



BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000

Anno 2024

Bilancio SA8000:2014	28/01/2025	DGE
COD. DOCUMENTO	DATA	REDAZIONE



Nei paragrafi successivi viene presentato un resoconto relativo al rispetto dei requisiti della Norma SA8000, delle azioni poste in essere e della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti evidenziando i risultati di seguito descritti con aggiornamento al 31/12/2024.

Requisito SA8000: LAVORO INFANTILE

INDICATORI DI PERFORMANCE

- 1. Nelle aree di produzione non sono presenti bambini (1.1).**
- 2. Durante il processo di assunzione non sono accettati documenti falsi o contraffatti (1.1).**
- 3. Per ogni lavoratore è mantenuta una documentazione come prova verificabile dell'età (1.1).**

Stato attuale

Non esistono in Organizzazione lavoratori minorenni, né giovani lavoratori, intesi come da definizione della norma SA8000:2014, anche perché il settore di attività in cui opera l'Organizzazione richiede competenze specifiche del personale, attestate dal possesso di esperienza ed istruzione che non potrebbero essere conseguiti da soggetti che non hanno realizzato un regolare percorso di formazione. Si fa riferimento al documento "ELENCO DEI DIPENDENTI" in cui è definita l'età del lavoratore.

Nondimeno l'Organizzazione riconosce l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale, di crescita del lavoratore e di comprensione delle sue specifiche competenze, adeguate alle mansioni che andrà a svolgere (periodo di prova riconosciuto nel CCNL come momento di confronto tra l'Organizzazione e il lavoratore).

Al momento non sono presenti tirocini formativi o borse lavoro.

L'attuale organico aziendale è composto come indicato nell'ORGANIGRAMMA allegato.

Oltre ad assicurare che l'assunzione del lavoratore, avvenga nel rispetto della normativa vigente, l'Organizzazione individua le mansioni più idonee da assegnare; in ogni caso, L'Organizzazione assicura che la stipulazione di contratti non sia volta ad approfittare, in nessun modo, dell'esistenza di particolari condizioni vantaggiose per il datore di lavoro.

Nel caso in cui l'Organizzazione, venisse a conoscenza dell'utilizzo di lavoro infantile e/o minorile dei propri fornitori, si preoccuperà di garantire il recupero dei bambini e dei giovani lavoratori e di assicurare la promozione della loro educazione e la frequenza scolastica mediante apposite azioni correttive e/o di rimedio.

È stato inviato a tutti i fornitori un questionario volto ad indagare circa la presenza di bambini e/o minorenni nelle diverse organizzazioni aziendali dei nostri fornitori.

Obiettivi futuri:

- ✓ Verificare il livello di lavoro infantile e/o minorile presso i Fornitori attraverso utilizzo di un questionario

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Verificare livello di lavoro minorile in azienda	Esecuzione di verifica ispettiva interna Monitoraggio SPT	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	Numero di giovani lavoratori (età < 18) rilevati	0	0	0

Risultati conseguiti

Obiettivo n° 1

Azione: è stato eseguito n°1 Audit Interno il 23/07/2024

Risorse: le risorse impiegate nell'attività sono state il RGI ed il Consulente Esterno.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto con presenza di 0 lavoratori infantili e/o minorili presso l'Organizzazione.



Dal grafico si può vedere la distribuzione delle classi di età dei dipendenti.

LAVORATORI PRESENTI IN AZIENDA			
FASCE DI ETA'	2023	2024	2025
ANNI 16-18	2	2	
ANNI 19-25	21	32	
ANNI 26-30	9	13	
ANNI 31-35	14	17	
ANNI 36-40	24	27	
ANNI 41-45	16	18	
ANNI 46-50	18	20	
OLTRE ANNI 50	32	46	
TOTALE	136	175	



Requisito SA8000: LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

INDICATORI DI PERFORMANCE

1. Tutte le ore di lavoro straordinario sono volontarie; non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario (2.4).
2. Non ci sono restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento del personale, includendo gli spostamenti, quello durante le pause, comprese quelle fisiologiche, quello per accedere all'acqua, alle cure mediche necessarie o alle aree adibite alle pratiche religiose (2.1).
3. Le misure di salute e sicurezza dei lavoratori applicate dall'Organizzazione non intimoriscono i lavoratori né limitano ingiustificatamente il loro movimento (2.1).
4. Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego (2.1).
5. Il personale è libero da forme di pressione, coercizione o minacce che potrebbero in qualche modo costringerlo ad accettare un lavoro o a mantenere l'impiego (2.1).

Stato attuale

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato nell'Organizzazione è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per L'Organizzazione.

La Direzione Generale si assicura che al momento dell'assunzione il Consulente del Lavoro fornisca al personale:

- informazioni complete ed approfondite su tutti gli elementi del contratto di lavoro, comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso del contratto stesso;
- una copia del Contratto Collettivo Nazionale di categoria che viene costantemente lasciato a disposizione dei dipendenti al fine di poterlo consultare liberamente per qualunque dubbio o informazione eventualmente ricercata;
- informazioni sulla struttura delle buste paga con la spiegazione di qualunque voce contenuta in essa.

L'Organizzazione ha provveduto, inoltre, a sensibilizzare tutto il personale sull'importanza dell'applicazione della Norma SA8000 come strumento di garanzia dei diritti dei lavoratori.

L'Organizzazione garantisce la libertà di uscita ai lavoratori al termine delle ore richieste dall'attività lavorativa e durante l'orario di lavoro, i lavoratori possono richiedere alla Direzione Generale di assentarsi per gravi e comprovati motivi.

Depositi: i lavoratori dell'Organizzazione non lasciano in deposito all'organizzazione né importi in denaro né documenti personali in originale.

