

# BILANCIO SOCIALE AI SENSI DELLA SA 8000:2014

## *Anno 2024*

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 SA 8000

*Massimo Pesenti*

## INDICE DEGLI ARGOMENTI

1. Premessa.....	3
2. Introduzione .....	4
3. Descrizione dell'Organizzazione .....	4
3.1 Cenni storici sulla Società .....	4
3.2 Descrizione delle attività svolte .....	5
3.3 Dati istituzionali e collocazione logistica .....	5
3.4 Struttura Organizzativa e Responsabilità.....	6
3.5 Politica Aziendale.....	8
4. I requisiti della norma SA 8000 ed i risultati conseguiti .....	8
4.1 Lavoro infantile.....	8
4.2 Lavoro forzato o obbligato .....	9
4.3 Salute e sicurezza.....	10
4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva .....	11
4.5 Discriminazione.....	12
4.6 Pratiche disciplinari .....	13
4.7 Orario di lavoro.....	14
4.8 Retribuzione .....	14
5. Sistema di Gestione.....	15
5.1 Politiche, Procedure e Registrazioni .....	15
5.2 Social Performance Team .....	16
5.3 Identificazione e Valutazione dei Rischi .....	17
5.4 Monitoraggio .....	17
5.5 Coinvolgimento interno e comunicazione .....	18
5.6 Gestione e risoluzione dei reclami .....	18
5.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate.....	19
5.8 Azioni correttive e preventive.....	19
5.9 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building) .....	20
5.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori .....	20

## 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.

L'azienda ha ottenuto la certificazione il 20/09/2018, successivamente rinnovata il 12/09/2024 dall'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 una crescente sensibilizzazione nei confronti dei propri dipendenti e di tutte le Parti Interessate per garantire il rispetto dei requisiti di Responsabilità Sociale previsti dalla norma SA 8000, delle leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività ed alla propria realtà operativa e delle disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Particolare attenzione è stata rivolta al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché possano partecipare attivamente all'implementazione del sistema di responsabilità sociale, in collaborazione con la direzione aziendale.

Tra gli stakeholder principali sono inclusi:

- **I Dipendenti della SANGALLI S.p.A.:** il loro coinvolgimento è stato facilitato attraverso attività di informazione e sensibilizzazione svolte durante l'orario lavorativo, con focus sulla norma SA 8000, sui suoi requisiti e sulla sua applicazione pratica nella vita aziendale. Fin dall'inizio del loro impiego, tutti i nuovi assunti ricevono formazione e materiali informativi, al fine di favorire una comprensione approfondita del sistema di responsabilità sociale aziendale.
- **I Fornitori:** sono chiamati a rispettare i principi della norma SA 8000 e ad accettare verifiche e controlli da parte del personale di **SANGALLI S.p.A.** in caso di problematiche riscontrate. L'azienda richiede anche che tali principi vengano estesi alla rete di fornitori dei propri fornitori, promuovendo così una filiera responsabile.
- **I Clienti: SANGALLI S.p.A.** dimostra un impegno concreto nel rispetto dei diritti umani nelle proprie attività, assicurando che la responsabilità sociale sia parte integrante dei prodotti e dei servizi offerti ai propri clienti.
- **Il territorio e la collettività:** l'Azienda nutre una particolare attenzione verso il territorio in cui opera, promuovendo i principi della responsabilità sociale attraverso iniziative di sensibilizzazione.
- **Le Istituzioni:** l'approccio aziendale nei confronti delle Istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione, con l'obiettivo di instaurare relazioni costruttive e di reciproco beneficio.
- **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, al fine di garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori ed il benessere all'interno dell'azienda.
- **Le Associazioni e ONG:** è intenzione dell'Azienda instaurare rapporti di collaborazione con ONG ed associazioni di volontariato attive nella difesa dei diritti umani e della dignità delle persone.
- **L'Organismo di Certificazione:** per la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale la **SANGALLI S.p.A.** ha scelto **CISE**, Organismo di Certificazione specializzato nella norma SA 8000 e membro del Network Lavoro Etico, per garantire la validità e l'affidabilità del proprio impegno sociale.

## 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 in relazione agli aspetti di Responsabilità Sociale e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti previsti dalla norma SA 8000.

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

- **periodicità:** il Bilancio Sociale è strutturato in modo tale da essere aggiornato e pubblicato annualmente, nel primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento;
- **rilevanza e significatività:** i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di indicatori e informazioni che consentano di descrivere in modo puntuale la conformità ai requisiti della norma SA 8000;
- **comprensibilità, completezza ed accuratezza:** le informazioni e i dati contenuti nel Bilancio Sociale coprono tutti i requisiti previsti dalla norma SA 8000 e sono presentati in modo chiaro, comprensibile e accessibile a tutte le Parti Interessate;
- **comparabilità:** gli indicatori riportati nel Bilancio Sociale sono comparati, quando possibile, con quelli di almeno due periodi precedenti e con gli indicatori di settore, al fine di offrire una visione di evoluzione continua;
- **fedele rappresentazione:** il Bilancio Sociale è approvato dal Legale Rappresentante, che si assume la responsabilità per le informazioni ivi contenute, assicurando che tutte le dichiarazioni siano veritiere e conformi alla realtà aziendale.

Il Bilancio Sociale si articola in quattro sezioni principali:

- Illustrazione delle principali attività aziendali, della Politica di Responsabilità Sociale approvata dal Legale Rappresentante e della struttura organizzativa adottata per garantire la conformità alla norma SA 8000;
- Descrizione, per ciascun requisito della norma SA 8000, delle azioni e delle attività implementate dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità;
- Descrizione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale implementato da SANGALLI S.p.A.;
- Presentazione del Piano di Miglioramento con il dettaglio degli obiettivi futuri che l'azienda intende perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

Il Bilancio Sociale si rivolge a tutti gli stakeholder della **SANGALLI S.p.A.**, inclusi Soci, Clienti, Fornitori, Istituzioni, Sindacati, Associazioni di Categoria, Organismo di Certificazione e altri attori rilevanti. La sua diffusione è garantita dalla pubblicazione sul sito web aziendale [www.sangallispa.it](http://www.sangallispa.it).

