

BILANCIO SOCIALE ANNO 2023

Legale Rappresentante	Marco Sangalli
Rappresentante della Direzione per i Sistemi di Gestione Integrati, Sostenibilità e SA 8000	Raffaella Donghi
Specialista Sistemi di Gestione Integrati e Sostenibilità	Ing. Alice Scuri
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione	Ing. Nicola Pasta
Addetto Servizio Prevenzione e Protezione	Geom. Luca Fiori
Human Resources	Emanuele Mangili
Rappresentante dei Lavoratori	Massimo Pesenti

Mapello, 29 marzo 2024

INDICE

1. Premessa.....	3
2. Introduzione	3
3. Descrizione dell'Organizzazione	4
3.1 Cenni storici sulla Società	4
3.2 Descrizione delle attività svolte	4
3.3 Dati istituzionali e collocazione logistica	4
3.4 Struttura Organizzativa e Responsabilità.....	5
3.5 Politica Aziendale.....	6
4. I requisiti della norma SA 8000 ed i risultati conseguiti	7
4.1 Lavoro infantile.....	7
4.2 Lavoro forzato o obbligato	7
4.3 Salute e sicurezza.....	8
4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	9
4.5 Discriminazione.....	9
4.6 Pratiche disciplinari	10
4.7 Orario di lavoro.....	11
4.8 Retribuzione.....	11
5. Sistema di Gestione.....	12
5.1 Politiche, Procedure e RegISTRAZIONI	12
5.2 Social Performance Team	12
5.3 Identificazione e Valutazione dei Rischi	13
5.4 Monitoraggio	13
5.5 Coinvolgimento interno e comunicazione	14
5.6 Gestione e risoluzione dei reclami	14
5.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate.....	15
5.8 Azioni correttive e preventive.....	15
5.9 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)	15
5.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori	16

1. Premessa

L'Impresa **SANGALLI S.p.A.** si è dotata di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000:2014, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria Responsabilità Sociale.

In data 20/09/2018 ha ottenuto la certificazione, rinnovata in data 29/10/2021 da parte dell'Organismo di Certificazione CISE, accreditato da SAAS - Social Accountability Accreditation Services e fondatore del Network Lavoro Etico.

L'Azienda lavora nell'ottica di un continuo miglioramento e di sempre maggiore sensibilizzazione nei confronti dei propri dipendenti e delle Parti Interessate affinché siano rispettati tutti i requisiti di Responsabilità Sociale previsti dallo standard SA 8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività ed alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla direzione aziendale, ovvero:

- **I Dipendenti** della **SANGALLI S.p.A.**: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile con informazione sensibilizzazione effettuati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA 8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale; ai nuovi assunti è previsto di fornire le informazioni ed i documenti utili per orientarsi sin dalle fasi iniziali della loro collaborazione, la comprensione dell'importanza dell'adozione di un Sistema di Responsabilità Sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale chiaro e comprensibile.
- **I Fornitori**: viene richiesto loro il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA 8000, l'accesso a verifiche e controlli da parte di personale della **SANGALLI S.p.A.**, diligenza nell'impostare il miglioramento in caso di problemi rilevati; l'impegno loro richiesto comprende l'estensione degli stessi concetti anche alla catena dei loro fornitori.
- **I Clienti**: l'attenzione che la **SANGALLI S.p.A.** riserva ai suoi Clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo.
- **Il territorio e la collettività**: l'Azienda mostra particolare cura ed attenzione al territorio nel quale esercita le proprie attività, attraverso la sensibilizzazione sui principi della Responsabilità Sociale.
- **Le Istituzioni**: l'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le Istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.
- **Sindacati**: l'atteggiamento aziendale nei confronti dei Sindacati con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione; in particolare, l'azienda comunica sistematicamente con le Organizzazioni maggiormente rappresentative sul territorio.
- **Le Associazioni e ONG**: è intenzione dell'Azienda instaurare rapporti di collaborazione con ONG ed associazioni di volontariato che operano nel campo della tutela dei diritti delle persone.
- **L'Organismo di Certificazione**: per l'ottenimento della certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale la **SANGALLI S.p.A.** ha scelto il **CISE**, Organismo di Certificazione specializzato nella norma SA 8000 e membro del Network Lavoro Etico.

2. Introduzione

Il Bilancio Sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le Parti Interessate le prestazioni dell'Azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA 8000.

I principi che guidano la redazione del Bilancio Sociale sono i seguenti:

- **periodicità**: il Bilancio Sociale è stato strutturato in modo tale da poter essere aggiornato e pubblicato nel primo trimestre di ogni anno, con riferimento al precedente anno concluso;
- **rilevanza e significatività**: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA 8000;
- **comprensibilità, completezza ed accuratezza**: le informazioni e i dati che il Bilancio Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma SA 8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le Parti Interessate;
- **comparabilità**: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio Sociale vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di settore;

- **fedele rappresentazione:** il Bilancio Sociale è approvato al Legale Rappresentante, il quale si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio Sociale si struttura in quattro parti:

- la prima parte illustra le principali attività aziendali, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dal Legale Rappresentante, la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA 8000;
- la seconda parte descrive, per ciascun requisito della norma SA 8000, le azioni e le attività poste in essere dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità;
- la terza parte descrive il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale implementato;
- infine, viene presentato il Piano di Miglioramento con il dettaglio degli obiettivi futuri che si intendono perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema.