Anticipi sullo stipendio: l'Organizzazione non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti.

Obiettivi futuri:

- ✓ Verificare il lavoro forzato o obbligato all'interno dell'Organizzazione

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Verifica di lavoro forzato o obbligato all'interno dell'azienda	Esecuzione di verifica ispettiva interna Monitoraggio SPT	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	Casi di lavoro forzato o obbligato riscontrati	0	0	0



Risultati conseguiti

Obiettivo n. 1

Azione: è stato eseguito n°1 Audit Interno il 23/07/2024

Risorse: le risorse impiegate nell'attività sono state il RGI ed il Consulente Esterno di Servizi di Consulenza.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto con riscontro di 0 casi di lavoro forzato o obbligato presso l'Organizzazione.

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Miglioramento della collaborazione tra Addetti	Riunione tra Addetti per analizzare e discutere problematiche	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Rappresentante dei Lavoratori	Numero di riunioni	Almeno n°1	1	1

Obiettivo n. 1

Azione: Raggiunto in quanto si sono attivate:

N° 1 riunione SPT in data 17/01/2024

N° 1 riunione SPT in data 22/07/2024

Risorse: la risorsa coinvolta nelle attività è stata DGE, RGI, RLS e RSPP che ha redatto il verbale.

(Indicatore) Target: n° 1 riunione annuale



Requisito SA8000: SALUTE E SICUREZZA

Relativamente agli indicatori richiesti dall'allegato INDICATORI DI PERFORMANCE far riferimento al SGSSL certificato ISO 45001:2018

Stato attuale

L'Organizzazione, facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (Decreto Legislativo n. 81/08 e s.m.i) si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

L'Organizzazione fornisce valide metodologie per individuare, evitare ed affrontare potenziali rischi e si preoccupa di elaborare e gestire specifiche misure per la riduzione e la prevenzione di incidenti e di gravi danni alla salute dei lavoratori.

Al momento sono stati completati:

- Tutte le Valutazioni dei Rischi applicabili
- Documento di Valutazione Rischi
- Formazione obbligatoria per le varie mansioni e ruoli
- Analisi delle statistiche degli infortuni e mancati incidenti ed infortuni
- Verbali di Riunione periodica ex. Art. 35
- Piano di Emergenza e relativa prova di evacuazione
- Distribuzione DPI
- Implementazione e Certificazione di un SGSSL conforme allo standard ISO 45001:2018

Al fine di prevenire incidenti sono state individuate diverse figure che si occupano del controllo e della gestione dei criteri legati alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, tutelando le esigenze degli stessi: l'Organizzazione ha nominato l'RSPP ed i lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza con apposita comunicazione all'INAIL in data 14/06/2022.

È stato nominato il Medico Competente dall'Organizzazione, il quale, secondo il piano di sorveglianza sanitaria visita i lavoratori con periodicità prevista dalle mansioni svolte.

Inoltre, l'Organizzazione, si assicura che tutto il personale lavoratore venga debitamente informato, formato ed addestrato secondo la mansione svolta, i rischi ai quali è esposto il lavoratore, macchinari, attrezzature e sostanze che lo stesso utilizza.

Ai lavoratori viene assicurata il costante mantenimento di ambienti puliti e igienicamente salubri nella sede operativa, inoltre viene assicurato l'utilizzo di acqua calda, la possibilità di effettuare la pausa in ambienti caldi e l'utilizzo del distributore di bevande calde, fredde e snack.

Riunione Periodica Ex. Art. 35 effettuata e verbalizzata il 25/03/2024.

Per quanto riguarda l'analisi degli aspetti infortunistici nell'Organizzazione nel corso degli anni, sono stati i seguenti:

Infortunio anno 2022:

N. 1 del 27/01/2022 infortunio itinere giorni di assenza n. 21

N. 1 del 23/08/2022 giorni di assenza n. 9

Indice di frequenza anno 2022: 19,64

Indice di gravità anno 2022: 0,29

Infortunio anno 2023:

N. 1 del 06/02/2023 infortunio giorni di assenza n. 80

N. 1 del 22/08/2023 giorni di assenza n. 4

Indice di frequenza anno 2023: 10,32

Indice di gravità anno 2023: 0,42

Infortunio anno 2024:

N. 1 del 12/03/2024 infortunio giorni di assenza n. 6

N. 1 del 11/04/2024 giorni di assenza n. 95

N. 1 del 13/07/2024 giorni di assenza n. 2

N. 1 del 19/07/2024 giorni di assenza al 31/12/2024 n. 117

N. 1 del 03/09/2024 giorni di assenza n. 27

N. 1 del 12/09/2024 giorni di assenza n. 30



N. 1 del 12/09/2024 giorni di assenza n. 60
N. 1 del 12/11/2024 giorni di assenza n. 19

Indice di frequenza anno 2024: 31,36
8 * 1.000.000 / 255.055,50
Indice di gravità anno 2024: 1,40
356 * 1000 / 255.055,50

Per quanto riguarda le Prove di emergenza sono state svolte positivamente nelle seguenti date:
Simulazioni scenari di emergenza:

- Verbale di Simulazione della prova di Emergenza Infortunio / Malore in data 08/05/2024
- Verbale di Simulazione della prova di Emergenza Terremoto in Sede in data 08/05/2024
- Verbale di Simulazione della prova di Emergenza Incendio in Sede in data 10/05/2024
- Verbale di Simulazione della prova di Emergenza Ambientale in data 15/05/2024

Inoltre l'Organizzazione ha effettuato le visite di rinnovo, sorveglianza delle certificazioni:

- Nelle giornate 08-09-10-11 e 12 Luglio 2024:
 - o ISO 9001:2015
 - o ISO 14001:2015
 - o ISO 45001:2018
- ISO 37001:2016 in data 05 Novembre 2024;
- ISO 50001:2018 in data 12 Novembre 2024.

