direttive impartiti dalla Società, ecc.), ossia esistenza di precedenti violazioni commesse dal medesimo soggetto.

Le sanzioni disciplinari applicabili ai lavoratori si articolano quindi su più livelli, di seguito esplicitati e comunque messi a conoscenza dei lavoratori:

- Rimprovero verbale
- Ammonizione scritta
- Multa

- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione
- Licenziamento

Il ricorso a pratiche sanzionatorie disciplinari, in relazione alla politica adottata dalla società di privilegiare il confronto tra capo e collaboratore e di ricorrere solo in casi più gravi alla leva disciplinare, è molto limitato.

Reclami

È stata redatta una appropriata procedura per la comunicazione anonima di eventuali reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore.

Fino ad oggi nemmeno verbalmente è mai stato sottoposto all'Azienda un reclamo riguardante tali tematiche.

L'azienda indaga, tratta e risponde alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità/non-conformità della politica aziendale e ai requisiti del presente standard.

L'azienda si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o altrimenti discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti la non conformità alla presente norma.

I canali di comunicazione predisposti dal CONSORZIO FERLOG per favorire l'inoltro delle segnalazioni sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Il primo passaggio è il riferimento a Responsabile SA 8000 e al Rappresentante dei lavoratori
- Predisposizione cassetta della posta per segnalazioni presso i cantieri e la sede con consegna chiavi ai responsabili dei lavoratori per la SA 8000;
- Comunicazione al Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 e a tutto il personale riguardante la possibilità che tra i diritti fondamentali dei lavoratori di una azienda certificata SA8000 c'è, nel caso l'azienda non dia seguito alle segnalazioni ricevute, quello di poter formulare segnalazioni ed osservazioni all'Ente di Certificazione oltre che all'azienda e all'Ente di Accreditamento. Per facilitare tali possibili comunicazioni, saranno resi disponibili i dettagli della persona di riferimento a cui per le comunicazioni all'Ente di Certificazione:

Consortio FERLOG tratta tutto il personale con dignità e rispetto. L'azienda non fornisce sostegno e non tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o forme di abuso verbale al personale

7. ORARIO DI LAVORO

Il CONSORZIO FERLOG rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato per quanto riguarda orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), festività e ferie.

Eventuale lavoro straordinario è effettuato in caso di circostanze dovute alla specificità del settore e/o del servizio erogato al Cliente.

Le ore di lavoro supplementare sono concordate con il Responsabile, tenendo conto di livelli di servizio richiesto contrattualmente e della disponibilità dei singoli a svolgere lavoro supplementare. In ogni caso sia le ore supplementari che quelle straordinarie sono retribuite con le dovute maggiorazioni secondo quanto previsto dai dettami contrattuali.

I permessi e le ferie sono concordati con i lavoratori nell'arco dell'anno, con una maggiore concentrazione nei mesi di giugno, luglio, agosto e settembre.

OBIETTIVI

- Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinarie
- Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinarie.
- Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
- Concordare e permettere eventuali necessità di orario flessibile da parte dei dipendenti.

RISULTATI

Abbiamo inserito, dove è possibile, un orario con flessibilità di 30 minuti sia in entrata che in uscita.

In Consorzio FERLOG la settimana lavorativa è quella prevista ed è garantito il riposo previsto e lo straordinario effettuato è sempre su base volontaria

8. RETRIBUZIONE

Il CONSORZIO FERLOG garantisce a tutti i dipendenti una retribuzione in accordo ai contratti di lavoro sottoscritti e completata di adeguata maggiorazione per ogni tipo di istituto contrattuale (es: straordinari, lavoro festivo, notturno) e in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori.

Nella determinazione della retribuzione non viene fatta distinzione tra uomini e donne, italiani e stranieri, a parità di categorie.

Nella busta paga sono chiaramente specificate tutte le voci inerenti:

- Il periodo a cui la retribuzione si riferisce
- Gli elementi che compongono la retribuzione (paga base, scatti di anzianità, ecc., lavoro straordinario, ecc.)
- Le trattenute previdenziali, assistenziali e fiscali.

Tutti i lavoratori ricevono lo stipendio mediante bonifico bancario.

In caso di necessità di chiarimenti sulle buste paga il personale si rivolge alla amministrazione che, eventualmente confrontandosi con il consulente del lavoro, darà risposta nel più breve tempo possibile.