Il Bilancio Sociale si rivolge a tutti gli stakeholder della **SANGALLI S.p.A.** (Soci, Clienti, Fornitori, Istituzioni, Sindacati, Associazioni di Categoria, Organismo di Certificazione, ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione sul suo sito Internet.

3. Descrizione dell'Organizzazione

3.1 Cenni storici sulla Società

La **SANGALLI S.p.A.** è un'Impresa che opera nel settore delle costruzioni stradali ed infrastrutturali dal 1979.

I suoi primordi iniziano con una conduzione del tutto familiare ma, con il passare del tempo, grazie alle capacità imprenditoriali che il Sig. Marco Sangalli, attuale Legale Rappresentante, riesce a sviluppare giorno dopo giorno, la **SANGALLI S.p.A.** si trasforma in un'Azienda che, nel mondo edile bergamasco, viene classificata tra le più affidabili.

L'Azienda ha sempre operato in fasi di continua evoluzione acquisendo negli anni livelli di capacità organizzativa e tecnologica molto soddisfacente, soprattutto negli ultimi dieci anni durante i quali si sono registrati significativi progressi sia per la crescita professionale che per il profilo economico. Dal 1993 la **SANGALLI S.p.A.** ha iniziato una serie di significativi investimenti mirati al raggiungimento di obiettivi ben precisi, iniziative che sono proseguite senza sosta nel tempo.

Le attività svolte sono supportate da un'organizzazione tecnica e gestionale predisposta alla fornitura di un servizio completo di realizzazione e di consulenza al Cliente per le opere di seguito elencate.

Il numero dei dipendenti che operano nell'Impresa è variato nel tempo: attualmente nell'Impresa lavorano oltre 100 dipendenti.

3.2 Descrizione delle attività svolte

La **SANGALLI S.p.A.** opera nell'ambito delle costruzioni edili, stradali ed infrastrutturali, ad uso pubblico e privato. In particolare l'Azienda svolge le seguenti attività:

- progettazione, produzione e commercializzazione di conglomerati bituminosi;
- progettazione, produzione e commercializzazione delle emulsioni bituminose;
- progettazione, produzione e commercializzazione dei calcestruzzi preconfezionati;
- riciclaggio e commercializzazione dei rifiuti di demolizione;
- realizzazione e manutenzione di pavimentazioni stradali, aeroportuali e ferroviarie;
- realizzazione di acquedotti, fognature ed impianti di irrigazione;
- opere di scavo e movimento terra;
- opere di urbanizzazione in generale.

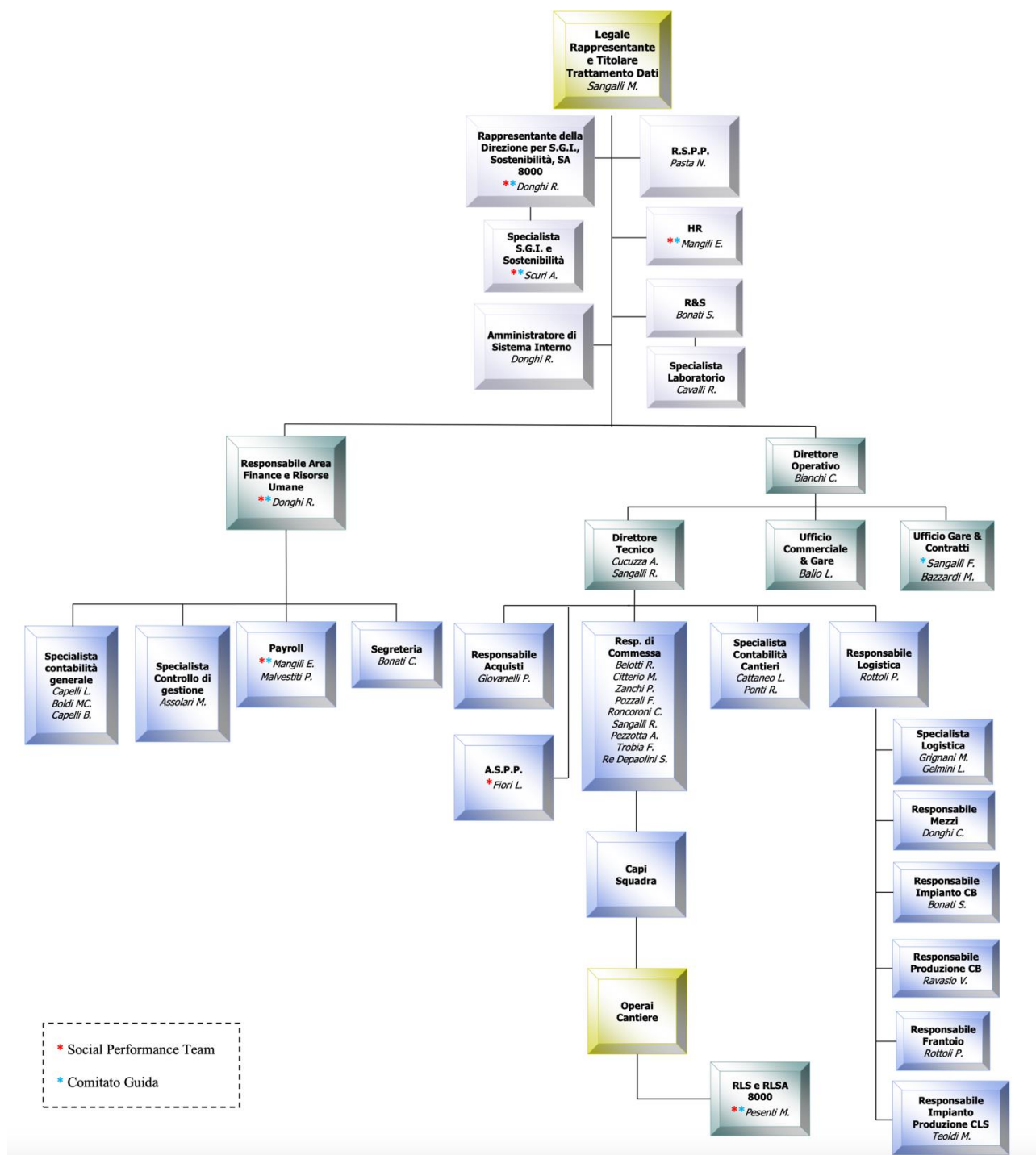
3.3 Dati istituzionali e collocazione logistica

