

BILANCIO SA 8000

dati anno 2021

Lavoro Infantile

Lavoro Forzato o Obbligato

Salute e Sicurezza

Libertà di Associazione e Diritto alla

Contrattazione Collettiva

Discriminazione

Pratiche Disciplinari

Orario di Lavoro

Retribuzione

Edilizia civile / Infrastrutture / Servizi



Sommario

PREMESSA	3
POLITICHE AZIENDALI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
IMPEGNO DELLA DIREZIONE	5
LAVORO INFANTILE	7
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	7
INDAGINE SUL CLIMA INTERNO.....	7
SALUTE E SICUREZZA	8
INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO	8
ATTIVITÀ DI PREVENZIONE	9
GESTIONE EMERGENZA COVID-19	9
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	9
RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI	9
DISCRIMINAZIONE	9
DISTRIBUZIONE DEI LAVORATORI	10
PRATICHE DISCIPLINARI	11
RECLAMI.....	11
ORARIO DI LAVORO	11
RETRIBUZIONE	12
CALCOLO DEL LIVING WAGE.....	12
SISTEMA DI GESTIONE	12
SOCIAL PERFORMANCE TEAM - SPT.....	12
VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	13
GESTIONE FORNITORI	13
AUDIT INTERNI E DI SECONDA PARTE.....	14
COMUNICAZIONI RILEVANTI DALLE PARTI INTERESSATE.....	14
MIGLIORAMENTO CONTINUO.....	14

Premessa

Il presente documento intende rispondere al bisogno di informazione e trasparenza, espresso dagli stakeholder, relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000; a tal fine con esso La Società Immobiliare Mattioda Costruzioni Srl – "SIMCO Srl" si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali, ove tali aspetti siano applicabili.

Politiche aziendali per la responsabilità sociale

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000; con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000.

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale, con particolare riferimento ai lavoratori dell'azienda; il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita

aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

Citiamo inoltre due altre categorie di parti interessate che l'organizzazione ritiene strategiche nella applicazione dello standard SA8000:

- I clienti: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- I fornitori: tutti i principali fornitori e subappaltatori devono impegnarsi a rispettare i requisiti di responsabilità sociale volontari e mandatori; l'azienda si impegna a supportare attivamente la propria catena di fornitura nel rispetto di tali requisiti.
- Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 (RLSA) affinché mediasse fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

- Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000
 - Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale non sono impiegati lavoratori minori
 - Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
 - Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali.
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
 - Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

- Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è monitorato e non eccede quanto previsto dal CCNL.
- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. È sottoscritto infatti non solo dai legali rappresentanti dell'azienda, ma anche dal rappresentante SA8000 dei lavoratori.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni. Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto.

Nell'ambito dei requisiti della SA8000 sono stati predisposti in particolare due documenti di politica, attualmente vigenti ed adeguati alle esigenze aziendali:

- La politica per la responsabilità sociale
- La politica delle assunzioni

Impegno della direzione

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, SIMCO Srl intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti socialmente responsabili, gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate. Per perseguire tale obiettivo l'impegno è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

Obiettivo primario è l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del dipendente e del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo compatibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi ed al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale deve essere tenuta in considerazione.

La Direzione intende quindi perseguire oggi più che mai una moderna gestione della Responsabilità Sociale puntando ad una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- la piena soddisfazione professionale dei dipendenti e delle parti interessate;
- l'eccellenza in termini di efficienza delle prestazioni, affidabilità, servizio ed immagine;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali;
- la conformità di tutte le normative applicabili in materia di diritti dei lavoratori;
- il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne;
- la riduzione e, se possibile, l'eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte;
- l'assoluta parità tra i sessi;
- il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali;
- la ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana per realizzare la Politica.

