



## SOMMARIO Data bilancio sociale 30.06.2017

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>2</b>
1.1	PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA.....	2
1.2	ORGANICO AZIENDALE.....	3
1.3	POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA, RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA, ENERGIA E RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	3
1.4	IDENTIFICAZIONE PARTI INTERESSATE .....	4
1.5	DEFINIZIONI.....	4
1.6	PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AI REQUISITI DELLO STANDARD SA8000 .....	6
<b>2</b>	<b>GENERALITÀ .....</b>	<b>7</b>
2.1	LAVORO INFANTILE .....	7
2.2	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO .....	8
2.3	SALUTE E SICUREZZA.....	11
2.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	13
2.5	DISCRIMINAZIONE .....	14
2.6	PROCEDURE DISCIPLINARI.....	18
2.7	ORARIO DI LAVORO.....	18
2.8	RETRIBUZIONE.....	20
2.9	SISTEMA DI GESTIONE.....	21
2.10	DOCUMENTI E REGISTRAZIONI .....	30

STATO DELLE REVISIONI		
Rev.	Data	Natura e causa della revisione
00	30.06.2017	Prima emissione

DATA	PREPARATO (RSI)	APPROVATO (DIR)
30.06.2017	 <p>REBAIOLISPA® Resp. Sistema Integrato (R.S.I.) Giuseppe Minelli</p>	 <p>REBAIOLISPA® Crescita Gianna Rebaoli</p>

## **1 INTRODUZIONE**

Il Bilancio redatto, trattandosi della prima stesura, ha come riferimento una fotografia dell'azienda al 30.06.2017. Gli obiettivi sono posti per l'anno 2017, in modo da poter stendere, a fine anno, un nuovo bilancio che abbia come riferimento i primi risultati ottenuti nel corso di questi sei mesi.

### **1.1 PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA**

Fondata nel 1948 dal Cav. Enrico Rebaioli come impresa edile, in seguito diversifica la propria attività anche in altri settori, divenendo come "REBAIOLI S.p.A." azienda leader nella realizzazione di linee elettriche di trasporto, distribuzione e cabine di trasformazione, contribuendo così notevolmente allo sviluppo della rete a 380 kV sul territorio nazionale italiano negli anni successivi al 1960. Oltre ad essere stata una delle prime Società ad introdurre l'utilizzo dell'elicottero nelle diverse fasi di costruzione degli elettrodotti, la Rebaioli S.p.A. dal 1986 si è distinta per l'introduzione della formula contrattuale "chiavi in mano".

Dal 1990 la Rebaioli S.p.A. si è costituita in consorzio per partecipare ai bandi di gara internazionali, realizzando linee elettriche sia in ambito comunitario (Austria, Francia, Germania, Grecia, Svezia, Norvegia), che extracomunitario (Mozambico, Eritrea, Etiopia).

La REBAIOLI S.p.A. nel settore elettrico si è specializzata nel coordinamento e nella realizzazione di forniture di linee in cavo aereo o sotterraneo e stazioni elettriche di trasformazione "chiavi in mano", realizzandole sotto la propria responsabilità tecnico - organizzativa, con la verifica di tutti i componenti meccanici, elettrici e loro accessori, esegue la costruzione di elettrodotti (bassa, media, alta e altissima tensione), scavi, getti di fondazione, montaggio carpenteria di sostegni semplice e doppia terna, stendimento e regolazione di conduttori e di fune di guardia (tradizionale o a fibre ottiche), picchettazione, rilievi plano-altimetrici delle campate, controllo delle sezioni relative ai sostegni, tracciamento degli scavi di fondazione in terreni di qualsiasi consistenza, scavi con pali trivellati.

Oltre alle attività nel ramo della distribuzione di energia elettrica, la Rebaioli S.p.A. ha operato nel campo delle costruzioni di fabbricati civili ed industriali, di reti idriche, fognarie e di funivie.

La Rebaioli S.p.A. ha la propria sede direzionale ed operativa in provincia di Brescia, ed esattamente a Darfo Boario Terme, in un complesso industriale costruito nel 1997 con soluzioni tecniche avanzate e conformemente a quanto previsto dalle più recenti disposizioni di legge in materia di prevenzione ed igiene degli ambienti di lavoro con magazzini ed officine, su un'area complessiva di 15.000 mq. La Società è dotata di macchine ed attrezzature certificate, tecnologicamente all'avanguardia, sottoposte ad un programma di manutenzione che ne garantisce la costante idoneità ed efficienza per tutti gli interventi su impianti di trasporto e distribuzione di energia elettrica.

Il personale tecnico, amministrativo e operativo è altamente specializzato ed in possesso di qualificazioni per lo svolgimento di attività lavorative su linee elettriche, sia aeree che interrato, rilasciate da enti riconosciuti e certificati. Il personale è in possesso di profili certificati per le mansioni di Responsabile Tecnico, Capo Cantiere, Capo Squadra, addetto al montaggio e alla tesatura, tesatore, operatore esperto nella esecuzione di giunzioni e terminazioni, amarragista, guardiafilo AT, MT, BT, addetto posa cavi, addetto al montaggio di cabine secondarie e posti di trasformazione palo, operatore addetto ad attività sotto tensione in BT.

Forte di questa tradizione e dell'esperienza acquisita e cosciente del livello di importanza assunto dal fattore Qualità, anche nel settore degli impianti di trasporto e di distribuzione dell'energia elettrica, la Rebaioli S.p.A. dal 1996 si è dotata di un Sistema di Gestione della Qualità documentato e certificato secondo la normativa: UNI-EN ISO 9001, dal 2003 il Sistema di Gestione della Qualità ha conseguito il certificato nel pieno rispetto degli standard della norma UNI EN ISO 9001. L'integrazione del Sistema di Gestione si è completata nel 2010 con il conseguimento della certificazione di conformità alla UNI EN ISO 14001 per la Gestione per l'Ambiente e alla OHSAS 18001 per la Gestione della Sicurezza e della Salute sul luogo di lavoro. Nel 2016 è stato aggiornato il Sistema di Gestione Integrato per conformarsi alle nuove norme UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001. Nel 2017 l'Azienda ha deciso di intraprendere l'iter di certificazione secondo la norma SA8000: 2014 per gestire la responsabilità sociale.

L'obiettivo che la società intende conseguire è triplice:

- il miglioramento della capacità di offrire al mercato interno ed estero la garanzia, adeguatamente documentata, della realizzazione di lavori a regola d'arte, eseguiti in modo tecnicamente ineccepibile, nell'assoluto rispetto dei tempi, dei requisiti contrattuali e delle esigenze implicite ed esplicite delle Committenze;
- l'utilizzo degli elementi del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Responsabilità Amministrativa d'impresa e Responsabilità Sociale per conseguire una migliore efficacia ed efficienza dei processi aziendali interni, attraverso il coinvolgimento di tutto il personale ai diversi livelli;
- il pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di Ambiente, Prevenzione e Protezione sui luoghi di Lavoro, Responsabilità Amministrativa d'impresa e Responsabilità Sociale.

## **1.2 ORGANICO AZIENDALE**

L'attività dell'azienda, allo stato del 30.06.2017, viene svolta da un totale di 99 persone suddivise secondo la tabella seguente:

Personale (amministratori, dipendenti, collaboratori, tirocinanti, consulenti, ecc.)	99 (12 donne)
di cui amministratori: - Donne - Uomini	1 3
di cui lavoratori: - Donne - Uomini	11 84
di cui collaboratori/tirocinanti/consulenti: - Donne - Uomini	0 0

Il personale è ripartito tra le varie funzioni aziendali secondo la struttura riportata nell'organigramma societario diffuso all'interno dell'azienda.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 ed è stato aggiornato l'organigramma aziendale.

Si rimanda dunque agli allegati del manuale del Sistema Gestione Integrato (SGI) Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Responsabilità Amministrativa d'impresa aziendale, Energia e Responsabilità Sociale.

## **1.3 POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA, RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA, ENERGIA E RESPONSABILITÀ SOCIALE**

Si riporta in allegato il documento contenente la politica del Sistema Gestione Integrato (SGI) Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Responsabilità Amministrativa d'impresa aziendale, Energia e Responsabilità Sociale adottato dalla Società.

#### 1.4 IDENTIFICAZIONE PARTI INTERESSATE

Nella fase di pianificazione del sistema sono stati individuati/coiivolti i principali *stakeholders* di REBAIOLI SpA per renderli consapevoli della scelta della certificazione intrapresa dalla Direzione e per sensibilizzarli verso un impegno attivo nel rispetto dei requisiti della norma SA8000.

Le parti interessate sono:

- ✓ i lavoratori dell'azienda: essi sono coinvolti attraverso attività di informazione e formazione organizzate durante l'orario di lavoro e l'evidenza di tali attività è mostrata attraverso registrazioni;
- ✓ i soci: l'impegno consiste nel raggiungere risultati commerciali ed economici che consentano di salvaguardare la continuità del lavoro, la stabilità e l'incremento dell'occupazione nel rispetto delle norme in materia di lavoro;
- ✓ i clienti: REBAIOLI SpA riserva particolare attenzione alle esigenze dei propri clienti e si impegna nel soddisfacimento dei bisogni espressi e latenti;
- ✓ le istituzioni: è consolidato l'impegno aziendale nella conformità normativa e nel dialogo con gli enti locali;
- ✓ i sindacati: l'organizzazione prevede di sensibilizzare i lavoratori sui temi della responsabilità sociale e della libertà di associazione;
- ✓ i fornitori: REBAIOLI SpA cerca di instaurare rapporti di reciproco beneficio basato sul rispetto di leggi, accordi contrattuali e principi della SA 8000 impegnandosi al controllo della catena di fornitura per assicurare il rispetto dei requisiti dello standard SA 8000.

