BILANCIO SOCIALE
SA 8000

CIELO S.c.a r.l
Consorzio Stabile.

Relazione periodica sulle prestazioni sociali della nostra organizzazione - Bilancio SA 8000 ed. 2024 Sito www.consorziocielo.it

Sommario

1 Premessa ... 3
2 Abbreviazioni e Acronimi ... 3
3 Identificazione del contesto e delle attività svolte ... 4
4 Struttura Organizzativa e Responsabilità ... 6
5 Valori aziendali Politica ed Impegno ... 6
6 Gestione dei reclami ed indirizzi ... 7
7 Il Sistema di Gestione ... 7
8 Il Social Performance Team (SPT) ... 8
9 Indici di responsabilità sociale ... 8
1 LAVORO INFANTILE ... 8
2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO ... 9
3 SALUTE E SICUREZZA ... 10
4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ... 11
5 DISCRIMINAZIONE ... 12
6 PRATICHE DISCIPLINARI ... 14
7 ORARIO DI LAVORO ... 15
8 RETRIBUZIONE ... 17
9 FORNITORI ... 18
10 SISTEMA DI GESTIONE ... 18
11 Indice di Maturità del Sistema ... 19
12 Social Fingerprint ... 20

1 Premessa

Il presente documento è uno strumento di rendicontazione che fornisce una valutazione delle prestazioni aziendali del sistema SA 8000 indicando il risultato di un percorso attraverso il quale l'organizzazione rende conto, ai diversi stakeholder interni ed esterni, della propria missione, degli obiettivi, delle iniziative ed attività svolte nell'anno di riferimento.
Il Bilancio Sociale analizza i traguardi conseguiti dalla nostra organizzazione rispetto ai valori di riferimento dichiarati evidenziando con dati e informazioni quanto in concreto l'azienda possa aver contribuito allo sviluppo della base sociale e del territorio nel quale opera.

Le finalità principali del presente documento sono pertanto riconducibili alla volontà di:
- Aumentare il livello di comunicazione interna;
- Soddisfare esigenze informative e conoscitive dei diversi stakeholder che non si esauriscono nella sola dimensione economica;
- Misurare le prestazioni dell'organizzazione per porsi obiettivi futuri di miglioramento.

Il bilancio sociale viene predisposto in accordo con quanto previsto dal Sistema di Responsabilità Sociale dalla nostra organizzazione conforme allo standard SA 8000:2014.

La scelta di tale certificazione è legata alla convinzione che le persone rappresentino la vera forza ed il valore fondamentale ed è in linea sia con i valori ed i principi di un modello di sviluppo orientato alla "sostenibilità" economica, ecologica e sociale.
Il Bilancio SA8000 ha una periodicità di redazione annuale e riporta l'andamento delle attività svolte in campo sociale dalla nostra organizzazione. Il documento richiama ad altri documenti quali:
- La Politica SA 8000
- Il Riesame della Direzione sul sistema SA 8000
- Gli obiettivi di performances sociale.

Il Bilancio è un mezzo di comunicazione nei confronti dai soggetti interessati e trasmette in maniera chiara e trasparente i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale al fine di favore il dialogo ed il coinvolgimento dei soggetti interessati sui temi oggetto della certificazione SA8000.

I principi ispiratori del presente documento sono i seguenti:
- trasparenza;
- inclusività (coinvolgimento di tutti i soggetti interessati);
- accuratezza delle informazioni;
- neutralità ed imparzialità nel trattare i dati;
- chiarezza.

2 Abbreviazioni e Acronimi

Di seguito vengono riportati gli acronimi utilizzati all'interno del documento al fine di rendere più semplice la comprensione del testo.

SA 8000:	SISTEMA GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE
SENIOR MANAGER SA 8000	DIREZIONE AZIENDALE PER IL SISTEMA SA 8000
SPTD	SOCIAL PERFORMANCE RAPPRESENTANTE DIREZIONE SA 8000
SPTL	SOCIAL PERFORMANCE RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA 8000
RSPP	RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE
RLS	RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Per le altre sigle ed abbreviazioni si veda anche Manuale SGI Sezione 3

Per quanto concerne le definizioni adottate, si fa riferimento a quanto indicato nella parte iniziale della norma SA8000:2014 in particolare di seguito sono riportati i termini più utilizzati nel documento.

Definizione di personale: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto da un'azienda, inclusi l'alta direzione, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori.

Definizione di fornitore/subappaltatore: un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

Definizione di subfornitore: un organismo economico nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione di beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.

Definizione di azione correttiva e preventiva: un rimedio immediato e permanente ad una non conformità rispetto allo standard SA8000.

Definizione di parte interessata: individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, l'impatto sociale dell'azienda.

Definizione di bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata.

Definizione di giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

Definizione di lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO146.

Definizione di lavoro forzato ed obbligato: qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, e che è prestato sotto la minaccia di una punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.

Definizione di azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini, che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e che successivamente siano stati rimossi da tale lavoro.

Definizione di lavoratore a domicilio: una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, subappaltatore o subfornitore, ma che non lavora presso i loro locali.

Definizione di rappresentante dei lavoratori SA8000: un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate a SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, eletto a tal fine dal personale senza responsabilità di gestione.

Definizione di Rappresentante della direzione: un membro della direzione, incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard.

Definizione di Organizzazione di lavoratori: un'associazione volontaria di lavoratori organizzata stabilmente allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro.

Definizione di Contratto collettivo: un contratto di lavoro negoziato tra un datore o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di impiego

3 Identificazione del contesto e delle attività svolte

Il Consorzio CIELO nasce nel 2002 per sfruttare sinergie derivanti dalla concentrazione di alcune attività comuni a più imprese consorziate diventando cabina di regia per l'acquisizione delle commesse ed interfaccia con il Committente ENEL per le problematiche tecniche e contrattuali a favore delle imprese consorziate.

La nostra organizzazione si assume la responsabilità del coordinamento e controllo dei lavori nei confronti della Stazione Appaltante assegnando commesse ad imprese consorziate secondo regolamenti consortili.
CIELO Scarl Consorzio Stabile si occupa dell'acquisizione di commesse di costruzione e manutenzione di impianti elettrici per committente ENEL e si occupa dell'assegnazione dei lavori acquisiti ai consorziati svolgendo per questo attività di coordinamento e controllo dei consorziati gestendo i rapporti con il cliente.
Non vi sono dipendenti di CIELO che eseguano fisicamente gli interventi di realizzazione delle opere in cantiere.

