



**REBAIOLISPA**

BILANCIO SOCIALE

SA8000:2014

MARZO 2021

## Sommario

Generalità dell' Organizzazione .....	3
Considerazioni generali.....	3
Descrizione e obiettivi del Bilancio Sociale.....	3
Destinatari e Stakeholders.....	4
Metodologia.....	4
Requisiti di responsabilità sociale SA8000.....	5
Lavoro infantile.....	5
Lavoro Forzato o Obbligato.....	6
Discriminazione.....	9
Pratiche Disciplinari .....	12
Orario di lavoro .....	13
Retribuzione .....	14
Politiche, Procedure e Registrazioni .....	15
Identificazione e valutazione dei rischi .....	16
Monitoraggio.....	16
Coinvolgimento interno e comunicazione.....	16
Gestione e risoluzione dei reclami.....	16
Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate.....	16
Azioni correttive e preventive.....	17
Formazione e sviluppo delle capacità .....	17
Gestione dei fornitori e degli appaltatori .....	17
Social performance team (SPT).....	18
Riesame della Direzione .....	18
Pianificazione e implementazione .....	18
Identificazione e valutazione dei rischi .....	19
Monitoraggio.....	19
Gestione dei fornitori e degli appaltatori .....	19
Gestione e risoluzione dei reclami, Azioni correttive e preventive.....	20
Coinvolgimento interno, comunicazione, formazione e sviluppo delle capacità.....	21
Verifica esterna e coinvolgimento delle Parti Interessate.....	21

## Generalità dell' Organizzazione

ANAGRAFICA	
<b>Nome:</b>	<i>Rebaioli S.p.A.</i>
<b>Ragione sociale</b>	Società per Azioni
<b>Sede Legale e operativa</b>	Via degli Artigiani 30 – 25047 Darfo Boario Terme BS
<b>Telefono</b>	+39.0364.543811
<b>Sito Internet</b>	www.rebaioli.it
<b>E-mail</b>	responsabilita.sociale@rebaioli.it
<b>Certificazioni</b>	Sistema Gestione Aziendale (SGI) certificato UNI EN ISO 9001:2015 UNI EN ISO 14001:2015 ISO 45001:2018 UNI CEI EN ISO 50001:2018 SA8000:2014 ISO IEC 27001:2013, D. Lgs 231/01
<b>Settore di accreditamento</b>	EA28
<b>Attività</b>	Progettazione, costruzione e mantenimento in esercizio di impianti per il trasporto e la distribuzione di energia elettrica

## Considerazioni generali

### Descrizione e obiettivi del Bilancio Sociale

Rebaioli S.p.A. presenta il Bilancio Sociale per l'anno 2020, il documento risponde all'obiettivo di comunicare in modo chiaro, trasparente e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'organizzazione in ambito di responsabilità sociale e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000 e sulle iniziative sviluppate.

Il documento è finalizzato a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di Rebaioli S.p.A.; riporta i valori, la situazione e gli obiettivi dell'Organizzazione nel campo delle relazioni sociali ed etiche in conformità ai requisiti della norma SA8000. Questo bilancio Sociale rappresenta l'occasione per rinnovare l'impegno della Direzione verso tutti i requisiti dello standard SA8000.

Il Bilancio Sociale rappresenta pertanto un documento importante per l'organizzazione, con un duplice significato:

- è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura le prestazioni in ambito sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio-lungo termine;
- è un mezzo di comunicazione, perché informa gli stakeholder e raccoglie informazioni dagli stessi, favorendo il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati nella condotta della Organizzazione.

La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza almeno annuale, così da evidenziare l'andamento temporale degli indicatori stabiliti e il loro confronto con gli obiettivi fissati o valori esterni presi come riferimento. Il presente documento è diffuso tramite la pubblicazione sul sito [www.rebaioli.it](http://www.rebaioli.it) e l'invio alle parti interessate.

Il Bilancio si struttura nelle seguenti parti:

- la parte prima illustra le principali attività aziendali e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA8000;
- la seconda parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività attuate dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità.

### **Destinatari e Stakeholders**

Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder della Rebaioli S.p.A. (Clienti, soci, dipendenti, fornitori, istituzioni, sindacati, ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione e attraverso la sua distribuzione presso gli uffici della stessa. L'Organizzazione richiede a tutti i soggetti di partecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento continuo; il coinvolgimento di tutte le parti interessate è fondamentale per implementare, in modo organico, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000:2014. I principali stakeholder individuati dalla Rebaioli S.p.A., sono indicati nel Mod. RS01 al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia.

### **Metodologia**

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva in modo simile a quanto già in atto per i sistemi di gestione per la qualità (ISO 9001), sicurezza (ISO 45001) e ambiente (ISO 14001), in particolare i principi che hanno guidato la redazione del presente Bilancio SA8000 sono i seguenti:

- periodicità: il Bilancio SA8000 è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato periodicamente e pubblicato ogni anno;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio

SA8000 presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate; le informazioni vengono raccolte nel modo più esatto possibile e trattate in modo neutrale, allo scopo di garantire l'affidabilità delle informazioni stesse;

- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio SA8000 vengono comparati con quelli del periodo precedente e con indicatori di settore;
- verificabilità, in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi;
- inclusività, che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.

## Requisiti di responsabilità sociale SA8000

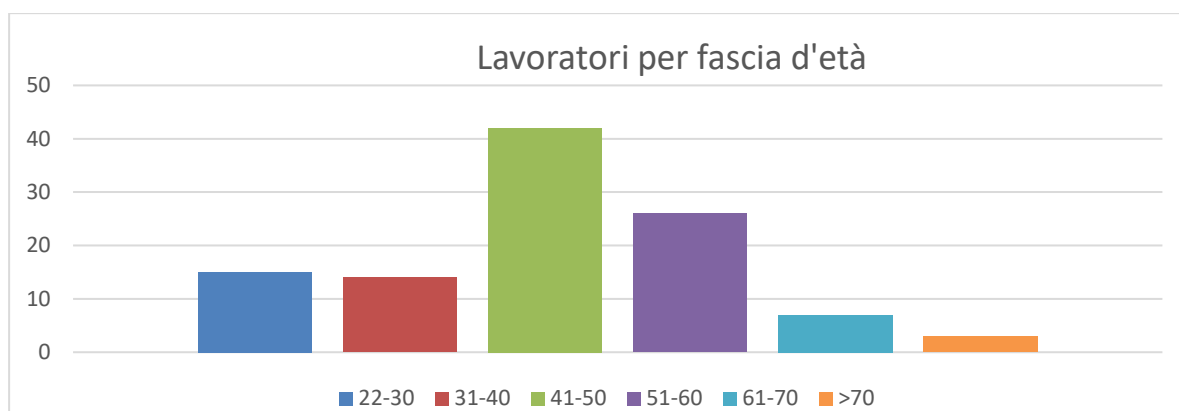
### Lavoro infantile

Rebaioli S.p.A. esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i fornitori e subfornitori, nel pieno rispetto dei requisiti della normativa volontaria SA 8000 e della legislazione vigente (Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 622 – Legge finanziaria 2007). A tale scopo, Rebaioli S.p.A. ha definito, attivato e comunicato apposite procedure documentate che stabiliscono le regole di ricerca, selezione ed assunzione del personale, di monitoraggio dei fornitori e subfornitori e di recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione di lavoro infantile.