## 3. Descrizione dell'Organizzazione

### 3.1 Cenni storici sulla Società

La **SANGALLI S.p.A.** è un'Impresa operante nel settore delle costruzioni stradali ed infrastrutturali sin dal 1979. Nata come realtà a conduzione familiare, l'azienda ha evoluto nel tempo la propria struttura grazie alla visione e alle capacità imprenditoriali del Sig. Marco Sangalli, attuale Legale Rappresentante.

È grazie al suo impegno quotidiano che **SANGALLI S.p.A.** ha consolidato la propria posizione nel panorama edile bergamasco, divenendo una delle realtà più affidabili e apprezzate del settore.

Nel corso degli anni, l'impresa ha attraversato un continuo processo di evoluzione, acquisendo progressivamente livelli sempre più elevati di capacità organizzativa e tecnologica.

In particolare, negli ultimi dieci anni, SANGALLI S.p.A. ha compiuto significativi progressi, sia sotto il profilo della crescita professionale che in termini di solidità economica.

A partire dal 1993, l'azienda ha intrapreso una serie di investimenti strategici, mirati al raggiungimento di obiettivi ben definiti, un impegno che continua ininterrottamente fino ad oggi.

Le attività aziendali sono supportate da una solida organizzazione tecnica e gestionale, in grado di garantire un servizio concreto, che include sia la realizzazione che la consulenza per le opere eseguite.

Nel corso della sua crescita, il numero dei dipendenti è variato: attualmente nell'Impresa lavorano oltre 100 collaboratori, tutti impegnati a contribuire al successo e al consolidamento dell'impresa.

### 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 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 dei rifiuti di demolizione;
- realizzazione e manutenzione di pavimentazioni stradali, aeroportuali e ferroviarie;
- realizzazione di acquedotti e fognature;
- opere di scavo e movimento terra;
- opere di urbanizzazione in generale.

### 3.3 Dati istituzionali e collocazione logistica

CAPITALE SOCIALE	2.000.000,00 €
CODICE FISCALE - PARTITA IVA	00811590165
REGISTRO IMPRESE	Presso Tribunale di Bergamo n. 00811590165
C.C.I.A.A.	Bergamo n. 173500
MATRICOLA INPS	120815284300
POSIZIONE INAIL	33077222/48 del 10/02/1979 - continuativa
CASSA EDILE	Bergamo n. 013978
SEDE	Mapello (BG) - Via San Cassiano 8 Presezzo (BG) – Via I Maggio
MAGAZZINO/DEPOSITO	Mapello (BG) - Via San Cassiano 8 Presezzo (BG) – Via I Maggio
TEL, FAX E E-MAIL	035/4945900 - 035/4945629 - info@sangallispa.it
CERTIFICATO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	CISE n. 713 del 12/09/2024
CERTIFICATO DI SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ	APAVE n. SC 09-2035 rev. 06 del 23/09/2024 (IAF 15-16-24-28)
CERTIFICATO DI SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE	QSCert n. E-6387/24 del 15/09/2024 (IAF 15-16- 24-28)
CERTIFICATO DI SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA	QSCert n. O-6387/24 del 15/09/2024 (IAF 15-16-24-28)

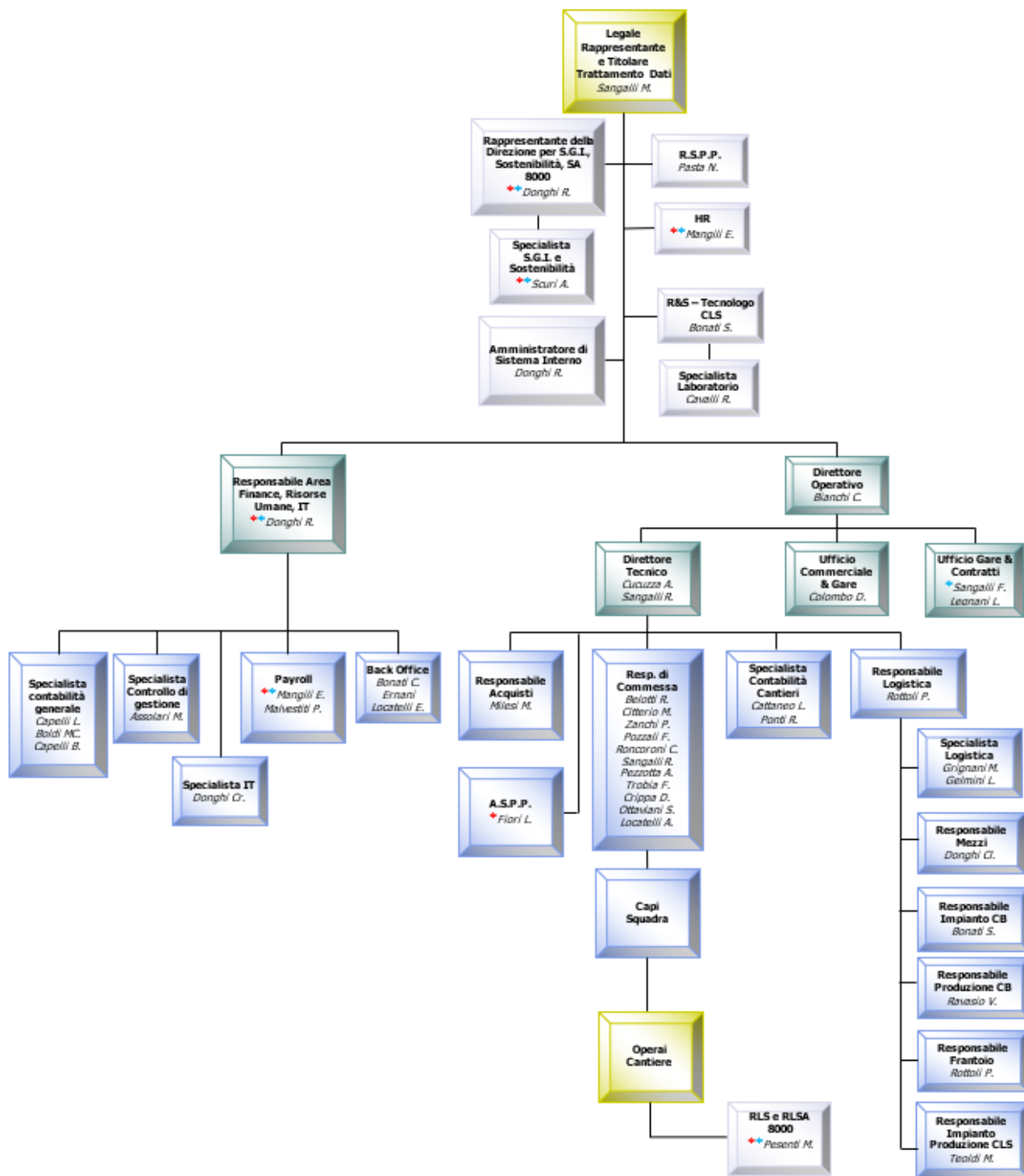
CERTIFICATO FPC CONGLOMERATI BITUMINOSI	APAVE n. 0398/CPR/MB/12.002 rev. 3 del 18/10/2023
CERTIFICATO FPC CALCESTRUZZO PRECONFEZIONATO	APAVE n. 0398/CLS/12.012 rev. 1 del 07/10/2019
CERTIFICATO DI SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA STRADALE	APAVE n. SCRSTS 18-10 rev. 03 del 26/07/2024 (IAF 15-16-24-28)
CERTIFICATO DI PARITÀ DI GENERE	APAVE n. SCPG 24-79 rev. 00 del 07/06/2024
CERTIFICATO UNI PDR 88:2020	APAVE n. CAM 24-077 rev. 00 del 21/02/2025
ATTESTAZIONE S.O.A.	CQOP SOA n. 74346/10/00 del 26/09/2024: <ul style="list-style-type: none"> <li>• OG1 Classifica V 5.165.000 €</li> <li>• OG3 Classifica VIII oltre 15.494.000 €</li> <li>• OG6 Classifica V 5.165.000 €</li> <li>• OG8 Classifica I 258.000 €</li> <li>• OS1 Classifica I 258.000 €</li> <li>• OS10 Classifica II 516.000 €</li> <li>• OS24 Classifica II 516.000 €</li> </ul>