#### 1.5 DEFINIZIONI

Per la terminologia e le abbreviazioni si rimanda, ove necessario, al Manuale del Sistema Gestione Integrato (SGI) Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Responsabilità Amministrativa d'impresa aziendale, Energia e Responsabilità Sociale e alle definizioni di cui alla Sezione III della Norma SA8000 di seguito riportate.

- **Bambino**: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza alla scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.
- **Lavoro infantile**: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella/e specificata/e nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- **Contratto collettivo**: un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per esempio un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni dei lavoratori.
- **Azione correttiva**: un'azione atta ad eliminare la/e causa/e alla radice di una Non Conformità individuata. Le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.

- **Azione preventiva:** un'azione atta ad eliminare la/e causa/e alla radice di una non conformità potenziale. Le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.
- **Lavoro forzato o obbligato:** ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.
- **Lavoratore a domicilio:** una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub fornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.
- **Tratta di essere umani:** il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggirio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
- **Parti interessate:** individuo o gruppo interessato alle o che subisce l'influenza delle performance sociali e/o attività dell'organizzazione.
- **Salario dignitoso:** la retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.
- **Non conformità:** non soddisfacimento di un requisito.
- **Organizzazione:** qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Per esempio le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e istituzioni governative.
- **Personale:** tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie.
- **Lavoratore:** tutto il personale senza responsabilità di gestione.
- **Agenzia per l'impiego privata:** qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:
  - Incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
  - Impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.
- **Azioni di rimedio per il lavoro infantile:** ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo di bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.
- **Valutazione del rischio:** un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro e attribuire una priorità ai rischi associati.

- **Rappresentante/i dei Lavoratori SA8000:** uno o più rappresentante/i liberamente eletto/i dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il/i rappresentante/i della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000. Nei siti sindacalizzati, il/i rappresentante/i deve/devono essere membro/i del sindacato/i riconosciuto/i, se questo/i sceglie/sceglono di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il/i sindacato/i non individui/individuino un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il/i proprio/i rappresentante/i.
- **Performance sociale:** il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.
- **Coinvolgimento delle parti interessate:** la partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali.
- **Fornitore/subappaltatore:** qualunque ente o individuo/i nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella o utilizzati in o per la produzione dei beni e servizi dell'organizzazione.
- **Sub-fornitore:** qualunque ente o individuo/i nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella o utilizzati in o per la produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore.
- **Organizzazione dei lavoratori:** un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.
- **Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

## 1.6 PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AI REQUISITI DELLO STANDARD SA8000

L'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale ha previsto l'analisi dei requisiti della norma SA 8000.

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale di REBAIOLI SpA è volto a:

- sviluppare, mantenere, monitorare e mettere in atto i principi, le direttive e le strategie stabilite dall'Azienda, illustrate nella Politica aziendale riportata in allegato ed esposta in azienda;
- dimostrare e comunicare alle parti interessate che le politiche, le procedure, le attività sono conformi ai requisiti della norma SA8000.

Il bilancio SA8000 ha dunque lo scopo di informare e rendere nota la responsabilità sociale dell'azienda. In tal modo favorisce la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli *stakeholder* degli impegni reali e dei risultati dell'azienda conformemente allo standard SA8000.

Si tratta, inoltre, di uno strumento utile per il *management* aziendale al fine di effettuare il riesame interno della direzione e del SGI e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali, in ottica del miglioramento continuo.

Il presente bilancio viene utilizzato per valutare per ciascun requisito i risultati conseguiti e il loro confronto con valori medi di riferimento di settore, ove possibile, e con gli obiettivi aziendali.

## 2 GENERALITÀ

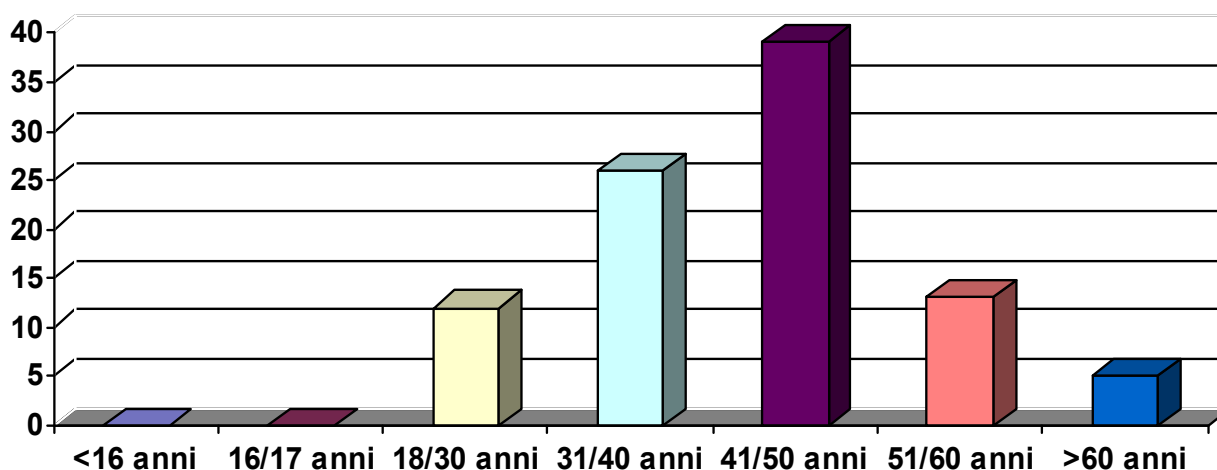
### 2.1 LAVORO INFANTILE

REBAIOLI SpA non ricorre né da sostegno in modo assoluto all'utilizzo del lavoro infantile anche nei casi in cui la stessa lavora all'estero (Norvegia). Durante il periodo scolastico presso l'azienda, in accordo con diversi istituti scolastici superiori, vengono svolti stage/tirocini da parte di studenti presso gli uffici i quali tuttavia hanno un'età minima di 17 anni.

Nell'organizzazione aziendale sono attualmente impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni. Si riporta nella tabella seguente la composizione dei lavoratori per fasce d'età aggiornata al 27.06.2017.

ETÀ (anni)	2017
< 16	0
16/17	0
18/30	12
31/40	26
41/50	39
51/60	13
> 60	5
<b>Totale</b>	<b>95</b>

La distribuzione dell'età è mostrata nell'istogramma seguente:



Allo stato attuale si ha dunque un'età media di 42.7 anni e si prevede che la struttura base per fasce d'età rimanga stabile su composizioni numeriche analoghe a quelle sopra riportate.

All'interno del processo di controllo della catena dei fornitori viene riservata particolare attenzione alla individuazione di lavoro minorile nelle ditte esterne che operano per conto dell'azienda, tramite le segnalazioni del personale e altre eventuali modalità di analisi.

Nel caso in cui rilevi situazioni di lavoro minorile, nell'ambito della propria rete di relazioni commerciali e/o di fornitura/subappalto, REBAIOLI SpA intraprende azioni, come riportato nell'apposita procedura P21S Gestione Responsabilità Sociale.

REBAIOLI SpA al momento non si occupa di beneficenza.

## 2.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Tutto il personale di REBAIOLI SpA lavora volontariamente presso l'azienda come di seguito esplicitato.

### Depositi e anticipi stipendio

Non è richiesto al personale di pagare depositi e/o lasciare documenti d'identità in originale (in caso di necessità per questioni di carattere burocratico e/o amministrativo, solo in copia) presso l'azienda al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, né viene effettuata qualsiasi forma di trattenuta per obbligare il personale a proseguire il rapporto con l'azienda.

### Modalità di assunzione

La gestione delle risorse umane viene interamente gestita all'interno dell'Azienda con fedele applicazione delle norme di legge vigenti al momento dell'assunzione. I riferimenti per l'assunzione sono documentati nella procedura P21S Gestione Responsabilità Sociale.

### Indagine sul clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della soddisfazione dei lavoratori all'interno dell'azienda nel mese di Giugno 2017 è stata effettuata un'indagine tramite somministrazione di un apposito questionario riportato nella tabella sottostante, nella quale sono visibili anche i risultati per ogni aspetto considerato, comprese le risposte lasciate in bianco. I questionari somministrati sono stati 95 quelli restituiti debitamente compilati sono 62 per una percentuale pari a circa il 65% e gli originali sono conservati in azienda.

	SI	NO	Bianche	Nulle	Note
<b>LAVORO MINORILE</b>					
Sei a conoscenza di colleghi minori di 18 anni che lavorano nella nostra organizzazione?	1	60	1	0	Con ogni probabilità, la risposta positiva si riferisce al fatto che a volte sono presenti degli stagisti (in accordo con la scuola) presso gli uffici amministrativi. In ogni caso terremo questo aspetto sotto controllo verificando le risposte nei questionari somministrati nel prossimo futuro.
<b>LAVORO FORZATO</b>					
Nello svolgimento del tuo lavoro, vi sono aspetti di forzatura (per esempio consegna di documenti di identità personali originali, impedimenti per andarsene al termine dell'orario di lavoro, minacce di licenziamento)?	0	60	2	0	Per il momento questo aspetto pare essere sotto controllo e non si ritiene di dover intervenire. In ogni caso terremo questo aspetto sotto controllo verificando le risposte nei questionari somministrati nel prossimo futuro.
<b>SALUTE E SICUREZZA</b>					
Ritieni che lo svolgimento del tuo lavoro avvenga in condizioni di	57	3	2	0	Visto il tipo di lavorazioni svolte nei cantieri, la percezione del rischio da parte dei lavoratori è



