




BILANCIO SA 8000

2023

Sommario

1 Premessa	3
2 Abbreviazioni e Acronimi	3
3 Identificazione del contesto e gli Stakeholders	4
4 Struttura Organizzativa e Responsabilità	5
5 Valori aziendali Politica ed Impegno	5
6 Gestione dei reclami ed indirizzi	6
7 Il Sistema di Gestione	7
8 Il Social Performance Team (SPT)	7
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.....	12
5 DISCRIMINAZIONE.....	13
6 PRATICHE DISCIPLINARI.....	15
7 ORARIO DI LAVORO.....	16
8 RETRIBUZIONE.....	17
9 FORNITORI.....	18
10 Social Fingerprint	19

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 nostra collettività.

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 SA8000:2014 .

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 dei soggetti interessati e trasmette in maniera chiara e trasparente i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale al fine di favorire 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 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 ad 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 gli Stakeholders

I portatori di interessi per l'organizzazione sono identificati dal Sistema SA 8000 in appositi documenti. Questo documento consente di definire un programma annuale 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 AZIENDLE		DATI GENERALI SULL'AZIENDA ANNO 2022	
S.I.M.E.T. S.r.l.		Via Marco Polo 1 35020 ALBIGNASEGO Padova Sito Internet www.simetimpianti.it	
ADDETTI		Totale 131 Donne 11 Uomini 120	
			
		Andamento Fatturato 2022 Euro 30.313.000	
		Totale Km Percorsi	
		Totale Ore lavorate 2022 Ore 165.201	
ATTIVITÀ SVOLTE	COSTRUZIONE E MANUTENZIONE DI IMPIANTI PER IL TRASPORTO E LA DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA MT/BT. PROGETTAZIONE, GESTIONE INTEGRATA CON FORNITURA DI ENERGIA E SERVIZIO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO, INSTALLAZIONE E MANUTENZIONE DI IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA E DI IMPIANTI TERMOTECNICI. INSTALLAZIONE DI RETI PER LE TELECOMUNICAZIONI IN FIBRA OTTICA. INSTALLAZIONE E MANUTENZIONE DI IMPIANTI INTERNI ELETTRICI, IMPIANTI FOTOVOLTAICI, SEGNALETICA LUMINOSA, E PER LA SICUREZZA DEL TRAFFICO		

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

La attività della nostra organizzazione sono guidate da un insieme di valori trasmessi al personale con sessioni di informazione e formazione.

I valori sono contenuti nel documento 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 sia 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 dei sistemi 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	Diretto aziendale: S.I.M.E.T. Srl Via Marco Polo n° 31 35020 Albignasego (PD) E-mail: SA8000@simetimpianti.it
	C.I.S.E. – Azienda Speciale della CCIAA di Forlì-Cesena Corso della Repubblica, 5 - 47100 Forlì (FC) Tel. 0543-38211 Fax 0543-38219 E-mail: cise@lavoroetico.org oppure info@lavoroetico.org
	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 che ne facesse richiesta. I contenuti sono in ogni caso oggetto di formazione ed informazione periodica ai lavoratori.

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è ricercata una integrazione con i documenti già presenti del Sistemai Integrato 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.

I nominativi ed i loro contatti sono esposti in bacheca.

Il Social performance Team è composto da:

- Due membri del SPT eletti dal personale liberamente
- Due Membri del SPT nominati 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 Senio 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 e le coinvolge in 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'

Politiche e procedure della nostra organizzazione impediscono che un bambino od un giovane lavoratore possa essere inserito nella struttura aziendale.

Tale impegno etico è richiesto anche ai fornitori e partners che collaborano con la nostra organizzazione.

Per garantire lo sviluppo del bambino in tutte le sue fasi, e la piena realizzazione della persona, la nostra Organizzazione non utilizza né da sostegno all'utilizzo del 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 e anche quello minorile può essere difficilmente utilizzabile per il livello di scolarità ed esperienza del personale in azienda.