### 3.4 Struttura Organizzativa e Responsabilità

L'Organigramma della Società offre una panoramica sintetica delle principali Funzioni aziendali, evidenziando le relazioni di interconnessione e complementarità tra di esse.

Al fine di garantire una chiara ed inequivocabile definizione dei ruoli e delle responsabilità è stato predisposto un organigramma nominativo, distribuito a tutta la struttura operativa aziendale.

Il componenti del Social Performance Team sono individuati mediante l'asterisco rosso posto a lato dei nominativi (come da legenda).



\* Social Performance Team  
\* Comitato Guida PdR125

### 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 PdR 88:2020, 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 formalizzato la Politica Aziendale mediante un documento specifico, assicurando che essa sia adeguatamente comunicata e compresa da tutte le Parti Interessate.

La Politica Aziendale viene riesaminata annualmente, in occasione delle attività di Riesame del Sistema di Gestione Integrato, per valutarne l'adeguatezza. Qualora necessario, viene aggiornata e revisionata per allinearla ai nuovi orientamenti strategici dell'azienda.

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

Di seguito vengono illustrati i risultati ottenuti dalla **SANGALLI S.p.A.** nel corso dell'anno 2024 riguardo l'applicazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, in conformità con la norma SA 8000.

#### 4.1 Lavoro infantile

##### Situazione

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

In particolare, l'azienda si è impegnata a:

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

L'azienda ha predisposto una Procedura che definisce le azioni di rimedio da adottare qualora vengano individuate situazioni di lavoro minorile (Procedura P.25 - Responsabilità Sociale e Parità di Genere).

##### Indicatori

INDICATORE	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
N° di lavoratori minorenni assunti	0	0	0	0
N. di reclami o denunce per presenza in azienda di lavoratori minorenni	0	0	0	0

N° di apprendisti assunti	0	1	3	3
N° di stagisti	1	20*	0	26**
N° di documenti falsi o contraffatti	0	0	0	0
N° di assenze di documenti di identità	0	0	0	0

\* PCTO con ITS Quarenghi

\*\* PCTO con ITS Quarenghi + 6 stage ITS

Sangalli S.p.A. ha conseguito l'obiettivo fissato per l'anno 2024, continuando a garantire l'assenza di lavoro infantile all'interno dell'azienda. Non sono mai stati presenti, infatti, lavoratori minorenni o bambini, come definito dalla norma SA 8000.

Per l'anno 2025 l'azienda conferma lo stesso impegno degli anni precedenti nel garantire l'assenza di lavoro infantile e minorile; conferma, in aggiunta, la propria disponibilità a coinvolgere degli stagisti e a supportarli nel loro percorso formativo, traslando al 2025 l'obiettivo che era stato definito per il 2024.

## 4.2 Lavoro forzato o obbligato

### Situazione

L'Impresa non usufruisce di lavoro forzato come fonte di reddito e manodopera e si impegna ad eliminare qualsiasi forma di lavoro obbligato.

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, senza trattenere gli originali;
- astenersi dal richiedere, all'inizio del rapporto lavorativo, il deposito di somme di denaro che potrebbero limitare la libertà del lavoratore;
- non trattenere salari, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di costringerlo a continuare a lavorare per l'Impresa;
- garantire che non siano addebitati costi di assunzione ai lavoratori, né totali né parziali;
- assicurare che il personale abbia il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard e sia libero di cessare il rapporto di lavoro, previa comunicazione di preavviso, secondo quanto definito dal contratto di lavoro;
- specificare nel contratto di lavoro le mansioni e il ruolo del personale di sicurezza eventualmente impiegato;
- documentare la volontarietà dell'impiego, tramite la firma del contratto individuale;
- organizzare incontri con l'Ufficio del Personale per informare i lavoratori sulle norme relative al preavviso di licenziamento, necessario per ricevere l'ultima retribuzione, sulle norme di comportamento aziendali e sulle modalità di cessazione dei rapporti di lavoro;
- monitorare che nessuna delle aziende fornitrici di manodopera ricorra alla tratta di esseri umani o la supporti in alcun modo.