	SI	NO	Bianche	Nulle	Note
sicurezza?					sicuramente elevata. L'Azienda basa il suo concetto di gestione della salute e sicurezza sul miglioramento continuo che tiene conto di miglioramenti tecnici e tecnologici nonché organizzativi sempre pronta per altro ad accogliere ogni suggerimento proveniente dai lavoratori. Terremo questo aspetto monitorato tramite interviste verbali informali e tramite somministrazione di questionari.
Ritieni che ti vengano fornite tutte le informazioni per svolgere in sicurezza il tuo lavoro?	57	3	2	0	Visto il tipo di lavorazioni svolte nei cantieri, la percezione del rischio da parte dei lavoratori è sicuramente elevata. L'Azienda basa il suo concetto di gestione della salute e sicurezza sul miglioramento continuo che tiene conto in particolare dell'importanza della formazione, informazione e addestramento. Terremo questo aspetto monitorato tramite interviste verbali informali e tramite somministrazione di questionari.
Ti sono stati consegnati i dispositivi di protezione individuale (guanti, scarpe, ecc.)?	49	5	8	0	Con ogni probabilità le risposte negative e le risposte in bianco sono dovute al fatto che a chi lavora presso gli uffici non vengono consegnati i DPI perché non necessari. Terremo monitorato questo aspetto nei prossimi questionari.
<b>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE</b>					
Ti senti adeguatamente rappresentato e, se lo ritieni, libero di iscriverti ad un organismo sindacale o hai avuto delle costrizioni in questo senso?	48	10	2	2	Due questionari sono considerati nulli per questa domanda perché l'interessato ha dato sia risposta positiva che negativa. Riteniamo che le numerose risposte negative debbano avere un riscontro; la Direzione ha optato per un primo intervento mirato ad attività di formazione in merito alla conoscenza del sindacato ed alla possibilità di iscriversi ad organismi sindacali.
<b>DISCRIMINAZIONE</b>					
Ti senti discriminato per le tue idee politiche, per la tua religione o per il fatto di essere uomo o donna?	3	57	2	0	Per quanto riguarda le attività di ufficio, è presente personale femminile. Il tipo di lavoro, a livello strettamente operativo, richiede, invece, personale maschile. L'Azienda non ritiene accettabili comportamenti discriminatori ispirati a differenze di idee politiche o di religione e condanna fermamente questi atteggiamenti. Nell'attività di formazione prevista nel punto precedente sarà preso in considerazione anche questo aspetto per chiarire la posizione della Direzione e per proporre eventuali momenti di socializzazione tra i lavoratori.
Sei a conoscenza di discriminazioni che ti riguardano o riguardano i tuoi colleghi di lavoro, compreso il mobbing?	4	56	2	0	Per quanto riguarda le attività di ufficio, è presente personale femminile. Il tipo di lavoro, a livello strettamente operativo, richiede, invece, personale maschile. L'Azienda non ritiene accettabili comportamenti discriminatori ispirati a differenze di idee politiche o di religione e condanna fermamente questi atteggiamenti. Nell'attività di formazione prevista nel punto precedente sarà preso in considerazione anche

	SI	NO	Bianche	Nulle	Note
					questo aspetto per chiarire la posizione della Direzione e per proporre eventuali momenti di socializzazione tra i lavoratori.
Per l'appartenenza alla tua religione, ritieni di avere delle limitazioni nella celebrazione delle pratiche religiose?	1	59	2	0	Per il personale presente presso la sede, l'Azienda non impone limitazioni di alcun genere sulle pratiche religiose. Per quanto riguarda, invece, il personale in cantiere, l'Azienda ritiene che visto il tipo di lavorazione, in ogni caso il lavoratore debba privilegiare gli aspetti di salute e sicurezza rispetto alle pratiche religiose. Se queste ultime risultano essere compatibili con le attività lavorative, l'Azienda renderà noto tramite il documento "Informativa SA8000 Responsabilità Sociale" la politica di non interferenza con le pratiche religiose adottata dalla Direzione.
<b>PRATICHE DISCIPLINARI</b>					
Sei stato sottoposto a provvedimenti disciplinari al di fuori di quelli consentiti dal contratto di lavoro, comprendendo in particolare gli abusi fisici?	1	58	3	0	Probabilmente la risposta positiva è dovuta al fatto che chi è stato sottoposto a provvedimento non è a conoscenza dei possibili provvedimenti applicabili dal contratto nazionale. Riportiamo quindi nel documento "Informativa SA8000 Responsabilità Sociale" le possibili sanzioni applicabili ai lavoratori come da contratto applicabile e come da Codice Etico.
<b>ORARIO DI LAVORO</b>					
Sei soddisfatto del tuo orario di lavoro?	57	3	2		Presso gli uffici l'Azienda viene incontro alle esigenze dei lavoratori lasciando finestre di entrata e uscita piuttosto ampie fermo restando il normale numero di ore di lavoro stabilite dal contratto. Presso i cantieri, invece, gli orari di lavoro sono meno flessibili a causa del tipo di lavoro e delle esigenze dei clienti. Terremo monitorato questo aspetto nei prossimi questionari.
Sei mai stato obbligato a svolgere lavoro straordinario?	5	55	2		Presso gli uffici, gli orari di lavoro sono quelli ordinari tranne casi sporadici in cui è richiesta al massimo un'ora di straordinario al giorno. Per le attività lavorative presso i cantieri, invece, in base al tipo di lavorazione e in base ad esigenze da parte del cliente, capita che sia richiesto di fare delle ore di straordinario che però sono gestite come da normativa vigente con eventuali riposi compensativi.
<b>RETRIBUZIONE</b>					
I compensi erogati, sono sempre stati conformi al contratto di lavoro applicato?	50	8	3	1	I compensi erogati sono quelli previsti dai contratti nazionali applicati ai diversi lavoratori per tutti i tipi di ore (ordinarie, straordinarie, permessi ecc). Terremo monitorato questo aspetto nei prossimi questionari.
Hai avuto riduzioni di stipendio dovute a errori nello svolgimento del tuo lavoro?	4	53	5	0	Le risposte positive che indicano riduzioni di stipendio sono dovute all'addebito delle multe per infrazioni al codice della strada commesse da qualche lavoratore. Terremo monitorato questo aspetto nei prossimi questionari.

La Direzione ritiene che nel complesso la valutazione data dai propri lavoratori sia positiva anche se ci sono alcuni aspetti negativi che saranno analizzati e tenuti sotto controllo proponendosi l'impegno di un continuo miglioramento e gestione degli aspetti presi in esame.

**Obiettivo 2017 - 2018**

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Miglioramento della soddisfazione dei collaboratori	Progettazione e somministrazione di nuovi questionari con domande più dettagliate	RSPP, RLS, RSI	Entro 06.2018	RSI	Risposte positive ad ogni quesito	> 70%

**2.3 SALUTE E SICUREZZA**

La sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo. REBAIOLI SpA si adopera per attuare tutte le leggi e comunque buone prassi in materia di salute e sicurezza, garantendo un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo.

L'azienda ha ottenuto la certificazione OHSAS 18001: 2007 a maggio 2012 e ha nominato un Rappresentante della Direzione come responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale, e di applicare gli elementi di salute e sicurezza previsti nello standard SA8000. L'azienda ha inoltre presentato all'INAIL il Modello OT24 a partire dall'esercizio sociale 2010 ottenendo sempre gli sgravi previsti.

Formazione

Si pone particolare attenzione alla prevenzione dei rischi anche tramite la formazione del personale in materia di salute e sicurezza, sia per i nuovi assunti che per il personale già dipendente, secondo il Piano Annuale della formazione. L'evidenza degli impegni assunti da REBAIOLI SpA in merito alla sicurezza sono la stesura e l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi e l'attuazione del protocollo sanitario emesso dal Medico competente.

Implementazione

La Direzione assicura che in tutti i luoghi di lavoro, compresi i cantieri mobili, vi siano condizioni (fisiche, ambientali, di illuminazione, ecc.) sicure, salubri e confortevoli per lo svolgimento delle attività, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di SSLL. Essa prende efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori accadute durante il lavoro, impegnandosi a ridurre il più possibile le cause del rischio presenti negli ambienti.

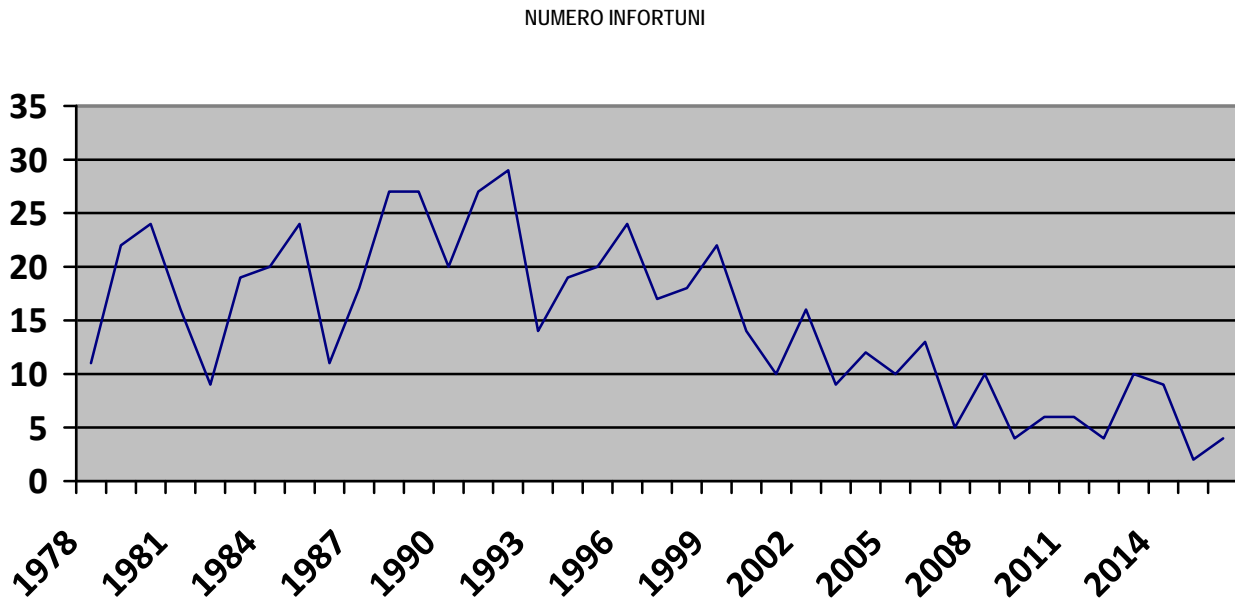
REBAIOLI SpA fornisce appropriati dispositivi di protezione individuale (DPI) al personale e registra in forma scritta tutti gli infortuni accaduti sul posto di lavoro.