Con esito positivo.

Abbiamo ottenuto la certificazione SA8000:2014:

- stage 01 in data 19 e 20 Febbraio 2024;
- stage 02 in data 21 marzo 2024;
- prima visita di sorveglianza in data 11 ottobre 2024.

Abbiamo ottenuto la certificazione ISO 14064-:2018 in data 13 Dicembre 2024

Obiettivi:

- ✓ Miglioramento dell'informazione/formazione sulle condizioni di sicurezza ai lavoratori

Descrizione

OBBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Miglioramento dell'informazione-formazione ed addestramento relativo alla salute e sicurezza dei lavoratori e formazione ai requisiti e protocolli richiesti dai Committenti	Planificazione di attività di dell'informazione, formazione ed addestramento relativa alla salute e sicurezza dei lavoratori e formazione ai requisiti e protocolli richiesti dai Committenti	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	RGI	Numero di riunioni	Almeno n°2	Alla data del 30/06/2024 è stata eseguita la formazione per un totale di ore 5622 Il dettaglio è riportato del mod. 0702-1 Piano di formazione.	Alla data del 31/12/2024 è stata eseguita la formazione per un totale di ore 10138 Il dettaglio è riportato del mod. 0702-1 Piano di formazione.



Risultati conseguiti

Obiettivo 1

Azione: l'RSPP e le altre funzioni della sicurezza hanno eseguito i seguenti momenti formativi ai lavoratori:

- ✓ Formazione sulle tematiche della Sicurezza. Vedi Piano di Formazione eseguito Mod. 0702-1 Rev. 00 aggiornato al 31/12/2024

Risorse: i docenti che hanno svolto i momenti formativi sono stati dall'RSPP e da docenti interni ed esterni.

Tempi: i tempi di svolgimento della formazione ai lavoratori sono stati quelli indicati dalle diverse normative e dai requisiti richiesti dai Committenti.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto con l'esecuzione di prove come richiesto dalle normative vigenti e da protocolli dei Committenti.

Requisito SA8000: LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

INDICATORI DI PERFORMANCE

1. L'Organizzazione non propone o avvia le elezioni dei lavoratori (4.1).
2. Le elezioni dei lavoratori sono indipendenti e gestite liberamente dai lavoratori; la loro partecipazione in questo processo è volontaria (4.1).
3. I lavoratori segnalano che le eventuali organizzazioni dei lavoratori hanno avuto la possibilità di presentarsi alla forza di lavoro (4.3).
4. I rappresentanti sindacali possono incontrare regolarmente e con ragionevole libertà i lavoratori durante il loro tempo libero (4.3).
5. I lavoratori segnalano che l'Organizzazione non promuove o mostra pregiudizi verso una specifica confederazione sindacale o verso i lavoratori liberamente associati (4.1).
6. I lavoratori possono incontrare i propri rappresentanti in momenti e in un luogo concordato. Tale luogo è sufficiente per le loro esigenze ed è accessibile sia durante le pause programmate sia al di fuori dell'orario di lavoro (4.3).
7. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno il permesso di affiggere avvisi del sindacato/comitato in posti concordati e ben visibili (4.1).
8. Tutte le disposizioni dei contratti collettivi sono rispettate (4.1).
9. L'Organizzazione è aperta al dialogo con i sindacati e dimostra buona fede nella contrattazione con le organizzazioni sindacali (4.1)

Stato attuale

L'Organizzazione rispetta il diritto di tutto il personale dipendente, di aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva, dandone evidenza mediante apposita comunicazione scritta, senza che vi sia nessun tipo di ripercussione negativa sui lavoratori per prevenire ed eliminare casi di discriminazione sul luogo del lavoro.

Ad oggi, negli ambienti dell'Organizzazione, si sono presentati organizzazioni sindacali in modo spontaneo e hanno proposto ai lavoratori di aderire alla confederazione sindacale.

Obiettivi:

- ✓ Miglioramento il dialogo fra Datore di Lavoro e dipendenti

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Migliorare il dialogo fra Datore di Lavoro e dipendenti	Favorire libera comunicazione del personale per discutere argomenti inerenti alla SA8000, Diritti dei Lavoratori ed altre esigenze	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	RGI	Canale di Comunicazione WhatsApp	Canale di comunicazione	Si conferma	Si conferma



Requisito SA8000: DISCRIMINAZIONE

INDICATORI DI PERFORMANCE

- 1. Le offerte e gli annunci di lavoro, i manuali, gli opuscoli, i dépliant, il materiale per la formazione, le relazioni, e gli altri materiali di comunicazione non sono discriminatori (5.1).**
- 2. Gli eventuali episodi di discriminazione sono documentati, riesaminati dall'Organizzazione secondo la procedura di gestione di reclami e non conformità PR 0815 - Gestione segnalazioni e reclami SA8000 (5.1).**
- 3. Tutto il personale ha pari opportunità nel candidarsi e nell'essere preso in considerazione per le stesse mansioni (5.1).**
- 4. Tutto il personale è trattato in modo equo (5.1).**

Stato attuale

L'ORGANIZZAZIONE non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori e verifica costantemente le condizioni in cui si trovano ad operare i propri dipendenti, evitando e prevenendo casi di comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, possibili di essere ritenuti come sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o addirittura volti allo sfruttamento dell'essere umano.