**Indicatori**

INDICATORE	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
N° di segnalazioni per richieste di straordinario forzato	0	0	0	0
N° di segnalazioni per restrizione di libertà di movimento	0	0	0	0
N° di modifiche delle condizioni di lavoro dopo l'assunzione	0	0	0	0
N° di segnalazioni di pressioni a mantenere il lavoro	0	0	0	0
N° di dimissioni volontarie (esclusi pensionamenti)	14	8	11	6
N° di pensionamenti	2	2	2	1
Rapporto tra richieste di anticipazione e TFR erogate	1	-	3 su 3	-
N° di prestiti ai dipendenti	0	0	0	0
Cessione del quinto dello stipendio	8	-	9	-

Sangalli S.p.A. ha conseguito l'obiettivo fissato per l'anno 2024, continuando ad evitare la presenza di qualsiasi forma di lavoro obbligato. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o di altre intimidazioni che lo costringano in qualsiasi modo a prestare la propria attività per l'azienda.

Per l'anno 2025, l'azienda intende mantenere lo stesso impegno degli anni precedenti, ossia garantire l'assenza di lavoro forzato/obbligato.

**4.3 Salute e sicurezza**
**Situazione**

Sangalli SPA ritiene di primaria importanza la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche normative in materia, ma anche il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Sangalli SPA si impegna a diffondere una cultura della sicurezza tra il personale, sia internamente che con i soggetti con cui intraprende relazioni di business, tramite la promozione di comportamenti responsabili e la valutazione delle situazioni di rischio e pericolo.

L'Impresa garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre, adottando misure efficaci per prevenire incidenti, infortuni o malattie che potrebbero derivare da, essere collegati a, o verificarsi durante lo svolgimento delle attività lavorative.

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, 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 tra gli altri tutti i requisiti previsti dalla norma SA 8000:2014.

Nel 2018 la Società ha ritenuto opportuno conseguire anche la certificazione ISO 39001, relativa alla sicurezza stradale (RTS).

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**

INDICATORE	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
N° di ore di formazione totali sicurezza	1430	-*	1391	-*
N° di richiami ai lavoratori in tema di sicurezza	6	0	2	0
N° di contestazione di violazioni da parte degli Enti	ATS = 0 IDL = 0 PL = 6	0	ATS = 1 INL = 1	0
Importo delle sanzioni erogate per contestazioni segnaletica da parte di PL/PS	3.290,8	0	ATS = 2278,14€ INL = 2278,14€	0
N° di malattie professionali denunciate	0	0	0	0
N° di infortuni accaduti	2	0	2	0
Indice di Frequenza infortunistco IF (n.infx1mio/ore lav)	11,12	0	10,94589	0
Indice di Gravità IG infortunistco (gg.infx1000/ore lav)	0,13	0	0,317431	0

\*l'obiettivo non è numerico in quanto consiste nel mantenere ed incrementare la formazione in base ai criteri e alle scadenze formative.

Sangalli S.p.A. ha conseguito l'obiettivo fissato per l'anno 2024, continuando a garantire il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche normative in materia e a perseguire il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Per l'anno 2025, l'azienda intende mantenere lo stesso impegno degli anni precedenti, ossia continuare a rispettare quanto richiesto dalle specifiche normative in materia e migliorare in modo continuo le 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**

INDICATORE	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
n. di segnalazioni per limitazioni e/o mancato esercizio della	0	0	0	0

libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva				
n. di accessi ai locali aziendali di organizzazioni sindacali per la promozione delle loro attività	2	-	2	-

Sangalli S.p.A. ha conseguito l'obiettivo fissato per l'anno 2024, continuando a sostenere la politica aziendale di libertà di associazione e diretto alla contrattazione collettiva. Tutti i collaboratori sono stati liberi di aderire ai sindacati di propria scelta.

Per l'anno 2025, l'azienda intende mantenere lo stesso impegno degli anni precedenti, ossia continuare a garantire la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

## 4.5 Discriminazione

### Situazione

L'Impresa non ha mai adottato, né sostenuto, alcuna forma di discriminazione in fase di assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, basata su 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 possa determinare discriminazione.

Inoltre l'Impresa non ha mai interferito nell'esercizio dei diritti dei propri dipendenti 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 possa comportare discriminazione.

Per garantire quanto sopra definito, l'Impresa ha adottato le disposizioni della Costituzione della Repubblica Italiana e dallo Statuto dei Lavoratori, assicurando che:

- dalla composizione della busta paga non emergano discrepanze tra persone che ricoprono mansioni analoghe;
- nella selezione del personale, che segue le modalità previste dal SGI (basate su esperienze lavorative, titoli di studio, qualifiche, ecc.), non vengano applicati criteri discriminatori;
- non vi sia discriminazione né in relazione alla retribuzione, né in riferimento alla promozione o alla formazione;
- i documenti contabili attestino che il trattamento dei lavoratori sia coerente con l'anzianità, il tipo di mansioni svolte e le competenze professionali;
- ai lavoratori che ricoprono funzioni e mansioni aziendali equivalenti vengano offerte le medesime opportunità formative, come testimoniato dai registri formativi;
- le lavoratrici, a parità di funzione e mansione aziendale, percepiscano un salario, indennità e benefici pari a quelli dei lavoratori;
- per le lavoratrici in maternità, siano registrati i pagamenti delle indennità previste dalla legge;
- ai lavoratori di religioni diverse da quella cattolica venga garantita la possibilità di osservare le festività religiose;
- siano attuate procedure che permettano ai lavoratori di presentare reclami in modo anonimo, attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o le Organizzazioni Sindacali.

**Indicatori**

INDICATORE	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
Numero di lavoratori di genere maschile	96	-	99	-
Numero di lavoratori di genere femminile	9	-	9	-
Numero di lavoratori stranieri	5	-	7	-
Numero di lavoratrici madri	5	-	4	-
Anzianità media di servizio (anni)	7	-	7	-
Numero di segnalazioni di violazione	0	0	0	0

Sangalli S.p.A. ha conseguito l'obiettivo fissato per l'anno 2024, ovvero continuare a garantire l'assenza di discriminazione e le pari opportunità.