Quanto detto è evidenziato dai dati del livello di scolarità e delle età di assunzione:

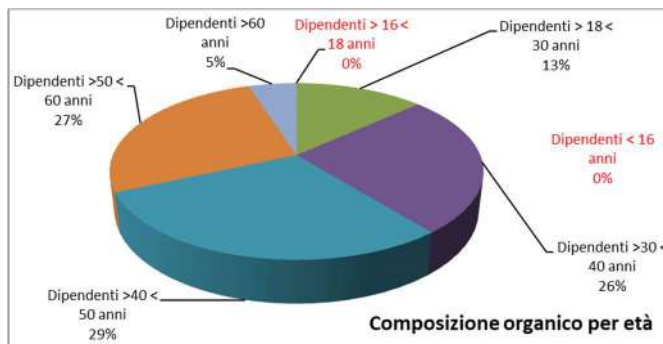
Potenzialmente solo presso i fornitori potrebbero essere presenti violazioni di questo standard.

La valutazione ed il monitoraggio iniziati non rilevano tale rischio come concreto.

L'organizzazione può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, devono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno.

Non è permesso che lavorino in orario notturno.

		Descrizione indicatori di prestazioni	UOMINI	DONNE	2022
1	LAVORI INFANTILE	Dipendenti < 16 anni	0	0	
		Dipendenti > 16 < 18 anni	0	0	
		Dipendenti > 18 < 30 anni	16	3	
		Dipendenti >30 < 40 anni	31	6	
		Dipendenti >40 < 50 anni	35	2	
		Dipendenti >50 < 60 anni	32	0	
		Dipendenti >60 anni	6	0	
		Età media			41,64
				Totale	120



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2022
1 Lavoro Infantile	Nessun lavoratore <16 anni	RISPETTATO

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 16 anni di età.

2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Principio etico

L'organizzazione non ricorre a nessuna forma di lavoro obbligato o forzato vigila affinché non sia mai 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 dalla normativa vigente

L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non deve trattenere documenti d'identità in originale e non deve richiedere al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.

Né l'organizzazione né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione deve trattenere 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. Attraverso il monitoraggio dei propri fornitori si impegna anche a verificare eventuali criticità sulla onorabilità sociale tramite media e acquisizione di opportune informazioni dal web

COSA E'

Il personale impiegato non opera in condizioni di lavoro obbligato.

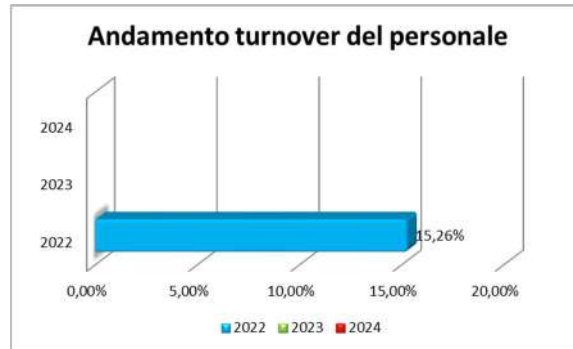
La nostra azienda non richiede ai lavoratori di lasciare depositi di denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro (fatte salve le dichiarazioni e/o certificazione necessarie per dare il via alle comunicazioni relative all'assunzione al fine di dare massima garanzia che alcun dipendente possa operare sotto la minaccia di penali o ricatti sulla restituzione dei documenti di identità. Tutti i lavoratori svolgono straordinari volontariamente, in quanto la nostra organizzazione non ammette che il lavoro sia svolto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

PRESTAZIONE AZIENDALE

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 prestazio	2022
2	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	Andamento turnover del personale	15,26%
		N dimissioni volontarie	19
		N cessione del quinto	6
		Concessione di prestiti/Anticipi	1



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2022
2 Lavoro forzato o obbligato	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	RISPETTATO

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive, resta ferma la volontà dell'azienda di assicurare che nessuna prassi aziendale possa dare origine a forme di obbligo al lavoro