Rebaioli S.p.A. inoltre non effettua o subappalta attività che comportino lavoro a domicilio e pertanto non vi è la necessità di verificare la presenza di minori e le condizioni di lavoro e remunerative dei lavoratori.

Situazione attuale e dati di riferimento: attualmente tutto il personale risulta essere maggiorenne. La Nostra Organizzazione non ha mai assunto lavoratori bambini o ragazzi compresi nella fascia di età tra 15 e 17 anni e ad oggi nessun dipendente ha un'età inferiore ai 22 anni.

Si evidenzia di seguito il grafico con la situazione attuale dell'organico aziendale.



Allo stato attuale non si riscontrano criticità o informazioni che possano far sorgere dubbi relativamente all'impiego di lavoro infantile nella catena dei fornitori/subfornitori.

L'obiettivo per il 2021 è che i valori rimangano stabili e continui a non essere ammessa l'assunzione o l'impiego di minori.

## Lavoro Forzato o Obbligato

Rebaioli S.p.A. assicura che il lavoro prestato dal personale dipendente è assolutamente volontario e prescinde da qualsiasi forma di costrizione o di minaccia, secondo regole chiare e sulla base del rispetto reciproco tra le parti coinvolte.

Rebaioli S.p.A. è costantemente impegnata per far sì che tutti i suoi dipendenti siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. L'informazione, quindi, gioca un ruolo fondamentale nel garantire il rispetto di questa norma che viene fornita in questi principali momenti:

- in *fase di selezione*, vengono fornite informazioni sulla mansione, sul tipo di contratto e sull'inquadramento; nel caso di lavoratori extracomunitari, REP verifica il grado di conoscenza della lingua italiana da parte del lavoratore per consentire fin dall'inizio una corretta spiegazione di quelli che sono i termini contrattuali;
- in *fase di assunzione*, al momento della firma del contratto e della consegna dei relativi documenti (regolamento interno, statuto lavoratori, riferimento al CCNL di settore, ecc.), vengono fornite informazioni complete sui principali elementi del contratto di lavoro (data di inizio del rapporto, durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, importo della retribuzione, determinazione e fruizione delle ferie, orario di lavoro), comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso dal contratto di lavoro;
- *durante i corsi di formazione*, vengono approfonditi i diritti e i doveri dei lavoratori
- *quotidianamente*, l'Ufficio del Personale è sempre disponibile a rispondere a qualsiasi domanda dei lavoratori in merito ai loro diritti e doveri e consente di consultare ed avere informazioni sul contratto di lavoro.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro viene richiesto al personale la copia dei documenti per accertarne l'età, ma mai il rilascio di depositi o di documenti di identità in originale, non è inoltre ammessa alcuna forma di traffico di esseri umani, tramite reclutamento, trasferimento o alloggio di persone mediante alcuna forma di coercizione o raggio. Quando richiesto dai lavoratori e nel rispetto dei requisiti di legge, sono accordati ai lavoratori anticipi sui trattamenti di fine rapporto. L'ammontare di questi anticipi è sempre evidenziato in busta paga e non comporta l'addebito di nessuna forma di interesse o altre spese. Inoltre, è previsto che nessun dipendente ottenga prestiti dalla nostra azienda in modo diretto o indiretto; ciò potrebbe infatti rappresentare un elemento di costrizione al lavoro, per liberarsi dal debito contratto.

Rebaioli S.p.A. si impegna a rispettare le mensilità di pagamento secondo quanto previsto dal contratto di lavoro, allo scopo di assicurare il sostentamento del lavoratore; per tale motivo non si ritiene necessario accogliere eventuali richieste di anticipi sullo stipendio al

fine di assicurare pari trattamento per tutti i dipendenti. La procedura della gestione del personale specifica le regole d'azione e di monitoraggio dell' Organizzazione in tal senso.

Situazione e dati di riferimento: al 31/12/2020 sono occupate in Rebaioli S.p.A. 109 persone, l'organico ha subito un decrementato del 5% rispetto all'anno precedente

### Turn over

Nel 2020 Rebaioli S.p.A. ha registrato 11 assunzioni a tempo indeterminato e 23 a tempo determinato concentrate nella seconda parte del 2020, per lo stesso periodo le cessazioni sono state 25. Alla luce di quanto esaminato precedentemente possiamo dire che l'indicatore di turnover è sostanzialmente stabile. Le cause di fine rapporto di lavoro riguardano principalmente dimissioni volontarie (15), il raggiungimento dei limiti di età (2), o per scadenza del termine nei contratti a tempo determinato (8), questo in linea con il principio di libertà di movimento dei lavoratori.

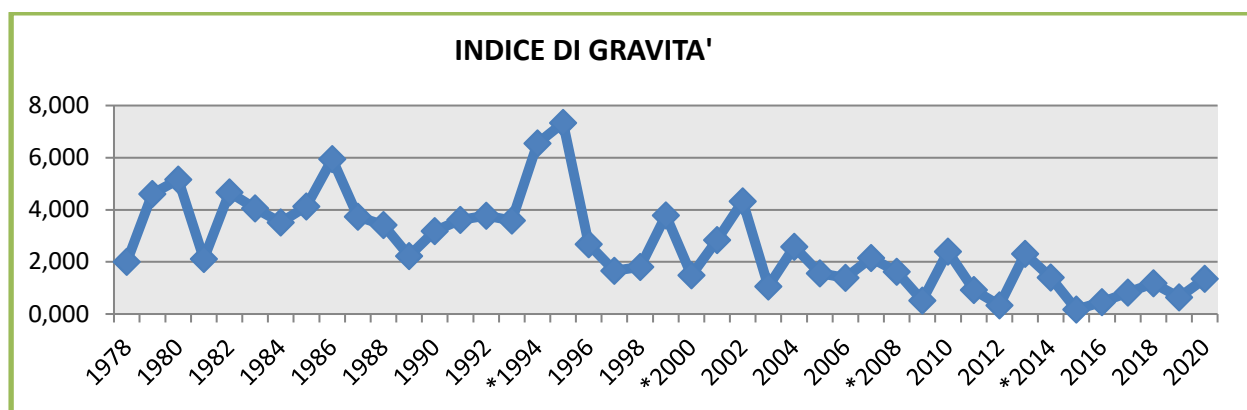
### Infortunati

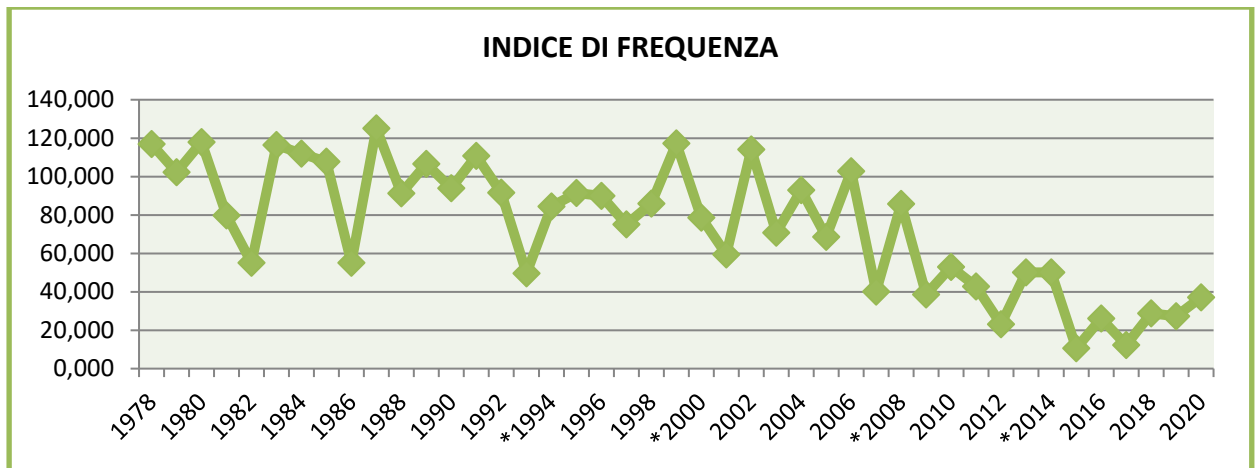
Per quanto riguarda il sistema di gestione per la SSLL, Rebaioli S.p.A. gestisce e tiene sotto controllo due indicatori di infortunio:

