

The logo for REBAIOLISPA, featuring a stylized wave or mountain range shape composed of vertical bars in shades of blue, green, and yellow.

REBAIOLISPA

BILANCIO SOCIALE

**RIESAME
DELLA DIREZIONE**

SA8000:2014

MAGGIO

2021

Sommario

Generalità dell' Organizzazione.....	3
Considerazioni generali – azioni dal precedente riesame	3
Descrizione e obiettivi del Bilancio Sociale	3
Destinatari e Stakeholders	4
Metodologia	4
Requisiti di responsabilità sociale SA8000, conformità normativa.....	5
Lavoro infantile.....	5
Lavoro Forzato o Obbligato.....	6
Discriminazione	9
Pratiche Disciplinari.....	13
Orario di lavoro.....	14
Retribuzione	15
Adeguatezza Politica, Procedure e RegISTRAZIONI	16
Identificazione e valutazione dei rischi, analisi degli indicatori e obiettivi di miglioramento	16
Monitoraggio, audit e verifiche ispettive interne/esterne	17
Coinvolgimento interno e comunicazione	17
Gestione e risoluzione dei reclami.....	17
Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate	17
Non conformità (NC), Azioni Correttive (AC) e preventive (AP)	17
Formazione e sviluppo delle capacità.....	18
Gestione dei fornitori e degli appaltatori.....	18
Social performance team (SPT)	18
Riesame della Direzione	19
Pianificazione e implementazione	19
Identificazione e valutazione dei rischi	20
Monitoraggio.....	20
Gestione dei fornitori e degli appaltatori.....	20
Gestione e risoluzione dei reclami, Azioni correttive e preventive	21
Coinvolgimento interno, comunicazione, formazione e sviluppo delle capacità	22
Verifica esterna e coinvolgimento delle Parti Interessate	22

Generalità dell' Organizzazione

ANAGRAFICA	
Nome:	<i>Rebaioli S.p.A.</i>
Ragione sociale	Società per Azioni
Sede Legale e operativa	Via degli Artigiani 30 – 25047 Darfo Boario Terme BS
Telefono	+39.0364.543811
Sito Internet	www.rebaioli.it
E-mail	responsabilita.sociale@rebaioli.it
Certificazioni	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
Settore di accreditamento	EA28
Attività	Progettazione, costruzione e mantenimento in esercizio di impianti per il trasporto e la distribuzione di energia elettrica

Considerazioni generali – azioni dal precedente riesame

Descrizione e obiettivi del Bilancio Sociale

Rebaioli S.p.A. presenta il Bilancio Sociale/Riesame della Direzione per l'anno 2021, 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/Riesame della Direzione 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 Bilancio Sociale/Riesame della Direzione 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 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

Bilancio Sociale/Riesame della Direzione 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: 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 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 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, conformità normativa.

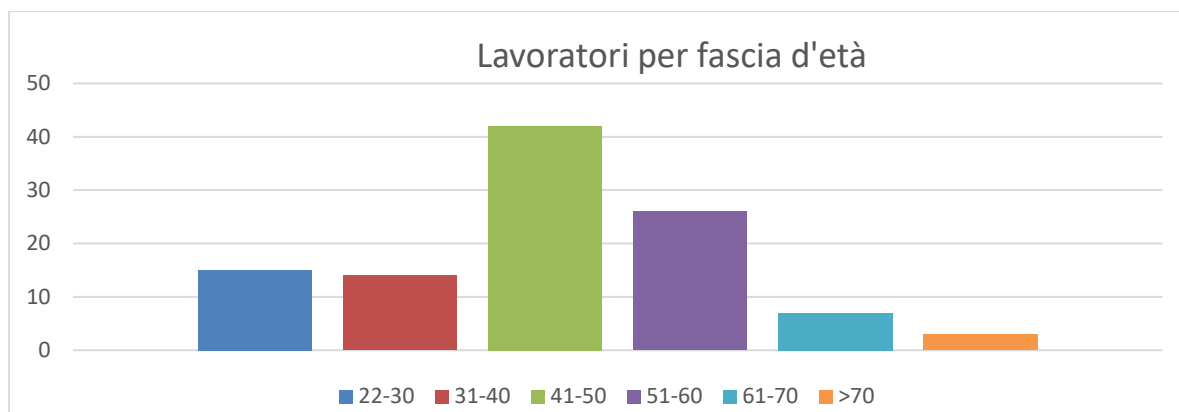
Lavoro infantile

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 subfornitori.