Capitale sociale:	2.000.000,00 di Euro
Codice Fiscale - Partita IVA	00811590165
Registro Imprese presso il Tribunale:	di Bergamo n. 00811590165
C.C.I.A.A.	di Bergamo n. 173500
Matricola INPS	120815284300
Posizione INAIL	33077222/48 del 10/02/1979 - continuativa
Cassa Edile	di Bergamo n. 013978
Sede:	MAPELLO (BG) - Via San Cassiano 8
Magazzino/Deposito:	MAPELLO (BG) - Via San Cassiano 8

Tel, Fax e E-mail	035/4945900 - 035/4945629 - info@sangallispa.it
Certificato di Responsabilità Sociale	CISE n. 713 del 20/09/2018
Certificato di Sistema di Gestione Qualità:	APAVE n. SC 09-2035 del 16/09/2021 (EA 15-16-28)
Certificato di Sistema di Gestione Ambientale:	QSCert n. E-6387/21 del 15/09/2021 (EA 15-16-28)
Certificato di Sistema di Gestione Sicurezza:	QSCert n. O-6387/21 del 15/09/2021 (EA 15-16-28)
Certificato FPC Conglomerati Bituminosi:	APAVE n. 0398/CPR/MB/12.002 del 18/10/2023
Certificato FPC Calcestruzzo Preconfezionato:	APAVE n. 0398/CLS/12.012 del 07/11/2023
Certificato di Sistema di Gestione Sicur.Strad.:	APAVE n. SCRTS 18-10 del 22/07/2021 (IAF 28,15,16,24)
Attestazione S.O.A.:	CQOP SOA n. 45937/10/00 del 25/11/2016
	<ul style="list-style-type: none">• OG1 Classifica IV 2.582.000 Euro• OG3 Classifica VIII 20.658.000 Euro• OG6 Classifica VI 10.329,000 Euro• OS1 Classifica I 258.000,00 Euro• OS10 Classifica I 258.000,00 Euro• OS24 Classifica I 258.000,00 Euro

3.4 Struttura Organizzativa e Responsabilità

L'Organigramma della Società fornisce una visione sintetica delle Funzioni aziendali fra loro correlate e complementari ed è riportato nel seguito della presente sezione: per una certa ed inequivocabile assunzione dei diversi ruoli e responsabilità è inoltre stato predisposto un organigramma nominativo diffuso a tutta la struttura operativa aziendale.



3.5 Politica Aziendale

Il Legale Rappresentante dell’Impresa **SANGALLI S.p.A.**, in persona del p.i. Marco Sangalli, assumendosi l’impegno e la determinazione di operare in funzione di un costante e sostenibile miglioramento del rapporto con la Clientela e gli altri stakeholder, ha deciso di adottare un Sistema di Gestione Integrato, conforme alle norme **UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 39001:2016, UNI ISO 45001:2018, SA 8000:2014, UNI PdR 125:2022, UNI EN 13108-1:2016, UNI EN 13108-7:2016, UNI EN 13043:2004, UNI EN 13242:2008, UNI EN 13285:2010, UNI EN 13808:2013** e **Linee Guida sul calcestruzzo strutturale predisposte dal Servizio Tecnico Centrale**, allo scopo di regolamentare tutte le attività organizzative ed operative dell’intero sistema di gestione aziendale in modo sistematico, pianificato e documentato.