3 SALUTE E SICUREZZA

Principio etico

***L'organizzazione rispetta I requisiti relativi a Salute e Sicurezza dei Lavoratori della SA8000
La certificazione sicurezza collegata ai requisiti 3 dello standard SA8000 favorisce l'applicazione del rispetto dei requisiti in oggetto***

L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori, che possano verificarsi durante lo svolgimento del lavoro, minimizzando, per quanto praticabile, le cause tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti del settore e di ogni specifico rischio. L'azienda assicura a tutto il Personale efficaci istruzioni sulla salute e sulla sicurezza; tiene documentazione e registrazioni aggiornate in tema di salute e sicurezza.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance

COSA E'

La nostra organizzazione tutela la Salute e sicurezza dei lavoratori ed adotta oltre ai requisiti dello schema SA 8000 anche un impegno tramite la Certificazione UNI ISO 45001:2018.

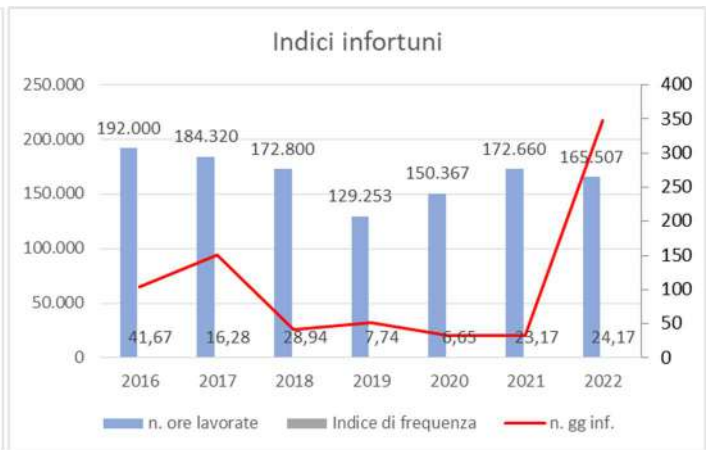
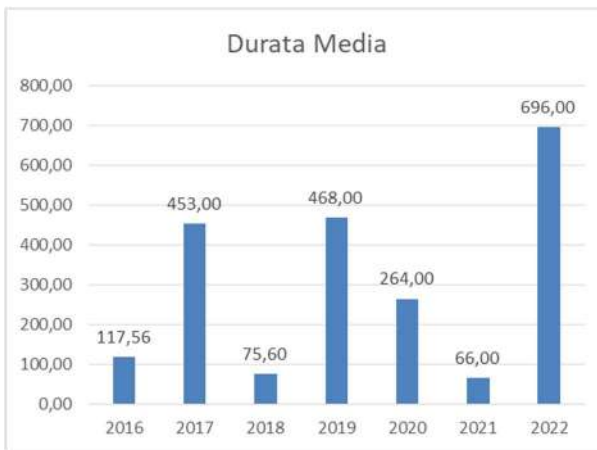
PRESTAZIONE AZIENDALE

Nella gestione degli aspetti in oggetto sono coinvolti Preposti, RLS, Lavoratori aziendali 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.

Prima dell'avvio di ogni commessa, viene redatto uno specifico Piano Operativo per la Sicurezza (POS), il quale contiene le informazioni relative all'organizzazione del cantiere, l'esecuzione dei lavori, i mezzi e le attrezzature utilizzati e la valutazione dei rischi conseguenti.