L'Azienda si impegna a considerare tutti i rischi connessi al lavoro espletato da lavoratrici neomadri o in stato di gravidanza e assicura che siano intraprese tutte le ragionevoli misure per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio

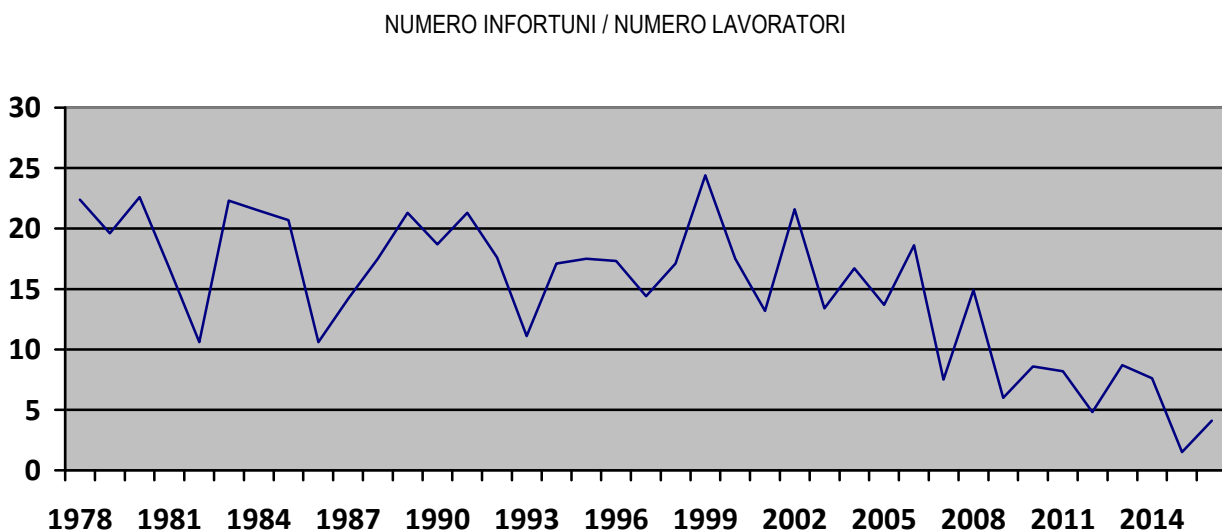
legato alla loro salute e sicurezza. L'Azienda inoltre garantisce, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a servizi igienici adeguati.

### Analisi infortuni

Per un quadro più esaustivo, si ritiene utile mostrare il grafico degli infortuni dal 1978 al 2016 nel quale viene riportato il numero totale degli infortuni per ogni anno considerato.

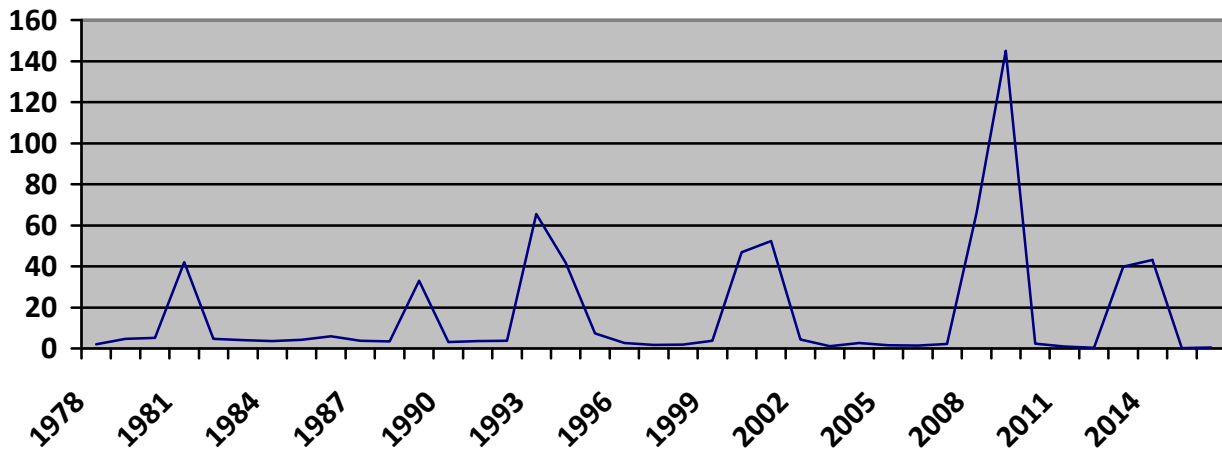


Come si vede, nonostante gli alti e bassi, i dati indicano una tendenza alla diminuzione del numero di infortuni. Ma è interessante rapportare il numero di infortuni al numero di lavoratori presenti in azienda:



Come si vede dal grafico viene confermata la tendenza alla diminuzione degli infortuni e quindi al miglioramento della situazione relativa agli infortuni. Un ultimo grafico ci permette di tenere nel debito conto la gravità degli infortuni. Infatti abbiamo riportato nel corso degli anni l'indice di gravità:

INDICE DI GRAVITÀ



### 2.3.1 Obiettivo 2017 - 2018

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Diminuzione del numero di infortuni	Formazione sui rischi come da pianificazione	Interne ed Esterne	Entro 06.2018	RSPP	Numero Infortuni	< 4

## 2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tra i lavoratori, REBAIOLI SpA si impegna a:

- rispettare il diritto di tutto il personale di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'azienda;
- informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione, senza che la propria scelta comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda;
- non interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva;
- garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto in organizzazioni sindacali non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione;

- garantire che tali rappresentanti abbiano rapporti con i propri membri nel luogo di lavoro.

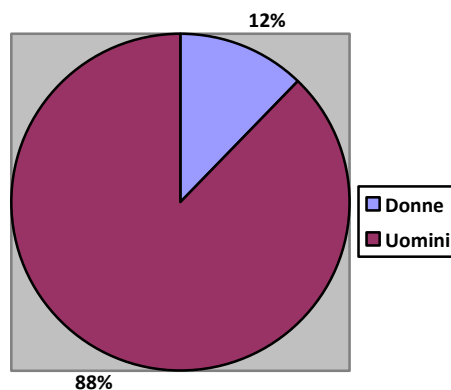
## 2.4.1 Obiettivo 2017 - 2018

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Disponibilità delle informazioni sui diritti sindacali	Distribuzione informativa	Interne	Entro 06.2018	RSI	Attività formative	≥ 1

## 2.5 DISCRIMINAZIONE

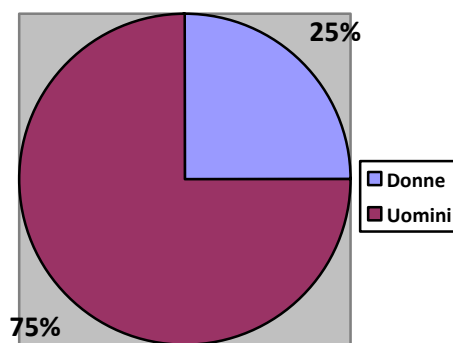
Sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione. Allo stato attuale il personale aziendale è pari a 99 soggetti.

Si riportano nei seguenti diagrammi le percentuali di occupazione maschile e femminile al mese di Giugno 2017 ripartite secondo le diverse mansioni di impiego. Sono inoltre presentate le ripartizioni delle diverse cittadinanze presenti in azienda e dei contratti di lavoro applicati.

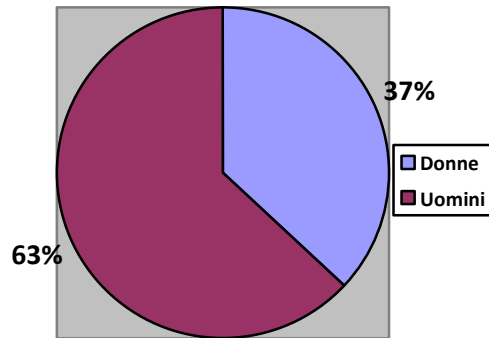


**PERCENTUALE MASCHI E FEMMINE SUL TOTALE PERSONALE (99)**

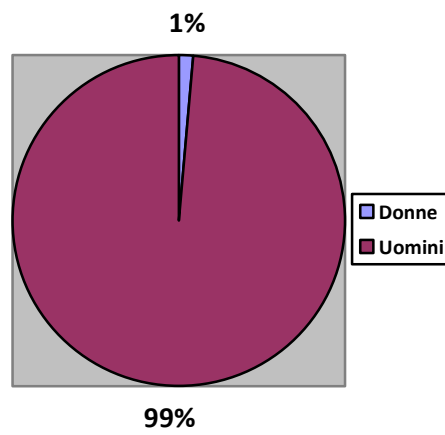
All'interno dei vari inquadramenti si hanno le seguenti ripartizioni:



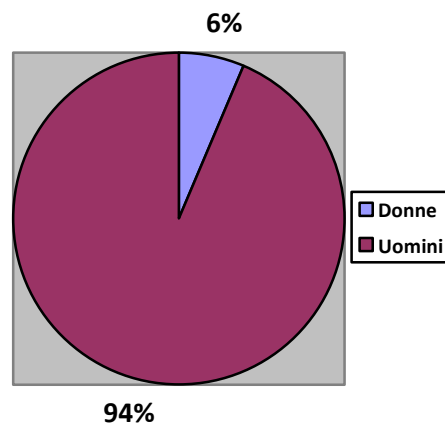
**PERCENTUALE MASCHI E FEMMINE SUL TOTALE AMMINISTRATORI (4)**



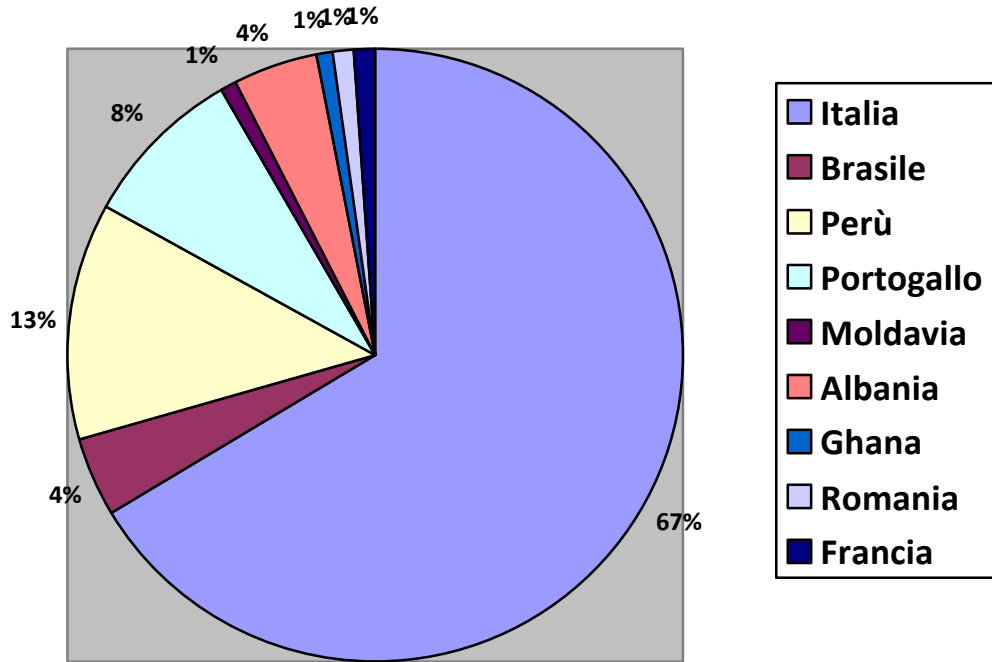
PERCENTUALE MASCHI E FEMMINE SUL TOTALE IMPIEGATI (28)



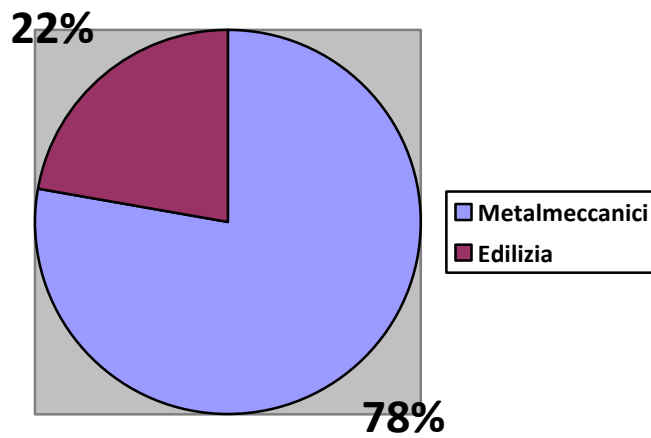
PERCENTUALE MASCHI E FEMMINE SUL TOTALE OPERATIVI (67)



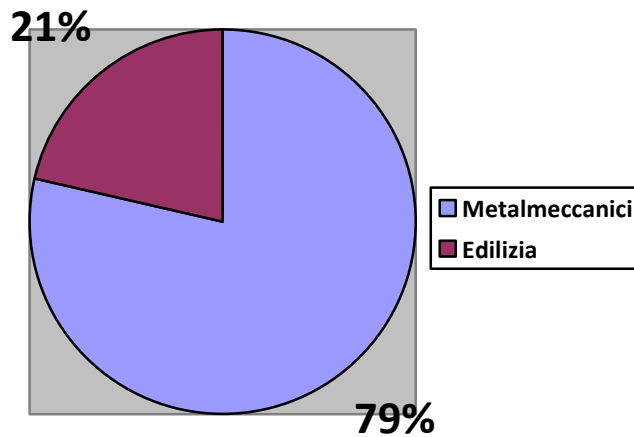
PERCENTUALE MASCHI E FEMMINE SUL TOTALE STRANIERI (32)



PERCENTUALE NAZIONALITÀ SU TOTALE PERSONALE (95)

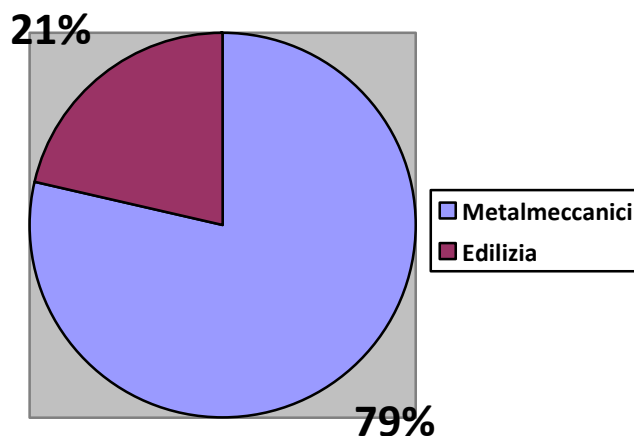


PERCENTUALE CCNL APPLICATO SU TOTALE LAVORATORI (95)





## PERCENTUALE CCNL APPLICATO SU TOTALE IMPIEGATI (28)



## PERCENTUALE CCNL APPLICATO SU TOTALE OPERATIVI (67)

Si nota chiaramente, data la tipologia di attività svolta, che il personale operativo è quasi completamente maschile anche per quanto riguarda il personale non italiano. Il personale di sesso femminile si concentra invece quasi esclusivamente tra gli impiegati oltre ad essere rappresentato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

### Contratti part-time

Allo stato attuale in REBAIOLI SpA sono presenti 6 lavoratori con contratto part time: 2 impiegati amministrativi con contratto edilizia, 4 impiegati amministrativi con contratto metalmeccanici,

### Contratti apprendistato

Allo stato attuale in REBAIOLI SpA sono assunti 5 lavoratori con contratto di apprendistato: 4 apprendista operaio con contratto metalmeccanici, 1 apprendista impiegato amministrativo con contratto metalmeccanici

### Contratti tempo determinato

Allo stato attuale l'azienda ha 7 lavoratori con contratto a tempo determinato.

### Categorie particolari di lavoratori

Presso REBAIOLI SpA sono assunte 4 persone disabili di cui 2 muratore carpentiere con contratto edilizia, 1 magazziniere con contratto metalmeccanico, 1 impiegato amministrativo con contratto metalmeccanici.

### Altre tipologie di contratto

Al momento in REBAIOLI SpA non sono applicate altre forme contrattuali rispetto a quelle sopra descritte e analizzate. Da segnalare inoltre come l'azienda non abbia mai utilizzato lavoro interinale.

## 2.5.1 Obiettivo 2017 - 2018

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Garantire l'occupazione	Svolgimento incontri per monitoraggi o accordi sindacali	Interne	Entro 06.2018	Datore di Lavoro	Numero contratti a tempo indeterminato	+ 1

## 2.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

REBAIOLI SpA si impegna a trattare tutto il personale con dignità e rispetto. L'Azienda non dà sostegno o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale. In azienda si cerca di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori. Considerando l'indagine sul clima interno, citata in precedenza come punto di partenza dell'analisi, è da considerarsi soddisfacente il rapporto generale del personale con REBAIOLI SpA che si impegna per quanto concerne le procedure disciplinari al rispetto delle procedure previste da CCNL di riferimento. I provvedimenti disciplinari vengono registrati e documentati e tutti i relativi incartamenti sono archiviati a cura di RPE e analizzati e discussi periodicamente con il Social Performance Team. Ad oggi i provvedimenti disciplinari presi dall'Azienda a partire dal 2012 sono quelli elencati nel seguito:

ANNO	NUMERO	PROVVEDIMENTO
2012	1	Licenziamento disciplinare per assenza prolungata
	1	Licenziamento disciplinare per inadempienze
2013	1	Licenziamento disciplinare per utilizzo anomalo carte carburante
2014	2	Licenziamento disciplinare per assenza prolungata
	1	Licenziamento disciplinare per colluttazione e furto veicolo
2015	1	Licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata
	1	Licenziamento disciplinare per grave insubordinazione
	1	Ammonizione scritta per utilizzo non autorizzato veicolo aziendale
2016	1	Sospensione disciplinare di 3 giorni per utilizzo scorretto dei DPI
	1	Ammonizione scritta per scontro verbale con altra persona
2017	2	Ammonizione scritta per scontro verbale e fisico con altro dipendente

### 2.6.1 Obiettivo 2017 - 2018

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Favorire informazione relativa alle procedure disciplinari applicabili	Azione informativa	Interne	Entro 06.2018	RSI RPE	Numero azioni informative	Almeno 1
2	Monitoraggio comportamento	Monitorare in tempo reale le azioni disciplinari	Interne	Entro 06.2018	DIR	Numero azioni disciplinari	≤ 3