SIMCO Srl promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività:

- addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Responsabilità Sociale;
- diffusione dell'informazione a tutti i livelli aziendali;
- mantenimento e miglioramento di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla SA8000 in funzione dell'evoluzione del mercato, del quadro legislativo e dei processi interni;
- coinvolgimento dei fornitori in politiche di salvaguardia dei diritti umani e monitoraggio continuo delle situazioni critiche;
- definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti, rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi;
- mantenimento di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale;
- valutazione e mitigazione dei rischi per tutti gli aspetti e requisiti etici;
- diffusione della mentalità del miglioramento continuo.

Lavoro infantile

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Il lavoro infantile è attualmente completamente assente dalla realtà della SIMCO Srl e anche quello minorile non è mai utilizzato.

Quanto detto precedentemente è evidenziato dai dati relativi alla suddivisione dei lavoratori per fasce di età; si riporta nella tabella seguente la composizione dell'organico aziendale della SIMCO Srl.

Classe di età	Donne	Uomini	Totale
<18 anni	0	0	0
18<x<30	1	3	4
31<x<50	1	11	12
>51	0	7	7

Lavoro forzato e obbligato

Tutte le risorse che SIMCO Srl impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Ogni prestazione viene effettuata su base volontaria.

Per assicurare la piena volontarietà l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro tramite diffusione del codice disciplinare.

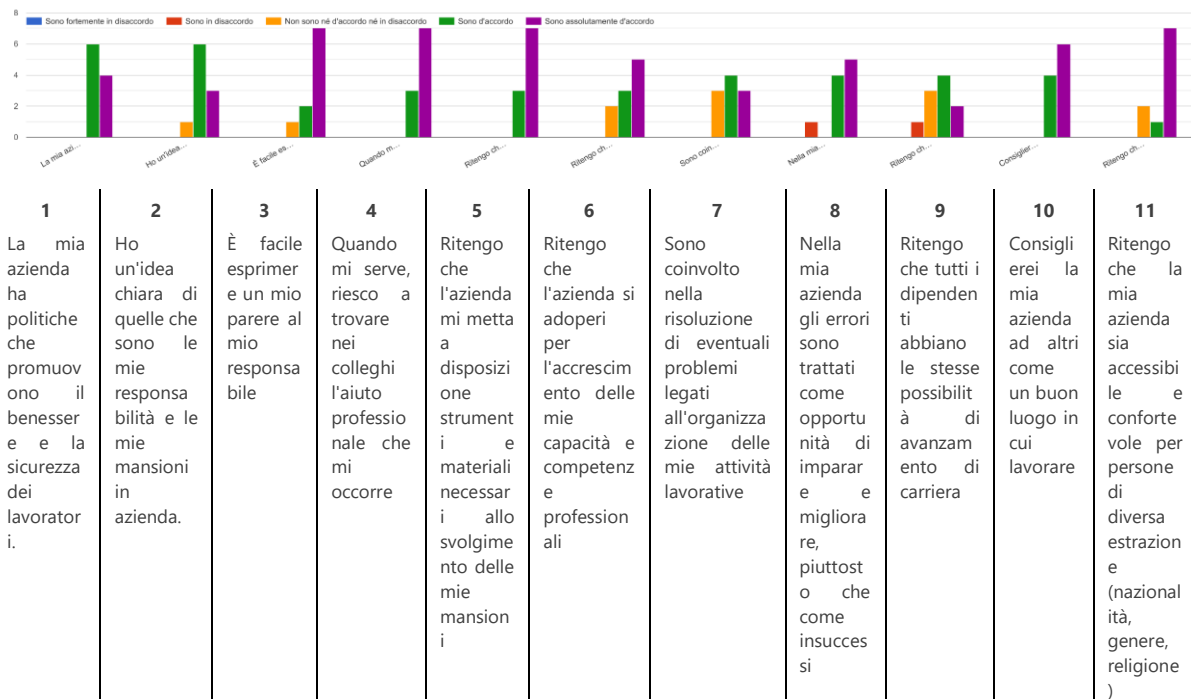
Nel caso in cui si rilevasse la presenza di situazioni di lavoro forzato presso un subappaltatore, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti, collaborando comunque con il fornitore per il rimedio della situazione esistente.