- **IF Indice di Frequenza**, che fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate:  $(IF = \text{numero infortuni} / \text{numero ore lavorate} \times 1.000.000)$
- **IG Indice di Gravità**, che indica il numero delle giornate di inabilità, invalidità o morte per ogni mille ore lavorate:  $(IG = \text{numero gg. di assenza} / \text{numero ore lavorate} \times 1000)$

Nei grafici sono riportati gli andamenti negli anni per gli indicatori sopra citati, ad esclusione degli infortuni in itinere. I dati di seguito esposti comprendono sia gli infortuni con assenza superiore ai 3 giorni, sia quelli con assenza inferiore.

Di seguito viene riportata in formato grafico l'andamento aggiornato al 2020.





Da alcuni mesi è stato completato l'adeguamento del sistema alla norma ISO 45001.

In relazione all'emergenza sanitaria Coronavirus (Covid-19), si evidenzia che con la pubblicazione dei vari DPCM già dalle prime fasi dell'emergenza la Rebaioli S.p.A. ha provveduto ad integrare il DVR aziendale e redigere uno specifico protocollo con procedure di contenimento del rischio, diffondendo diverse informative applicative scaturite dalla valutazione dei rischi da contagio, ciò è stato ottimizzato anche con un sistema di controllo puntuale e costante presso i cantieri dislocati su tutto il territorio italiano.

Dagli audit effettuati in azienda, è stata verificata la corretta applicazione delle misure di prevenzione e protezione specifiche previste dal protocollo aziendale anti-contagio, mantenendo un livello di prevenzione elevato.

### **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Rebaioli S.p.A. rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Organizzazione ha informato i lavoratori di tale diritto attraverso la distribuzione via mail e all'interno della busta paga dell'informativa SA8000, dello Statuto dei lavoratori e richiamando nel contratto di lavoro il CCNL del settore di riferimento. Una copia del Contratto Nazionale di Lavoro è a disposizione dei dipendenti presso UP, che rimane disponibile per ogni chiarimento al riguardo.

I lavoratori sono sempre stati liberi di aderire agli scioperi indetti dalle organizzazioni sindacali, senza che da parte nostra si siano mai tenuti comportamenti diretti ad impedire o limitare tale diritto. Rebaioli S.p.A. conferma quindi la sua elevata propensione al confronto, al dialogo e alla discussione nell'ottica della trasparenza di relazione con i lavoratori e i loro rappresentanti

Alcuni lavoratori risultano iscritti a sindacati quali FIOM-CGIL, FIM-CISL, ma non esiste un rappresentante sindacale interno; nel caso in cui ci fossero dei lavoratori eletti, questi non sarebbero soggetti ad alcun tipo di discriminazione e potrebbero comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.



A oggi non sono state mai effettuate ore di sciopero presso l'organizzazione.

	2017	2018	2019	2020
<b>Dipendenti iscritti</b>	12	13	13	11
<b>% dipendenti iscritti</b>	12,24	13,13	12,26	10,28

### Discriminazione

Rebaioli S.p.A. non effettua nessun tipo di discriminazione, ovvero non attua nessuna distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il sesso, la religione, l'opinione politica, la nazionalità, lo stato sociale e lo stato fisico. In particolare, si garantisce uguaglianza di trattamento a tutti i lavoratori, sia in fase di assunzione sia nell'ambito del rapporto di lavoro.

Al fine di evitare possibili discriminazioni in sede di selezione del personale, vengono valutati i requisiti per ciascun ruolo all'interno dell'azienda a prescindere dal genere dei candidati; tale impostazione si pone l'obiettivo di rendere il più possibile oggettivo il processo di valutazione del personale di nuova assunzione. La ricerca del personale è sempre rivolta a persone di entrambi i sessi e non contengono clausole discriminatorie.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro è stato predisposto un meccanismo anonimo per le segnalazioni che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'azienda di attuare tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento. Tale strumento è al momento poco utilizzato.

Le retribuzioni del personale sono disciplinate dai C.C.N.L. settore metalmeccanico e edile e degli eventuali accordi integrativi e sono corrisposte in base alla qualifica, al livello ed alle competenze di ruolo.