L'Organizzazione garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti, non riconosce alcun tipo di distinzione, esclusione o preferenza che sia fondata su criteri di giudizio legati a razza, ceto, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e rispetta i principi costituzionali e dello Statuto dei Lavoratori, relativi alla retribuzione, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto e sufficiente ad assicurare al singolo ed alle famiglie un'esistenza libera e dignitosa, riconoscendo, inoltre, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni a lavoratori e lavoratrici.

L'uguaglianza di trattamento viene garantita in tutti gli ambiti della vita lavorativa, sia con riferimento ad aspetti legati al mondo del lavoro come assunzione, formazione, promozione, retribuzione, licenziamento e pensionamento, sia con riferimento ad aspetti di carattere strettamente personale evitando forme di discriminazione non permettendo interferenze nella vita privata e tutelando il diritto del personale di seguire principi o pratiche ritenuti propri in nome di specifiche usanze, credo o costumi direttamente legate alla propria sfera sociale o culturale.

I lavoratori sono stati informati circa la possibilità di presentare e fare osservazioni, segnalazioni o reclami e di avanzare i suggerimenti rivolgendosi verbalmente al Responsabile SA8000 e/o alla Direzione stessa i quali provvederanno a gestirli con le appropriate azioni correttive.

L'Organizzazione garantisce, inoltre, che qualora i dipendenti decidano di fare ricorso a questa modalità di reclamo non vengano applicate nei loro confronti pratiche discriminatorie di qualunque tipo.

L'Organizzazione prevede la possibilità di fare segnalazioni o reclami scritti anche in forma anonima e ha seguito le indicazioni date dal D.Lgs. 24/2023 seguendo le indicazioni della direttiva UE 2019/1937 meglio conosciuta come direttiva whistleblowing.

Al momento la distribuzione del personale per genere è la seguente:

DONNE / UOMINI	2023	2024	2025
Donne	9	13	
Uomini	127	162	
TOTALE	136	175	

- ✓ la presenza di donne è pari al 7,42 % sul totale dei dipendenti e di circa il 100 % nell'area uffici amministrativi.

Obiettivi:

- ✓ Garantire che all'interno dell'Organizzazione non vengano applicati comportamenti discriminatori
- ✓ Garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali eventualmente offerte dall'Organizzazione
- ✓ Mantenere la presenza femminile all'interno dell'Organizzazione



Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Garantire che all'interno dell'azienda non vengano applicati comportamenti discriminatori	Verifica dei reclami Formazione su procedura delle segnalazioni	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	RGI	Numero di segnalazione di discriminazioni da parte dei lavoratori	0	0	0
Mantenere la presenza femminile all'interno dell'azienda	Continuare ad assumere atteggiamenti non discriminatori	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	DGE	Presenza % femminile in azienda in ruoli gestionali	> 60% negli Uffici	La presenza di donne è pari al 8,20 % sul totale dei dipendenti e di circa il 100 % nell'area uffici.	La presenza di donne è pari al 7,42 % sul totale dei dipendenti e di circa il 100 % nell'area uffici.
Garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali eventualmente offerte dall'azienda	Controllare che nella conduzione della selezione del personale non siano introdotti elementi discriminatori	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	DGE	Assenza di elementi discriminatori nei meccanismi di selezione	100% dei colloqui di selezione	Media 160 dipendenti di cui 11 donne impiegate. Data la tipologia di lavoro impiegate con funzione di ufficio.	Media 172 dipendenti di cui 13 donne impiegate. Data la tipologia di lavoro impiegate con funzione di ufficio.

Risultati conseguiti

Obiettivo n. 1

Azione: è stato eseguito n°1 Audit Interno il 23/07/2024 in cui non è emersa NESSUNA segnalazione di discriminazione da parte dei lavoratori dipendenti.

Risorse: le risorse da impiegare nell'attività sono state RGI ed il Consulente Esterno di Servizi di Consulenza.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto con riscontro di 0 reclami in relazione a segnalazioni da parte dei lavoratori di comportamenti discriminatori presso l'Organizzazione.

Obiettivo n. 2

Azione: nel corso del periodo di riferimento l'Organizzazione non ha modificato in alcun modo la gestione della selezione del personale senza utilizzare alcun elemento discriminatorio.

Risorse: la risorsa coinvolta nelle attività è stata il RGI e la Direzione Generale.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto.

Obiettivo n. 3

Azione: l'Organizzazione continua sistematicamente a non assumere atteggiamenti discriminatori mantenendo all'interno dell'Organizzazione la presenza femminile (presenza del 100 % raffronto sul totale Ufficio); vedi elenco del personale al 31/12/2024 (dipendenti totali 175 di cui Donne n. 13)

Risorse: la risorsa coinvolta nelle attività è stata RGI

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto.

Al momento la distribuzione del personale per genere è la seguente:

- ✓ Donne: N. 13 pari al 7,42%
- ✓ Uomini: N. 162 pari al 92,58%
- ✓ la presenza di donne è pertanto al 7,42% sul totale e di circa il 100 % nell'area uffici.



Requisito SA8000: PRATICHE DISCIPLINARI

1. Sono disponibili registrazioni adeguate e precise relative a tutti i casi di azioni disciplinari (6.1).
2. I lavoratori vengono informati quando è stato avviato un procedimento disciplinare nei loro confronti e hanno diritto di partecipare e di essere ascoltati in qualunque procedura disciplinare che li riguardi (6.1).
3. I lavoratori confermano, con la firma, tutte le registrazioni documentate dei provvedimenti disciplinari nei loro confronti. Questo tipo di conferma evidenzia che i lavoratori sono consapevoli delle azioni intraprese, anche se possono non essere necessariamente d'accordo con la logica seguita, e che sanno che tali registrazioni vengono mantenute nei file relativi al personale (6.1).

Stato attuale

Dall'inizio delle attività dell'Organizzazione non sono stati mai attuate procedure disciplinari nei confronti dei dipendenti.