Indagine sul clima interno

L'azienda ha effettuato una indagine sul clima interno a luglio 2021, proponendo a tutti i dipendenti alcune domande a cui rispondere in forma anonima. L'obiettivo è stato quello di raccogliere pareri anonimi sullo stato di attuazione dei requisiti di responsabilità sociale.

L'esito è stato positivo, non sono emerse situazioni critiche; si riportano di seguito i risultati di tale indagine.

Indica quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni.



Ad oggi inoltre è possibile affermare che non esiste il fenomeno dell'assenteismo in azienda, essendosi solo presentate assenze per motivi di malattia, pari nel 2021 al 4,36% delle ore lavorabili, in aumento rispetto al 2,78% del 2020 a causa di assenza da COVID-19 avvenute soprattutto nel primo semestre 2021.

Salute e sicurezza

La sicurezza ricopre un ruolo di primo piano nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, e si sostanzia nella piena e corretta applicazione del D.Lgs. 81/2008 e di tutta la normativa prevenzionistica applicabile alle attività aziendali.

In particolare, ed in un'ottica di miglioramento continuo, grande attenzione viene posta alle attività formative, costantemente e periodicamente ripetute al fine di sensibilizzare in misura sempre crescente gli operatori alle tematiche della sicurezza sul lavoro.

È stato nominato un Comitato per la Salute e Sicurezza che si occupa di monitorare e rilevare gli aspetti inerenti la sicurezza sul lavoro.

Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie a una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, gli infortuni sono sempre stato limitati in numero e gravità.

Dal 2013 non si rilevano infortuni o richieste di malattia professionale.

Attività di prevenzione

In un approccio di prevenzione, ed in un'ottica di miglioramento continuo, grande attenzione viene sempre posta alle attività formative, costantemente e periodicamente ripetute al fine di sensibilizzare in misura sempre crescente gli operatori alle tematiche della sicurezza sul lavoro. È stato nominato un Comitato per la Salute e Sicurezza che si occupa di monitorare e rilevare gli aspetti inerenti la sicurezza sul lavoro.

Gestione emergenza COVID-19

Per la tutela dei lavoratori circa l'emergenza COVID.19 è stato attuato il protocollo di sicurezza aziendale, è stata attivata la turnazione del personale e lo smart working per il personale dell'ufficio, ove possibile. Sono stati consegnati i DPI al personale, è stato nominato un Comitato Covid composto dal datore di lavoro, il RLS, il Medico Competente e il RSPP che vigila sulle attività e sull'attuazione delle misure prescritte nel protocollo.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

SIMCO Srl rispetta il diritto di tutto il personale alla contrattazione collettiva e quindi all'adesione ai sindacati.

Durante le riunioni di formazione ai lavoratori viene ribadito come i lavoratori possano sentirsi assolutamente liberi di aderire a organizzazioni di loro scelta. Nessuna discriminazione è tollerata relativamente alla scelta di aderire ai sindacati da parte dei lavoratori, benché ad oggi nessun lavoratore risulta iscritto a sindacati.

Rappresentanza dei lavoratori

La rappresentanza dei lavoratori sulle tematiche di responsabilità sociale è garantita dalla presenza di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e da un Rappresentante dei Lavoratori per la Social Accountability (RLSA). Queste figure fanno parte del Comitato per la Salute e Sicurezza aziendale nonché del Social Performance Team (SPT).

Discriminazione

SIMCO Srl garantisce pari opportunità a tutte le persone che lavorano in azienda e non ammette alcuna forma di discriminazione. In particolare:

- tutto il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCNL di riferimento

- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute, sicurezza, qualità e responsabilità sociale;
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;
- l'integrità dei lavoratori è sempre salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

SIMCO Srl garantisce, inoltre, la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere eventuali fonti di disagio o problematiche legate all'ambiente lavorativo. Tale garanzia è data anche dalla partecipazione del RLSA all'SPT e dalla diffusione interna delle diverse modalità per comunicare (es. attraverso la cassetta segnalazioni o tramite i riferimenti dell'Organismo di Certificazione incaricato).