Il Legale Rappresentante ha definito la Politica Aziendale attraverso un apposito documento integrato ed assicura che tale politica sia resa e compresa da tutte le parti interessate.

La Politica Aziendale definita viene riesaminata ogni anno, in occasione delle attività di Riesame del Sistema di Gestione Integrato, al fine di verificarne l'adeguatezza, ed eventualmente revisionata per allinearla ai nuovi indirizzi aziendali.

4. I requisiti della norma SA 8000 ed i risultati conseguiti

Nel seguito si descrivono i risultati conseguiti dalla **SANGALLI S.p.A.** nel corso dell'anno 2023 per ciò che riguarda l'applicazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, in relazione alla norma SA 8000.

4.1 Lavoro infantile

Situazione

L'Impresa si è impegnata a rispettare e divulgare alle Parti Interessate, sia interne che esterne, il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile ed a promuovere tutte le azioni finalizzate allo sviluppo della cultura di tutela dei giovani sul lavoro.

In particolare, si è impegnata a:

- assumere solo persone che abbiano compiuto i 18 anni d'età;
- rispettare i contratti collettivi del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda;
- rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;
- attivare forme di collaborazione con gli istituti scolastici ed universitari, per favorire percorsi formativi (stage in azienda) finalizzati a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;
- promuovere forme di collaborazione con Organismi Non Governativi (ONG) per il sostegno delle politiche a tutela dei minori.

È stata predisposta una Procedura per le azioni di rimedio da applicare nei casi in cui sia trovato un bambino in situazioni lavorative (Procedura P.25 Responsabilità Sociale).

Indicatori

INDICATORE	OBIETTIVO 2023	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024
N° di lavoratori minori assunti	0	0	0
N° di apprendisti assunti	1	0	1
N° di stagisti	1	1	20*
N° di documenti falsi o contraffatti	0	0	0
N° di assenze di documenti di identità	0	0	0

* PCTO con ITS Quarenghi

4.2 Lavoro forzato o obbligato

Situazione

L'Impresa non utilizza il lavoro forzato come fonte di reddito e manodopera ma sopprime l'uso del lavoro forzato o obbligatorio, sotto qualsiasi forma.

A tal fine l'Impresa si è impegnata a:

- rispettare lo statuto dei lavoratori;
- richiedere al lavoratore copie del documento d'identità, che vengono archiviate presso l'Ufficio del Personale, e non gli originali;
- astenersi dal richiedere al personale, al momento dell'inizio del rapporto lavorativo di lasciare "depositi" in denaro che potrebbero rappresentare una limitazione della libertà del lavoratore stesso;

- non trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'Impresa;
- garantire che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori;
- garantire che il personale abbia il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, e che sia libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone regolare preavviso al datore di lavoro, secondo quanto definito dal contratto di lavoro;
- specificare il ruolo e le mansioni specifiche di personale di sicurezza eventualmente impiegato nell'azienda, nel relativo contratto di lavoro;
- dare evidenza della volontarietà dell'impiego, attraverso la presenza del contratto individuale firmato;
- organizzare incontri con l'Ufficio del Personale, per mettere a conoscenza i lavoratori sulle regole riguardanti il preavviso di licenziamento necessario per ricevere l'ultima retribuzione e le modalità di recesso dei rapporti di lavoro;
- monitorare che nessuna azienda che fornisca manodopera all'Impresa ricorra o dia sostegno alla tratta di esseri umani.

Indicatori

INDICATORE	OBIETTIVO 2023	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024
N° di segnalazioni di richieste di straordinario forzato	0	0	0
N° di segnalazioni di restrizione di libertà di movimento	0	0	0
N° di modifiche delle condizioni di lavoro dopo l'assunzione	0	0	0
N° di segnalazioni di pressioni a mantenere il lavoro	0	0	0
N° di dimissioni volontarie (esclusi pensionamenti)	5	14	8
N° di pensionamenti	2	2	2
Rapporto tra richieste di anticipazione e TFR erogate	1	1	
N° di prestiti ai dipendenti	0	0	0
Cessione del quinto dello stipendio	n.c.	8	n.c.

4.3 Salute e sicurezza

Situazione

L'Impresa ha garantito un ambiente di lavoro sicuro e salubre ed ha adottato misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro.

Inoltre ha ridotto o eliminato, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

Oltre a rispettare tutta la vigente normativa in materia di sicurezza e salute del lavoro, primo tra tutti il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., il Legale Rappresentante ha implementato un Sistema di Gestione per la Sicurezza e la Salute del Lavoro, conforme alla norma UNI ISO 45001:2018, che soddisfa tutti i requisiti previsti dalla norma SA 8000:2014.

Il Legale Rappresentante, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, l'Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza hanno costituito il Comitato per la salute e sicurezza che ha monitorato, secondo quanto procedurato, il mantenimento ed il miglioramento delle misure prevenzionistiche e protezionistiche dai rischi.