## 2.7 ORARIO DI LAVORO

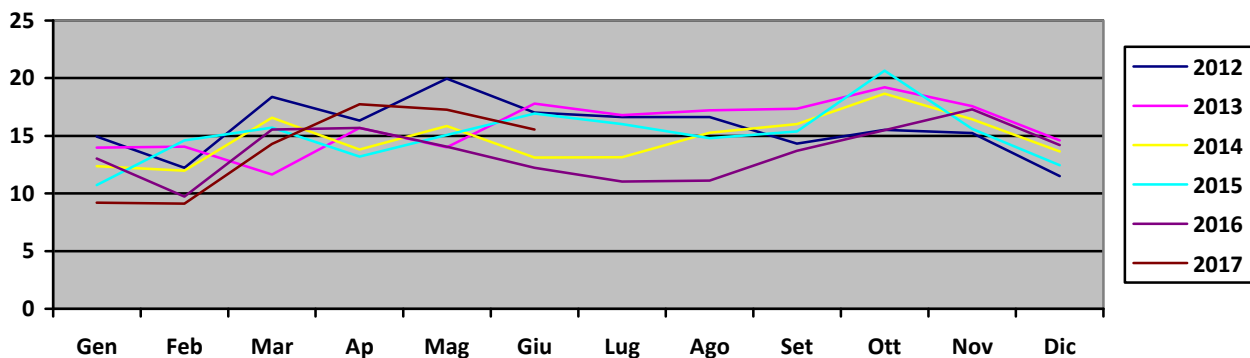
REBAIOLI SpA rispetta le leggi e gli standard di settore applicabili sull'orario di lavoro, festività e ferie, attenendosi a quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicati (edile e metalmeccanico) a seconda delle aree di impiego. La settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore. Il personale lavora su un unico turno.

Per il personale degli uffici la settimana lavorativa è dal lunedì al venerdì. Il personale effettua l'ingresso in azienda di norma dalle 08.00 alle 09.00 e quindi lo svolgimento delle 8 ore giornaliere fino all'orario di chiusura

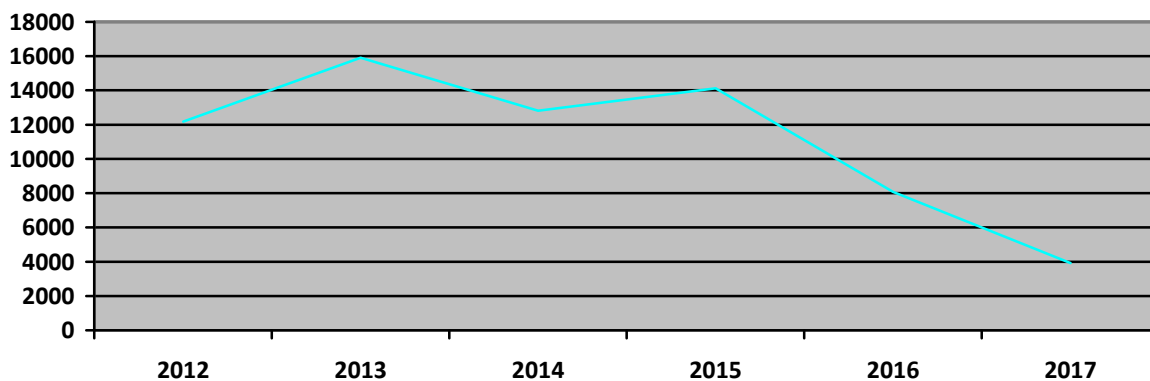
delle 18.00, con le ore di pausa pranzo secondo quanto previsto dai CCNL applicati. Il lavoro straordinario è volontario e di norma non supera le 8 ore settimanali. Alcuni lavoratori hanno scelto di fare orario continuato per conciliare meglio gli impegni lavorativi con le esigenze personali.

Per il personale di cantiere la settimana lavorativa ordinaria è dal lunedì al venerdì e il personale effettua l'ingresso in cantiere dalle 07.00 e lo svolgimento delle 8 ore giornaliere fino alla chiusura del cantiere prevista per le 17.00, con le ore di pausa pranzo secondo quanto previsto dai CCNL applicati. Il lavoro straordinario è volontario e di norma non supera le 8 ore settimanali. In casi sporadici per esigenze da parte di alcuni clienti (responsabili della distribuzione dell'energia elettrica e costretti al fuori servizio della distribuzione) vengono effettuate da alcuni lavoratori un numero superiore di ore di straordinario durante la settimana e a volte anche di sabato e/o di domenica e in questi casi sono previste giornate di riposo compensativo come da CCNL applicato.

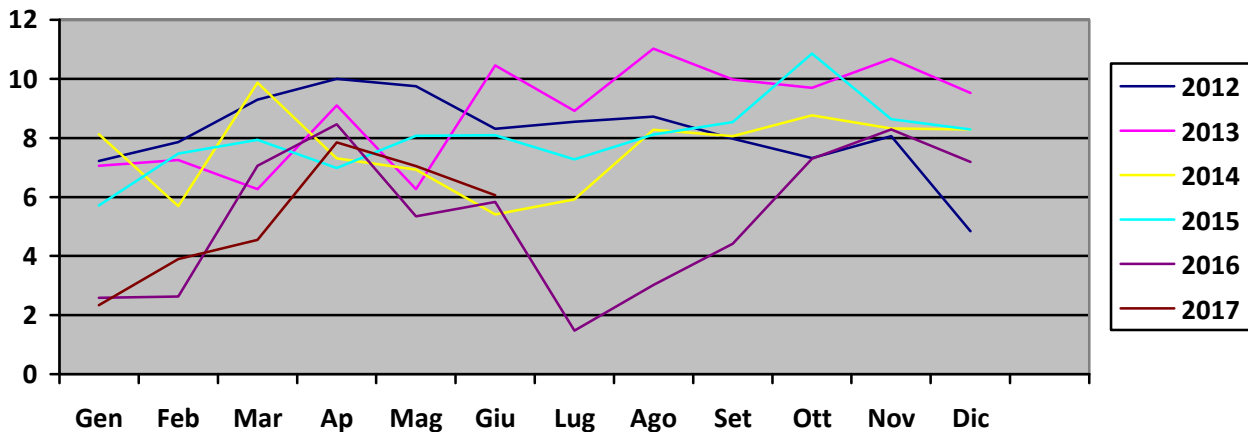
Nel grafico che segue sono riportate a partire dal 2012 e fino a giugno 2017 le ore di straordinario medie mensili fatte in azienda.



Dal grafico si deduce che in ogni caso come media mensile non si sono mai superate le 21 ore di straordinario a testa. Nel grafico seguente vediamo invece l'andamento del numero di ore di straordinario nel corso degli anni:



Come si vede le ore di straordinario sono in diminuzione non solo a causa del numero minore di commesse lavorate ma anche ad una migliore distribuzione dei lavori all'interno dell'Azienda. Nel prossimo grafico, invece, sono state riportate le ore di straordinario riferite alle ore lavorate totali (in percentuale):



La tendenza alla diminuzione delle ore straordinarie è confermata anche in questo grafico.

### 2.7.1 Obiettivo 2017 - 2018

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Riduzione lavoro straordinario	Ridurre le necessità di lavoro straordinario migliorando la ripartizione del carico di lavoro	Resp. di funzione coinvolti	Entro 06.2018	Datore di lavoro	Media ore di straordinari svolte per addetto all'anno	≤ anno precedente

## 2.8 RETRIBUZIONE

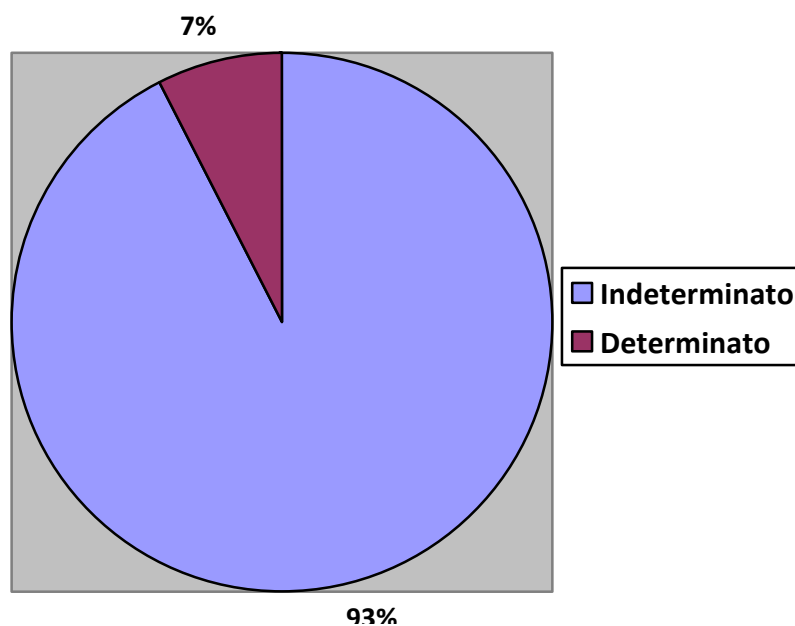
REBAIOLI SpA garantisce che il salario pagato corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi di settore e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale. Si attiene ai livelli retributivi stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (edile e metalmeccanico).

L'Azienda garantisce che i salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive siano dettagliate chiaramente nella busta paga. Garantisce inoltre che il lavoro straordinario sia remunerato in accordo con Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato.

#### Forme contrattuali

- Contratti a tempo indeterminato
- Contratti a tempo determinato
- Contratti di apprendistato

L'incidenza delle forme contrattuali è riportata nel grafico sottostante.



**PERCENTUALE TIPOLOGIA CONTRATTUALE**

### Sistema premiante

Periodicamente REBAIOLI SpA riconosce, in base al lavoro svolto e in relazione ai risultati ottenuti, premi ai propri collaboratori più meritevoli nel rispetto di criteri di equità di valutazione.