L'azienda ha ottenuto nel mese di giugno la certificazione UNI PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere" a testimonianza del suo impegno crescente nel valorizzare costantemente ogni risorsa, nel promuovere un ambiente di lavoro positivo e inclusivo e nel garantire la parità di genere in ogni suo aspetto.

Per l'anno 2025, l'azienda conferma l'impegno degli anni precedenti, con l'obiettivo di continuare a garantire l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione e le pari opportunità.

**4.6 Pratiche disciplinari**
**Situazione**

L'Impresa ha sempre trattato il proprio personale con dignità e rispetto, garantendo che non venissero utilizzate né tollerate punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti dei lavoratori.

Qualora un lavoratore abbia commesso infrazioni nei confronti di disposizioni aziendali, le eventuali sanzioni disciplinari sono state applicate nel pieno rispetto dell'art. 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori" e del Regolamento Aziendale (par. "Provvedimenti Disciplinari").

Nel 2024 il Regolamento aziendale è stato aggiornato per recepire alcuni punti della UNI PdR 125; successivamente è stato trasmesso a tutti i dipendenti mediante il gruppo whatsapp aziendale ed è stato affisso in bacheca (reso efficace dalla firma di due lavoratori).

Le norme disciplinari che stabiliscono le infrazioni per le quali possono essere applicate sanzioni e le relative procedure di contestazione, sono state comunicate ai lavoratori dall'HR durante la fase di assunzione e tramite affissione alle bacheche presenti nei diversi luoghi di lavoro.

Il Legale Rappresentante non ha adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti di un lavoratore senza aver prima contestato formalmente l'addebito e senza avergli dato la possibilità di difendersi. Il lavoratore ha avuto diritto di essere assistito da un rappresentante sindacale di sua scelta o a cui ha conferito mandato.

Nel caso di applicazione di una sanzione disciplinare, il lavoratore ha avuto la possibilità, entro venti giorni, di promuovere, anche tramite l'associazione sindacale di appartenenza o da lui incaricata, la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato, da convocare attraverso l'ufficio provinciale del lavoro. Tale collegio è composto da un rappresentante per ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro nel caso di mancato accordo.

**Indicatori**

INDICATORE	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
------------	--------------------	----------------	--------------------	----------------

INDICATORE	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
Numero di provvedimenti in sospeso	0	0	0	0
Numero di contestazioni scritte	16	0	7	0
Numero di ammonizioni verbali	10	0	4	0
Numero di ammonizioni scritte	1	0	0	0
Numero di multe	2	0	1	0
Numero di sospensioni di lavoro	0	0	0	0
Numero di licenziamenti	0	0	2	0

Sangalli S.p.A. ha conseguito l'obiettivo fissato per l'anno 2024, continuando a rispettare il requisito della norma SA 8000 relativo alle pratiche disciplinari.

Per l'anno 2025, l'azienda si propone l'obiettivo di continuare a garantire quanto definito dalla norma SA 8000 in merito alle pratiche disciplinari.

#### 4.7 Orario di lavoro

##### Situazione

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

L'orario di lavoro contrattuale ordinario è stato di 40 ore settimanali di media annua, con un limite massimo di 10 ore giornaliere. Qualora si sia verificato un prolungamento dell'orario di lavoro oltre quanto stabilito, nel rispetto della media annuale, al lavoratore è stato riconosciuto il diritto alle maggiorazioni retributive previste per il lavoro straordinario.

##### Indicatori

INDICATORE	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
Monte ore prestazioni straordinarie	5865	5800	5863	6000*
Media mensile delle ore straordinarie	490	480	489	500

\*Aumento dovuto all'incremento del n. dipendenti.

Altri indicatori specifici sono inseriti nel documento interno "Indicatori specifici orario di lavoro 4.7\_2024".

Sangalli S.p.A., nel corso del 2024, ha acquisito numerose commesse rilevanti che hanno comportato un notevole impegno da parte di tutti i lavoratori dell'azienda.

Come per il 2024, anche per il 2025, l'azienda mira a limitare, nei limiti del possibile, l'uso del lavoro straordinario.

#### 4.8 Retribuzione

##### Situazione

L'Impresa, nel rispetto della normativa vigente e dei 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 regolarmente registrato nel libro matricola;
- il contratto di lavoro definisca, in maniera chiara e completa, la retribuzione;
- le buste paga attestino il pagamento regolare ai lavoratori;
- l'HR fornisca, ai nuovi dipendenti o su richiesta, una spiegazione dettagliata della composizione delle voci presenti in busta paga;
- tutto il lavoro straordinario sia retribuito con la maggiorazione prevista dal CCNL;
- non vengano applicate eventuali trattenute dal salario a scopo disciplinare in misura maggiore a quanto consentito dal CCNL; le eventuali trattenute vengono giustificate con motivazioni precise;
- i contratti di apprendistato siano limitati nel tempo, secondo quanto previsto dalla normativa, prevedendo una retribuzione minore in relazione alla mole di lavoro svolto e che siano rispettati i limiti d'età stabiliti dalla legge;
- le modalità di pagamento della busta paga avvengano tramite accredito su conto corrente, in modo tale che i lavoratori non siano costretti ad incorrere in costi aggiuntivi per riceverla;

Qualora si registri un incremento dei contratti a tempo determinato o di collaborazione, tale tendenza dovrà essere giustificata da Pay Roll, che presenterà, durante il Riesame della Direzione, una relazione scritta per spiegare le motivazioni di tale evoluzione.

#### Indicatori

INDICATORE	CONSUNTIVO 2023	OBIETTIVO 2024	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
N° di contratti a tempo indeterminato	99	105	103	105
N° di contratti part-time	8	6	7	6
N° di contratti a tempo determinato	6	3	5	3
N° di contratti a progetto	1	1	1	1
N° di contratti di apprendistato di cui dei c. a tempo ind	2	3	3	3
N° di lavoratori interinali	0	0	0	0
N° di segnalazioni di mancato rispetto salari contrattuali	0	0	0	0

Per il 2025, l'azienda intende continuare a garantire il rispetto dei minimi retributivi legali e l'adeguatezza del salario con la finalità di soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore.