L'Organizzazione non utilizza né favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale a danno dei propri dipendenti né applica, come pratiche disciplinari, eventuali trattenute nella busta paga.

In ogni caso, l'Organizzazione garantisce che l'utilizzo di tali provvedimenti avverrà, qualora lo si ritenga opportuno, nel rispetto della legislazione vigente e del CCNL di categoria.

I lavoratori possono fare osservazioni, segnalazioni o reclami ed avanzare i suggerimenti in merito ad eventuali pratiche disciplinari ingiuste rivolgendosi verbalmente al Responsabile SA8000 e/o alla Direzione Generale, la quale provvederà a gestirli con le appropriate azioni correttive.

Obiettivi:

- ✓ Mantenere a zero le applicazioni di pratiche disciplinari
- ✓ Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'Organizzazione

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Mantenere a zero le applicazioni di procedure disciplinari formali	Verifica dei reclami	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	RGI	Numero di casi	0	0	0

Risultati conseguiti

Obiettivo n. 1

Azione: è stato eseguito Audit Interno in data 23/07/2024

Risorse: le risorse da impiegare nell'attività sono state il Responsabile SA8000 ed il Consulente Esterno di Servizi di Consulenza.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto.



Requisito SA8000: ORARIO DI LAVORO

1. Sono adottate misure ragionevoli per informare i lavoratori circa la natura e la durata prevista di quelle circostanze eccezionali di mercato che possono rendere necessarie più ore di lavoro, con un preavviso sufficiente che consenta loro di adattarsi a questa situazione (7.4).
2. Per rilevare le ore di lavoro effettive e le pause di tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto che siano pagati a ore, a cottimo o in altra forma, sono utilizzati cartellini, un sistema di marcatempo elettronico o fogli presenza. Il sistema di rilevazione comprende le entrate e le uscite all'inizio e alla fine di ogni giorno (7.1).
3. Se vengono utilizzati fogli presenza, questi includono (almeno settimanalmente) le firme o le impronte digitali dei lavoratori a conferma della loro correttezza e completezza (7.1).
4. I lavoratori mantengono le proprie registrazioni dell'orario; per esempio loro stessi timbrano il cartellino in entrata e in uscita (7.1).
5. Per almeno un anno vengono conservate adeguate e accurate registrazioni delle ore lavorate (7.1).

Stato attuale

Gli orari di LAVORO dell'Organizzazione sono stati revisionati per le diverse aree.
In merito far riferimento all'Orario di Lavoro esposto in bacheca aziendale

Obiettivi:

- ✓ Minimizzare le ore di lavoro straordinario per lavoratore

L'Organizzazione rispetta il contratto collettivo applicato e le relative normative, le eventuali ore straordinarie effettuate sono retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL.

Ai lavoratori viene riconosciuto e garantito il diritto di comprendere la retribuzione specifica di tali ore, che deve essere comunque maggiore rispetto alla normale retribuzione ottenuta per ore di lavoro di tipo ordinario.

Al momento in base al monitoraggio effettuato si riscontra:

Ore di Straordinario					
ANNO 2023	N° OPERAI E IMPIEGATI	ORE STR.	ANNO 2024	N° OPERAI E IMPIEGATI	ORE STR.
gen-23	104	1542,50	gen-24	145	1.582,00
feb-23	111	1763,50	feb-24	155	1.824,50
mar-23	107	1782,83	mar-24	147	1.717,50
apr-23	104	1643,00	apr-24	154	2.169,50
mag-23	111	820,00	mag-24	173	2.138,50
giu-23	114	1780,00	giu-24	186	2.448,50
lug-23	122	1861,00	lug-24	178	2.462,00
ago-23	122	1326,50	ago-24	178	1.805,00
set-23	126	1792,50	set-24	199	2.836,00
ott-23	136	1976,50	ott-24	201	2.887,50
nov-23	137	2105,00	nov-24	175	2.761,50
dic-23	134	1677,50	dic-24	175	1961,50
TOTALE ORE		20.070,83	TOTALE ORE		25.516,50



Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Minimizzare le ore di lavoro straordinario per lavoratore	Monitoraggio periodico delle attività delle ore di straordinario	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	Numero di ore straordinario lavorate per addetto mensili	< 30 ore	Al 30/06/2024 ore straordinarie effettuate 11.880,50 (n. 186 dipendenti) media mensile 10,64	Al 31/12/2024 ore straordinarie effettuate 26.594 (n. 172 dipendenti) media mensile 12,88

Risultati conseguiti

Obiettivo n° 1

Azione: Verificato PROSPETTO ORE STRAORDINARIO anno 2024

Risorse: le risorse da impiegare nell'attività sono state il Responsabile SA8000 ed il Consulente Esterno di Servizi di Consulenza.

Tempi: Rispettati

(Indicatore) Target: Il target è stato raggiunto

Requisito SA8000: RETRIBUZIONE

1. Utilizza metodi quantitativi e qualitativi (8.1).
2. Raggiunge un importo che soddisfa i bisogni primari del personale e fornisce un reddito discrezionale (8.1)

Stato attuale

Le forme contrattuali utilizzate dall'Organizzazione sono state aggiornate:

QUALIFICHE	2023	2024	2025
Dirigenti	0	0	
Quadri	0	0	
Impiegati	21	27	
Operaio	98	148	

TIPO DI CONTRATTO	2023	2024	2025
Indeterminato	131	161	
Determinato	3	14	
Full-time	130	165	
Part-time	4	10	
Apprendistato	0	0	

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto da CCNL.