#### 2.8.1 Obiettivo 2017 - 2018

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Miglioramento della percezione del sistema premiante aziendale da parte del personale	Diffusione sistema premiante	Azienda	Entro 06.2018	DIR	Importo totale premi corrisposti	≥ anno precedente (798.160€)

## 2.9 SISTEMA DI GESTIONE

### 2.9.1 Politica

Riferimento nel Manuale del Sistema Integrato ed esposta in azienda.

### 2.9.2 Rappresentante della Direzione

È stato nominato dalla Direzione e assicura il rispetto dei requisiti della norma SA8000.

### 2.9.3 Rappresentante dei Lavoratori SA8000

È stata effettuata tramite elezione a cui ha partecipato tutto il personale la nomina di un Rappresentante dei Lavoratori SA8000. La scelta del Rappresentante è ricaduta su un dipendente aziendale.

**2.9.4 Riesame della Direzione**

Il riesame interno è lo strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza. Per effettuare il riesame si utilizza come riferimento il Bilancio Sociale e come strumento specifico il Riesame della Direzione. La procedura di riferimento è dettagliata nel Manuale Integrato (punto 9.3).

**2.9.5 Pianificazione e implementazione**

L'azienda garantisce tramite l'organigramma e il mansionario una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità.

Si prevedono inoltre opportuni corsi di formazione e un adeguato monitoraggio delle attività nell'ottica di miglioramento continuo.

**2.9.6 Controllo dei fornitori/sub-appaltatori/sub-fornitori**

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subfornitori e subappaltatori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente da questa, ma per la possibilità concreta di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale, coinvolgendo anche gli altri attori della filiera produttiva. REBAIOLI SpA adotta come riferimento la procedura 21S Gestione Responsabilità Sociale. È prevista anche la programmazione di audit presso fornitori al fine di verificare la loro conformità dal punto di vista etico.

**2.9.7 Gestione delle problematiche e attuazione di azioni correttive**

Il personale ha a disposizione diversi strumenti per segnalare la conformità ai requisiti SA8000. L'evidenza di tale attività si ritrova all'interno della procedura 21S Gestione Responsabilità Sociale. Attraverso la comunicazione di tale procedura, tutto il personale dipendente può effettuare reclami o suggerimenti, in forma anonima o palese, relativamente a cause di non conformità inerenti l'applicazione della Norma SA8000. L'inoltro di eventuali segnalazioni relative al mancato rispetto della norma vengono periodicamente controllate dal RLRS, sia che vengano consegnate direttamente a questo ultimo in maniera cartacea sia che vengano inviate in maniera informatica tramite apposito indirizzo mail pubblicato sul sito aziendale. Tutte le segnalazioni vengono quindi trasmesse al RDD per la SA8000 e da questo analizzate, unitamente allo stesso Rappresentante dei Lavoratori e a tutto il Social Performance Team, per individuare idonei percorsi per la loro soluzione.

**2.9.8 Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate**

L'azienda adotta come principale strumento di comunicazione esterna il presente documento di Bilancio, per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti il SGI. L'azienda ha comunicato ai lavoratori la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

**2.9.9 Accesso alla verifica**

L'azienda, in sede di audit, assicura l'accesso ai propri locali, ai propri cantieri e fornisce tutte le informazioni richieste.

## 2.9.10 Valutazione Rischi SA8000

L'azienda, in sede di audit, assicura l'accesso ai propri locali, ai propri cantieri e fornisce tutte le informazioni richieste.

FATTORI DI RISCHIO	Nella mia azienda sono presenti le seguenti condizioni	Impatto negativo potenziale*	Probabilità che si verifichi	Gravità impatto	Rischio **	
1	È presente una differenza di nazionalità, razza o religione tra lavoratori e manager.	Si	Discriminazione. Abusi disciplinari e molestie. Traffico di esseri umani e/o lavoro forzato. Barriere comunicative.	ALTA	BASSA	MEDIO
2	I nostri manager e supervisori potrebbero non essere a conoscenza o non capire le leggi nazionali sul lavoro o gli accordi collettivi.	No	Salari, benefici e contratti inadeguati. Abusi disciplinari e molestie.	/	/	NA
3	Esiste un programma di apprendistato che fornisce ai giovani lavoratori formazione ed esperienza lavorativa.	Si	Lavoro forzato, lavoro minorile.	BASSA	ALTA	MEDIO
4	I bambini accompagnano i loro genitori durante l'orario lavorativo o ricreativo.	No	Lavoro minorile, esposizione dei bambini ai rischi del posto di lavoro.	/	/	NA
5	Le lavoratrici donne sono la maggioranza della forza lavoro, mentre la maggior parte dei manager e/o personale di sicurezza sono maschi.	No	Discriminazione. Abusi disciplinari e molestie (sessuali).	/	/	NA
6	Non abbiamo un sistema per registrare l'orario di entrata e uscita dei lavoratori.	No	Straordinario eccessivo. Mancanza di pagamento degli straordinari.	/	/	NA
7	Alcuni lavoratori sono pagati in base alle prestazioni effettuate (quota) piuttosto che in base alle ore lavorate.	No	Rischi per la salute e sicurezza. Salari inadeguati. Straordinari eccessivi.	/	/	NA
8	I salari corrisposti non soddisfano sempre il minimo legale.	No	Malnutrizione, lavoro minorile, straordinari eccessivi. Esaurimento.	/	/	NA
9	I salari corrisposti non raggiungono il salario di sussistenza.	No	Salari, benefici e contratti inadeguati. Malnutrizione. Lavoro	/	/	NA

			minorile, straordinari eccessivi, esaurimento.			
10	Usiamo abitualmente agenzie di collocamento e lavoratori a contratto.	No	Salari, benefici e contratti inadeguati. Lavoro forzato.	/	/	NA
11	Facciamo pagare una quota (o la nostra agenzia di collocamento impone un pagamento) ai lavoratori al momento dell'assunzione.	No	Lavoro forzato.	/	/	NA
12	Usiamo abitualmente lavoratori domestici o appalti dove vengono utilizzati lavoratori domestici..	No	Salari, benefici e contratti inadeguati. Lavoro forzato. Lavoro minorile.	/	/	NA
13	Usiamo abitualmente lavoratori stagionali o temporanei.	No	Salari, benefici e contratti inadeguati. Straordinari eccessivi.	/	/	NA
14	Alcuni lavoratori sono migranti provenienti da un'altra area.	Si	Lavoro forzato. Discriminazione.	BASSA	ALTA	MEDIO
15	Usiamo abitualmente forza lavoro carceraria o facciamo uso di appalti dove è presente forza lavoro carceraria.	No	Lavoro forzato. Libertà di associazione e contrattazione collettiva.	/	/	NA
16	I lavoratori migranti o stagionali sono utilizzati per le mansioni più pericolose.	No	Discriminazione.	/	/	NA
17	Forniamo un dormitorio per alcuni o tutti i nostri lavoratori.	No	Assenza di libertà di movimento. Mancanza di spazio adeguato e pulito. Pagamento eccessivo per l'uso del dormitorio.	/	/	NA
18	I dormitori non vengono periodicamente ispezionati per controllare la pulizia, le condizioni igieniche, la presenza di spazio adeguato, di acqua potabile e servizi igienici.	No	Mancanza di spazio adeguato e pulito. Malattie o rischi per la salute causati dalla mancanza di servizi igienici o accesso ad acqua potabile.	/	/	NA
19	I lavoratori non sono liberi di uscire dai dormitori.	No	Assenza di libertà di movimento. Lavoro forzato.	/	/	NA
20	E' presente personale di sicurezza nella nostra azienda.	No	Assenza di libertà di movimento. Molestie.	/	/	NA



21	Ci troviamo in una zona di libero scambio.	Si	Salari, benefici e contratti inadeguati.	BASSA	BASSA	BASSO
22	Si verificano grosse fluttuazioni nelle ore di lavoro in base alla richiesta di lavoro.	No	Straordinari eccessivi. Nessun pagamento degli straordinari a causa della media delle ore. Licenziamenti.	/	/	NA
23	E' presente una scarsità di forza lavoro nell'area.	No	Lavoro minorile. Lavoro forzato.	/	/	NA
24	La nostra regione non ha una presenza forte di una struttura sindacale.	No	Discriminazione. Restrizione alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva.	/	/	NA
25	Non esiste un passato di contrattazione collettiva, sindacati o altra forma di rappresentanza dei lavoratori presso la nostra azienda.	No	Mancanza di libertà di associazione.	/	/	NA
26	I membri del sindacato e i rappresentanti dei lavoratori non godono degli stessi benefici degli altri lavoratori.	No	Mancanza di libertà di associazione. Discriminazione.	/	/	NA
27	L'assunzione, retribuzione e promozione dei lavoratori non si basa sui requisiti necessari e sulle competenze dei lavoratori.	No	Discriminazione.	/	/	NA
28	Non esistono procedure per i lavoratori per esprimere le loro lamentele (meccanismo per la gestione dei reclami).	No	Discriminazione. Abusi disciplinari e molestie. Infortuni sul lavoro e condizioni croniche.	/	/	NA
29	L'organizzazione in passato ha applicato licenziamenti di massa o potrebbe essere vulnerabile a licenziamenti di massa a causa delle cattive condizioni finanziarie o per ragioni tecniche.	No	Discriminazione.	/	/	NA
30	Non verifichiamo l'età dei lavoratori al momento dell'assunzione.	No	Lavoro minorile, assunzione di giovani lavoratori, esposizione dei giovani lavoratori a mansioni pericolose.	/	/	NA
31	I lavoratori devono versare un deposito in denaro o i loro	No	Lavoro forzato. Molestie.	/	/	NA