Indicatori

OBIETTIVO 2023	l'obiettivo dell'Azienda per il 2023 consisteva nel garantire il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche normative in materia ma anche nel perseguire un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.
----------------	---

INDICATORE	CONSUNTIVO 2023
N° di ore di formazione totali	1430
N° di richiami ai lavoratori in tema di sicurezza	6
N° di contestazione di violazioni da parte degli Enti	ATS = 0 IDL = 0 PL = 6
Importo delle sanzioni erogate per contestazioni segnaletica da parte di PL/PS	3.290,8
N° di malattie professionali denunciate	0
N° di infortuni accaduti	2
Indice di Frequenza infortunistco IF (n.infx1mio/ore lav)	11,12
Indice di Gravità IG infortunistco (gg.infx1000/ore lav)	0,13

OBIETTIVO 2024	Rispetto di quanto richiesto dalle specifiche normative in materia e miglioramento continuo delle condizioni lavorative.
----------------	--

4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Situazione

Tutto il personale ha avuto il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'Impresa.

L'Impresa ha rispettato questo diritto ed ha informato efficacemente il personale, all'atto dell'assunzione, del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'Impresa.

L'Impresa non ha interferito, in alcun modo, nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva ed ha permesso ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.

L'Impresa ha garantito che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e garantisce che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

Indicatori

OBIETTIVO 2023	l'obiettivo dell'Azienda per il 2023 riguardava il mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, aderire ai sindacati di propria scelta.
----------------	---

Nel corso del 2023 è stata mantenuta la politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, tutti i collaboratori sono stati liberi di aderire ai sindacati di propria scelta.

Nel corso dell'esercizio, hanno avuto accesso ai locali aziendali n. 2 organizzazioni sindacali per promuovere le loro attività.

OBIETTIVO 2024	Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.
----------------	--

4.5 Discriminazione

Situazione

L'Impresa non è ricorso e non ha dato sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Inoltre l'Impresa non ha interferito con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Al fine di rispettare quanto sopra definito l'Impresa si è attenuta a quanto previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana e dallo Statuto dei Lavoratori, garantendo:

- che dalla composizione della busta paga non emergano discrepanze per persone che svolgono mansioni analoghe;
- che nel momento dell'assunzione del personale, che segue le modalità previste dal SGI (basate sull'evidenza di esperienze lavorative effettuate, titoli di studio, qualifiche, ecc.), non venga applicato alcun criterio discriminatorio;
- che non venga effettuata discriminazione, né in riferimento alla retribuzione, né in riferimento alla promozione e formazione;
- che i documenti contabili attestano che il trattamento dei lavoratori è coerente con l'anzianità, il tipo di mansioni svolte e le competenze professionali;
- che a parità di funzioni e mansioni aziendali ai lavoratori vengono offerte le stesse opportunità formative, come testimoniato dalle registrazioni sulla formazione;
- che le lavoratrici, a parità di funzione e mansione aziendale, percepiscano un salario, indennità e benefici pari a quelli dei lavoratori,
- che nel caso di lavoratrici, venga registrato il pagamento delle indennità stabilite dalla legge per le donne in maternità;
- che nel caso in cui venga assunto del personale di religione diversa da quella cattolica, venga data agli stessi la possibilità di rispettare le festività religiose;
- che siano attuate delle procedure per porgere reclami da parte dei lavoratori in modo anonimo, attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o le Organizzazioni Sindacali.

Indicatori

OBIETTIVO 2023	Continuare a rispettare i diritti per le pari opportunità.
----------------	--

INDICATORE	CONSUNTIVO 2023
Numero di lavoratori di genere maschile	96
Numero di lavoratori di genere femminile	9
Numero di lavoratori stranieri	5
Numero di lavoratrici madri	5
Anzianità media di servizio (anni)	7
Numero di segnalazioni di violazione	0

OBIETTIVO 2024	Continuare a rispettare i diritti per le pari opportunità. Ottenere la certificazione PdR 125.
----------------	--

4.6 Pratiche disciplinari

Situazione

L'Impresa ha trattato tutto il personale con dignità e rispetto, non ha utilizzato e non ha tollerato l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.

Qualora un lavoratore abbia commesso infrazioni nei confronti di disposizioni aziendali o state applicate sanzioni disciplinari nel totale rispetto dell'art. 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori" e dell'art. 99 del CCNL 19/04/2010 per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, sono state portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione alle bacheche presenti nei diversi luoghi di lavoro.

Il Legale Rappresentante non ha adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa; il lavoratore a avuto la possibilità di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare ha potuto promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale è iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

Indicatori

INDICATORE	OBIETTIVO 2023	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024
Numero di provvedimenti in sospeso	0	0	0
Numero di contestazioni scritte	0	16	0
Numero di ammonizioni verbali	0	10	0
Numero di ammonizioni scritte	0	1	0
Numero di multe	0	2	0
Numero di sospensioni di lavoro	0	0	0
Numero di licenziamenti	0	0	0

4.7 Orario di lavoro

Situazione

L'Impresa ha rispettato quanto previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL di riferimento, in relazione al rispetto dell'orario di lavoro previsto, riposi e festività pubbliche, civili e religiose.