Nel corso del 2022 per richieste contrattuali contenute in nuove gare di appalto CIELO ha deciso di estendere il campo di applicazione alla progettazione delle opere per conto del Committente ENEL adeguando il Sistema ai requisiti 8.3 della norma ISO 9001:2015 e coordinando tali attività con i progettisti esterni.
Nel corso del 2023 CIELO ha adottato anche i sistemi Etici per la Prevenzione della corruzione ISO 37001 e la tutela dei diritti dei lavoratori SA 8000 che si affiancano al sistema ISO 50001 per la gestione efficiente dell'energia come adempimento delle richieste contrattuali del committente ENEL.
Nel corso del 2024 ha conseguito la certificazione ISO 14064-1 per la quantificazione delle emissioni legate a gas effetto serra sempre in adempimento a richieste contrattuali del committente

Sono in previsione anche i sistemi di adozione della parità di genere UNI PDR 125 che diventano sempre più un requisito necessario per la partecipazione a gare finanziate dal PNRR.
Le imprese consorziate dispongono di sistemi di gestione certificati anche in tema di "Responsabilità Sociale d'impresa".

La sede operativa di CIELO S.c. a r l. Consorzio Stabile è sita in Vedano al Lambro Via Meucci 1.
In tale sede di svolgono le attività gestione dei rapporti con Clienti, Enti esterni, Personale interno.
L'azienda dispone di un Sistema di Gestione integrato 9001/14001/45001 che gestisce e tutela i seguenti requisiti:

- aspetti relativi alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- aspetti ed impatti ambientali;
- aspetti contrattuali e di qualità delle opere eseguite dalle imprese affidatarie dei lavori.

CIELO S.c. a r l. Consorzio Stabile opera con competenze professionali idonee a soddisfare le esigenze del Committente conformemente alle qualifiche per le imprese dallo stesso emesse.

Ad oggi l'organico è formato da:

1 Presidente (Direzione Generale e Datore di Lavoro)
1 Vice presidente
1 Direttore tecnico che si occupa del coordinamento opere e lavori affidati alle imprese esecutrici
1 Progettista che si occupa di verificare le commesse / LCL di progettazione affidate a progettisti esterni
4 Collaboratori amministrativi assunti a tempo indeterminato che si occupano delle attività amministrative e di coordinamento informazioni documenti con Committente e Consorziati
2 Collaboratori amministrativi/tecnici assunti a tempo indeterminato che supportano l'attività amministrativa e tecnica.

I portatori di interessi per l'organizzazione sono identificati dal Sistema SA 8000. Il sistema definisce un programma delle attività di comunicazione e condivisione delle informazioni aziendali con le parti interessate.
Tra le azioni previste vi è anche la trasmissione e condivisione del presente documento che rendiconta:

- le attività svolte dalla nostra azienda;
- le prestazioni ottenute e gli obiettivi della nostra organizzazione.

Di seguito una breve descrizione delle attività salienti e delle informazioni principali sulla nostra organizzazione:

SCHEDA INFORMATIVA AZIENDALE	DATI GENERALI SULL'AZIENDA ANNO 2023
CIELO S.c.a r.l Consorzio Stabile.	Vedano al Lambro (MB) Via Maucci 1 Sito Internet www.consorziocielo.it
ADDETTI	Totale 6
♀♂	Donne 5 Uomini 1 20% 80%
Attività eseguite	ACQUISIZIONE, GESTIONE, COORDINAMENTO E CONTROLLO DI COMMESSE AVENTI PER OGGETTO LA REALIZZAZIONE, DA PARTE DEI SOCI ASSEGNATARI, DI IMPIANTI PER LA DISTRIBUZIONE E TRASFORMAZIONE DI ENERGIA ELETTRICA. EROGAZIONE DI SERVIZI TECNICI DI PREVENTIVAZIONE-RILEVAZIONE PRELIMINARE, PROGETTAZIONE, GESTIONE PERMESSI ED AUTORIZZAZIONI PER LA COSTRUZIONE, MESSA IN OPERA E MANUTENZIONE DI LINEE ELETTRICHE AT/MT/BT E DI CABINE DI TRASFORMAZIONE.

4 Struttura Organizzativa e Responsabilità

La struttura organizzativa è raffigurata nell'Organigramma aziendale dove si definisce la distribuzione di Responsabilità ed Autorità e la composizione del nostro Social Personal Team.

5 Valori aziendali Politica ed Impegno

L'attività della nostra organizzazione è guidata da un insieme di valori trasmessi al personale con sessioni di informazione e formazione.
I valori sono contenuti nel documento denominato ALL 9.1 Politica SA 8000.

L'organizzazione ha preso un preciso impegno al rispetto dello standard SA8000:2014 ed in particolare:
1. Non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori che abbiano raggiunto la maggiore età;
2. Non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria;
3. Lavorare considerando sicurezza e salute dei lavoratori fattori fondamentali mettendo in atto misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute dei lavoratori, coinvolgendo il personale in programmi di formazione per rinforzare il livello di prevenzione e protezione;
4. Rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori, favorendone l'incontro anche nei luoghi di lavoro;
5. Garantisce che i lavoratori non subiscano atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e non interferisce con l'esercizio del diritto dei lavoratori di seguire principi o pratiche e di soddisfare bisogni ad essi connessi;
6. Garantisce che non si verifichino comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori. Impedisce uso di pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale;
7. Si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dai dipendenti ha carattere di volontarietà e a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva;
8. Garantisce che il salario corrisposto ai suoi lavoratori sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria e dagli integrativi aziendali, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali, che la composizione del salario sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga e che non siano stipulati contratti che contemplino rapporti di collaborazione non conformi alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza.

I principi sono perseguiti da tutti i collaboratori della nostra organizzazione in modo che tutti siano parte del Sistema di Responsabilità Sociale.

Alla base dei principi della politica ci sono valori umani rappresentati da:
- Onestà morale nei rapporti con gli altri;
- Lealtà verso i principi e l'identità Aziendale;
- Responsabilità e consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;
- Impegno nel proprio ruolo;
- Trasparenza dei comportamenti;
- Rispetto ed attenzione verso degli altri;
- Collaborazione con i colleghi e condivisione degli impegni e delle responsabilità.

L'impresa diventa in questo modo un sistema aperto costituito e operante da uomini il cui scopo è si la produzione e la ricchezza legata al soddisfacimento dei bisogni umani L'azienda è a servizio duraturo dei propri collaboratori ed i collaboratori servono e contribuiscono allo sviluppo dell'azienda

La gestione integrata di Qualità, Ambiente, Sicurezza, Gestione dell'Energia, Responsabilità Sociale

e Anti Corruzione sono il corollario per ottimizzare le risorse e i mezzi impiegati ma pongono l'uomo al centro di tutele e diritti importanti perché possa esprimersi e lavorare al meglio e condividere con l'azienda obiettivi e strategie.

I Contenuti della Politica sono riportati nelle bacheche aziendali per far conoscere gli impegni aziendali sul fronte diritti dei lavoratori.