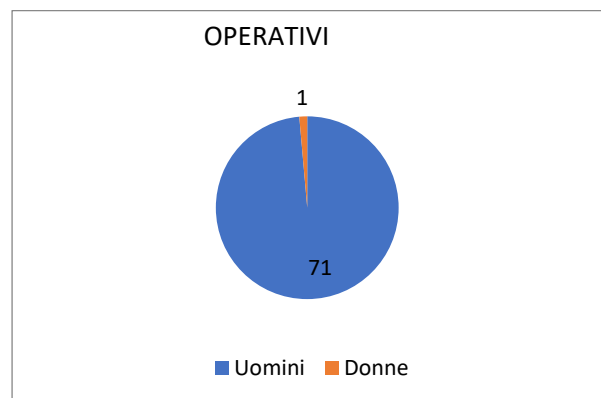
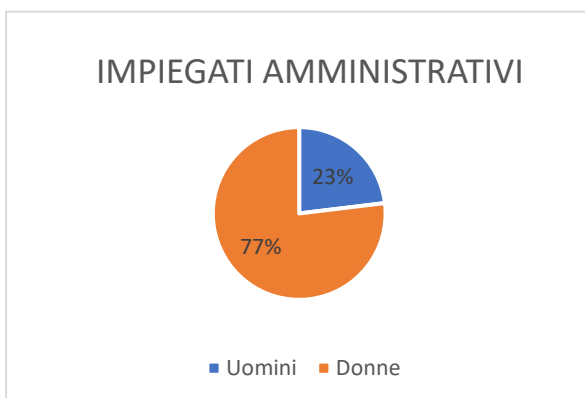
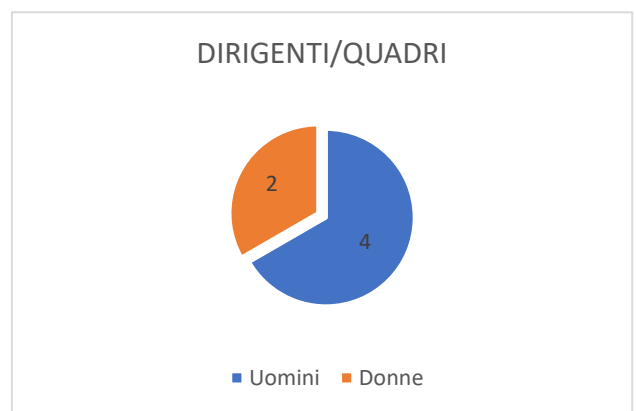
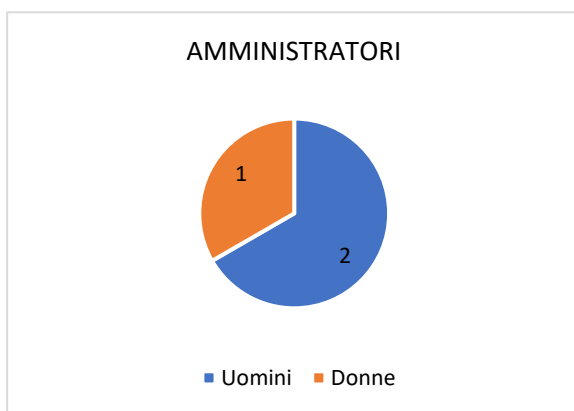
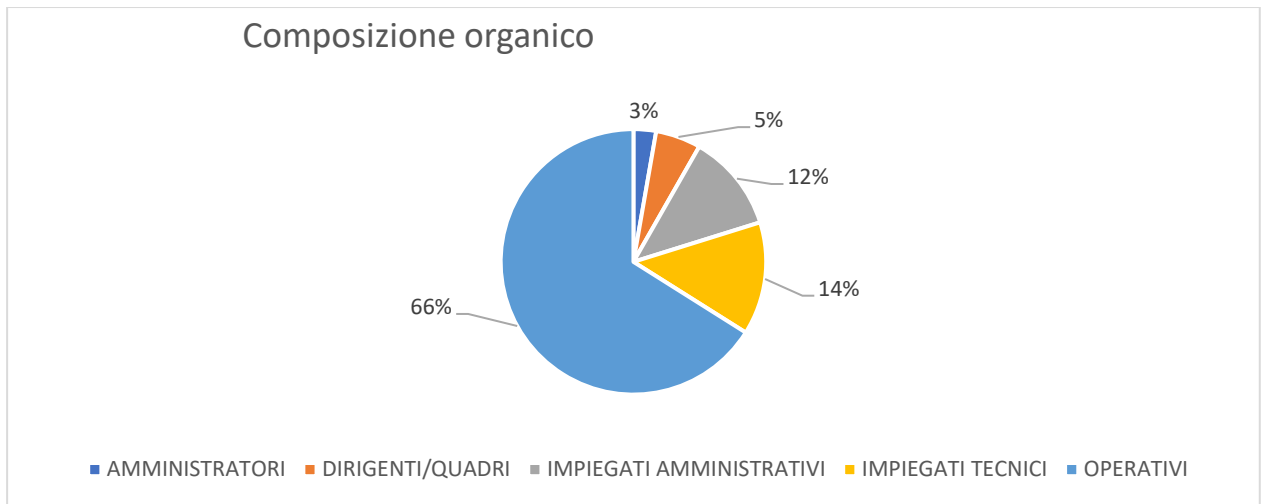
In fase di assunzione viene consegnato un Regolamento Disciplinare che fissa chiare e precise regole di comportamento, in relazione al CCNL di riferimento.

Rebaioli S.p.A. non sottopone il personale a test di gravidanza o di verginità in qualsiasi circostanza.

In Rebaioli S.p.A. non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Situazione e dati di riferimento: ad oggi, non vi sono state segnalazioni da parte dei lavoratori o da stakeholder. Le donne rappresentano il 13% dei lavoratori in Rebaioli S.p.A., una percentuale ridotta dovuta alla tipologia delle lavorazioni svolte dall'azienda, pertanto, si ritiene che l'aspetto delle pari opportunità non ponga particolari problematiche.

Alle lavoratrici sono garantiti l'astensione dal lavoro per maternità ed i permessi per allattamento, come previsto dal C.C.N.L. Il personale di sesso femminile rappresenta il 77% degli impiegati amministrativi.



CCNL applicato

Settore edilizia 18 lavoratori, settore metalmeccanico 88

Forme contrattuali

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

L'incidenza delle forme contrattuali è riportata nel grafico.

Contratti part-time

Al 31/12/2018 2 impiegati amministrativi con contratto edilizia, 3 impiegati amministrativi metalmeccanici

AL 31/12/2019 2 impiegati amministrativi con contratto edilizia, 2 impiegati amministrativi metalmeccanici, 1 impiegato tecnico metalmeccanici

AL 31/12/2020 2 impiegati amministrativi con contratto edilizia, 2 impiegati amministrativi metalmeccanici, 2 impiegato tecnico metalmeccanici

#### Contratti apprendistato

AL 31/12/2018 4 apprendisti operaio metalmeccanici, 1 apprendista impiegato metalmeccanico

AL 31/12/2019 5 apprendista operaio metalmeccanici, 3 apprendista impiegato metalmeccanico

AL 31/12/2020 5 apprendista operaio metalmeccanici, 3 apprendista impiegato metalmeccanico

#### Contratti tempo determinato

AL 31/12/2018 0 lavoratori a tempo determinato

AL 31/12/2019 5 lavoratori a tempo determinato

AL 31/12/2020 15 lavoratori a tempo determinato

#### Categorie particolari di lavoratori

AL 31/12/2020 presso Rebaioli S.p.A. sono assunte 4 persone disabili di cui 2 muratore carpentiere con contratto edilizia, 1 magazziniere con contratto metalmeccanico, 1 impiegato amministrativo con contratto metalmeccanici.