L'Organizzazione si impegna a garantire il rispetto dei minimi retributivi riconosciuti per legge, tenendo conto che il salario deve, comunque, soddisfare i bisogni essenziali di ogni individuo e fornire, anche, una parte di reddito aggiuntiva senza necessità per i lavoratori di svolgere lavoro straordinario.

L'Organizzazione si preoccupa, inoltre, di garantire che la retribuzione sia adeguata alle mansioni svolte e che i criteri retributivi siano validamente compresi da tutti i dipendenti, garantendo che la busta paga sia comprensibile e chiara in ogni suo specifico punto e che il salario venga elargito secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente ai lavoratori.



L'attività straordinaria viene retribuita secondo le maggiorazioni indicate nel CCNL.

Obiettivi:

- ✓ Condividere ed applicare le disposizioni contenute nel CCNL EDILE e METALMECCANICO

	ANNO 2023 CCNL EDILE	OBIETTIVO ANNO 2024 CCNL EDILE	ANNO 2024 CCNL EDILE	OBIETTIVO ANNO 2025 CCNL EDILE
Salario minimo legale (mensile)	1.349,40 €	1.400,00 €	1.510,56 €	1.600,00 €
Salario attuale più basso (mensile)	1.693,67 €	1.750,00 €	1.704,05 €	1.800,00 €
Calcolo del salario dignitoso (mensile)	1.127,00 €	* 1.188,98 €	1.188,98 €	* 1.254,37 €

*Calcolo del salario dignitoso attualizzato con inflazione del 5,5%

	ANNO 2023 CCNL METALMECCANICO	OBIETTIVO ANNO 2024 CCNL METALMECCANICO	ANNO 2024 CCNL METALMECCANICO	OBIETTIVO ANNO 2025 CCNL METALMECCANICO
Salario minimo legale (mensile)	1.266,36 €	1.300,00 €	1.719,67 €	1.800,00 €
Salario attuale più basso (mensile)	1.608,90 €	1.690,00 €	1.719,67 €	1.850,00 €
Calcolo del salario dignitoso (mensile)	1.127,00 €	* 1.188,98 €	1.188,98 €	* 1.254,37 €

*Calcolo del salario dignitoso attualizzato con inflazione del 5,5%

Stipendio	2023	2024
Stipendio Max CCNL EDILE	4.500,00 €	4.500,00 €
Stipendio Max CCNL METALMECCANICO	4.500,00 €	4.600,00 €
Stipendio Min CCNL EDILE	1.693,67 €	1.704,05 €
Stipendio Min CCNL METALMECCANICO	1.608,90 €	1.719,67 €
Media Stipendi	3.075,64 €	3.130,93 €

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Condividere ed applicare le disposizioni contenute nel CCNL in materia di retribuzione	Informazione ai lavoratori rispetto alle disposizioni del CCNL	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	% di lavoratori che vengono informati	100% dei lavoratori informati	Contratto disponibile negli uffici amministrativi a richiesta, inoltre per i nuovi assunti è stata disposta un'informativa riportante in sintesi le parti più importanti del CCNL.	Contratto disponibile negli uffici amministrativi a richiesta, inoltre per i nuovi assunti è stata disposta un'informativa riportante in sintesi le parti più importanti del CCNL.



Risultati conseguiti

Obiettivo n° 1

Azione: al momento dell'assunzione al lavoratore viene consegnata tutta la documentazione inerente la propria assunzione con allegata l'informativa riguardante il CCNL.

Risorse: la risorsa coinvolta è stata il Responsabile SA8000 e la Direzione Generale.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto perché risulta che il 100% dei lavoratori sono stati informati in relazione alle disposizioni del relativo CCNL.



Requisito SA8000: SISTEMA DI GESTIONE

Stato attuale

Politiche, Procedure e Registrazioni

Presenti: Politica, Canale segnalazioni anonime whistleblowing, riferimenti per segnalazioni a OdC e SAI, Procedura di Reclami e segnalazioni, RLS SA8000 nominato e formato.

SPT - Social Performance Team (Spt)

Presente, e formato in merito alle responsabilità.

Identificazione e Valutazione Dei Rischi

Presente valutazione rischi aggiornato al 23/01/2025.

Monitoraggio

Audit interno almeno con frequenza annuale

Riunioni del SPT almeno semestrali

Valutazioni degli Obiettivi semestrale



Coinvolgimento Interno e Comunicazione

Presente ed applicato piano di formazione in merito a responsabilità sociale.
Vedi Verbale di Riunione del SPT team del 17/01/2024 e del 22/07/2024.

Gestione e Risoluzione Dei Reclami

Presente procedura di segnalazioni anonime, reclami e Azioni correttive: nessuna segnalazione pervenuta e nessun reclamo ricevuto.

Azioni CORRETTIVE E PREVENTIVE

Presente procedura di segnalazioni anonime, reclami e Azioni correttive
Nessuna Azione Correttiva e Azione Preventiva per l'anno 2024.

Formazione e Sviluppo Delle Capacità

Presente ed applicato piano di formazione in merito a responsabilità sociale.
Alla data attuale sono state effettuate azioni formative riguardanti:

- norma SA8000 e sulla Politica Responsabilità Sociale (25-26/03/2024 e 03/08/2024);
- aggiornamenti relativi in merito all'informazione, formazione ed addestramento ai sensi dell'accordo Stato-Regioni e del Decreto Legislativo n. 81/08 s.m.i..

Gestione dei FORNITORI E DEGLI APPALTATORI

L'Organizzazione dal 2023 ad oggi ha attivato e aggiornato un sistema di monitoraggio fornitori rispetto ai requisiti SA8000. I fornitori individuati sono stati selezionati tenendo conto della fidelizzazione del fornitore all'Organizzazione e della vicinanza territoriale alla stessa.