6 Gestione dei reclami ed indirizzi

La nostra organizzazione ha definito una procedura per dare ascolto a segnalazioni e reclami e per rispondere e correggere a comportamenti non conformi allo Standard SA 8000.
I reclami possono essere segnalati liberamente dal personale senza incorrere in pregiudizi abusi o ripercussioni per fatti e accadimenti verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA8000.
Presso le bacheche aziendali sono disponibili gli strumenti per comunicare i reclami e gli indirizzi a cui rivolgersi (riportiamo di seguito un estratto della comunicazione affissa):
I reclami possono essere inviati ai seguenti indirizzi:

Segnalazione dei reclami in merito alla SA 8000 MOG 231 e ISO 37001

IMPRESA

CIELO S.c. a r. l. Consorzio Stabile Via Meucci, 1 20854 Vedano al Lambro – https://www.consorziocielo.it/it/contatti/wislteblowing.html

ENTE DI CERTIFICAZIONE

C.I.S.E. – Azienda Speciale della CCIAA di Forlì-Cesena - Corso della Repubblica, 5 - 47100 Forlì (FC) Tel. 0543-713314 Fax 0543-713319 E-mail: cise@lavoroetico.org oppure info@lavoroetico.org

SAI

Executive Director, SAI
220 East 23rd Street, Suite 605, New York, NY 10010 fax: +212-684-1515.
E-mail: saas@saasaccreditation.org

7 Il Sistema di Gestione

Le procedure ed i documenti che descrivono le prassi per rispettare i requisiti della norma SA8000 sono disponibili in appositi punti di consultazione al personale interessato o chi ne facesse richiesta. I contenuti sono in ogni caso oggetto di formazione ed informazione periodica ai lavoratori.

È stato creato anche un punto di consultazione contenente informazioni sui diritti dei lavoratori al fine di rendere disponibile la lettura anche a quei collaboratori che avessero smarrito i libretti e le comunicazioni che periodicamente la nostra organizzazione si impegna ad effettuare.

L'esito della valutazione dei rischi è reso disponibile a tutti i lavoratori tramite l'affissione in bacheca e la spiegazione dei risultati negli incontri periodici organizzati con il personale sui temi dello standard SA 8000.

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è ricercata una integrazione con i documenti già presenti dei Sistemi Integrati Qualità - Ambiente - Sicurezza ed Efficienza Energetica ed Sistema di prevenzione della Corruzione pertanto alcune prassi verranno documentate e gestite con modalità identiche anche se rivolte ad aspetti e tutele differenti.

8 Il Social Performance Team (SPT)

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.
Il Social performance Team è composto da:

- Almeno membro del SPT eletto dal personale liberamente;
- Un Membro del SPT nominato dalla direzione;

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale;
- valutare i rischi di sistema SA8000 e promuovere azioni per affrontare i rischi individuati come significativi;
- rapporti con l'ente di certificazione;
- monitoraggio del sistema anche attraverso Audit interni ed analisi dei rilievi emersi;
- stesura di relazioni periodiche per il Senior Manager;
- supporto nel monitoraggio del Sistema SA 8000 e delle attività nel luogo di lavoro;
- supporto nella gestione delle azioni correttive e verifica della loro efficace applicazione;
- supporto alla gestione dei reclami;
- Organizzare incontri periodici per rendere più efficace l'applicazione dello standard SA8000;
- Raccoglie informazioni dalle parti interessate (stakeholders) e coinvolge le stesse nelle attività di monitoraggio.

9 Indici di responsabilità sociale

1 LAVORO INFANTILE

Principio etico

L'organizzazione non utilizza e non fornisce in alcun modo sostegno al lavoro infantile

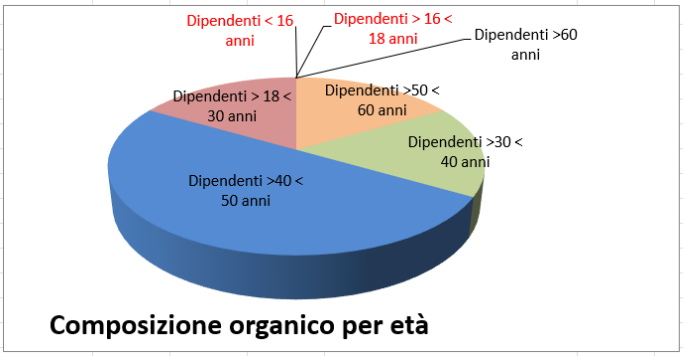
COSA E'

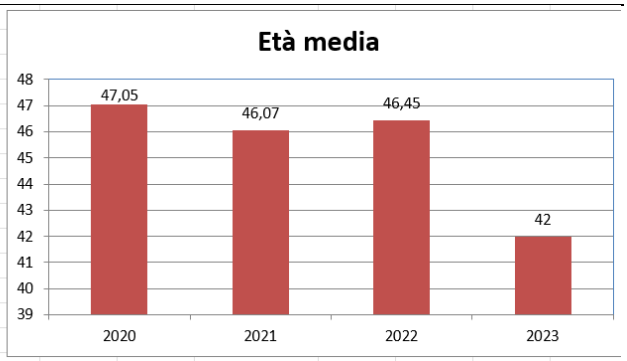
Le procedure della nostra organizzazione impediscono che un bambino od un giovane lavoratore possa essere inserito nella struttura aziendale. Tale impegno etico è richiesto anche alle imprese partners che collaborano con la nostra organizzazione.
Per garantire la piena realizzazione della persona, la nostra Organizzazione non utilizza né da sostegno al lavoro di persone con età inferiore ai 16 anni, né espone giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale.
Per rispettare il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale l'azienda monitora i seguenti indicatori di performance.

PRESTAZIONE AZIENDALE

Il lavoro infantile è completamente assente come quello minorile come riportato nelle statistiche sotto indicate: Anche tale impegno è condiviso con i nostri partners che sono periodicamente monitorati.

		Descrizione indicatori di prestazic	2020	2021	2022	2023
1	LAVORI INFANTILE	Dipendenti < 16 anni	0	0	0	0
		Dipendenti > 16 < 18 anni	0	0	0	0
		Dipendenti > 18 < 30 anni	0	0	0	1
		Dipendenti >30 < 40 anni	2	2	0	1
		Dipendenti >40 < 50 anni	3	3	5	3
		Dipendenti >50 < 60 anni	0	1	1	1
		Dipendenti >60 anni	0	0	0	0
		Età media	47,05	46,07	46,45	42
		Totale	5	6	6	6





ANALISI DEI RISULTATI E PRESTAZIONI PER IL FUTURO

Le prestazioni per tale requisito sono le seguenti:

KPI SA 8000	Obiettivo x anno 23	Prestazione 23	Obiettivo 24
1 Lavoro Infantile	Tutti dipendenti > 18 anni	100% lavoratori età> 18 anni OBIETTIVO RAGGIUNTO	Tutti dipendenti > 18 anni
1.1 N° segnalazioni-reclami pervenuti sul lavoro infantile	Nessun Reclamo pervenuto (su fornitori o su nostra organizzazione	Nessuna segnalazione OBIETTIVO RAGGIUNTO	Nessun Reclamo pervenuto (su fornitori o su nostra organizzazione

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive. Rimane fermo l'impegno di non utilizzare lavoratori al di sotto dei 18 anni di età anche per le nostre imprese consorziate e sub appaltatori.