## 5. Sistema di Gestione

### 5.1 Politiche, Procedure e RegISTRAZIONI

La Direzione Aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha adottato lo standard SA 8000:2014, coinvolgendo attivamente i propri dipendenti e le altre parti interessate. L'azienda ha ottenuto la certificazione etica nel settembre 2018.

Il Legale Rappresentante, nella Politica Aziendale, evidenzia il rispetto dei principi della SA 8000 e l'impegno di Sangalli S.p.A. nel perseguire e mantenere un equilibrio tra le performance economico – finanziarie, la tutela dell'ambiente e il rispetto del lavoro e dei diritti umani, operando nell'interesse dell'azionista ma tenendo conto anche degli interessi degli stakeholder.

Tale politica è stata comunicata e compresa da tutte le parti interessate.

Tutti i requisiti previsti dalla norma SA 8000, relativi al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, sono stati integrati nel sistema di gestione aziendale e documentati nelle procedure di riferimento.

In particolare, per la responsabilità sociale e con specifico riferimento alla norma SA 8000, è stata redatta la procedura P.25 – Responsabilità Sociale e Parità di Genere con i relativi moduli Mod. 25.01 – Segnalazione Reclamo SA 8000\_PdG125 e Mod. 25.02 – Registro Segnalazioni.

Al fine di garantire il corretto recepimento dei requisiti della norma SA 8000, la Direzione aziendale riesamina periodicamente la politica e le procedure aziendali, individuando le opportunità di miglioramento e definendo nuovi obiettivi per migliorare l'efficacia e l'efficienza del Sistema.

Per il 2025, Sangalli S.p.A. si pone l'obiettivo di 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. L'azienda si impegna affinché tutto il personale dimostri di conoscere e comprendere politiche e procedure.

L'obiettivo è inoltre quello di continuare a mantenere 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.

Il funzionamento del SPT è regolato dalla procedura P. 25 – Responsabilità Sociale e Parità di Genere.

Il SPT ha svolto le seguenti funzioni specifiche:

- identificare e valutare i rischi relativi alle tematiche di Etica e Responsabilità Sociale;
- fornire al Legale Rappresentante tutti le informazioni e 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 gestione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, assicurando la conformità allo standard SA 8000;
- favorire lo svolgimento degli audit verificandone i risultati e promuovendo eventuali richieste di AC e AP;
- gestire eventuali Non Conformità, promuovendo e monitorando le azioni necessarie per correggerle e/o prevenirle;
- gestire eventuali Segnalazioni e Reclami inerenti al Sistema di Gestione, garantendo una corretta comunicazione;

INDICATORE	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
N. riunioni SPT	2	2+

Nel 2024 il Social Performance Team si è riunito 2 volte per fare il punto principalmente sulla situazione complessiva, sulla gestione del personale (ferie e straordinari), sull'andamento del sistema di gestione, sulla gestione della formazione e per esaminare eventuali segnalazioni/reclami pervenuti.

Analogamente a quanto avvenuto per il 2024, anche per il 2025 l'azienda intende mantenere un funzionamento ottimale del Social Performance Team.

### 5.3 Identificazione e Valutazione dei Rischi

Il Social Performance Team svolge un ruolo chiave nel processo di valutazione dei rischi sociali ed etici, contribuendo non solo a prevenire danni e violazioni, ma anche a promuovere una cultura aziendale più responsabile e sostenibile.

La sua attività di monitoraggio e gestione dei rischi è fondamentale per il buon funzionamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale dell'azienda. Nel corso del tempo, il Social Performance Team ha costantemente aggiornato la valutazione dei rischi. Tale valutazione è stata effettuata in conformità con la Procedura P. 25 – Responsabilità Sociale e Parità di Genere e adeguatamente documentata tramite il modulo Mod. 17.01 – Contesto\_V.Rischi\_Partì Interessate.

INDICATORE	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
n. rischi prioritizzati	8	-
% rischi prioritizzati per i quali sono state definite azioni di mitigazione	100%	100%
% azioni di mitigazione attuate entro i tempi definiti	100%	100%

L'obiettivo per il 2025 è proseguire nell'identificazione, prioritizzazione e gestione dei rischi, aggiornando all'occorrenza la relativa documentazione.

### 5.4 Monitoraggio

Nel corso del 2024, il Social Performance Team ha svolto l'attività di audit secondo quanto pianificato. L'audit è stato eseguito e documentato in conformità con quanto stabilito dalla Procedura P.18 – Audit Interni, utilizzando una specifica checklist per verificare il rispetto degli indici di performance.

L'attività di verifica interna è stata adeguatamente pianificata, condotta e documentata dal Social Performance Team. Non sono state riscontrate non conformità, ma sono emersi alcuni spunti di miglioramento finalizzati a ridurre ulteriormente i rischi e a potenziare l'efficacia complessiva del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

INDICATORE	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
n. NC rilevate	0	0
n. Opportunità di miglioramento rilevate	1	-

ESITO AUDIT	DATA	NOTE	SPUNTI/OPPORTUNITA' DI MIGLIORAMENTO
Positivo	02/08/2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non sono state rilevate non conformità. Tutti gli indicatori di performance previsti dalla norma sono stati verificati durante questo audit e risultano conformi.</li> <li>Rispetto allo spunto di miglioramento proposto nel precedente audit: a inizio 2024 sono stati analizzati i risultati del questionario di autovalutazione sottoposto ai fornitori a fine 2023. I risultati sono stati utilizzati per la valutazione e la qualifica dei fornitori</li> </ul>	Somministrazione a tutti i dipendenti di un questionario per verificare la conoscenza in ambito SA 8000 a seguito dell'erogazione della video pillola formativa sul gruppo whatsapp aziendale. Sulla base dei risultati ottenuti dal questionario, valutare poi la necessità di ulteriore formazione.

		mediante il Mod. 03.02 - Elenco fornitori qualificati e valutazione.	
--	--	--	--

L'obiettivo per il 2025 consiste nel proseguire con l'attività di audit secondo la pianificazione stabilita, rafforzando ulteriormente la documentazione e il processo di verifica. Si intende continuare a monitorare gli indici di performance, identificando nuove opportunità di miglioramento per ridurre i rischi e ottimizzare l'efficacia complessiva del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

## 5.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

Per sensibilizzare il personale in merito alla norma SA 8000 e coinvolgerlo nel garantire il rispetto dei rispettivi requisiti, il testo della norma è stato esposto in bacheca e l'informativa SA 8000 è disponibile sulla piattaforma personale dei dipendenti.