	documenti originali (per esempio certificati, documenti di viaggio, passaporti, etc.) come condizione per essere assunti.					
32	Tratteniamo un mese di salario dai lavoratori come deposito di sicurezza.	No	Lavoro forzato.	/	/	NA
33	I nostri lavoratori non hanno accesso ad aree separate e pulite per mangiare e cambiarsi i vestiti.	No	Lavoratori malati.	/	/	NA
34	I servizi igienici e le attrezzature per la pulizia non sono ispezionate periodicamente.	No	Lavoratori malati a causa di malattie infettive.	/	/	NA
35	Le nostre attività produttive includono sollevamenti significativi, carichi pesanti o movimenti ripetitivi.	Si	Infortuni sul lavoro e condizioni croniche.	ALTA	ALTA	ALTO
36	Durante le nostre operazioni facciamo uso di attrezzature molto grandi.	Si	Infortuni sul lavoro e condizioni croniche..	ALTA	ALTA	ALTO
37	Le attrezzature, i macchinari e gli strumenti non vengono ispezionati e mantenuti periodicamente.	No	Infortuni sul lavoro quali lacerazioni, perdita di arti o dita.	/	/	NA
38	Le nostre attività produttive prevedono l'interazione abituale con macchinari.	Si	Infortuni e condizioni croniche.	ALTA	BASSA	MEDIO
39	Sono presenti emissioni di polveri/alti livelli di rumore a causa di certe attività.	Si	Rischi per la respirazione. Perdita di udito causata da rumore.	BASSA	BASSA	BASSO
40	I nostri lavoratori lavorano molte ore in aree esposte alla luce solare, radiazioni ultraviolette e/o calore eccessivo.	Si	Dermatiti causate da calore o sole. Melanoma. Cancro alle labbra. Disidratazione.	ALTA	BASSA	MEDIO
41	Ai lavoratori è richiesto di lavorare in maniera precaria e ad altitudini significative.	Si	Cadute, infortuni alla testa causati dalla caduta di oggetti.	ALTA	ALTA	ALTO
42	I nostri strumenti non sono ben mantenuti o sono progettati male per il lavoro che dobbiamo svolgere.	No	Fatica, infortuni quali lacerazioni o tagli.	/	/	NA

43	I passaggi e le strade sono strette, e limitano i movimenti di veicoli e del personale.	No	Infortunio o morte dei lavoratori causata da pericoli relativi a scontri frontali tra veicoli o rovesciamento di veicoli al lato della strada.	/	/	NA
44	Vengono utilizzate attrezzature elettriche che non vengono ispezionate o mantenute regolarmente.	No	Esposizione dei lavoratori a shock gravi, ustioni o elettrocuzione.	/	/	NA
45	Non sono ancora stati identificati degli spazi protetti e i lavoratori non sono pienamente addestrati all'uso di tecniche per operare in sicurezza le attrezzature.	No	Esposizione a gas tossici (acido solforico, metano, ammoniaca, monossido di carbonio, anidride carbonica). Mancanza di ossigeno e asfissia.	/	/	NA
46	Utilizziamo camion aperti per trasportare i lavoratori da un posto all'altro.	No	Infortuni fisici, morti causate da collisioni con veicoli o altri incidenti.	/	/	NA
47	Le nostre attività produttive prevedono l'uso di materiali pericolosi o processi che potrebbero causare incendi o esplosioni.	Si	Infortunio o morte dei lavoratori.	BASSA	ALTA	MEDIO
48	Alcuni materiali pericolosi non sono identificati o etichettati e alcuni lavoratori potrebbero non essere addestrati a maneggiare in sicurezza prodotti chimici o altre sostanze.	No	Malattia, esposizione a prodotti chimici nocivi.	/	/	NA
49	Non abbiamo identificato tutte le operazioni per le quali è necessario indossare dei dispositivi di protezione individuale (DPI).	No	Infortuni, esposizione a materiali nocivi e condizioni croniche.	/	/	NA
50	Non tutti i lavoratori sono consapevoli dei rischi sul posto di lavoro e di come usare appropriatamente i DPI.	No	Infortuni, esposizione a materiali nocivi e condizioni croniche.	/	/	NA

51	I nostri lavoratori non sanno cosa fare in caso di emergenze. Le uscite di emergenza sono spesso bloccate o chiuse a chiave.	No	Infortuni e morte.	/	/	NA
52	E' presente una sola uscita di sicurezza.	No	Infortuni e morte.	/	/	NA
53	Le aziende della nostra filiera probabilmente risponderanno "Si" alla maggior parte delle domande poste sopra.	No	Tutte le possibilità sopracitate.	/	/	NA

\* Un "si" significa che è presente un potenziale impatto negativo

\*\* Rischio = Probabilità x Gravità; Bassa x bassa = Rischio basso; Bassa x Alta = Alta x Bassa = Rischio medio; Alta x Alta = Rischio alto; NA = Non Applicabile

PIANO DI INTERVENTO				AZIONE CORRETTIVA	RISCHIO RESIDUO
35	Le nostre attività produttive includono sollevamenti significativi, carichi pesanti o movimenti ripetitivi.	Si	ALTO	Monitorare con il Medico Competente i risultati della sorveglianza sanitaria	MEDIO Interventi più tempestivi in base ad eventuali segnalazioni da parte del Medico Competente per diminuire la gravità dell'impatto
41	Ai lavoratori è richiesto di lavorare in maniera precaria e ad altitudini significative.	Si	ALTO	Monitorare con i preposti dei cantieri l'utilizzo dei DPI assegnati come da DVR	MEDIO Diminuzione della probabilità che si verifichino cadute per più consapevole utilizzo dei DPI assegnati
36	Durante le nostre operazioni facciamo uso di attrezzature molto grandi.	Si	ALTO	Monitorare l'effettuazione degli interventi di manutenzione su macchinari e attrezzature	MEDIO Diminuzione della probabilità che si verifichino rotture nelle attrezzature
1	È presente una differenza di nazionalità, razza o religione tra lavoratori e manager.	Si	MEDIO	Favorire la socializzazione nei momenti di non lavoro (pasti, pause caffè, ecc)	BASSO Diminuzione della probabilità che si verifichino incomprensioni
3	Esiste un programma di apprendistato che fornisce ai giovani lavoratori formazione ed esperienza lavorativa.	Si	MEDIO	Monitorare l'efficacia del programma di apprendistato	BASSO Diminuzione della gravità dell'impatto per maggior conoscenza e consapevolezza da parte dei giovani lavoratori

14	Alcuni lavoratori sono migranti provenienti da un'altra area.	Si	MEDIO	Favorire la socializzazione nei momenti di non lavoro (pasti, pause caffè, ecc)	BASSO Diminuzione della gravità dell'impatto per maggior conoscenza delle varie culture presenti
38	Le nostre attività produttive prevedono l'interazione abituale con macchinari.	Si	MEDIO	Monitorare l'effettuazione degli interventi di manutenzione su macchinari e attrezzature	BASSO Diminuzione della probabilità che si verifichino rotture nelle attrezzature
40	I nostri lavoratori lavorano molte ore in aree esposte alla luce solare, radiazioni ultraviolette e/o calore eccessivo.	Si	MEDIO	Monitorare con i preposti dei cantieri l'utilizzo dei DPI assegnati come da DVR, fornitura di liquidi e sali minerali, turnazione	BASSO Diminuzione della probabilità che si verifichino dannose esposizioni a questo rischio per più consapevole utilizzo dei DPI assegnati, per fornitura di liquidi e sali minerali adeguati
47	Le nostre attività produttive prevedono l'uso di materiali pericolosi o processi che potrebbero causare incendi o esplosioni.	Si	MEDIO	Monitorare con i preposti l'utilizzo di materiali e processi pericolosi e l'utilizzo dei DPI assegnati come da DVR	BASSO Diminuzione della gravità dell'impatto dell'esposizione a questo rischio

## 2.9.11 Obiettivi 2017 - 2018

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Miglioramento della soddisfazione dei collaboratori	Progettazione e somministrazione e nuovi questionari con domande più dettagliate	RSPP, RLRS, RSI	Entro 06.2018	RSI	Risposte positive ad ogni quesito	> 70%
2	Diminuzione del numero di infortuni	Formazione sui rischi come da pianificazione	Interne ed Esterne	Entro 06.2018	RSPP	Numero Infortuni	< 4
3	Disponibilità delle informazioni sui diritti sindacali	Distribuzione informativa	Interne	Entro 06.2018	RSI	Attività formative	≥ 1

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
4	Garantire l'occupazione	Svolgimento incontri per monitoraggi o accordi sindacali	Interne	Entro 06.2018	Datore di Lavoro	Numero contratti a tempo indeterminato	+ 1
5	Favorire informazione relativa alle procedure disciplinari applicabili	Azione informativa	Interne	Entro 06.2018	RSI RPE	Numero azioni informative	Almeno 1
6	Monitoraggio comportamento	Monitorare in tempo reale le azioni disciplinari	Interne	Entro 06.2018	DIR	Numero azioni disciplinari	≤ 3
7	Riduzione lavoro straordinario	Ridurre le necessità di lavoro straordinario migliorando la ripartizione del	Resp. di funzione coinvolti	Entro 06.2018	Datore di lavoro	Media ore di straordinari svolte per addetto all'anno	≤ anno precedente
8	Miglioramento della percezione del sistema premiante aziendale da parte del	Diffusione sistema premiante	Azienda	Entro 12/17	DIR	Importo totale premi corrisposti	≥ anno precedente (798.160€)

## 2.10 DOCUMENTI E REGISTRAZIONI

Documento	registrazione	Responsabile	Luogo Arc.	Supporto	Tempo
/	Bilancio Sociale	RSI	Ufficio RSI	Cartaceo	10 anni