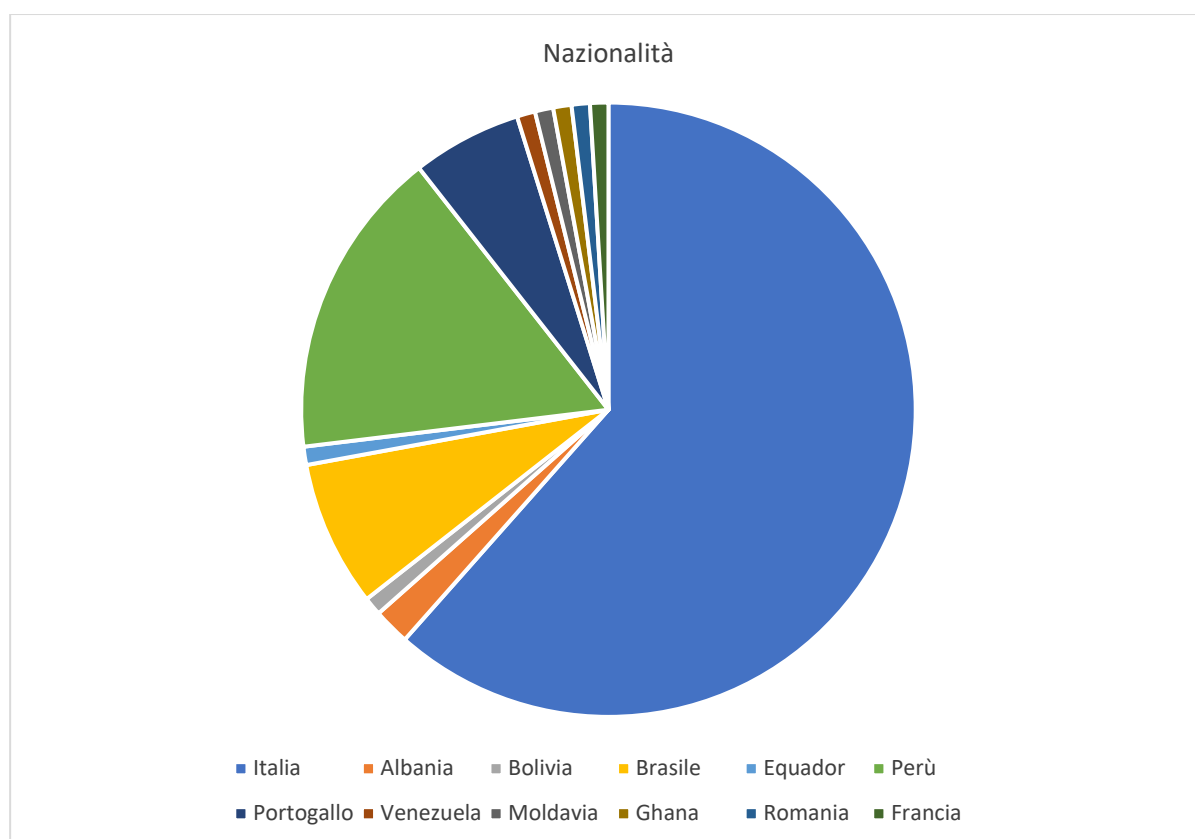
#### Altre tipologie di contratto

Al momento in Rebaioli S.p.A. 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.

### **Nazionalità del personale**

Le risorse umane di Rebaioli S.p.A. sono composte da personale di nazionalità diverse; l'Organizzazione ricerca e favorisce una costruttiva integrazione fra i lavoratori italiani e quelli stranieri. Il rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori stranieri si traduce anche nella concessione di periodi di ferie prolungati per ritornare al Paese d'origine.

La percentuale di lavoratori stranieri all'interno della forza lavoro è del 38%, la nazionalità prevalente è quella peruviana seguita da quella brasiliana e portoghese.



### Pratiche Disciplinari

La Direzione adotta una politica del personale improntata alla massima chiarezza e definizione dei diritti e dei doveri; esiste un "Regolamento disciplinare" in vigore in azienda (CCNL del settore di riferimento), che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori. Questo documento viene consegnato a tutti i dipendenti, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

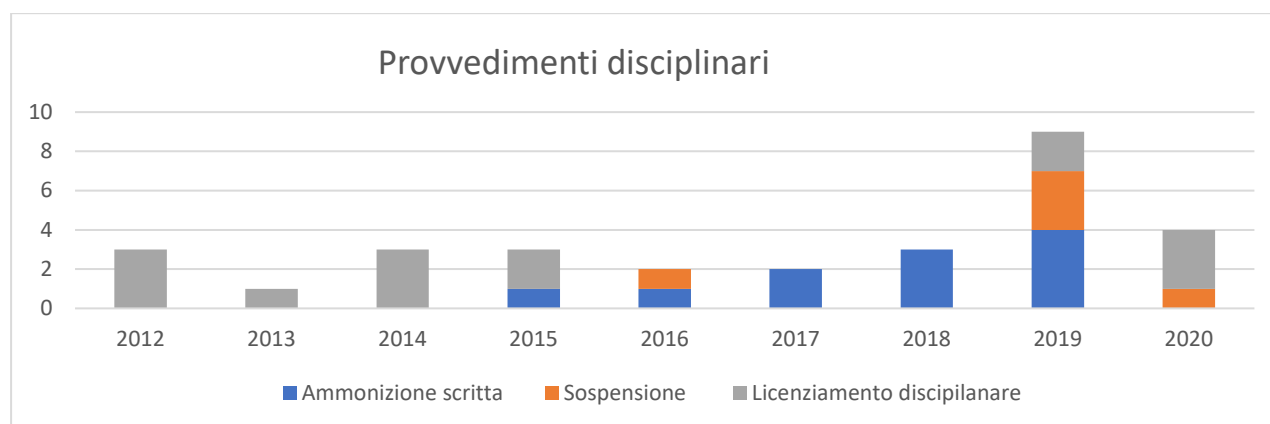
Sebbene Rebaioli S.p.A. si impegni ad ottenere la collaborazione e la partecipazione alle problematiche aziendali da parte di tutti i lavoratori, si possono verificare condizioni di inadempienza da parte del personale dipendente. In tal caso si può ricorrere a pratiche disciplinari, che non prevedono comunque in alcun modo, punizioni corporali, violenza verbale, coercizione mentale o fisica, ma si attengono alle prescrizioni del Codice civile, allo Statuto dei lavoratori ed in particolare al C.C.N.L.

Il ricorso alle pratiche disciplinari nei confronti dei lavoratori avviene sempre a seguito di approfonditi accertamenti dei casi verificati, tenendo conto anche della versione dei fatti di ogni parte in causa. Ai lavoratori è riconosciuto il diritto di manifestare disaccordo verso i provvedimenti adottati sia in modo diretto sia ricorrendo agli organi di tutela sindacale e legale.

Si segnala come l'azienda cerchi di stimolare il proprio personale a comportamenti virtuosi attraverso consigli e richiami verbali, qualora questi siano disattesi mediante ammonizioni scritte. Il personale recidivo nel comportamento errato o coloro che hanno tenuto condotte gravi sono stati oggetto di multe o sospensioni.

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
2018	3	Ammonizione scritta
2019	3	Sospensione disciplinare
	4	Ammonizione scritta
	2	Licenziamento disciplinare
2020	3	Licenziamento disciplinare
	1	Sospensione disciplinare

L'applicazione di provvedimenti disciplinari al 2020, è rappresentato nel grafico sottostante che evidenzia anche l'andamento dei provvedimenti negli anni.



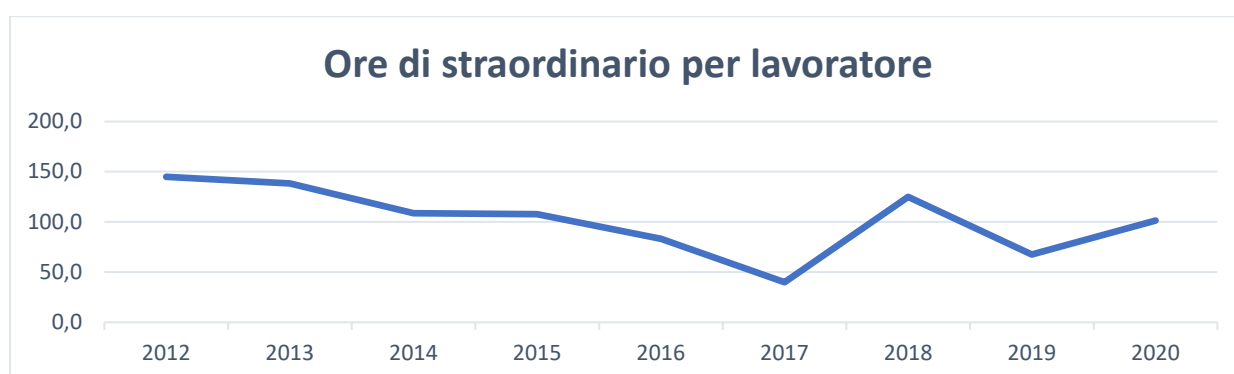
### Orario di lavoro

Rebaioli S.p.A. 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 (fuori servizio della distribuzione di energia elettrica) 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 al 2020 le ore di straordinario medie mensili fatte in azienda.