Distribuzione dei lavoratori

Il personale presente in azienda è in prevalenza maschile, ma non si rilevano per il personale femminile casi di discriminazione relativi ad accesso alla formazione a premi aziendali o livelli. È rimasta stabile nel 2021 la quota di personale femminile.

La tabella che segue specifica in dettaglio la distribuzione per genere, livello e nazionalità dei lavoratori dell'azienda.

Livello CCNL	Donne		Uomini		Italiani		Altre nazionalità	
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai
Apprendista	1		2		3			
Livello 1				2		1		1
Livello 2				1		1		
Livello 3	1			4	1	3		1
Livello 4			1	2	1	2		
Livello 5			3	1	3	1		
Livello 6			3		3			
Livello 7								
Quadri								

I livelli contrattuali vengono assegnati in relazione alle competenze ed al ruolo ricoperto, indistintamente dal genere e dalla provenienza, ed in riferimento al CCNL.

Pratiche disciplinari

È stato predisposto un Codice Disciplinare, diffuso a tutto il personale, che descrive, tra le altre, i provvedimenti disciplinari previsti dal contratto collettivo. Tale Codice è estratto dal Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

Nel 2021 non risultano registrati e gestiti provvedimenti disciplinari

	Richiami scritti	Multe	Sospensioni	Licenziamenti per giusta causa
2020	0	0	0	0
2021	0	0	0	0

Reclami

È stato predisposto nell'ambito del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, un sistema di raccolta di reclami, anche in forma anonima, da parte dei lavoratori o altre parti interessate. Nel corso del 2021 non risultano pervenuti reclami.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è fissato come segue:

- Personale di cantiere: lunedì – venerdì 7.30-12 / 13-16.30
- Personale uffici: lunedì – venerdì 8-12 / 14-18

la durata dell'attività lavorativa è dunque fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norma dei contratti collettivi nazionali del settore. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze non ordinarie e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Nel 2021 le ore di lavoro straordinario hanno rappresentato il 4,2% delle ore totali lavorate, nel rispetto degli obiettivi aziendali (nel 2020 pari a 4,8%).

Eccedono invece attualmente gli obiettivi aziendali le ferie residue rispetto alle ferie maturate, pari nel 2021 a 44,45% rispetto al 2020 con il 38,20%, pur rimanendo sempre

Retribuzione

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal contratto nazionale e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali. Dalle analisi effettuate non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono sempre contratti a tempo indeterminato e determinato. Si conferma l'assenza di contratti atipici.

Calcolo del living wage

Per quanto riguarda il living wage i dati sono i seguenti (fonte: WageIndicator dati 2019 <https://wageindicator.org/salary/living-wage/italy-living-wage-series-september-2019>)

- Typical family (two parents + 1.4 children, 1.5 working): 1120-1510 EUR
- Standard family (two parents + 2 children, 1.8 working): 990-1340 EUR
- Two parents and two children, 2 working: 890-1210 EUR
- Two parents and two children, 1.5 working: 1190-1610 EUR
- Two parents and two children, 1 working: 1780-2420 EUR
- Two parents and three children, 1.5 working: 1310-1780 EUR
- Two parents and four children, 1.5 working: 1440-1950 EUR
- Single-adult without children, 1 working: 685-955 EUR

Ad oggi, come da interviste e colloqui con il RLSA e i lavoratori, non risultano situazioni personali e familiari tali da non permettere una vita dignitosa e non sono pervenute segnalazioni o reclami su tale aspetto.

Sistema di gestione

Social Performance Team - SPT

Il Social Performance Team (SPT) è istituito conformemente a quanto previsto dalla norma per assicurare il monitoraggio ed il rispetto degli aspetti etici. In particolare l'SPT è stato composto da risorse che attivamente apportano il loro contributo in particolare:

- RSPP e Rappresentante della direzione
- RLSA

Valutazione dei rischi per la responsabilità sociale

Il SPT ha definito ed attuato una modalità di identificazione e valutazione dei rischi associati alle politiche e prassi operative in essere, su tutti i temi della responsabilità sociale. Obiettivo della valutazione è stabilire le priorità di intervento per i rischi associati alle attività aziendali.