Punto norma	Obiettivo	Indicatore	Target	Responsabile rilevazione	Periodicità verifica	Dato rilevato		
						2018	2019	2020
Lavoro infantile minorile	L'azienda non deve avvalersi di lavoro giovanile	Numero di lavoratori minorenni presenti in azienda	0	RPE	Ad ogni assunzione	0	0	0
	L'azienda non deve avvalersi di subappaltatori che utilizzano lavoro giovanile	Numero di lavoratori minorenni presenti in cantiere	0	RAP RCN	Ad ogni affidamento di attività in subappalto	0	0	0

Lavoro Forzato o Obligato

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: alla data odierna sono occupate in Rebaioli S.p.A. 119 persone, l'organico ha subito un incremento del 9% 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.

Punto norma	Obiettivo	Indicatore	Target	Responsabile rilevazione	Periodicità verifica	Dato rilevato		
						2018	2019	2020
Lavoro forzato o obbligato	L'azienda non deve avvalersi di lavoro forzato e obbligato	Numero di segnalazioni interne	0	SPT	SEMESTRALE	1	0	0
		Nr segnalazione sul personale dei subappaltatori	0	SPT	SEMESTRALE	0	0	0
		Nr pratiche permesso di soggiorno per cittadini extracomunitari	n.a.	RPE	ANNUALE	1	0	0

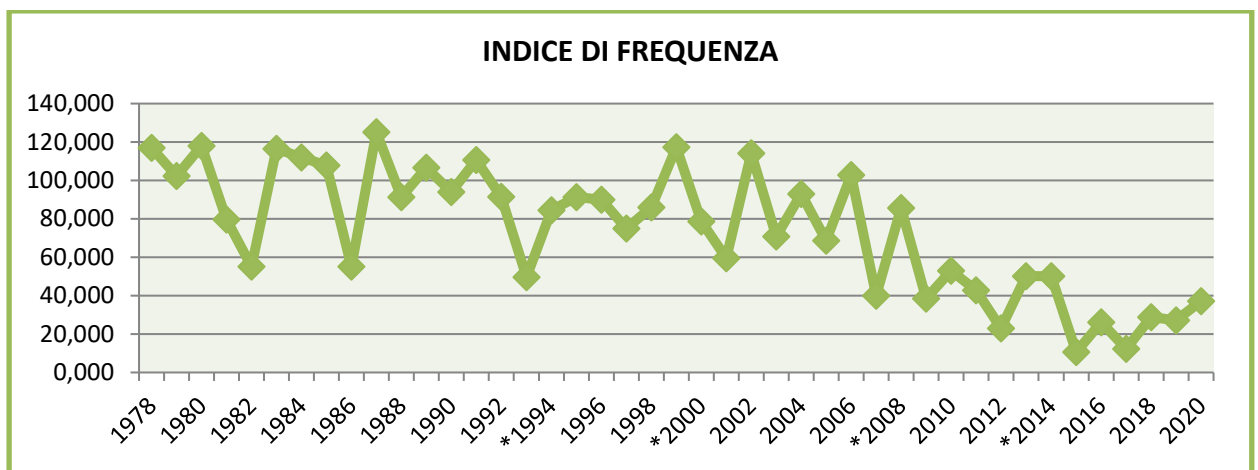
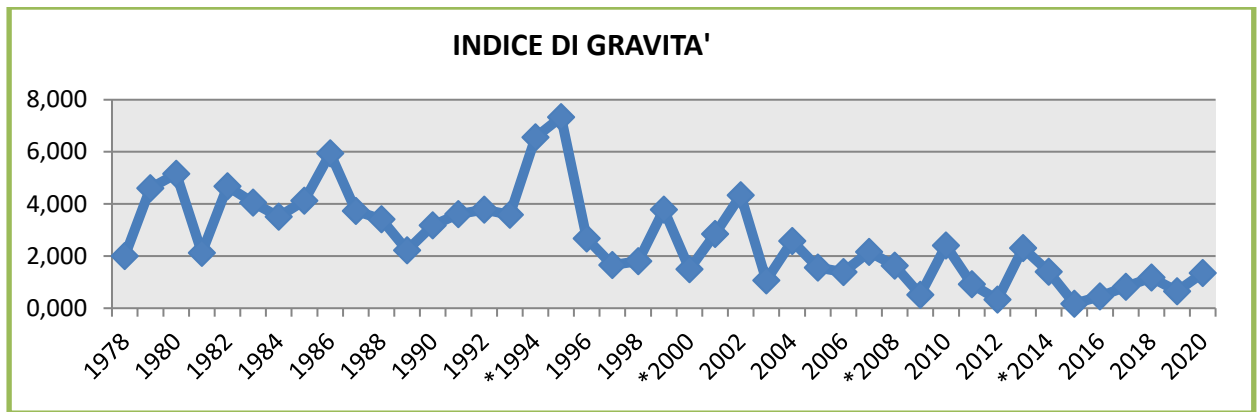
Salute e sicurezza