Le prestazioni in materia di SSL sono di seguito riportate

Descrizione indicatori di prestazione		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
3 SALUTE E SICUREZZA	n° lavoratori	96	95	90	83	94	104	103
	n° inf.	8	3	5	1	1	4	4
	n. ore lavorate	192.000	184.320	172.800	129.253	150.367	172.660	165.507
	n. gg inf.	104,5	151	42	52	33	33	348
	n° ore non lavorate	940,5	1359	378	468	264	264	2784
	Infortuni per 100 lavoratori	8,33	3,16	5,56	1,20	1,06	3,85	3,88
	Infortuni > 40 gg	0	0	0	0	0	0	0
	Indice di gravità (ig)	0,54	0,82	0,24	0,40	0,22	0,19	2,10
	Indice di frequenza	41,67	16,28	28,94	7,74	6,65	23,17	24,17
	Durata Media	117,56	453,00	75,60	468,00	264,00	66,00	696,00
	Peso infortuni in cantiere	4,90	7,37	2,19	3,62	1,76	1,53	16,82
	Peso infortuni in sede	79,74	20,91	132,28	23,17	32,24	116,55	11,16
	Peso infortuni in itinere	0,58	0,60	0,64	0,86	0,83	0,72	0,76
	Stop WORK	0	0	0	0	0	0	0
	Near Miss	0	0	0	0	1	2	4



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2022
2 Lavoro forzato o obbligato	IG IF DM	MIGLIORABILE

Sono definite aree di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali (DM) sono leggermente peggiorate rispetto alla media nel 2022. Rimane fermo l'impegno di garantire un ambiente salubre, un luogo di lavoro sicuro ed una corretta e tempestiva formazione del personale.

RSPP/HSEQ con il supporto del Senior Manager e del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza provvederà nel corso del 2023 ad incontri di formazione ed informazione, al fine di sensibilizzare il personale su incidenti/near miss e corrette misure di mitigazione da adottare; tali incontri verranno realizzati con diverse modalità a seconda dei destinatari e delle tematiche da trattare: durante le verifiche ispettive in cantiere (VII) del HSEQ (per il personale operativo), durante gli audit interni dei vari processi aziendali o indicando apposite sessioni formative interne.

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, nei modi e tempi definiti dalla normativa vigente e favorisce l'incontro con le associazioni sindacali e consente che le stesse abbiano spazi per comunicare o affiggere avvisi

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, l'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 le forme di partecipazione e le comunicazioni tra lavoratori e loro parti interessate

COSA E'

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 il rispetto di questo principio si presentano i seguenti indicatori di performance:

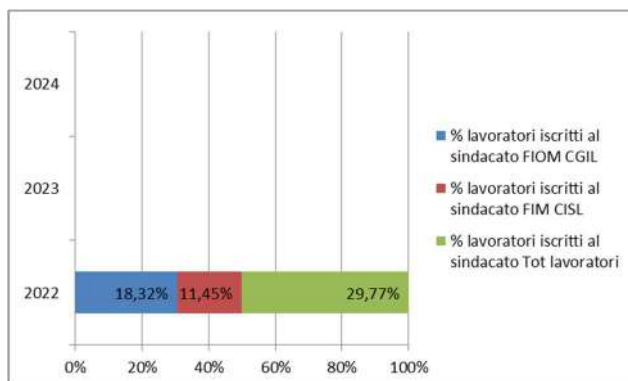
PRESTAZIONE AZIENDALE

Per la gestione del personale è osservato il CCNL del settore edile e metalmeccanico.

L'azienda si appoggia per il tema giuslavoristico a consulenti del lavoro affidabili e di fiducia.

La nostra organizzazione favorisce l'associazione con i sindacati che sono stati invitati in incontri e lascia spazi liberi di comunicazione e aree per le riunioni che le stesse intendono organizzare con i lavoratori

		Descrizione indicatori di prestazione	2022
4	LIBERTA DI ASSOCIAZIONE	Totale Ore permesso sindacale	9
		N riunioni sindacali	0
		N incontri Rappresnetanti sindacali con Dirigenza	4
		Totale ore di riunione	22
		% lavoratori iscritti al sindacato FIOM CGIL	18,32%
		% lavoratori iscritti al sindacato FIM CISL	11,45%
		% lavoratori iscritti al sindacato Tot lavoratori	29,77%



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2022
4 Libertà di associazione o contrattazione	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	RISPETTATO

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 il 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.