Le ore di straordinario nel 2020 hanno subito un leggero aumento causato principalmente dalla riprogrammazione delle attività per il recupero del periodo di sospensione delle lavorazioni nei mesi di marzo e aprile a causa della pandemia.

La Direzione, in maniera responsabile e condivisa con i dipendenti, ha risposto alle misure restrittive emanate dal governo, favorendo lo svolgimento dell'attività d'ufficio in modalità "agile". Tale condizione lavorativa è stata caratterizzata da un breve periodo di cassa integrazione, giustificata dal fatto che, pur potendo svolgere parte delle attività in smart working, le attività di cantiere si sono dovute necessariamente fermare.

### **Retribuzione**

Rebaioli S.p.A. si impegna a garantire a tutti i lavoratori il rispetto delle condizioni remunerative previste dal C.C.N.L. per tutti gli aspetti:

- ORARIO DI LAVORO
- INQUADRAMENTO CONTRATTUALE
- RETRIBUZIONE ORDINARIA
- RETRIBUZIONE SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIA E FESTIVA
- RIMBORSI TRATTAMENTO DI TRASFERTA

L'adozione del C.C.N.L. è garanzia di pratiche retributive allineate a quanto imposto dalla legge

e a quanto espresso mediamente dal mercato, e superiori agli indicatori di riferimento del "salario dignitoso" (Living Wages Italy monthly rates in EUR 2019).

Rebaioli S.p.A. garantisce che la retribuzione venga corrisposta senza alcuna discriminazione e le buste paga siano caratterizzate da una dettagliata descrizione delle voci in modo chiaro e comprensibile e l'Ufficio Personale sia sempre disponibile per qualsiasi chiarimento o informazione di cui il personale necessita. Rebaioli S.p.A. archivia presso l'Ufficio Personale copia delle buste paga, dei contratti di lavoro debitamente siglati dalle parti interessate e le evidenze del trasferimento regolare degli stipendi ai dipendenti. Rebaioli S.p.A. garantisce che il salario pagato corrisponda sempre almeno 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.

Periodicamente Rebaioli S.p.A. 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. Le linee guida sulla base delle quali sono erogati i premi sono dettagliate sul documento "Sistema premiante".

### **Politiche, Procedure e Registrazioni**

Rebaioli S.p.A. riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale. Il cittadino e la collettività vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza. La Direzione ha elaborato un documento contenente la Politica di Responsabilità Sociale che è stato illustrato al personale in appositi incontri di formazione ed ai neoassunti al momento della formazione iniziale. La sua divulgazione globale agli stakeholders avviene tramite la pubblicazione nel nostro sito internet [www.rebaioli.it](http://www.rebaioli.it) assieme al presente Bilancio Sociale. La Politica e gli obiettivi annuali per la responsabilità sociale rappresentano il risultato del riesame della Direzione; i contenuti della Politica riflettono le strategie societarie e gli impegni richiesti dallo standard a tutela dei lavoratori. Per la gestione dei processi aziendali nel rispetto dei requisiti della SA8000, sono state elaborate apposite procedure alle quali fanno riferimento le registrazioni che servono a dimostrare l'effettiva applicazione del sistema di gestione della responsabilità sociale in Rebaioli Spa. La struttura della documentazione del sistema è stata revisionata per rispondere ai requisiti della norma SA8000:2014 e prendendo come riferimento gli standard nazionali ed internazionali applicabili. La documentazione viene poi resa disponibile alle parti interessate rilevanti secondo le modalità e le necessità di coinvolgimento più opportune delle stesse, valutate da parte di SPT.

### **Identificazione e valutazione dei rischi**

Una delle procedure previste dal sistema di gestione della responsabilità sociale è quella che riguarda la valutazione dei rischi (Valutazione Rischi SA8000): all'interno di questo documento sono stati formulati i criteri per la valutazione dei rischi di responsabilità sociale all'interno dell'organizzazione. Tale documento è stato utilizzato da SPT per fare la valutazione dei rischi effettiva formalizzata all'interno dell'apposito modulo (RS09 Valutazione Rischi SA8000).

### **Monitoraggio**

Nel Regolamento sono indicate tutte le attività del SPT per quanto riguarda il monitoraggio delle attività nei luoghi di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo standard SA8000, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione e i requisiti dello standard. Per svolgere l'attività di monitoraggio SPT pianifica audit interni periodici e predispone dei rapporti sulla base di quanto emerge e sui benefici delle azioni intraprese. Tutte queste attività sono poi verbalizzate in occasione delle riunioni del SPT.

### **Coinvolgimento interno e comunicazione**

Per coinvolgere il personale nell'implementazione e nella gestione della responsabilità sociale, e per verificare la comprensione e la consapevolezza dei requisiti della SA8000, ai lavoratori vengono periodicamente presentati, di norma tramite la bacheca aziendale o sul sito, i risultati dell'applicazione del sistema implementato, gli effetti delle azioni di miglioramento programmate e gli ulteriori obiettivi di miglioramento pianificati.

### **Gestione e risoluzione dei reclami**

Rebaioli S.p.A. ha stabilito come devono essere gestiti i reclami e le segnalazioni in merito alla responsabilità sociale. Il dettaglio di queste procedure è contenuto nel documento Regolamento SPT che prevede essenzialmente che le segnalazioni e i reclami pervenuti in uno dei modi indicati (anche nella politica di responsabilità sociale) vengono tutti presi in considerazione da SPT, verificati e poi gestiti come delle non conformità risolte poi tramite opportune azioni di miglioramento. Quindi oltre al Regolamento SPT il dettaglio dell'intera gestione è presente in parte nella P11M Non Conformità e in parte nella P12M Azioni Correttive.

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

Per quanto riguarda le verifiche esterne, di norma queste vengono svolte da SPT presso i fornitori in attesa di essere accettati e ritenuti critici per la SA8000. Nella P04P Gestione fornitori e approvvigionamenti, sono dettagliati i criteri per la scelta dei fornitori critici per la SA8000 e i criteri per la loro eventuale accettazione come fornitori qualificati. Nel Regolamento SPT invece, sono dettagliate le modalità di esecuzione degli audit esterni presso i fornitori in merito ai requisiti della responsabilità sociale. In merito alle parti interessate, queste sono state identificate e



dettagliate in apposito modulo e il loro coinvolgimento avviene essenzialmente tramite il sito internet aziendale.

### **Azioni correttive e preventive**

Per risolvere eventuali segnalazioni e non conformità relative alla responsabilità sociale e per pianificare il continuo miglioramento della gestione della SA8000 e del soddisfacimento dei suoi requisiti sia internamente che esternamente a Rebaioli Spa, il mezzo utilizzato è quello delle azioni di miglioramento. La gestione di azioni correttive e preventive è dettagliata all'interno della P12M Azioni Correttive.