2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Principio etico

L'organizzazione non ricorre a nessuna forma di lavoro obbligato o forzato.
Non ammette che sia richiesto al personale il pagamento di "depositi" o "commissioni".
Provvede a non trattenere mai documenti d'identità o originali dei lavoratori.
Garantisce il diritto del lavoratore a lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e di porre liberamente termine al contratto di lavoro nei termini previsti dalle normative vignette come previsto anche dalla nostra Stop Work Policy.

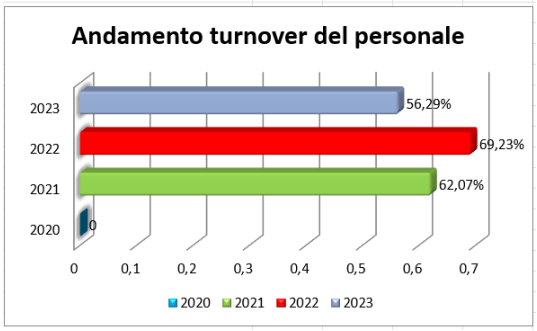
L'organizzazione non trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.

L'organizzazione non fornisce sostegno e non collabora con imprese coinvolte in una qualunque forma di traffico di esseri umani.

PRESTAZIONE AZIENDALE
Il personale impiegato non opera in condizioni di lavoro forzato o obbligato.
Tutte le persone impiegate prestano il loro lavoro volontariamente.
Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione la nostra organizzazione si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.
Questo requisito è rispettato dalla nostra organizzazione in quanto:

- non vi sono reclami tali da evidenziare abusi;
- non vi sono elementi di coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

		Descrizione indicatori di prestaz	2020	2021	2022	2023
2	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	Andamento turnover del personale	0	62,07%	69,23%	56,29%
		N dimissioni volontarie	0	2	1	1
		N cessione del quinto	0	0	0	0
		Concessione di prestiti/Anticipi	0	0	0	0



ANALISI DEI RISULTATI E PRESTAZIONI PER IL FUTURO

Le prestazioni per tale requisito sono le seguenti:

KPI SA 8000	Obiettivo x anno 23	Prestazione 23	Obiettivo 24
2 Lavoro forzato o obbligato	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	Nessuna segnalazione OBIETTIVO RAGGIUNTO	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito
2.1 Assenza di prestiti o finanziamenti al personale	Nessun prestito erogato ai lavoratori	Prestazione rispettata OBIETTIVO RAGGIUNTO	

Obiettivi di miglioramento o di monitoraggio

Il tasso di rotazione del personale è in miglioramento rispetto agli anni precedenti si prevede di effettuare periodiche riunioni con i lavoratori per garantire un clima collaborativo (mantenere le riunioni periodiche per la partecipazione dei lavoratori).

3 SALUTE E SICUREZZA

Principio etico

L'organizzazione rispetta i requisiti relativi a Salute e Sicurezza dei Lavoratori e con il controllo periodico dei requisiti 3 dello standard SA8000 favorisce l'applicazione del rispetto dei requisiti in oggetto.

L'azienda garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori, che possano verificarsi durante lo svolgimento delle attività. L'azienda assicura a tutto il Personale una formazione sulla salute e sulla sicurezza e ne conserva le registrazioni.

PRESTAZIONE AZIENDALE

La nostra organizzazione tutela la Salute e sicurezza dei lavoratori ed adotta oltre ai requisiti dello schema SA 8000 anche tramite la Certificazione UNI ISO 45001:2018.
Il Sistema di Gestione Salute e Sicurezza ha una soddisfacente prestazione.
Nella gestione degli aspetti in oggetto sono coinvolti Preposti RLS ed il MC per gli aspetti di loro competenza. Sono tenute sotto controllo le prestazioni aziendali inerenti Infortuni, incidenti, quasi incidenti.
La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione della organizzazione del lavoro al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.
Le prestazioni in materia di SSL sono di seguito riportate:

	Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023
3 SALUTE E SICUREZZA	n° lavoratori	5	5	4,42	5,33
	n° inf.	0	0	0	0
	n. ore lavorate	8.713	8.915	7.911	9.595
	n. gg inf.	0	0	0	0
	n° ore non lavorate	0	0	0	0
	Infortuni > 40 gg	0	0	0	0
	Indice di gravità (ig)	0	0	0	0
	Indice di frequenza	0	0	0	0
	Durata Media	0	0	0	0
	Peso infortuni in cantiere	0	0	0	0
	Peso infortuni in sede	0	0	0	0
	Peso infortuni in itinere	0	0	0	0
	Stop WORK	0	0	0	0
	Near Miss	0	0	0	0

ANALISI DEI RISULTATI E PRESTAZIONI PER IL FUTURO

Le prestazioni per tale requisito sono le seguenti:

KPI SA 8000	Obiettivo x anno 23	Prestazione 2023	Obiettivo 24
3 Salute e sicurezza	Andamento indice infortunistico IF Zero	2023 Zero Infortuni OBIETTIVO RAGGIUNTO	IF Zero
3 Salute e sicurezza	Andamento indice infortunistico DM Zero	2023 Zero Infortuni OBIETTIVO RAGGIUNTO	DM Zero
3 Salute e sicurezza	Andamento indice infortunistico IG Zero	2023 Zero Infortuni OBIETTIVO RAGGIUNTO	IG Zero
3.1 Andamento Near Miss e Stop Work	Rilevazione di segnalazioni di Near Miss nel corso dell'anno	Nessun Near Miss riscontrato NON RAGGIUNTO	Nessun Neal Miss o stop work grave

Obiettivi di miglioramento o di monitoraggio

Gli indici infortunistici sono soddisfacenti e rispettano gli obiettivi aziendali.
Mantenere alta nel corso degli Incontri informativi con il personale anche la sensibilizzazione su infortuni e dinamiche di infortunio e si segnalazione di spunti (near miss o stop work))

Mantenere l'impegno con lavoratori e partner per mantenere alta l'attenzione sul tema sicurezza con una costante azione di formazione del personale. (incontro HSE periodico a cura di Direttore Tecnico)

4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Principio etico

L'organizzazione garantisce la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori, e favorisce l'incontro con le associazioni sindacali e consente che le stesse abbiano spazi per comunicare o affiggere avvisi.