Inoltre, la politica aziendale è stata affissa in bacheca ed è sempre aggiornata e consultabile sul sito web dell'azienda.

L'impegno dell'azienda verso la responsabilità sociale viene comunicato ai dipendenti anche tramite la newsletter aziendale e, agli esterni, attraverso le comunicazioni pubblicate nella sezione blog del sito web aziendale.

Nel corso del 2024 è stata trasmessa una comunicazione scritta per ricordare ai dipendenti le modalità a disposizione per poter effettuare segnalazioni/reclami.

L'obiettivo per il 2025 è quello di mantenere un coinvolgimento attivo del personale e degli esterni, cruciale per garantire l'efficacia della SA 8000 e per favorire un ambiente di lavoro etico, responsabile e sostenibile, che porti benefici a tutte le parti interessate, e incrementare la conoscenza dei requisiti SA 8000 e del ruolo del SPT.

## 5.6 Gestione e risoluzione dei reclami

L'azienda ha adottato una Procedura per la gestione dei reclami, che è confidenziale, imparziale, non ritorsiva, accessibile e disponibile sia per il personale che per le Parti Interessate. Tale procedura, identificata come P.25 – Responsabilità Sociale e Parità di Genere, descrive le modalità per presentare segnalazioni e reclami relativi al luogo di lavoro e/o alle Non Conformità rispetto allo Standard SA 8000. L'azienda ha messo a disposizione di tutti i dipendenti e delle altre parti interessate il modulo Mod. 25.01 – Segnalazione Reclamo SA 8000\_PdR125. Il Modulo è presente nella sezione documentale del sito web aziendale, presso l'area di coffee break e all'ingresso della sede aziendale.

Inoltre, è stata redatta un'istruzione operativa riguardante il riconoscimento e la gestione di violenze e molestie sul luogo di lavoro (Ist. Op. 25.01), divulgata ai dipendenti nel 2024 mediante un video formativo trasmesso sul gruppo whatsapp aziendale.

L'impresa si è impegnata a non intraprendere azioni disciplinari, licenziamenti o discriminazioni nei confronti di dipendenti o Parti Interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità alla SA 8000 o che abbiano presentato reclami relativi al luogo di lavoro.

Nel 2024 non sono pervenute segnalazioni o reclami.

INDICATORE	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
n. segnalazioni/reclami pervenute	0	0
n. segnalazioni/reclami non gestiti	N.A.	0

L'obiettivo per il 2025 è garantire una corretta gestione e risoluzione delle eventuali segnalazioni/reclami, assicurando un trattamento tempestivo delle/degli stesse/stessi, equo e trasparente, e che le azioni correttive siano efficaci per migliorare continuamente il sistema di gestione.

### 5.6.1 Reclami da parte dei lavoratori

Nel corso del 2024, i lavoratori hanno avuto la possibilità di presentare segnalazioni e/o reclami riguardanti comportamenti o eventi di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell’ambito lavorativo e in contrasto con i principi di responsabilità sociale stabiliti dalla norma SA 8000, attraverso le seguenti modalità:

- tramite il RLS, inoltrando la segnalazione e/o reclamo verbalmente o per scritto, utilizzando il modulo Segnalazione Reclamo SA 8000 e PdR 125 (Mod. 25.01), firmato o in forma anonima, in quanto è suo diritto mantenere l’anonimato;
- tramite l’apposito Raccogliatore posto nel locale spogliatoio utilizzando il modulo Segnalazione Reclamo SA 8000 e PdR 125 (Mod. 25.01), firmato o in forma anonima;
- tramite l’Organismo di accreditamento SAAS-Social Accountability Accreditation Service;
- tramite l’Organismo di Certificazione CISE.

**5.6.2 Reclami da parte delle altre Parti Interessate**

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

- in forma verbale, di persona o telefonicamente, al Rappresentante della Direzione per SGI;
- inoltrando la segnalazione e/o reclamo per iscritto utilizzando il modulo Segnalazione Reclamo SA 8000 e PdR125 (Mod. 25.01), a disposizione sul sito Internet aziendale nella sezione “Documenti”;
- tramite l’Organismo di Certificazione per la SA 8000 come riportato sopra.

**5.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate**

È stato comunicato alle Parti Interessate che, in caso di audit, con o senza preavviso, finalizzati a certificare la conformità ai requisiti dello Standard, tutto il personale aziendale collaborerà pienamente con gli auditor esterni per valutare la gravità e la frequenza di eventuali problematiche emerse nell’adeguamento allo Standard SA 8000.

Ogni membro del personale, in base al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, contribuirà attivamente al coinvolgimento delle Parti Interessate, al fine di garantire la conformità allo Standard SA 8000.

Nel corso del 2024 sono stati effettuati due audit esterni. Il primo ha portato alla rilevazione di due opportunità di miglioramento (OFI), che sono state immediatamente prese in carico e gestite dall’azienda. Nel successivo audit di follow-up, l’auditor ha convalidato e considerato conclusa una delle due OFI. Per maggiori dettagli riguardo alle specifiche opportunità di miglioramento, si rimanda al Verbale della riunione del Social Performance Team del 10/09/2024.

INDICATORE	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
n. NC rivate audit esterni	0	0
% NC rilevate gestite	N.A.	100%
n. OFI rilevate	2	-*
% OFI rilevate gestite	100%	100%

\*per questo KPI non è stato definito un obiettivo numerico in quanto le OFI (opportunità di miglioramento) vengono all’occorrenza individuate durante il processo di verifica esterna; ogni spunto di miglioramento è recepito positivamente dall’azienda ed è ritenuto importante per il miglioramento continuo.

L’obiettivo per il 2025 è assicurare il continuo coinvolgimento attivo di tutto il personale aziendale durante gli audit esterni, sia programmati che a sorpresa, per certificare la conformità ai requisiti dello Standard SA 8000.