### **Formazione e sviluppo delle capacità**

Per applicare in modo efficace il sistema di gestione della responsabilità sociale, l'azienda ha pianificato un piano di formazione per tutti i lavoratori in merito ai vari aspetti della SA8000 e ai suoi requisiti. Questa attività viene portata avanti in fasi differenziate per i lavoratori degli uffici e per i lavoratori dei cantieri per questioni logistiche determinate dall'impossibilità di riunire tutti in un'unica occasione. Nonostante questo, i lavoratori sono stati resi edotti in merito a due argomenti fondamentali:

- SPT: composizione del gruppo, attività di monitoraggio, finalità del team per la difesa e il sostegno dei diritti dei lavoratori e del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro;
- SA8000: finalità perseguite dall'azienda con la certificazione, sistema di gestione della responsabilità sociale implementato, modalità di segnalazione, vantaggi a beneficio dei lavoratori e delle relative condizioni di lavoro.

Le attività di formazione sono gestite per quanto riguarda l'organizzazione, l'effettuazione e la successiva registrazione, come indicato nella P09R Gestione Risorse Umane.

Per la formazione non effettuate a causa delle restrizioni imposte dalla pandemia e dai collegati dispositivi delle Autorità Competenti, che hanno sospeso le attività "in presenza", è stata ridefinita la programmazione temporale prevedendo lo svolgimento dei corsi al termine dello stato d'emergenza.

### **Gestione dei fornitori e degli appaltatori**

Rebaioli S.p.A. gestisce i propri fornitori ed appaltatori in modo che siano conformi ai requisiti della SA8000. Nella procedura P04P Gestione fornitori e approvvigionamenti, sono indicate le modalità e i criteri per la verifica, il monitoraggio e l'accettazione dei fornitori e appaltatori non soltanto in base ai requisiti di qualità, prestazioni ambientali, prestazioni di salute e sicurezza e prestazioni energetiche ma anche in base all'impegno nei confronti della responsabilità sociale. Si considerano automaticamente accettati come fornitori le aziende certificate SA8000; le altre, invece, devono essere sottoposte ad ulteriori verifiche tramite somministrazione di un opportuno questionario per una prima valutazione della posizione del fornitore in merito agli argomenti

trattati dalla SA8000 supportato poi se ritenuto necessario da una verifica sul campo che permette a SPT di rendersi conto delle condizioni nelle quali si trovano ad operare i lavoratori.

### **Social performance team (SPT)**

Il Social Performance Team è stato composto in modo che contenesse al suo interno una adeguata rappresentanza della direzione e dei lavoratori. Infatti, oltre al datore di lavoro e al responsabile del sistema integrato, del SPT fanno parte altre tre persone elette dai lavoratori sia tra il personale degli uffici che dei cantieri. In tal modo tutti i lavoratori dovrebbero sentirsi egualmente rappresentati all'interno del SPT.

Sulla base della SA8000 è stato redatto il Regolamento SPT all'interno del quale sono dettagliate le modalità di scelta ed elezione o nomina dei membri del SPT, quali sono le attività del SPT e le tempistiche di queste attività

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- ✓ gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- ✓ rapporti con l'ente di certificazione
- ✓ monitoraggio del sistema
- ✓ stesura del rapporto per il riesame della direzione
- ✓ funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive e reclami.

### **Riesame della Direzione**

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale prevede che, con periodicità almeno annuale, la Direzione effettui un riesame circa l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati prestazionali del Sistema. Quanto sopra in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti sottoscritti, anche alla luce dei risultati provenienti dalle verifiche del sistema stesso, da cambiamenti e dall'impegno al miglioramento continuo. Dal riesame scaturiscono i programmi di miglioramento e gli obiettivi annuali, il presente documento ne rappresenta il resoconto.

### **Pianificazione e implementazione**

Rebaioli S.p.A. è impegnata in un processo di comunicazione, divulgazione, sensibilizzazione al fine di assicurare che i requisiti della normativa SA8000:2014 siano ben compresi ed efficacemente attuati ad ogni livello della propria struttura organizzativa e dei fornitori. In particolare, Rebaioli S.p.A.:

- ha definito con precisione ruoli, compiti e responsabilità delle figure coinvolte secondo quanto stabilito dallo standard, attraverso redazione dell'organigramma aziendale e di sicurezza e del mansionario;
- effettua la formazione sia per il nuovo personale, sia per quello con nuova mansione, che per i lavoratori temporanei secondo la Procedura di Gestione del Personale;
- effettua regolarmente la formazione e l'aggiornamento per il personale già assunto;

- svolge un costante monitoraggio sulle attività e sui risultati derivanti per valutare l'efficacia del Sistema, la sua coerenza con la politica e la norma SA8000 quanto stabilito.

### **Identificazione e valutazione dei rischi**

SPT conduce una valutazione dei rischi relativi all'applicazione dello standard SA8000, redigendo un apposito documento che sottopone all'approvazione della Direzione. La valutazione dei rischi è stata sviluppata ed estesa a tutti i requisiti degli standard ai quali siamo certificati, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale, qualità, ambiente e Sicurezza.

La valutazione dei rischi viene revisionata con periodicità in qualsiasi momento venga ritenuto necessario da SPT o richiesto dalla Direzione. SPT conduce le valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso, su quelle ottenute attraverso la raccolta dati e dalla consultazione delle parti interessate. Come risultato della valutazione dei rischi vengono decise opportune azioni volte a eliminare e/o ridurre i rischi individuati.

### **Monitoraggio**

SPT effettua un monitoraggio del sistema di gestione e in generale delle performance di responsabilità sociale di Rebaioli S.p.A.. Per queste attività vengono raccolti dati e statistiche che forniscono un controllo sistematico dell'andamento dei processi. SPT inoltre mantiene il monitoraggio rispetto alle seguenti attività:

- ✓ stato di conformità della gestione aziendale rispetto allo Standard
- ✓ attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati
- ✓ efficacia delle azioni adottate per soddisfare la politica e i requisiti della SA8000

SPT ha facoltà di coinvolgere le parti interessate nelle attività di monitoraggio raccogliendo le loro istanze e osservazioni.

### **Gestione dei fornitori e degli appaltatori**

L'Organizzazione recepisce la prescrizione della SA8000 sul controllo dei propri fornitori/subappaltatori e sub-fornitori nella convinzione che i partner commerciali debbano essere scelti anche per la loro attenzione alle problematiche sociali; questo, inoltre, al fine di innescare un processo virtuoso di miglioramento generale della condizione dei lavoratori lungo la catena di fornitura.

Sono stati raccolti dati ed informazioni sulle organizzazioni dei fornitori più significativi e sui quali Rebaioli S.p.A. può esercitare una certa influenza; l'obiettivo è quello di definire un quadro di riferimento che fornisca la misura della "criticità" delle imprese in termini di responsabilità sociale. La Direzione attua il coinvolgimento dei fornitori in azioni di rimedio che possano eliminare o quantomeno attenuare le criticità emerse. Sono stati rivalutati i questionari

informativi per le varie tipologie di fornitura, allo scopo di individuare criticità e attuare i dovuti piani di monitoraggio; all'interno dei questionari è inoltre previsto il loro impegno formale a conformarsi ai principi della SA8000.