OBIETTIVI

- Elaborare le buste paga nel pieno rispetto dei requisiti di legge, non ricevendo nessuna segnalazione, reclamo;
- Migliorare il livello di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori nella lettura delle buste paga;

RISULTATI

Il sistema di rilevazione delle presenze è stato reso oggettivo, in modo che non possano sorgere contenziosi

Per tutto quanto enunciato in precedenza si rimanda anche al MOG 231 implementato e attivo in CONSORZIO FERLOG.

Consorzio FERLOG garantisce il rispetto della normativa vigente per quanto riguarda la retribuzione dei lavoratori in accordo al CCNL

9. SISTEMA DI GESTIONE SA8000

Il CONSORZIO FERLOG in accordo alle norme internazionali UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, e UNI EN ISO 45001, nell'intento di consolidare il proprio ruolo di azienda di eccellenza sul mercato, ha implementato uno specifico sistema di gestione ai sensi dello standard SA 8000.

L'adozione dello standard permette di assicurare che l'azienda eroghi i propri servizi nel rispetto della legislazione vigente, con la finalità di soddisfare i propri clienti, nel rispetto dell'ambiente, nel rispetto dei diritti umani e della valorizzazione delle risorse.

Nella consapevolezza che l'impegno presso i lavoratori è un elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'azienda, in accordo al Codice Etico Aziendale vigente (vedere MOG. 231), la Direzione ha enunciato i propri principi nel documento "Politica per la Responsabilità Sociale" aggiornato al 02.01.2018.

Il CONSORZIO FERLOG ne dà pubblicità sul proprio sito internet.

1) *Riesame della direzione*

Il CONSORZIO FERLOG si impegna a

- Effettuare almeno un riesame all'anno
- Garantire che i risultati del riesame sia diffusi a tutte le parti interessate.

Il CONSORZIO FERLOG 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 dall'azienda come migliorativo dell'andamento del SRS.

Il riesame è stato condotto il giorno 26.02.2021 con la situazione al 31.12.20.

La **pianificazione, l'implementazione e il mantenimento** del Sistema di Responsabilità Sociale ha visto direttamente coinvolte nel dialogo le parti interessate dell'azienda (lavoratori, istituzioni, clienti, rappresentanze sindacali, enti e associazioni).

Per quanto riguarda la diffusione della norma SA 8000 all'interno del Consorzio sono stati realizzati vari momenti e attività di formazione:

- è stato consegnato al Responsabile SA 8000 per i lavoratori la documentazione del SRS;
- è in programma per l'autunno 2021 un incontro di formazione e sensibilizzazione rivolto ai lavoratori (soprattutto quelli di assunzione più recente ma aperto a tutti, per un riepilogo sulla norma, e per la diffusione periodica dei risultati raggiunti e dei nuovi obiettivi
- Per il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati è stato previsto un piano di audit periodico annuale per valutare l'efficacia del SRS e l'appropriatezza delle azioni previste per la pianificazione e implementazione dei requisiti della norma.

L'audit per l'anno in corso è in programma entro giugno.

Per la comunicazione rivolta agli interlocutori esterni, è stato previsto un apposito Piano di Comunicazione che prevede la graduale implementazione di idonei strumenti e l'organizzazione di specifiche iniziative per la diffusione di dati e informazioni sulla performance dell'azienda relativa a SA 8000, comprendendo anche la diffusione del presente bilancio inteso come riesame della Direzione e i risultati del monitoraggio del SRS (v. allegato).

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 del CONSOZIO FERLOG e accessibili a tutte le parti interessate.

RISULTATI

- La presente relazione è stata presentata e discussa con il Rappresentante dei lavoratori
- La Relazione sarà pubblicata e resa disponibile a tutti i lavoratori presso gli archivi aziendali.

2) Definizioni di ruoli e responsabilità

OBIETTIVI

- Garantire la chiara definizioni di ruoli, responsabilità e autorità.

RISULTATI

- Esiste ed è aggiornato un organigramma/funzionigramma, ruoli, compiti e responsabilità sono descritti nelle schede requisiti

3) Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale

OBIETTIVI

- Garantire programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per tutto il personale.