L'orario normale contrattuale di lavoro è stato di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere.

Il prolungamento dell'orario ordinario di lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, ha dato al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario.

Indicatori

INDICATORE	OBIETTIVO 2023	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024
Monte ore prestazioni straordinarie	4700	5865	5800
Media mensile delle ore straordinarie	390	490	480

Altri indicatori specifici sono inseriti nel documento interno "Indicatori specifici orario di lavoro 4.7_2023".

4.8 Retribuzione

Situazione

L'Impresa, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), ha garantito, in relazione alle caratteristiche della retribuzione, il rispetto dei minimi retributivi legali, e si è assicurata che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore.

A tal proposito l'Impresa ha garantito che:

- ogni lavoratore sia registrato in un libro matricola;
- il contratto di lavoro definisca, in maniera chiara e completa, la retribuzione;
- le buste paga attestino che i lavoratori sono pagati regolarmente;
- l'Ufficio Personale spieghi, ai nuovi dipendenti o quando richiesto, la composizione delle voci della busta paga;
- tutto il lavoro straordinario sia retribuito con la maggiorazione definita dal CCNL;

- non vengano applicate eventuali trattenute dal salario a scopo disciplinare in misura maggiore a quanto consentito dal CCNL; di eventuali trattenute dovranno essere specificate le motivazioni;
- i contratti di apprendistato siano limitati nel tempo, secondo quanto previsto per legge, prevedano una retribuzione minore dovuta alla mole di lavoro e che siano rispettati i limiti d'età;
- le modalità di pagamento della busta paga si concretizzino con accredito su conto corrente, in modo tale che i lavoratori non siano costretti ad incorrere in costi aggiuntivi per riceverla;

Nel caso si registri una tendenza dell'aumento dei contratti a tempo determinato o di collaborazione, ciò dovrà essere motivato dal Pay Roll che rilascerà, in sede di Riesame della Direzione, una relazione scritta a spiegazione della tendenza di cui sopra.

Indicatori

INDICATORE	OBIETTIVO 2023	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024
N° di contratti a tempo indeterminato	103	99	105
N° di contratti part-time	6	8	6
N° di contratti a tempo determinato	5	6	3
N° di contratti a progetto	1	1	1
N° di contratti di apprendistato di cui dei c. a tempo ind	3	2	3
N° di lavoratori interinali	0	0	0
N° di segnalazioni di mancato rispetto salari contrattuali	0	0	0

5. Sistema di Gestione

5.1 Politiche, Procedure e RegISTRAZIONI

L'estensione del Sistema di Gestione alla Responsabilità Sociale è avvenuta in concomitanza con l'aggiornamento dello stesso alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018.

Tutti i requisiti previsti dalla norma SA 8000, in relazione al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, sono stati integrati all'interno del sistema di gestione, documentati all'interno delle specifiche procedure di riferimento.

In particolare, per la responsabilità sociale e con specifico riferimento alla norma SA 8000, nel 2023 si fa riferimento alla Procedura P.Rso. 01 "Responsabilità Sociale".

Il Legale Rappresentante ha definito la Politica Aziendale attraverso un apposito documento integrato ed assicura che tale politica sia resa e compresa da tutte le parti interessate.

Durante l'anno 2023 si è svolto un percorso di revisione di politiche e procedure con conseguente nuova emissione a inizio dell'anno 2024 (15.01.2024). La nuova procedura per la Responsabilità Sociale dal 2024 è la P.25 – Responsabilità Sociale e Parità di Genere.

OBIETTIVO 2024	Continuare a garantire che le politiche recepiscano tutti i requisiti della SA 8000 e le procedure indichino al personale le modalità per comportarsi in modo conforme alle politiche. Impegnarsi affinché tutto il personale dimostri di conoscere e comprendere politiche e procedure. Mantenimento di registrazioni adeguate e accurate.
----------------	--

5.2 Social Performance Team

Il Social performance team è composto da:

- Rappresentante della Direzione per i SGI, Sostenibilità e SA 8000: Raffaella Donghi;
- HR: Emanuele Mangili;
- ASPP: Luca Fiori;
- Specialista SGI e Sostenibilità: Alice Scuri;

- RLS SA 8000: Massimo Pesenti.

Per il funzionamento del SPT nel 2023 si è fatto riferimento alla procedura P.Rso. 01 “Responsabilità Sociale”.