La valutazione dei rischi è aggiornata dal SPT almeno una volta all'anno; per il 2022 l'esito della valutazione riporta maggiori rischi per quanto riguarda la gestione delle attività in subappalto e la gestione degli aspetti legati alla pandemia COVID-19.

Gestione fornitori

La SIMCO Srl si è attivata per intraprendere un approccio gestionale socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholders e al controllo della filiera.

In particolare si confermano i seguenti criteri di valutazione:

- l'adesione allo standard SA8000 di SIMCO Srl;
- il rispetto di tutti i requisiti della norma (discriminante per la scelta di un nuovo fornitore);
- l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per tutti gli altri fornitori di prodotti e quelli di servizio come fattore determinante al proseguimento del rapporto;
- l'impegno a partecipare alle attività di monitoraggio aziendale.

Nel caso in cui i fornitori più rilevanti si trovassero in una condizione critica relativamente alla SA8000, SIMCO Srl si impegnerà a collaborare con il fornitore, mettendo a disposizione il proprio know – how, in modo da poter attuare delle azioni correttive efficaci.

SIMCO Srl sollecita inoltre i propri fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito;
- controllare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera.

È stato attivato il processo di monitoraggio sui fornitori con l'invio di un questionario informativo e lettera di impegno da compilare, nella quale sono riportati i requisiti minimi a cui i fornitori devono essere conformi in quanto il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione gradualmente necessaria per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa. Si è proceduto inoltre nel corso del 2021 all'attuazione di audit di seconda parte presso subappaltatori, con particolare riferimento alle attività di core business affidate a terzi; dagli audit svolti non sono emerse situazioni critiche da un punto di vista della responsabilità sociale.

Audit interni e di seconda parte

È predisposto annualmente un Programma di audit interni sul Sistema di Gestione aziendale comprensivo anche di audit di seconda parte su subappaltatori selezionati sulla base del rischio in relazione ai requisiti di responsabilità sociale.

Comunicazioni rilevanti dalle parti interessate

Al momento non sono state registrate comunicazioni rilevanti provenienti dalle parti interessate sia interne che esterne; annualmente è predisposto un Piano della Comunicazione con la finalità di comunicare alle parti interessate esterne ed interne lo stato di applicazione dei requisiti di responsabilità sociale in azienda.

Miglioramento continuo

Gli obiettivi stabili nell'ambito della responsabilità sociale nel 2021 sono stati tutti raggiunti, ovvero:

- 1) Si è ottenuta la certificazione SA8000 a marzo 2021;
- 2) Sono state inserite in busta le informazioni su ferie e ROL godute e residue per gli operai, ad aprile 2021;
- 3) È stata effettuata l'indagine sul clima interno, a luglio 2021
- 4) È stato predisposto un regolamento per la gestione del sistema di videosorveglianza presso il magazzino, in uso per esclusivi motivi di sicurezza come comunicato all'Ispettorato del Lavoro, a marzo 2021.

Per il 2022 sono stati stabiliti i seguenti obiettivi:

- 1) Installazione nuovo software gestione per contabilità e gestione personale (responsabilità UPE entro giugno 2022).
- 2) Migliorare l'analisi e valutazione del clima interno (responsabilità SPT entro luglio 2022).
- 3) Effettuare passaggio di consegne al nuovo Responsabile dei sistemi di gestione e SSL (responsabilità RSPP entro dicembre 2022).

Per quanto riguarda gli indicatori di prestazioni, per il 2022 si intende:

- 1) Mantenere a zero gli infortuni e le richieste di malattia professionale.
- 2) Mantenere sotto il 10% le ore di straordinario rispetto alle ore totali lavorate.
- 3) Adottare e attuare un piano di rientro per ridurre del 50% la percentuale di ferie residue rispetto alle ferie maturate.
- 4) Mantenere una percentuale superiore al 90% per quanto riguarda l'attuazione del Programma di audit interni e di seconda parte.