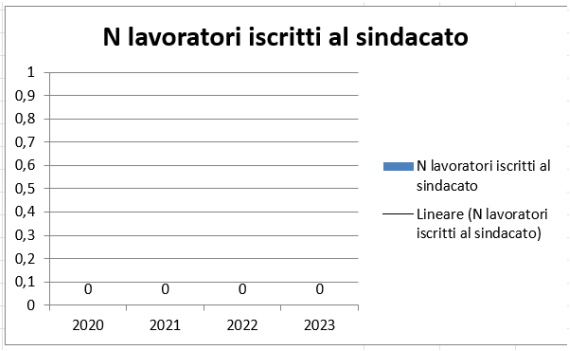
La nostra organizzazione garantisce a tutto il personale il diritto di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. L'azienda favorisce la comunicazione tra lavoratori e loro parti interessate.

PRESTAZIONE AZIENDALE

L'azienda assicura al personale il diritto alla contrattazione collettiva e la libertà di associazione.
I rapporti con i lavoratori si svolgono nel rispetto della libertà di associazione pertanto tutti i lavoratori sono liberi di formare, partecipare ad associazioni sindacali di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda.
Per la gestione del personale è osservato il CCNL Metalmeccanico Industria. Una copia del CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti.
La scarsa "sindacalizzazione" è dovuta al clima aziendale disteso e privo di conflittualità, ciò

nonostante, la nostra organizzazione favorisce l'associazione con i sindacati che possono disporre di spazi per la comunicazione e aree per le riunioni che le stesse intendono organizzare con i lavoratori

		Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023
4	LIBERTA DI ASSOCIAZIONE	Totale Ore permesso sindacale	0	0	0	0
		N riunioni sindacali	0	0	0	0
		Totale ore di riunione	0	0	0	0
		N lavoratori iscritti al sindacato	0	0	0	0



ANALISI DEI RISULTATI E PRESTAZIONI PER IL FUTURO

Le prestazioni per tale requisito sono le seguenti:

KPI SA 8000	Obiettivo x anno 23	Prestazione 2023	Obiettivo 24
4 Libertà di associazione o contrattazione	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	Nessun reclamo Segnalazione OBIETTIVO RAGGIUNTO	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito
4.1 N dipendenti iscritti al sindacato / totale dipendenti	Non definito un obiettivo data la libertà di associazione	Nessun Iscritto	Non definito un obiettivo data la libertà di associazione
4.1 Dipendenti coperti dal CCNLL / Totale dipendenti	100%	100% 2023 OBIETTIVO RAGGIUNTO	100%

Obiettivi di miglioramento o di monitoraggio

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive resta fermo l'impegno a garantire la libertà di associazione e il rispetto della contrattazione collettiva ed ill diritto per tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta.

5 DISCRIMINAZIONE

Principio etico

.

L'organizzazione non attua o fornisce sostegno ad alcuna forma di discriminazione e non interferisce con i diritti del personale di seguire principi politici, pratiche religiose o di altra natura.
L'organizzazione non consente comportamenti minacciosi, offensivi, coercitivi e xenofobi.

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

PRESTAZIONE AZIENDALE

L'organizzazione tutela i rapporti con il personale interno al fine di assicurare che non vengano attuate azioni volte ad impedire la discriminazione in fase di:

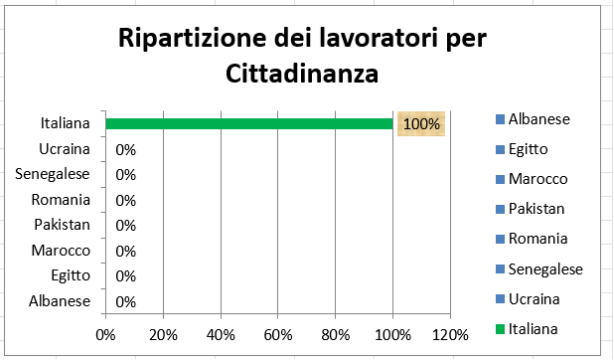
- selezione ed assunzione
- applicazione di provvedimenti disciplinari
- attribuzione di compensi e premi di produzione.

In nessuna di tali fasi vengono attuate azioni discriminatorie sulla base di razza, ceto sociale, origine, religione, genere, orientamento sessuale, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche età, tipo di rapporto contrattuale (es.: part-time).

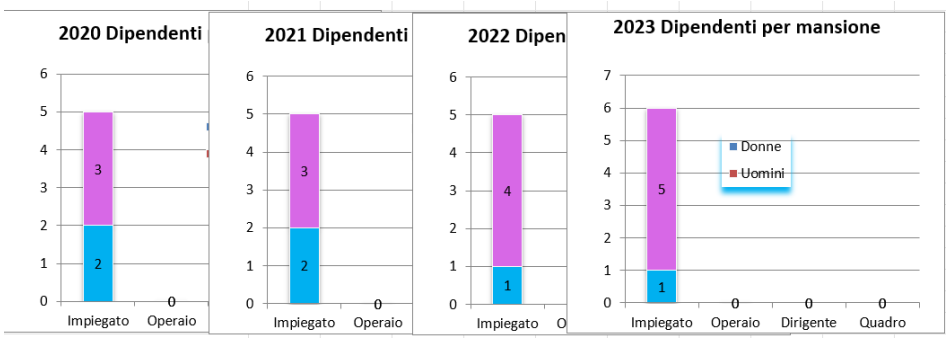
La carriera e le responsabilità del personale sono legate alle capacità escludendo considerazioni di genere, credenze politiche o appartenenze a associazioni o sindacati.

- Il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro o di accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale e competenze legale alla mansione assunta.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

	Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023
5 DISCRIMINAZIONE	Totale lavoratrici donne	3	3	4	5
	Totale lavoratori uomini	2	2	1	1
	Totale lavoratori	5	5	5	6
	% Incidenza lavoro femminile	60,00%	60,00%	80,00%	83,33%
	Lavoratori Italiani	5	5	5	6



Distribuzione dei dipendenti per mansione	Donne 2020	Uomini 2020	Donne 2021	Uomini 2021	Donne 2022	Uomini 2022	Donne 2023	Uomini 2023
Impiegato	3	2	3	2	4	1	5	1
Operaio	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadro	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	3	2	3	2	4	1	5	1



ANALISI DEI RISULTATI E PRESTAZIONI PER IL FUTURO

Le prestazioni per tale requisito sono le seguenti:

KPI SA 8000	Obiettivo x anno 23	Prestazione 2023	Obiettivo 24
5 Discriminazione o molestie	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	Nessun reclamo Segnalazione OBIETTIVO RAGGIUNTO	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito

Obiettivi di miglioramento o di monitoraggio

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive.
L'obiettivo principale riguarda l'assenza di segnalazioni da parte di lavoratori sull'applicazione di criteri discriminatori nella gestione del rapporto di lavoro.

6 PRATICHE DISCIPLINARI

Principio etico

L'organizzazione tratta tutto il personale con dignità e rispetto e non tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o forme di abuso verbale al personale. Non sono ammessi comportamenti minacciosi, offensivi, coercitivi.