Il SPT ha esercitato il proprio specifico compito di:

- identificare e valutare i rischi relativi alle tematiche di Etica e Responsabilità Sociale;
- fornire al Legale Rappresentante tutti i dati inerenti al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale;
- partecipare al Riesame della Direzione;
- elaborare ed aggiornare il Bilancio Sociale;
- verificare l’attuazione e l’efficacia di quanto predisposto dal LR nell’istituzione e conduzione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, ovvero valutare la conformità allo standard SA 8000;
- favorire lo svolgimento degli audit verificandone i risultati e promuovendo eventuali richieste di AC e AP;
- gestire eventuali NC, promuovendo e verificando le azioni necessarie a correggerle e/o prevenirle;
- gestire eventuali Segnalazioni e Reclami inerenti al Sistema di Gestione, curandone la comunicazione;

Durante l’anno 2023 si è svolto un percorso di revisione di politiche e procedure con conseguente nuova emissione a inizio dell’anno 2024. La nuova procedura per la responsabilità sociale dal 2024 è la P.25 – Responsabilità Sociale e Parità di genere.

OBIETTIVO 2024	Mantenere un funzionamento ottimale del SPT con lo svolgimento degli specifici compiti.
----------------	---

5.3 Identificazione e Valutazione dei Rischi

Il Social Performance Team ha valutato i rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard.

Tale valutazione, per l’anno 2023, è stata condotta con riferimento alla Procedura P.Com. 01 e documentata mediante il modulo Valutazione Rischi ed Opportunità (Mod. P.Com. 01.02).

Durante il 2023 si è svolto un percorso di revisione di politiche e procedure con conseguente nuova emissione a inizio dell’anno 2024. La nuova procedura di riferimento per la valutazione del contesto e dei rischi dal 2024 è la P.17 – Gestione del contesto e del miglioramento e il nuovo modulo di valutazione di rischi e opportunità è il Mod. 17.01 – Contesto_V.Rischi_Partì Interessate.

OBIETTIVO 2024	Identificare, prioritizzare e gestire i rischi aggiornando la rispettiva documentazione.
----------------	--

5.4 Monitoraggio

Il Social Performance Team nel 2023 ha condotto gli Audit Interni, pianificati, eseguiti e documentati secondo quanto definito dalla Procedura P.Com. 23 e attraverso la compilazione di una check list di verifica del rispetto degli indici di performance.

Sono stati pianificati, condotti e documentati, da parte del Social Performance Team.

Tali Audit Interni non hanno evidenziato non conformità.

Al contrario sono stati individuati alcuni spunti di miglioramento per ridurre ulteriormente i rischi e migliorare l’efficacia complessiva del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale:

ESITO	POSITIVO	NEGATIVO	DATA	NOTE	SPUNTI/OPPORTUNITÁ DI
-------	----------	----------	------	------	-----------------------

AUDIT INTERNO					MIGLIORAMENTO
	X		04/08/2023	Non sono state rilevate non conformità. Tutti gli indicatori di performance previsti dalla norma sono stati verificati durante questo audit interno e risultano essere conformi.	Migliorare la gestione dei fornitori mediante l'analisi dei risultati del questionario di autovalutazione, inviato a dicembre 2023 ai fornitori significativi. Migliorare la gestione delle azioni correttive e preventive mediante l'utilizzo di un software.

Durante l'anno 2023 si è svolto un percorso di revisione di politiche e procedure con conseguente nuova emissione a inizio dell'anno 2024. La nuova procedura di riferimento per gli audit interni dal 2024 è la P.18 – Audit Interni.

OBIETTIVO 2024	Continuare a mantenere adeguate ed accurate registrazioni.
----------------	--

5.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

Per informare il personale sui requisiti della norma SA 8000 e coinvolgerlo nel loro rispetto, il testo della norma è stato affisso in bacheca e sulla piattaforma personale dei dipendenti è presente l'informativa SA 8000. La politica aziendale è affissa in bacheca ed è presente sul sito web aziendale.

OBIETTIVO 2024	Mantenere il coinvolgimento del personale ed incrementare la conoscenza dei requisiti SA 8000 e del ruolo del SPT.
----------------	--

5.6 Gestione e risoluzione dei reclami

L'Impresa ha stabilito una Procedura per i reclami, confidenziale, imparziale, non ritorsiva, accessibile e disponibile al personale ed alle Parti Interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o Non Conformità allo Standard SA 8000.

L'Impresa si è impegnata a non applicare azioni disciplinari, licenziare o in alcun modo discriminare il personale o le Parti Interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA 8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

Durante l'anno 2023 si è svolto un percorso di revisione di politiche e procedure con conseguente nuova emissione a inizio dell'anno 2024. La nuova procedura per la responsabilità sociale dal 2024 è la P.25 – Responsabilità Sociale e Parità di genere e il nuovo modulo per effettuare segnalazioni e reclami è il Mod. 25.01 – Segnalazione Reclamo SA8000_PdR125.

OBIETTIVO 2024	Mantenere una corretta gestione e risoluzione dei reclami.
----------------	--

5.6.1 Reclami da parte dei lavoratori

I lavoratori nel 2023 hanno potuto effettuare segnalazioni e/o reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale contenuti nella norma SA 8000 come segue:

- tramite il RLS, inoltrando la segnalazione e/o reclamo verbalmente o per scritto, utilizzando il modulo Segnalazione Reclamo SA 8000 (Mod. P.Rso. 01.01), firmato o in forma anonima, in quanto è suo diritto mantenere l'anonimato;

- tramite l'apposito Raccoglitore Segnalazioni Reclami SA 8000 posto nel locale spogliatoio utilizzando il modulo Segnalazione Reclamo SA 8000 (Mod. P.Rso. 01.01), firmato o in forma anonima;
- tramite mail inviata alla casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza;
- tramite l'Organismo di Certificazione per la SA 8000.