COSA E'

L'organizzazione assicura che non vengano attuate azioni volte ad impedire la discriminazione in fase di

- selezione ed assunzione
- procedure 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)

Al fine di monitorare il principio si vedano i seguenti indicatori di performance:

PRESTAZIONE AZIENDALE

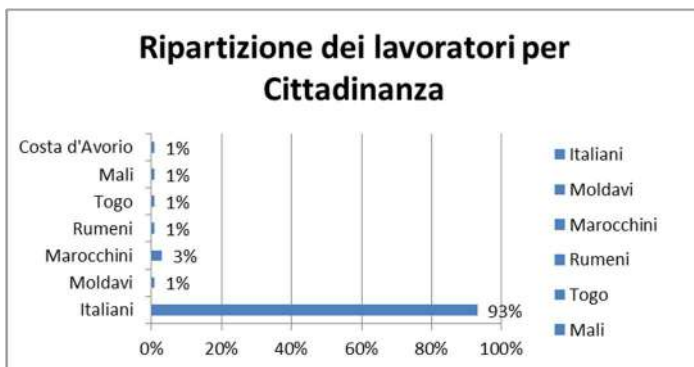
L'organizzazione ha un approccio etico nei confronti del personale: la conferma di ciò è data dalla composizione della compagine dei lavoratori che ha una presenza eterogena di persone con origini lingue e religioni diverse. L'impresa si impegna a conseguire o migliorare l'obiettivo di parità tra l'occupazione maschile e quella femminile (gli occupati restano in prevalenza maschile per la predominanza delle attività di cantiere). Il personale femminile ricopre normalmente ruoli di responsabilità allo stesso livello del personale maschile. La carriera le responsabilità sono legate alle capacità del personale escludendo situazioni influenzate dal genere, da 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 legate 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	Ufficio
DISCRIMINAZIONE	Totale lavoratrici donne			11	11
	Totale lavoratori uomini			120	19
	Totale lavoratori	107	96	131	30
	% Incidenza lavoro femminile			8,40%	36,67%
	Lavoratori Italiani	104	94	122	
	Lavoratori Moldavi	1		1	
	Lavoratori Marocco	1	2	4	
	Lavoratori Rumeni			1	
	Lavoratori del Togo			1	
	Lavoratori del Mali			1	
	Lavoratori della Costa d'Avorio	0	0	1	



Peso femminile nelle attività amministrative e gestionali



Ripartizione dei lavoratori per Cittadinanza	2020	2021	2022
Italiani	97%	98%	93%
Moldavi	1%	0%	1%
Marocchini	1%	2%	3%
Rumeni	0%	0%	1%
Togo	0%	0%	1%
Mali	0%	0%	1%
Costa d'Avorio	0%	0%	1%

Distribuzione dei dipendenti per mansione	2022	%
Impiegato	29	22%
Operaio	95	73%
Dirigente	1	1%
Quadro	6	5%
Totale	131	100%



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2022
5 Discriminazione	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	RISPETTATO

Oltre al mantenimento della conformità rispetto ad adempimenti legislativi, 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.

COSA E'

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 o sostenuti metodi punitivi che comportino:

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

Al fine di monitorare che il principio si presenta di seguito un'analisi degli indicatori di performance

PRESTAZIONE AZIENDALE

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.

Il tasso di rotazione del personale è calcolato considerato il saldo netto tra assunti e dimessi rispetto all'organico medio annuale. Nel corso degli ultimi anni sono stati assunti lavoratori per crescenti necessità operative il turnover è aumentato in quanto non sempre il lavoro è gradito ai nuovi assunti che trovano occupazioni in ambiti e settori diversi più congeniali alle loro aspettative personali.

	Descrizione indicatori di prestazione	2022
PRATICHE DISCIPLINARI	N sanzioni disciplinari	2
	N Cause con dipendenti per azioni disciplinari	0
	N di licenziamenti per azioni disciplinari	0
	N Contenziosi in essere con dipendenti	0
	N provv. nti con sospensione lavoro e retribuzione	2
	Numero sciopero / agitazione	0
	Totale	4

OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2022
6 Pratiche disciplinari	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	RISPETTATO
6 Pratiche disciplinari	Assenza di licenziamenti disciplinari	RISPETTATO

Dai dati emerge un adeguato uso delle pratiche disciplinate come strumento organizzativo e non come modalità sanzionatoria di comportamenti gravi e ripetuti.