L’azienda si impegna a garantire che ogni membro del personale, in base al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, collabori pienamente con gli auditor esterni, contribuendo alla valutazione della gravità e frequenza di eventuali non conformità e favorendo l’adozione di azioni preventive e correttive tempestive.

Inoltre, l’obiettivo è attuare un’efficace gestione delle opportunità di miglioramento emerse durante gli audit, con la finalità di mantenere e rafforzare la conformità allo Standard SA 8000 e di migliorare continuamente nel tempo.

**5.8 Azioni correttive e preventive**

L'azienda ha elaborato una procedura specifica, denominata P. 16 – Gestione delle Non Conformità e Azioni Correttive, per la gestione delle azioni correttive e preventive.

Dall'introduzione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale non si è reso necessario intraprendere alcuna Azione Correttiva. Tuttavia, gli Audit hanno evidenziato alcune opportunità di miglioramento, come illustrato nel paragrafo precedente.

INDICATORE	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
n. AC individuate	0	-
n. AP adottate	0	0

Per il 2025, l'azienda si propone di garantire una gestione efficace delle eventuali non conformità, definendo e attuando le necessarie azioni correttive e/o preventive.

### 5.9 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

La formazione e lo sviluppo delle capacità del personale sono gestite in conformità con quanto definito nella procedura P. 14 – Gestione delle risorse umane.

L'azienda attribuisce grande importanza alla formazione dei dipendenti, ritenendo fondamentale sensibilizzare il personale sulle tematiche rilevanti per l'organizzazione, tra cui la sicurezza sul lavoro, la parità di genere e la responsabilità sociale, al fine di ottimizzare i risultati complessivi.

La formazione riguardante la responsabilità sociale è stata pianificata, condotta e documentata secondo quanto programmato, anche in relazione ai risultati delle valutazioni dei rischi.

A maggio è stato erogato un video formativo riguardante la SA 8000 e il SPT attraverso il gruppo whatsapp aziendale. Successivamente, è stata diffusa una locandina riguardante i pregiudizi inconsci, per sensibilizzare i dipendenti e prevenire comportamenti discriminatori.

Verso la fine del 2024, è stato condiviso un video formativo sulla SA 8000 e sui suoi principali indicatori mediante il gruppo whatsapp aziendale, seguito nel mese di gennaio 2025 dall'invio di un questionario a tutti i lavoratori per verificare il livello di conoscenza/comprendimento di queste tematiche.

Per dicembre 2024 era prevista una sessione di formazione specifica, destinata al responsabile delle risorse umane, focalizzata sulla ricerca, selezione e gestione del personale per contrastare eventuali comportamenti inconsci discriminatori, che è stata però posticipata all'inizio dell'anno 2025.

Per i neoassunti, a partire dal 2024, l'HR durante la fase di assunzione presenta per sommi capi le norme SA 8000 e UNI PdR125 e, successivamente, sottopone ai nuovi assunti un questionario per verificare la comprensione delle stesse.

INDICATORE	CONSUNTIVO 2024	OBIETTIVO 2025
n. questionari di verifica effettuati	20*	Totalità dei dipendenti
n. questionari di verifica superati (min 4/6 risposte)	16	100%
n. spiegazioni risposte errate questionari non superati	100% (4/4)	100%

\*questionario in compilazione da marzo 2024 (per tutti i nuovi assunti)

L'obiettivo per il 2025 è mantenere costantemente aggiornato e rispettare il Piano di Formazione del personale riguardo l'applicazione dello standard SA 8000, in linea con i risultati della valutazione dei rischi.

La sensibilizzazione del personale è ritenuta fondamentale dall'azienda per rendere consapevoli tutti i lavoratori e coinvolgerli attivamente nell'attuazione e nel rispetto della norma, contribuendo positivamente al miglioramento dell'ambiente lavorativo.

### 5.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

La gestione dei fornitori e degli appaltatori è regolata in conformità con quanto stabilito nella procedura P.03 – Acquisti. La valutazione dei fornitori è stata eseguita e documentata seguendo le modalità e le tempistiche previste. Tale valutazione include anche aspetti legati alla responsabilità sociale e ai requisiti dello standard SA 8000.

Dal 2023, è stato introdotto un questionario di autovalutazione destinato ai fornitori, volto a verificare il livello di sostenibilità degli stessi, il possesso di specifiche certificazioni, tra cui la SA 8000, e il rispetto dei principi in esse contenuti.

Nel 2024, il questionario è stato arricchito con quesiti aggiuntivi per approfondire ulteriori tematiche di sostenibilità, quali la parità di genere, i diritti umani e il coinvolgimento della catena di fornitura.

Dall'analisi dei risultati è emerso quanto riportato nella tabella sottostante.

2024			
Dimensione aziende	Tot. Fornitori valutati	Tot. fornitori con SA 8000	%
> 50 mln	28	7	25%
≤ 50 mln	31	5	16%
≤ 10 mln	40	0	0%
TOTALI	99	12	<b>12%</b>

La % di possesso delle certificazioni è maggiore per la categoria di fornitori di dimensione maggiore (fatturato > 50 mln). La % di fornitori certificati decresce al ridursi della classe di fatturato.

Per quanto concerne i subappaltatori, ovvero i fornitori ritenuti maggiormente critici per la tipologia di lavorazioni che devono svolgere, preliminarmente al loro ingresso alle aree di lavoro, hanno dovuto seguire uno specifico iter autorizzativo aziendale e/o degli enti Committenti.

Sono state condotte le verifiche documentali necessarie, in conformità alla procedure P.03 – Acquisti e alla P.26 – Gestione di Salute e Sicurezza.

Le attività di verifica non hanno evidenziato formalmente Non Conformità che impedissero l'applicazione dei contratti stipulati ma esclusivamente una generalizzata opportunità di miglioramento nella gestione della documentazione da parte dei subappaltatori.

Per il 2025 l'azienda intende migliorare ulteriormente il coinvolgimento dei fornitori sulle tematiche di sostenibilità, mantenendo l'attività di analisi mediante il questionario di autovalutazione, integrando nella valutazione e qualifica dei fornitori ulteriori parametri riguardanti la sostenibilità e introducendo nuove attività di sensibilizzazione con la finalità di incrementare il numero di fornitori certificati SA 8000.