RISULTATI

- È preparato un piano annuale di formazione, per la formazione specifica sulla SA 8000 vedi addendum allegato

4) Monitoraggio delle prestazioni ed efficacia del sistema SA 8000

OBIETTIVI

Garantire efficaci sistemi di monitoraggio delle prestazioni del sistema mediante:

- 1) Coinvolgimento annuale di tutto il personale
- 2) Verifica stato segnalazioni, reclami e suggerimenti e stato applicazione azioni di rimedio
- 3) Verifica efficacia delle azioni
- 4) Conduzione di almeno 1 audit interno annuale
- 5) Periodico monitoraggio degli indicatori
- 6) Stato di verifica e valutazione dei fornitori

7) Riesame annuale e azioni di miglioramento, efficacia delle azioni provenienti da precedenti riesami

RISULTATI

- Tutto il personale è stato informato e sollecitato a manifestare la propria opinione
- È stato approntato un sistema anonimo per la segnalazione di inconvenienti, reclami e/o suggerimenti
- Le azioni di miglioramento sono in apposito modulo e ne viene monitorata attuazione ed efficacia
- Sono stati implementati e redatti i moduli PVI (Piano di audit) e RVI (Rapporto di audit)
- Gli indicatori sono stati individuati e sono monitorati
- È stato messo a punto un sistema di verifica dei fornitori per inserirli nell'albo dei fornitori qualificati, la permanenza è soggetta a verifica annuale
- È stato preparato il presente "Bilancio Sociale - Riesame della Direzione", il prossimo sarà eseguito entro febbraio 2022 con la situazione al 31.12.2021

5) Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive

OBIETTIVI

Garantire che a tutte le parti interessate, in particolare ai dipendenti, sia garantito un sistema anonimo di invio di segnalazioni e i reclami.

RISULTATI

- È stato messo in atto

10. MONITORAGGIO DEI FORNITORI

OBIETTIVI

Adottare un sistema di monitoraggio dei fornitori in conformità ai requisiti dello standard SA 8000.

RISULTATI

Per quanto riguarda il monitoraggio dei fornitori, esso è stato condotto:

- attraverso la somministrazione di un questionario informativo sul rispetto dei requisiti previsti (a cui è stato allegato l'impegno scritto da firmare per il rispetto requisiti SA8000 e la Politica aziendale);
- attraverso Audit SA8000 di II^a parte su fornitori critici (cioè coloro che operano in outsourcing)
- per quanto riguarda la richiesta di sottoscrizione ed adesione al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale da parte dei fornitori, i risultati ottenuti non sono stati ottimali, ma continueremo a insistere in tal senso.

11. COMUNICAZIONE ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

OBIETTIVI

Promuovere e dare visibilità sia al percorso intrapreso dall'azienda in merito alla Responsabilità Sociale sia ai temi e alla cultura espressi all'interno dello Standard, nell'ottica di un sempre maggiore coinvolgimento delle parti interessate.

RISULTATI

- È nostra intenzione oltre che ai fornitori ed ai dipendenti comunicare ai clienti (attivi e potenziali) l'adesione allo Standard SA 8000.

12. ACCESSO ALLE PARTI INTERESSATE

OBIETTIVI

Garantire l'accesso delle parti interessate (ivi compreso l'Ente di Certificazione) ai documenti e agli spazi aziendali, per attestarne la conformità.

RISULTATI

Le parti interessate (compreso l'Ente di Certificazione) hanno accesso alla documentazione SA 8000.

13. REGISTRAZIONI

OBIETTIVI

Garantire la corretta gestione, archiviazione e rintracciabilità di tutti i documenti necessari a dare evidenza del rispetto dei requisiti previsti.

RISULTATI

Tutta la documentazione e le registrazioni sono gestite secondo la procedura PO05

OBIETTIVI

N°	Riferimento	Obiettivo
1a	Lavoro minorile	Continuare a non ricorrere all'impiego di lavoratori di età <18 anni
1b		Pretendere tale atteggiamento dai nostri fornitori
2a	Lavoro forzato	Migliorare la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro tra i dipendenti e l'azienda
2b		Aumentare e monitorare la consapevolezza dei dipendenti nelle decisioni di gestione e programmazione del lavoro da svolgere
3a	Salute e sicurezza	Non avere o diminuire incidenti sul lavoro
3b		Non avere casi di malattie professionali
3c		Rispetto del programma di esercitazioni e sorveglianza sanitaria
4a	Libertà associazione	Non avere segnalazioni/reclami/casi di discriminazione legati alla partecipazione dei dipendenti a Organizzazioni sindacali.
4b		Migliorare il livello di consapevolezza dei dipendenti in merito alla normativa e alla gestione del rapporto di lavoro
4c		Permettere sempre la presenza delle OOSS in azienda tramite incontri programmati dei rappresentanti territoriali con i dipendenti.