Dopo un primo contatto telefonico a tutti i fornitori selezionati, è stato somministrato un questionario per permettere un'analisi di eventuali fattori di rischio del fornitore stesso ed inviato una dichiarazione di impegno al rispetto dei requisiti SA8000 da sottoscrivere.

In particolare, ai nostri fornitori abbiamo consegnato la Dichiarazione da condividere e firmare per accettazione.

I risultati ottenuti, valutando i pochi questionari e dichiarazioni ricevuti, compilati e firmati, non hanno evidenziato non conformità del fornitore.

Il questionario viene considerato come punto di partenza dal quale instaurare una collaborazione volta alla diffusione dei principi della SA8000 e della Responsabilità Sociale.

Comunicazione: è stato comunicato la Responsabilità Sociale è stata comunicata:

- Ai nuovi Fornitori dell'Organizzazione in fase di invio dei questionari e delle dichiarazioni;
- Inoltre è a disposizione di tutte le parti interessate sul sito internet aziendale www.zeccasrl.com

L'Organizzazione non collabora con Associazioni non Governative.

Obiettivi:

- ✓ Mantenere procedure efficaci di controllo sui fornitori
- ✓ Attuazione di un programma di comunicazione
- ✓ Mantenere SGI in conformità norma SA8000:2014



Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori	Invio dei Questionari - dichiarazioni ai Fornitori ed eventuali solleciti	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	Numero questionari - dichiarazioni ritornati completi delle informazioni	50% dei questionari dichiarazioni	Non raggiunto ma viene inviata a tutti i fornitori la politica sociale attraverso la PEC.	Non raggiunto ma viene inviata a tutti i fornitori la politica sociale attraverso la PEC.
SGI	Formazione per SA8000:2014 Implementare Requisiti standard SA8000:2014	Personale in organico - Consulente esterno	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	Conformità a Standard SA8000	Formazione del personale in relazione SA8000	Formazione eseguita in data 25-26/03/2024.	Obiettivo raggiunto con la formazione svolta in data 03/08/2024
Miglioramento dell'informazione - formazione sugli aspetti tecnico - normativi	Valutazione esigenze formative da parte delle figure coinvolte Pianificazione di attività di informazione - formazione sugli aspetti tecnico - normativi	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	Numero di riunioni	Almeno 1 formazione	Vedi piano di formazione Mod. 0702-1 anno 2024 Es. Formazione per nuovo assunto: ai sensi dell'accordo Stato-Regioni e D.Lgs. 81/08 s.m.i., eventuali profili ENEL.	Vedi piano di formazione Mod. 0702-1 anno 2024 Es. Formazione per nuovo assunto: ai sensi dell'accordo Stato-Regioni e D.Lgs. 81/08 s.m.i., eventuali profili ENEL.

Risultati conseguiti

Obiettivo n. 1

Azione: è stato redatto ed approvato un "Questionario di Valutazione Fornitori SA8000".

Tale documento è stato distribuito ai Fornitori dell'Organizzazione per un sondaggio sul relativo livello di eticità e rispetto dei requisiti della SA8000.

Risorse: la risorsa coinvolta nelle attività è stata l'RGI che ha redatto il questionario ed attivato/distribuito ai fornitori dell'Organizzazione.

Tempi: in corso.

(Indicatore) Target: Obiettivo non raggiunto ma viene inviata a tutti i fornitori la politica sociale attraverso la PEC.

Obiettivo n. 2

Azione: eseguita formazione ai lavoratori e alla Responsabile SA8000

Risorse: la risorsa coinvolta nelle attività è stata il RGI, rappresentante della Direzione e consulente esterno.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: Raggiunto



DECISIONI PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICACIA DEL SGI

Le decisioni circa il miglioramento dell'efficacia del SGI e dei suoi processi sono di seguito riportate.

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	Politica Integrata rev. 03 del 23/07/2024
OBIETTIVI ANNUALI PER LA QUALITÀ	In allegato è riportato il documento " OBIETTIVI ANNUALI RESPONSABILITÀ SOCIALE – Anno 2024 " già descritti precedentemente nel Bilancio SA8000. Tale documento, approvato dalla Direzione Generale, contiene gli Obiettivi Annuali per la Responsabilità Sociale della ZECCA SRL per il sistematico perseguimento del Miglioramento Continuo.
AZIONI CORRETTIVE	Nessuna