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, la politica aziendale prevede che lo straordinario si applica in periodi eccezionali (es. di improvvisa indisponibilità di personale o richieste impreviste in una commessa come nel caso di guasti/interventi urgenti). Prima di organizzare il lavoro il Responsabile di ASA richiede la disponibilità al personale per l'attività e sempre nei limiti di quanto prescritto dal CCNL, pertanto viene sempre svolto volontariamente da parte dei lavoratori e/o previo accordi come nel caso della reperibilità per guasto/intervento urgente prevista contrattualmente e disciplinata con l'accordo di secondo livello.

COSA E'

La nostra organizzazione adotta Politiche e procedure per garantire il rispetto dei requisiti inerenti la gestione dell'orario di lavoro.

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 interna aziendale.

Nel caso in cui vengano svolte attività lavorative extra orario (ore straordinarie) le stesse vengono totalmente riconosciute nella busta paga del mese a seconda del livello contrattuale del dipendente o recuperata la giornata con il riposo compensativo.

Per monitorare il requisito sono utilizzati i seguenti indicatori di performance.

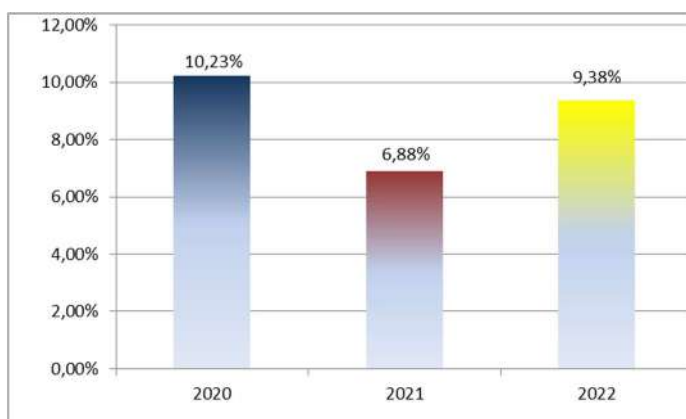
PRESTAZIONE AZIENDALE

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.

Il lavoro straordinario è effettuato in occasione di circostanze organizzative eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. 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
7	ORARIO DI LAVORO			
	N ore di straordinario	13509	7649	9822
	Ferie residue	421,3387	-242,316	1824,846
	Totale ore lavorate	132002	111130	104745
	% Straordinario su ore lavorate	10,23%	6,88%	9,38%
	Totale dipendenti	107	96	131
	Ore straordinario pe dipendente	126,25	79,68	74,98
	Programmazioen ferie	SI	SI	SI
	ROL	13330,15	14466,22	17084,05



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2022
7 Orario di lavoro	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	RISPETTATO

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono buone. Rimane fermo l'impegno di garantire il rispetto delle leggi vigenti, della contrattazione collettiva dell'orario di lavoro e godimento delle ferie.

8 RETRIBUZIONE

Principio etico

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

Il lavoro straordinario viene adeguatamente retribuito con una maggiorazione, nel rispetto di quanto indicato dal CCNL. L'organizzazione garantisce a tutto il personale una retribuzione garantita dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

COSA E'

La nostra organizzazione gestisce le attività correlate alla retribuzione del personale nel rispetto delle prescrizioni definite dallo 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.