5a	Discriminazione	Non avere segnalazioni/reclami inerenti al presente punto
5b		Sensibilizzazione degli addetti a segnalare eventuali casi, sia all'interno dell'azienda che da parte di fornitori.
5c		Monitorare il rispetto delle pari opportunità tra dipendenti sia a livello salariale che di carichi di lavoro; pretendere sempre il rispetto delle diversità.
6a	Pratiche disciplinari	Predisposizione cassetta della posta per segnalazioni presso i cantieri e la sede
6b		Rigorosa applicazione di quanto stabilito nel MOG 231
7a	Orario di lavoro	Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinarie
7b		Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinarie
7c		Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
7d		Concordare e permettere eventuali necessità di orario flessibile da parte dei dipendenti
8a	Retribuzione	Elaborare delle buste paga nel pieno rispetto dei requisiti di legge, non ricevendo nessuna segnalazione, reclamo
8b		Miglioramento del livello di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori nella lettura delle buste paga
9	Ruolo	Garanzia della chiara definizioni di ruoli, responsabilità e autorità.
10	Formazione	Garanzia di programmi periodici di formazione e sensibilizzazione per tutto il personale.
11a	Prestazioni/efficacia sistema	Coinvolgimento annuale di tutto il personale
11b		Verifica stato segnalazioni, reclami e suggerimenti e applicazione azioni di rimedio
11c		Verifica efficacia delle azioni
11d		Conduzione di almeno 1 audit interno annuale
11e		Periodico monitoraggio degli indicatori
11f		Stato di verifica e valutazione dei fornitori
11g		Riesame annuale e azioni di miglioramento, efficacia delle azioni provenienti da precedenti riesami
12	Problematiche	Garanzia dell'implementazione di un sistema anonimo di invio di segnalazioni e i reclami
13	Monitoraggio fornitori	Adozione di un sistema di monitoraggio dei fornitori in conformità ai requisiti dello standard SA 8000.
14	Comunicazione	Promozione e visibilità del percorso intrapreso dall'azienda in merito alla Responsabilità Sociale e sempre maggiore coinvolgimento delle parti interessate.

N°	Riferimento	Obiettivo
15	Accesso	Garanzia dell'accesso da parte delle parti interessate (compreso l'Ente di Certificazione) ai documenti e agli spazi aziendali, per attestarne la conformità.
16	Registrazioni	Garanzia della corretta gestione, archiviazione e rintracciabilità di tutti i documenti necessari a dare evidenza del rispetto dei requisiti previsti.
17	Privacy	Rigoroso rispetto di quanto stabilito dal Reg. UE 679/16 per quanto riguarda i dati dei dipendenti
18	Etica	Presenza e diffusione di un "Codice Etico"

INDICATORI

N°	Indicatore	Valore al 31/12/20
1	Numero di persone sotto i 16 anni di età	0
2	Numero di persone tra i 16 e i 18 anni di età:	0
3	Gestione NC/ AC	0
4	Ore formazione SSL / N° dipendenti	380/72
5	N° infortuni sul lavoro	0
6	N° infortuni in itinere	0
7	N° situazioni pericolose (mancati incidenti)	0
8	Indice di frequenza	0
9	Indice di gravità	0
10	Numero iscritti al sindacato / numero dipendenti	0
11	Numero donne / numero di dipendenti totali	4,17%
12	Numero uomini / numero di dipendenti totali	95,83%
13	Numero casi di mobbing / numero	0
14	Numero di lettere di contestazione disciplinare	1
15	Numero di richiami verbali	0
16	Numero di ammonizioni scritte	2
17	Numero di multe comminate	0
18	Numero di sospensioni dal lavoro	0
19	Numero di licenziamenti effettuati	0
20	Numero vertenze Sindacali	0
21	Percentuale di lavoro straordinario rispetto all'orario standard	6,96%
22	Numero di superamenti del massimo di straordinari ammessi	1
23	Numero giorni di ferie residue / Numero totale dipendenti	436/72
24	Numero persone con residui ferie	61
25	Numero di richieste di trasformazioni in part-time	0
26	Numero di part-time attivi / numero totale dipendenti	2,8%
27	Numero di avanzamenti di carriera uomini / totale uomini	0
28	Numero di avanzamenti di carriera donne / totale donne	0
29	Numero di contratti a tempo indeterminato / totale dipendenti	97,22%
30	Numero di contratti a tempo determinato / totale dipendenti	2,78%
31	Numero di segnalazioni accolte/N° segnalazioni ricevute	0
32	Numero di non conformità rilevate	0
33	Numero di azioni correttive, preventive e di miglioramento	31
34	Fornitori che hanno sottoscritto l'impegno ai requisiti SA8000 / Totale fornitori al 31/12/20	89%