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= numero infortuni/ numero ore lavorate X 1.000.000)
- ***IG Indice di Gravità***, che indica il numero delle giornate di inabilità, invalidità o morte per ogni mille ore lavorate: (IG= numero gg. di assenza/ numero ore lavorate X1000)

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'implementazione del sistema allo standard 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.

Punto norma	Obiettivo	Indicatore	Target	Responsabile rilevazione	Periodicità verifica	Dato rilevato		
						2018	2019	2020
Salute e sicurezza	Migliorare il sistema della sicurezza aziendale in modo da minimizzare il rischio infortuni	NR infortuni	0	RSP RSI	ANNUALE	5	6	7
		Nr. malattie professionali	0	RSP RSI	ANNUALE	0	0	0
		Numero infortuni/numero dipendenti	0	RSP RSI	ANNUALE	0,051	0,057	0,063

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.

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.

Il decremento nell'ultimo triennio del numero di iscritti è dovuto al pensionamento del personale anziano più sensibile alle tematiche sindacali. A oggi non sono state mai effettuate ore di sciopero presso l'organizzazione.

Punto norma	Obiettivo	Indicatore	Target	Responsabile rilevazione	Periodicità verifica	Dato rilevato		
						2018	2019	2020
Libertà di associazione	Assicurare piena libertà ai lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali.	Percentuale di iscritti sul totale dei dipendenti	n.a.	RPE	ANNUALE	13,13	12,26	9,82
		Ore di assemblee sindacali retribuite	n.a.	RPR	ANNUALE	4	4	4

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.

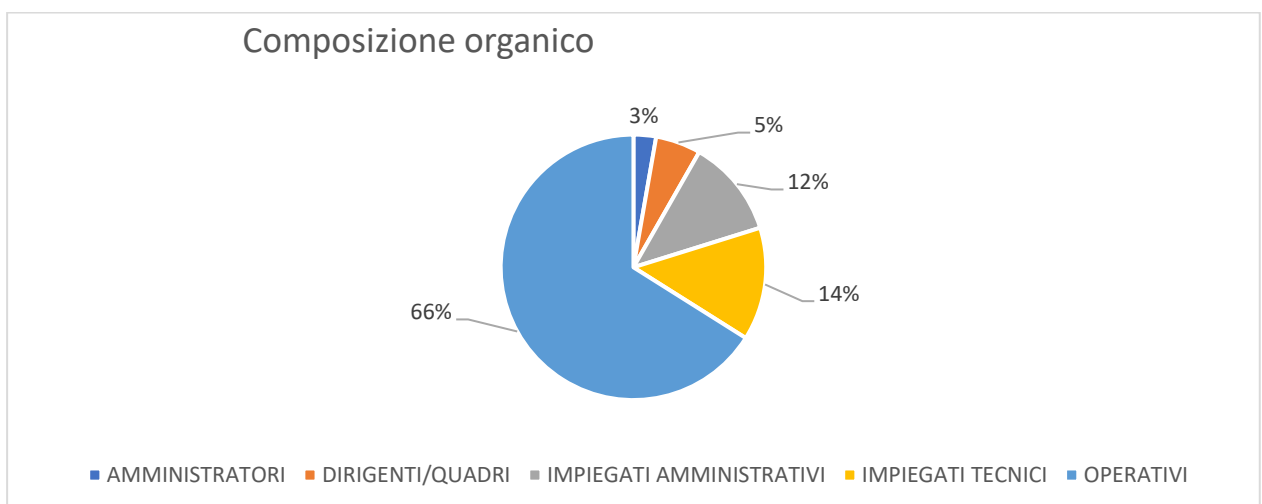
In fase di assunzione viene consegnato un Regolamento Disciplinare che fissa chiare e precise regole di comportamento, in relazione al CCNL di riferimento.