Non è pervenuta alcuna segnalazione/reclamo.

5.6.2 Reclami da parte delle altre Parti Interessate

Le parti interessate nel 2023 hanno potuto effettuare segnalazioni e/o reclami in relazione a fatti e contrasto con i principi di responsabilità sociale contenuti nella norma SA 8000 come segue:

- in forma verbale, di persona o telefonicamente, a RGI;
- inoltrando la segnalazione e/o reclamo per scritto utilizzando il modulo Segnalazione Reclamo SA 8000 (Mod. P.Rso. 01.01), a disposizione sul sito Internet aziendale nella sezione "Documenti";
- tramite mail inviata alla casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza;
- tramite l'Organismo di Certificazione per la SA 8000.

Non è pervenuta alcuna segnalazione/reclamo.

5.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

È stato comunicato che, nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, tutto il personale aziendale dovrà cooperare pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA 8000. Il personale aziendale, ognuno per il proprio ruolo e secondo la propria responsabilità, dovrà prendere parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA 8000.

OBIETTIVO 2024	Mantenere il coinvolgimento delle parti interessate.
----------------	--

5.8 Azioni correttive e preventive

Per il trattamento delle Azioni Correttive e Preventive nel 2023 si è fatto riferimento alla Procedura P.Com. 22.

Dall'introduzione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale non si è reso necessario intraprendere alcuna Azione Correttiva, mentre gli Audit Interni hanno evidenziato alcune opportunità di miglioramento.

Nel 2023 si è svolto un percorso di revisione di politiche e procedure con conseguente nuova emissione a inizio dell'anno 2024. La nuova procedura di riferimento per le azioni correttive e preventive dal 2024 è la P. 16 – Gestione delle Non Conformità e Azioni Correttive.

OBIETTIVO 2024	Continuare a gestire correttamente le eventuali AC e AP.
----------------	--

5.9 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

Per la formazione e lo sviluppo delle capacità del personale nel 2023 si è fatto riferimento alla Procedura P.Com. 16.

La formazione è stata condotta e documentata secondo quanto programmato, anche in base ai risultati delle valutazioni dei rischi.

È stata programmata, per l'anno 2024, una specifica sessione formativa erogata mediante la condivisione di una pillola video sulla norma SA 8000 e sul SPT a tutti i dipendenti.

Ai neoassunti, dall'inizio del 2024, l'HR in fase di assunzione presenta per sommi capi la norma e successivamente sottopone alla nuova risorsa un questionario per la verifica della comprensione.

Nel 2023 si è svolto un percorso di revisione di politiche e procedure con conseguente nuova emissione a inizio dell'anno 2024. La nuova procedura di riferimento per la gestione della formazione e dello sviluppo delle capacità dal 2024 è la P. 14 – Gestione delle risorse umane.

OBIETTIVO 2024	Mantenere aggiornato il Piano di Formazione del personale sull'applicazione dello standard SA 8000, coerentemente con la valutazione dei rischi.
----------------	--

5.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

Per la gestione dei fornitori e degli appaltatori nel 2023 si fa riferimento alla Procedura P.Com. 07. La valutazione dei fornitori è stata condotta e documentata secondo le modalità definite e le scadenze programmate.

Nel 2023 si è svolto un percorso di revisione di politiche e procedure con conseguente nuova emissione a inizio dell'anno 2024. La nuova procedura di riferimento per gli acquisti dal 2024 è la P.03 – Acquisti.

Per quanto concerne la Responsabilità sociale, alla fine del 2023 è stato inviato un questionario di autovalutazione ai fornitori significativi.

Ad inizio 2024 è stata svolta un'analisi delle risposte ricevute dai fornitori e l'elenco di valutazione e qualifica dei fornitori è stato aggiornato inserendo come parametro di valutazione anche il possesso della certificazione SA 8000.

Dai risultati ottenuti si osserva che il 19% dei fornitori significativi possiede la certificazione SA 8000. Le % di fornitori certificati per dimensione sono presentate nella tabella sottostante:

Dimensione aziende	Tot	SA 8000
> 50 mln	26	38%
≤ 50 mln	31	16%
≤ 10 mln	24	4%
≤ 2 mln	17	18%

Per quanto concerne i subappaltatori, fornitori critici, preliminarmente al loro ingresso in cantiere, RSPP ha condotto e documentato le verifiche documentali necessarie.

Le suddette valutazioni non hanno evidenziato formali Non Conformità che impedissero l'applicazione dei contratti stipulati ma una generalizzata opportunità di miglioramento della gestione della documentazione da parte dei subappaltatori.

OBIETTIVO 2024	Continuare a gestire fornitori e appaltatori coerentemente alla Valutazione dei Rischi.
----------------	---