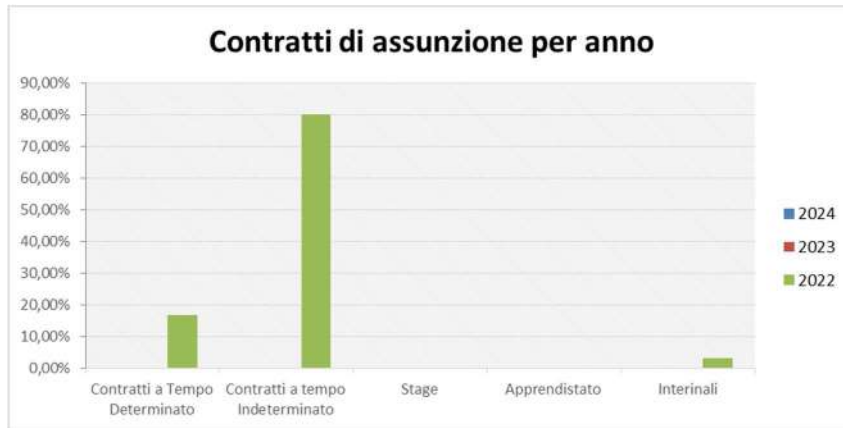
Applicando il CCNL ed in relazione all'ambito territoriale nel quale è posta, assicura a tutti i dipendenti una adeguata e dignitosa retribuzione, in grado di soddisfare i bisogni primari del personale, oltre che a fornire un guadagno discrezionale.

PRESTAZIONE AZIENDALE

La retribuzione è allineata al CCNL. 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	2022	%
8 RETRIBUZIONE	Contratti a Tempo Determinato	22	16,79%
	Contratti a tempo Indeterminato	105	80,15%
	Stage	0	0,00%
	Apprendistato	0	0,00%
	Interinali	4	3,05%



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2022
8 Retribuzione	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	RISPETTATO

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono buone. Rimane fermo l'impegno di garantire il rispetto delle leggi vigenti, della contrattazione collettiva dell'orario di lavoro e godimento delle ferie. Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono buone. Rimane fermo l'impegno di garantire il rispetto delle leggi vigenti, della contrattazione collettiva e gli standard di settore.

9 FORNITORI

Principio etico

L'organizzazione sorveglia la catena di fornitura e favorisce il rispetto dello standard SA 8000 al fine di estendere le garanzie dei lavoratori a tutti i lavoratori che operano in filiera. L'organizzazione attiva un monitoraggio dei fornitori ed un sistema di comunicazioni per favorire un approccio Collaborativo all'applicazione dello standard SA 8000 da parte della catena di fornitura

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 siano adeguatamente monitorati. I fornitori che hanno un impatto significativo sugli approvvigionamenti della nostra organizzazione. Questi fornitori hanno tipologia societaria molto varia comprendendo società di capitali, società di persone.

Si tratta di imprese che svolgono servizi, lavori e forniture che sono sottoposti ad un monitoraggio sulla loro conformità in merito ai requisiti SA8000. Alle imprese monitorate sono stati inviati i 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

OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2022
9 Fornitori	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	RISPETTATO

L'attività di monitoraggio si affianca a quella attualmente svolta per la qualifica del fornitore effettuata per il rispetto degli adempimenti normativi, la gestione della sicurezza, la salvaguardia dell'ambiente e l'organizzazione delle attività presso il cantiere e sta coprendo i fornitori critici per il requisito al fine di definirne un rating di affidabilità

10 Social Fingerprint

Il self assessment 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 degli anni la nostra organizzazione intende migliorare.

Il rating conseguito è stato pari a 69%

Obiettivo generale dell'azienda è di migliorare nei prossimi anni le prestazioni conseguite nella auto valutazione di Aprile 2023.

L'obiettivo è conseguibile solo attraverso

- la partecipazione di tutti i dipendenti.
- un adeguato processo di comunicazione e formazione sui temi della Responsabilità sociale
- una azione di coinvolgimento delle parti interessate da parte del SPT nel fornire spunti e miglioramenti al sistema.

Obiettivo generale dell'azienda è di migliorare nei prossimi anni le prestazioni rilevate e riportate nel rating consultabile richiedendolo all'SPT o nei sistemi comunicativi digitali aziendali.

Documento predisposto in collaborazione con l'SPT, l'HSEQ e l'HRG in data 30/06/2023.

L'HSEQ
Aurelio Carrara


S.I.M.E.T. s.r.l.
Impianti Elettrici Telefonici