Non sono tollerate punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale e non sono permessi trattamenti duri o inumani.
Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'Art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli Artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà, può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.
Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate dall'Art. 7 dello statuto dei lavoratori, che subordina l'adozione della sanzione ad uno specifico procedimento, che è finalizzato a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore.

PRESTAZIONE AZIENDALE

Le procedure disciplinari che possono avere luogo sono condotte in accordo alle prescrizioni stabilite dal CCNL ed al Regime sanzionatorio Aziendale e procedure previste.
In nessun caso in azienda vengono utilizzati metodi che comportino:

- punizioni corporali
- coercizione mentale
- coercizione fisica
- abuso verbale.

L'organizzazione dispone di un modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 e di un sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione ISO 37001 che unitamente alle regole del CCNL prevede alcune situazioni e comportamenti per i quali possono essere comminati provvedimenti disciplinari. Nel corso degli ultimi 3 anni non sono stati effettuati richiami disciplinari verbali o scritti che si sono tradotti in provvedimenti disciplinati maggiori (es. licenziamento).

	Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023
PRATICHE DISCIPLINARI	N sanzioni disciplinari	0	0	0	0
	N Cause con dipendenti per azioni disciplinari	0	0	0	0
	N di licenziamenti per azioni disciplinari	0	0	0	0
	N Contenziosi in essere con dipendenti	0	0	0	0
	Totale	0	0	0	0

ANALISI DEI RISULTATI E PRESTAZIONI PER IL FUTURO

Le prestazioni per tale requisito sono le seguenti:

KPI SA 8000	Obiettivo x anno 23	Prestazione 2023	Obiettivo 24
6 Pratiche disciplinari	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	Nessun reclamo Segnalazione OBIETTIVO RAGGIUNTO	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito
6 Pratiche disciplinari	Assenza di licenziamenti disciplinari o provvedimenti	Nessun licenziamento disciplinare OBIETTIVO RAGGIUNTO	Assenza di licenziamenti disciplinari o provvedimenti
6.1 Pratiche disciplinari	Turn over del personale dimessi < 25%	Turn over 20% OBIETTIVO RAGGIUNTO	Turn over del personale dimessi < 20%

Obiettivi di miglioramento o di monitoraggio

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive.
L'obiettivo principale resta quello di mantenere un dialogo costruttivo tra Datore di lavoro e Lavoratori favorendo le segnalazioni anche in termini di proposte di miglioramento suggerite dai lavoratori

7 ORARIO DI LAVORO

Principio etico

La nostra organizzazione prevede una settimana lavorativa di 40 ore e garantisce sempre almeno un giorno di riposo ogni sei giorni di lavoro consecutivi.
La nostra organizzazione organizza il lavoro per consentire il corretto godimento delle ferie maturate.

La direzione tende a non favorire l'utilizzo di lavoro straordinario presso la propria azienda, la politica aziendale in tal senso è la seguente: lo straordinario si applica in periodi eccezionali (es. di improvvisa indisponibilità di personale per malattia o richieste impreviste in una commessa). Prima di organizzare il lavoro la Direzione richiede la disponibilità al personale per l'attività e sempre nei limiti di quanto prescritto dal CCNL e dalle prescrizioni cogenti applicabili, pertanto, viene sempre svolto volontariamente da parte dei lavoratori.

PRESTAZIONE AZIENDALE

La nostra organizzazione garantisce il rispetto dei requisiti espressi dalla Norma SA8000 inerenti la gestione dell'orario di lavoro per tale motivo rispetta i requisiti previsti per la durata:

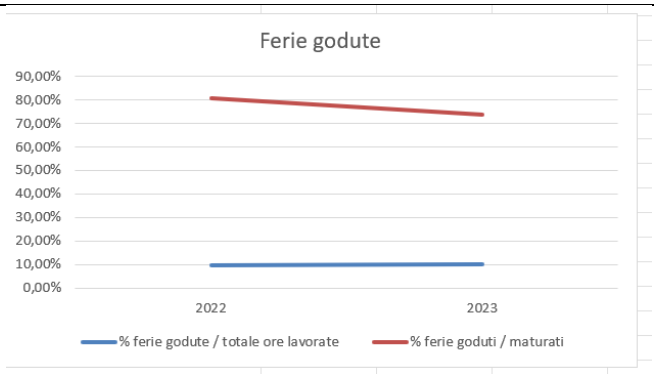
- della settimana lavorativa;
- del numero di ore standard per ciascuna settimana lavorativa;
- del /dei giorno/i di riposo.

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

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

SPT verifica il rispetto dell'orario di lavoro stabilito contrattualmente con il personale.
L'organizzazione ricorre raramente all'utilizzo di lavoro straordinario.
Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.
Lo straordinario è sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

	Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023
7 ORARIO DI LAVORO	N ore di straordinario			52,00	134,00
	Media ore di straordinario per Addetto			11,26	25,14
	Totale ore lavorate			7.910,50	9.595,00
	% Straordinario su ore lavorate			0,66%	1,40%
	n. Lavoratori part time/n. Totale Lavoratori			0,00%	0,00%
	n. Lavoratori full time/n. Totale Lavoratori			100.00%	100.00%



		Descrizione indicatori di prestazione	2023
7	ORARIO DI LAVORO	N ore di straordinario dato + significativo	69,00
	Dato più significativo	Totale ore di straordinario	134,50
		Totale ore lavorate	1852,50
		% Straordinario su totale straordinario	51,30%
		% Straordinario su ore lavorate	3,72%
		Descrizione indicatori di prestazione	**2023**
		Totale ore Ferie e permessi residui + significati	410,66
		Totale ore Ferie e permessi residui azienda	1.217,07
		% ferie residue / totale ferie residue	33,74%
		Totale ore lavorate	1.810,00
		Totale ore ferie e permessi goduti	187,00
		% Ferie godute su ore lavorate	10,33%

ANALISI DEI RISULTATI E PRESTAZIONI PER IL FUTURO

Le prestazioni per tale requisito sono le seguenti:

KPI SA 8000	Obiettivo x anno 23	Prestazione 2023	Obiettivo 24
7 Orario di lavoro	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	Nessun reclamo Segnalazione	Ripetere incontro semestrale sui diritti dei lavoratori
7.1 Ferie godute	Tot ferie godute/Monte ore lavorate < 18%	10,21% OBIETTIVO RAGGIUNTO	Tot ferie godute/Monte ore lavorate < 15%
7.2 Straordinario	Totale ore straordinario / Totale ore lavorate < 15%	1,40% OBIETTIVO RAGGIUNTO	Totale ore straordinario / Totale ore lavorate < 10%
7.3S Incidenza ore di lavoro dati significativo	Totale ore straordinario caso più significativo / Totale ore lavorate dal soggetto nel periodo <20%	3,72% OBIETTIVO RAGGIUNTO	Totale ore straordinario caso più significativo / Totale ore lavorate dal soggetto <115%
7.4S Incidenza ferie e permessi lavoratore più significativo	Totale Ferie e permessi da godere del dipendente/ Totale ferie e permessi residui del periodo < 25%	33,74% OBIETTIVO NON RAGGIUNTO	Totale Ferie e permessi da godere del dipendente/ Totale ferie e permessi residui del periodo < 25%
7.5S Incidenza ferie e permessi goduti sulle ore lavorate	Totale Ferie e permessi goduti singolo dipendente significativo / Totale ore lavorate < 20%	10,33% OBIETTIVO RAGGIUNTO	Totale Ferie e permessi goduti singolo dipendente significativo / Totale ore lavorate < 20%