Obiettivi 2024

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Verificare livello di lavoro minorile in azienda	Esecuzione di verifica ispettiva interna Monitoraggio SPT	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	Numero di giovani lavoratori (età < 18) rilevati	0	0	0
Verifica di lavoro forzato o obbligato all'interno dell'azienda	Esecuzione di verifica ispettiva interna Monitoraggio SPT	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	Casi di lavoro forzato o obbligato riscontrati	0	0	0
Miglioramento della collaborazione tra Addetti	Riunione tra Addetti per analizzare e discutere problematiche	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Rappresentante dei Lavoratori	Numero di riunioni	Almeno n°1	1	1
Miglioramento dell'informazione-formazione ed addestramento relativa alla salute e sicurezza dei lavoratori e formazione ai requisiti e protocolli richiesti dai Committenti	Planificazione di attività di dell'informazione, formazione ed addestramento relativa alla salute e sicurezza dei lavoratori e formazione ai requisiti e protocolli richiesti dai Committenti	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	RGI	Numero di riunioni	Almeno n°2	Alla data del 30/06/2024 è stata eseguita la formazione per un totale di ore 5622. Il dettaglio è riportato del mod. 0702-1 Piano di formazione.	Alla data del 31/12/2024 è stata eseguita la formazione per un totale di ore 10138. Il dettaglio è riportato del mod. 0702-1 Piano di formazione.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Migliorare il dialogo fra Datore di Lavoro e dipendenti	Favorire libera comunicazione del personale per discutere argomenti inerenti alla SA8000, Diritti dei Lavoratori ed altre esigenze	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	RGI	Canale di Comunicazione WhatsApp	Canale di comunicazione	Si conferma	Si conferma
Garantire che all'interno dell'azienda non vengano applicati comportamenti discriminatori	Verifica dei reclami Formazione su procedura delle segnalazioni	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	RGI	Numero di segnalazione di discriminazioni da parte dei lavoratori	0	0	0
Mantenere la presenza femminile all'interno dell'azienda	Continuare ad assumere atteggiamenti non discriminatori	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	DGE	Presenza % femminile in azienda in ruoli gestionali	> 60% negli Uffici	La presenza di donne è pari al 8,20 % sul totale dei dipendenti e di circa il 100 % nell'area uffici.	La presenza di donne è pari al 7,42 % sul totale dei dipendenti e di circa il 100 % nell'area uffici.
Garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali eventualmente offerte dall'azienda	Controllare che nella conduzione della selezione del personale non siano introdotti elementi discriminatori	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	DGE	Assenza di elementi discriminatori nei meccanismi di selezione	100% dei colloqui di selezione	Media 160 dipendenti di cui 11 donne impiegate. Data la tipologia di lavoro impiegate con funzione di ufficio.	Media 172 dipendenti di cui 13 donne impiegate. Data la tipologia di lavoro impiegate con funzione di ufficio.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Mantenere a zero le applicazioni di procedure disciplinari formali	Verifica dei reclami	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	RGI	Numero di casi	0	0	0
Minimizzare le ore di lavoro straordinario per lavoratore	Monitoraggio periodico delle attività delle ore di straordinario	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	Numero di ore straordinario lavorate per addetto mensili	< 30 ore	Al 30/06/2024 ore straordinarie effettuate 11.880,50 (n. 186 dipendenti) media mensile 10,64	Al 31/12/2024 ore straordinarie effettuate 26.594 (n. 172 dipendenti) media mensile 12,88
Condividere ed applicare le disposizioni contenute nel CCNL in materia di retribuzione	Informazione ai lavoratori rispetto alle disposizioni del CCNL	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	% di lavoratori che vengono informati	100% dei lavoratori informati	Contratto disponibile negli uffici amministrativi a richiesta, inoltre per i nuovi assunti è stata disposta un'informativa riportante in sintesi le parti più importanti del CCNL.	Contratto disponibile negli uffici amministrativi a richiesta, inoltre per i nuovi assunti è stata disposta un'informativa riportante in sintesi le parti più importanti del CCNL.
Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori	Invio dei Questionari - dichiarazioni ai Fornitori ed eventuali solleciti	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	Numero questionari - dichiarazioni ritornati completi delle informazioni	50% dei questionari dichiarazioni	Non raggiunto	Non raggiunto

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
SGI	Formazione per SA8000:2014 Implementare Requisiti standard SA8000:2014	Personale in organico - Consulente esterno	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	Conformità a Standard SA8000	Formazione del personale in relazione SA8000	Formazione eseguita in data 25-26/03/2024.	Obiettivo raggiunto con la formazione svolta in data 03/08/2024
Miglioramento dell'informazione -formazione sugli aspetti tecnico - normativi	Valutazione esigenze formative da parte delle figure coinvolte Pianificazione di attività di informazione - formazione sugli aspetti tecnico - normativi	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SA8000	Numero di riunioni	Almeno 1 formazione	Vedi piano di formazione Mod. 0702-1 anno 2024 Es. Formazione per nuovo assunto: ai sensi dell'accordo Stato-Regioni e D.Lgs. 81/08 s.m.i., eventuali profili ENEL.	Vedi piano di formazione Mod. 0702-1 anno 2024 Es. Formazione per nuovo assunto: ai sensi dell'accordo Stato-Regioni e D.Lgs. 81/08 s.m.i., eventuali profili ENEL.
SGI	Piano di miglioramento definito nell'ambito del sistema integrato	DGE RSPP	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Obiettivi SGI	Vedi Obiettivi SGI	Vedi Mod. 0903-3 Piano di Miglioramento	Vedi Mod. 0903-3 Piano di Miglioramento

B) DECISIONI PER IL FABBISOGNO DI RISORSE ED INFRASTRUTTURE (DOCUMENTI DI PROGRAMMA)

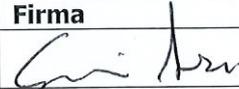
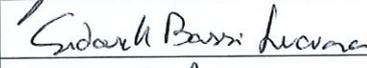
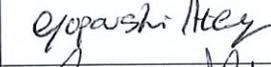
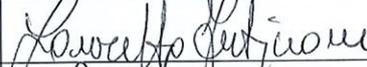
In allegato vengono riportati i seguenti Documenti di Programma contenenti la periodicità per l'effettuazione delle attività periodiche del RGI.

- PROGRAMMA VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE
- PIANO DI ADDESTRAMENTO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

I PARTECIPANTI AL RIESAME

I partecipanti al RIESAME DELLA DIREZIONE per la Responsabilità Sociale si impegnano a garantire la loro piena disponibilità affinché gli obiettivi sopra definiti siano pienamente attuati e completati, per quanto di loro competenza.

Il team SPT

Nome	Ruolo	Firma
EJUPI ASAN	DGE	
SIDORUK BASSI LUCIANA	RGI / SPT	
EJUPOVSKI AZEM	RLS / RLSA8000 / SPT	
LAURETTA FUSTINONI	SPT / FCPC / ODV	
DOTT. SALVETTI PIETRO	RSPP / SPT	

BOTTANUCO, li 28/01/2025