Rebaioli S.p.A. esamina annualmente secondo la propria procedura integrata le prestazioni dei fornitori, per il mantenimento o la revoca della qualifica di "approvato". In generale, in fase di riesame, si effettua la rivalutazione dei fornitori significativi, esprimendo un giudizio sui seguenti aspetti:

- tipo di certificazione del Sistema: Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale;
- analisi delle eventuali non conformità evidenziate per il fornitore;
- validità e/o aggiornamento autorizzazioni previste dalla legislazione vigente;
- rispetto dei requisiti delle norme di riferimento.

L'attuale procedura definita da Rebaioli S.p.A. per la selezione o valutazione dei propri partner commerciali segue quanto definito dalla Guida SA8000:2014 e prevede pertanto:

- a) mappatura della catena di fornitura;
- b) definizione delle categorie di fornitori per criticità e impatto sulla nostra organizzazione;
- c) invio di questionari per categorie di fornitori;
- d) valutazione e gestione del rischio significativo di non conformità da parte dei fornitori/subappaltatori e dei subfornitori;
- e) comunicazione sulle aspettative di SA8000 richieste da parte di Rebaioli S.p.A. ai propri fornitori;
- f) monitoraggio delle prestazioni.

Tale procedura è integrata con gli aspetti di qualità sicurezza e ambiente allo scopo di selezionare partner affidabili in ambito di Responsabilità Sociale di Impresa; per incrementare il monitoraggio e valutare le prestazioni dei fornitori è implementato il sistema di qualifica dei fornitori.

Nel corso del 2020 a causa delle restrizioni sugli spostamenti non sono state svolte attività presso, per 2021 Rebaioli S.p.A. auspica di avere un confronto con tutti i collaboratori rilevanti al fine di assicurare che gli stessi rispettino i requisiti di responsabilità sociale individuati e di programmare eventuali audit presso i fornitori critici.

### **Gestione e risoluzione dei reclami, Azioni correttive e preventive**

Il trattamento delle segnalazioni, di reclami e ricorsi delle parti interessate è regolamentato dalla procedura gestione dei reclami, al fine di analizzare le cause, definire il trattamento e le eventuali azioni correttive e migliorative da intraprendere. Tali risultati sono resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate. Rebaioli S.p.A. non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

È in essere nel Sistema Integrato la procedura per la tempestiva attuazione di azioni correttive e

preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT ha il compito di garantire che queste azioni siano realmente applicate. RSI in collaborazione con STP mantiene nel proprio Sistema Gestione Integrato le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti secondo quanto definito nella procedura per la gestione di NC, AC. Non ci sono delle Non Conformità aperte per l'anno 2020 in merito alla Responsabilità Sociale

### **Coinvolgimento interno, comunicazione, formazione e sviluppo delle capacità**

Per tutti i dipendenti sono state tenute opportune sessioni di formazioni nelle quali si è cercato il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale. Un sito internet di facile consultazione è stato creato per pubblicare l'intera documentazione a carattere etico realizzata dalla Organizzazione; infatti, nel sito [www.rebaioli.it](http://www.rebaioli.it) si possono trovare:

- ultimo bilancio sociale
- documenti relativi al D.Lgs. 231/2001
- documenti del sistema di responsabilità sociale SA8000.

Rebaioli S.p.A. prevede nei piani formativi del sistema integrato opportuni momenti di formazione e coinvolgimento del personale sui temi della responsabilità sociale. SPT valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene le registrazioni sulla loro tipologia e frequenza secondo la Procedura di Gestione del personale.

### **Verifica esterna e coinvolgimento delle Parti Interessate**

Il presente Bilancio SA8000 rappresenta uno strumento di notevole importanza che permette di informare le parti interessate, interne ed esterne, sulle metodiche operative, gli obiettivi e i traguardi della Rebaioli S.p.A. in riferimento ai principi della SA8000:2014. L'Organizzazione garantisce due forme di comunicazione in riferimento a quanto previsto dallo standard:

1. *Comunicazione interna*: rivolta verso il proprio personale, finalizzata all'implementazione del Sistema di responsabilità sociale, viene effettuata attraverso attività formativa informativa interna sui principi della SA8000 e della politica.
2. *Comunicazione esterna*: volta a far conoscere la politica, le azioni svolte riguardanti la SA 8000 e gli effetti delle proprie attività aziendali a tutti gli stakeholder esterni quali clienti, fornitori, enti pubblici ecc.

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, Rebaioli S.p.A. coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000.

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è orientato al miglioramento continuo, attraverso i seguenti strumenti:

- dialogo aperto con i rappresentanti dei lavoratori SA8000 e con tutti i lavoratori, che possono segnalare sia eventuali problemi di applicazione concreta dei principi e delle regole di funzionamento del sistema SA8000, sia gli aspetti maggiormente sentiti dai lavoratori come possibili aree di miglioramento secondo le modalità descritte nelle procedure interne; possono inoltre prendere decisioni condivise in merito a diverse tematiche che riguardano direttamente i lavoratori e l'ambiente di lavoro (es. vestiario, Dpi, necessità di rinnovo di strumenti/attrezzature di lavoro, ferie, ecc.).
- dialogo aperto con tutte le parti interessate per sensibilizzarle al tema della responsabilità sociale e per raccogliere anche da loro eventuali segnalazioni di aree di miglioramento; sono stati informati i principali Clienti, i fornitori e le altre parti interessate individuate attraverso e-mail con l'informativa SA 8000, la politica e l'invito a visitare il sito internet;
- riunioni periodiche con i Rappresentanti dei Lavoratori per prevenire l'insorgere di problematiche tra i collaboratori o con la Direzione;
- azioni di coinvolgimento graduale dei fornitori nel sistema SA8000, con l'obiettivo finale di raggiungere una ragionevole certezza della loro piena conformità ai requisiti della norma SA8000

## Conclusioni

Nonostante l'imprevedibilità dovuta all'emergenza Covid-19, e all'impatto che potrà avere in futuro sulla normale operatività aziendale, la Direzione riconferma i propri obiettivi come segue:

- investire sul "capitale umano" sia interno all'azienda che in quello che si genera nella interazione con i Clienti ed i Fornitori conformemente al rispetto dei principi previsti dallo standard SA8000:2014;
- assicurare al Sistema di responsabilità sociale tutte le risorse necessarie al suo funzionamento, cui si aggiungono tutte le risorse necessarie per la gestione del sistema di tutela e prevenzione collegato all'emergenza Covid-19;
- mantenere un sistema di indicatori per misurare le performance del Sistema, includendo anche i risultati di eventuali audit di parte seconda e terza, nonché l'esito degli audit interni ed eventuali reclami o segnalazioni interne o esterne, e/o suggerimenti, al fine di prendere decisioni atte a migliorare il funzionamento del sistema stesso e le condizioni di vita e di lavoro ed il funzionamento dell'efficacia e dell'efficienza complessiva del sistema organizzativo;
- investire sullo sviluppo delle competenze del personale, anche mediante lo svolgimento di specifiche attività formative, e proseguire nella realizzazione di tutte le attività che favoriscano il coinvolgimento del personale rispetto alle attività aziendali ed agli obiettivi strategici che l'azienda si è prefissata;
- riesaminare periodicamente la politica in materia di responsabilità sociale al fine di favorirne la costante adeguatezza rispetto alle evoluzioni del contesto esterno e conseguendo, auspicabilmente, una piena integrazione tra politiche strategiche, organizzative, sociali ed ambientali.