Obiettivi di miglioramento o di monitoraggio

Nei casi in cui l'obiettivo non sia conseguito SPT deve predisporre un piano di rimedio per fare rientrare le prestazioni sociali negli obiettivi previsti per l'anno in corso.
Monitorare le ferie dei dipendenti evidenziando sempre quello più significativo per evitare che si creino situazioni di palese differenza rispetto ai colleghi.

8 RETRIBUZIONE

Principio etico

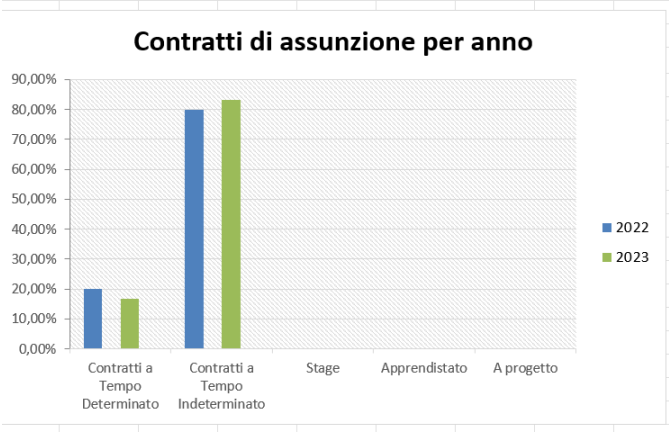
L'organizzazione garantisce il rispetto della normativa vigente per quanto riguarda la retribuzione dei lavoratori, in accordo al CCNL applicati.

La nostra organizzazione gestisce le attività correlate alla retribuzione del personale nel rispetto delle prescrizioni definite dalla standard di riferimento.
La definizione del salario base di un dipendente prevede gli accordi contemplati nel CCNL e nella documentazione cogente applicabile in materia contrattuale.
Applicando il CCNL ed in relazione all'ambito territoriale nel quale è posta assicura a tutti i dipendenti una adeguata e dignitosa retribuzione, in grado di soddisfare i bisogni primari del personale, oltre che a fornire un guadagno discrezionale.

PRESTAZIONE AZIENDALE

La busta paga viene elaborata da un consulente del lavoro affidabile e qualificato. Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).
Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso.

	Descrizione indicatori di prestazione	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
RETRIBUZIONE	Contratti a Tempo Determinato					1	20,00%	1	16,67%
	Contratti a Tempo Indeterminato					4	80,00%	5	83,33%
	Stage					-	0,00%	0	0,00%
	Apprendistato					-	0,00%	0	0,00%
	A progetto					-	0,00%	0	0,00%
	Totale	0	0,00%	0	0,00%	5	100,00%	6	100,00%



ANALISI DEI RISULTATI E PRESTAZIONI PER IL FUTURO

Le prestazioni per tale requisito sono le seguenti:

KPI SA 8000	Obiettivo x anno 23	Prestazione 2023	Obiettivo 24
8 Retribuzione	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	Nessun reclamo Segnalazione OBIETTIVO RAGGIUNTO	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito
8.1 Rispetto salario dignitoso	Calcolo del rapporto tra salario minimo erogato ai lavoratori ed il salario dignitoso	OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenere adeguati livelli salariali rispetto al salario dignitoso

Obiettivi di miglioramento o di monitoraggio

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive.
Rimane fermo l'impegno di garantire il rispetto del salario dignitoso e la disponibilità verso i lavoratori nell'

illustrare loro chiarimenti sulla retribuzione sulle voci della busta paga e su eventuali trattenute o importi che non risultano conosciuti.

9 FORNITORI

Principio etico

L'organizzazione favorisce il rispetto dello standard SA 8000 in tutta la propria catena di fornitura al fine di estendere le garanzie dei lavoratori a tutti i lavoratori che operano in filiera.
L'organizzazione adotta un monitoraggio dei fornitori per favorire un approccio collaborativo all'applicazione dello standard SA 8000.

PRESTAZIONE AZIENDALE

In considerazione dei rischi legati alla catena di fornitura si tengono sotto controllo fornitori e sub appaltatori al fine di garantire che tutti quelli individuati come critici entrino nel Rating di rischio ritenuto accettabile pari a Fascia B (rating > di 51%).
In fase di Due Diligence sono selezionati dal Registro i Fornitori critici con maggior impatto significativo sul rispetto dei requisiti SA 8000.
Alle imprese monitorate sono stati inviati questionari SA 8000 sugli impegni ai requisiti Etici aziendali, da tale analisi emerge un Rating medio delle imprese pari alla fascia più affidabile (A) vedi i risultati nella colonna sotto riportata

ANALISI DEI RISULTATI E PRESTAZIONI PER IL FUTURO

Le prestazioni per tale requisito sono le seguenti:

KPI SA 8000	Obiettivo x anno 23	Prestazione 2023	Obiettivo 24
9 Rapporti con la catena di fornitura	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	Nessun reclamo Segnalazione OBIETTIVO RAGGIUNTO	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito

Obiettivi di miglioramento o di monitoraggio

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive.
L'organizzazione è consapevole che gli aspetti maggiormente critici per la Responsabilità Sociale possono risiedere anche nei processi affidati a fornitori esterni. A tali Fornitori è richiesto il rispetto di alcuni requisiti compresi quelli della norma SA8000:2014 L'attività di monitoraggio si affianca a quella per la qualifica del fornitore Mantenere attive le Due diligence sui fornitori critici SA 8000

10 SISTEMA DI GESTIONE

L'organizzazione per mantenere attivo un sistema di gestione della responsabilità sociale nel rispetto dei requisiti previsti dallo Standard SA 8000 di seguito si effettua una valutazione sulle prestazioni in merito all'applicazione del sistema

KPI SA 8000	Obiettivo x anno 23	Prestazione 2023	Obiettivo 24
10.1 Collaborazione e coinvolgimento lavoratori	segnalazioni di miglioramento (N azioni proposte dai lavoratori/Totale azioni del periodo) >10%	Zero OBIETTIVO NON RAGGIUNTO	segnalazioni di miglioramento >10%
10.2 Monitoraggio del sistema	Numero AC da Audit interni chiuse positivamente < 5	2 AC da Audit interno chiuse positivamente OBIETTIVO RAGGIUNTO	Numero AC da Audit interni < 4
10.3 Efficacia del miglioramento	N AC/AP chiuse efficacemente / Totale AC deliberate nel periodo (> 95%)	100% OBIETTIVO RAGGIUNTO	N AC/AP chiuse efficacemente / Totale ACAP deliberate (> 95%)
10.4 Rispetto Piani di formazione	Numero corsi erogati in materia di Responsabilità sociale o SSL / Totale corsi Programmati nel periodo	100% OBIETTIVO RAGGIUNTO	Numero corsi erogati in materia SA8000 o SSL / Totale corsi Programmati nel periodo (> 90%)

KPI SA 8000	Obiettivo x anno 23	Prestazione 2023	Obiettivo 24
	(> 90%)		
10.5 Monitoraggio Indice di rischio dei fornitori	Monitoraggio requisiti prestazioni Fornitori (> 70%)	73.21% OBIETTIVO RAGGIUNTO	Monitoraggio requisiti prestazioni Fornitori (> 70%)
10.6 Monitoraggio Sistema	Rispetto delle azioni previste per il monitoraggio del Sistemai (> 80%)	91% OBIETTIVO RAGGIUNTO	Monitoraggio requisiti del Sistema SA 8000i (> 80%)

Obiettivi di miglioramento o di monitoraggio

L'organizzazione è consapevole che il coinvolgimento e le segnalazioni del personale possono migliorare l'efficacia del Sistema SA 8000 pertanto verrà stimolato nel corso degli incontri di formazione / informazione periodici sul tema la raccolta di spunti e pareri (azioni di miglioramento che deriva da azioni proposte dai lavoratori).

11 Indice di Maturità del Sistema

La nostra organizzazione nel primo anno di adozione del sistema ha effettuato una valutazione sulla effettiva applicazione dei requisiti adottando anche in questo caso un approccio realistico considerando le possibilità di miglioramento come di seguito riportato.
L'obiettivo generale dell'azienda per l'anno 2024 è di migliorare il proprio sistema lavorando su quegli aspetti che sono nuovi e non ancora molto utilizzati dal lavoratore quali ad esempio:

- 9.6 Gestione dei reclami
- 9.7 Rapporti con partners
- 9.10 Monitoraggio Fornitori

9	SISTEMA DI GESTIONE		
9.1	POLITICHE PROCEDURE REGISTRAZIONI	Max	Effetti
1	Il personale conosce e comprende la politica	5	4
2	Sono disponibili i riferimenti per le segnalazioni	5	5
3	La politica è conforme allo standard	5	5
4	Il SPT lavoratori comprende i doc del Sistema	5	4
5	Sono disponibili info documentate del sistema	5	5
6	La politica è disponibile e comunicata	5	5

9.1 Politiche Procedure Registrazioni

9.2	SOCIAL PERFORMANCE TEAM	Max	Effetti
1	Sono disponibili procedure x funzionam del SPT	5	5
2	I Membri SPT comprendono il ruolo per il Sistema	5	4
3	il SPT ha chiari incarichi ed autorità	5	5
4	Il SPT è adeguatamente formato	5	4
5	Elezione del SPT sono libere e volontarie	5	5

9.2 SPT

9.3	VALUTAZIONE DEI RISCHI SA 8000	Max	Effetti
1	il SPT ha procedure per la VR SA 8000	5	5
2	LA VR comprende processi interni esterni e Fornito	5	4
3	il SPT comprende e conosce la modalità di VR	5	3
4	Sono assegnate priorità alle aree critiche o NC	5	4

9.3 VALUTAZIONE RISCHI SA 8000

9.4	MONITORAGGIO	Max	Effetti
1	il SPT registra le attività di monitoraggio SA 8000	5	5
2	Sono condotti Audit Interni sul Sistema SA 8000	5	4
3	Senior Manager conosce i rapporti di monitoraggio	5	4
4	SPT si incontra ogni 6 mesi per riesaminare Sistem	5	4

9.4 MONITORAGGIO

9.5	COINVOLGIMENTO E COMUNICAZIONE	Max	Effetti
1	Il personale conosce e comprede i requisiti SA 800	5	4
2	Il personale conosce e comprende il ruiolo del SPT	5	4

9.5 COINVOLGIMENTO E COMUNICAZIONE

9.6	GESTIONE E RISOLUZIONE RECLAMI	Max	Effettivo
1	Sono disponibili procedure x i relcami	5	4
2	Il personale conosce la procedura	5	3
3	Esiste un responsabile indagini e reclami	5	4
4	Esiste conferma di accetazione ed esito reclami	5	3
5	La gestione del reclamo coincide con la procedura	5	0

9.6 RECLAMI

9.7	VERIFICA EST E COINVOLGIMENTO PARTI INT	Max	Effettivo
1	Gli stakeholders sono coinvolti con Audit	1	1
2	Sono tenute riunioni su aspetti SA 8000 con Stakeh	1	1
3	Viene fatta Co Formazione	1	0
4	Collaborazione su indagini SA 8000	1	0
5	Attribuzioe di un percorso nel riesame SA 8000	1	0
6	Sono mantenute comunicazioni con parti interessate	5	5

9.7 COINVOLGIMENTO PARTI INTERESSATE

9.8	AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE	Max	Effettivo
1	E' disponibile una procedura che individua SPT cor	5	4
2	Sono destinate adeguate risorse alla gestione AC /	5	4
3	Sono tenute adeguatte registrazioni	5	4

9.8 AC e AP

9.9	SVILUPPO DELLE CAPACITA'	Max	Effettivo
1	E' disponibile una procedura che individua SPT cor	5	5
2	Sono presenti materiali didattivci	5	3
3	svolti test ed indagini dulla efficacia della formazion	5	4

9.9 SVILUPPO CAPACITA'

9.10	GESTIONE FORNITORI	Max	Effettivo
1	E' presente una procedura per la DD su SA 8000	5	5
2	Sono adeguate le registrazioni su comunicazini	5	4
3	Sono adeguate le registrazioni su richi significativi	5	4
4	Sono presenti elenchi lavoratori a domicilio	3	2
5	Sono adeguate le rattività di monitor.o sui rischi	5	3
6	Sono adeguate le rrisposte dei fornitori al monit.ggi	5	3
7	Sono usate agenzie per il lavoro con contratti adegu	5	2

9.10 GESTIONE FORNITORI

12 Social Fingerprint

Il self assestment del Sistema di gestione SA 8000 richiesto dal SAI utilizzando la piattaforma on line dedicata. L'impronta sociale conseguita esprime la performance aziendale che nel corso del primo assesment la nostra organizzazione ha conseguito ed intende migliorare nel tempo.
Il rating conseguito è 67%: obiettivo generale dell'azienda è di migliorare nei prossimi anni le prestazioni della prima auto valutazione del 2023.