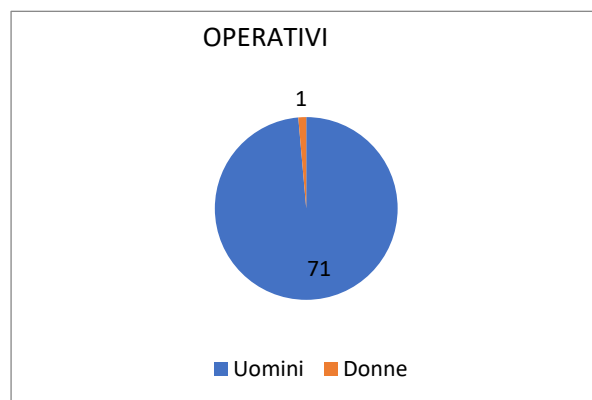
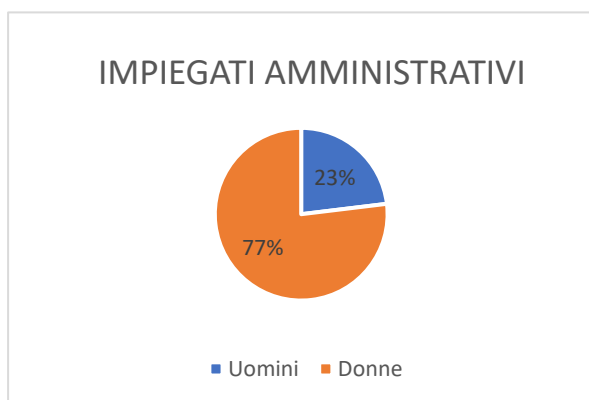
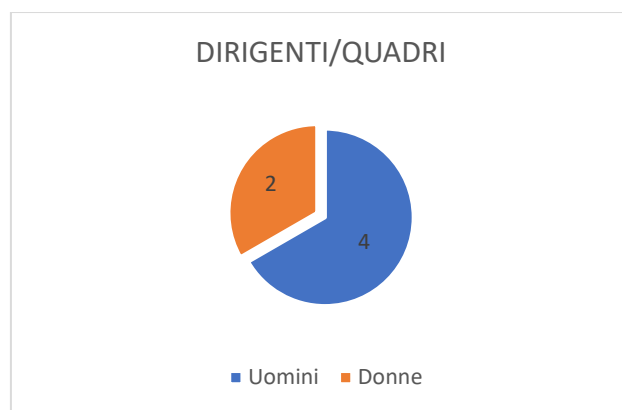
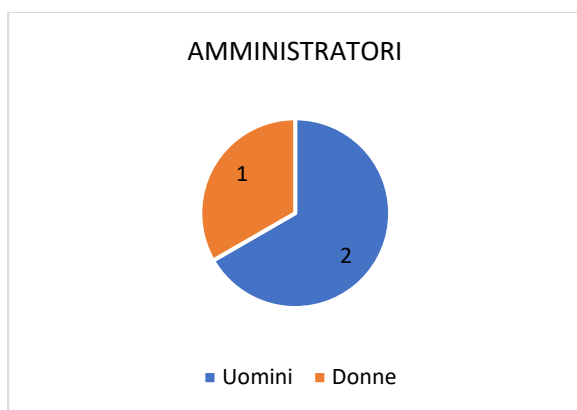
Rebaioli S.p.A. non sottopone il personale a test di gravidanza o di verginità in qualsiasi circostanza.

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.

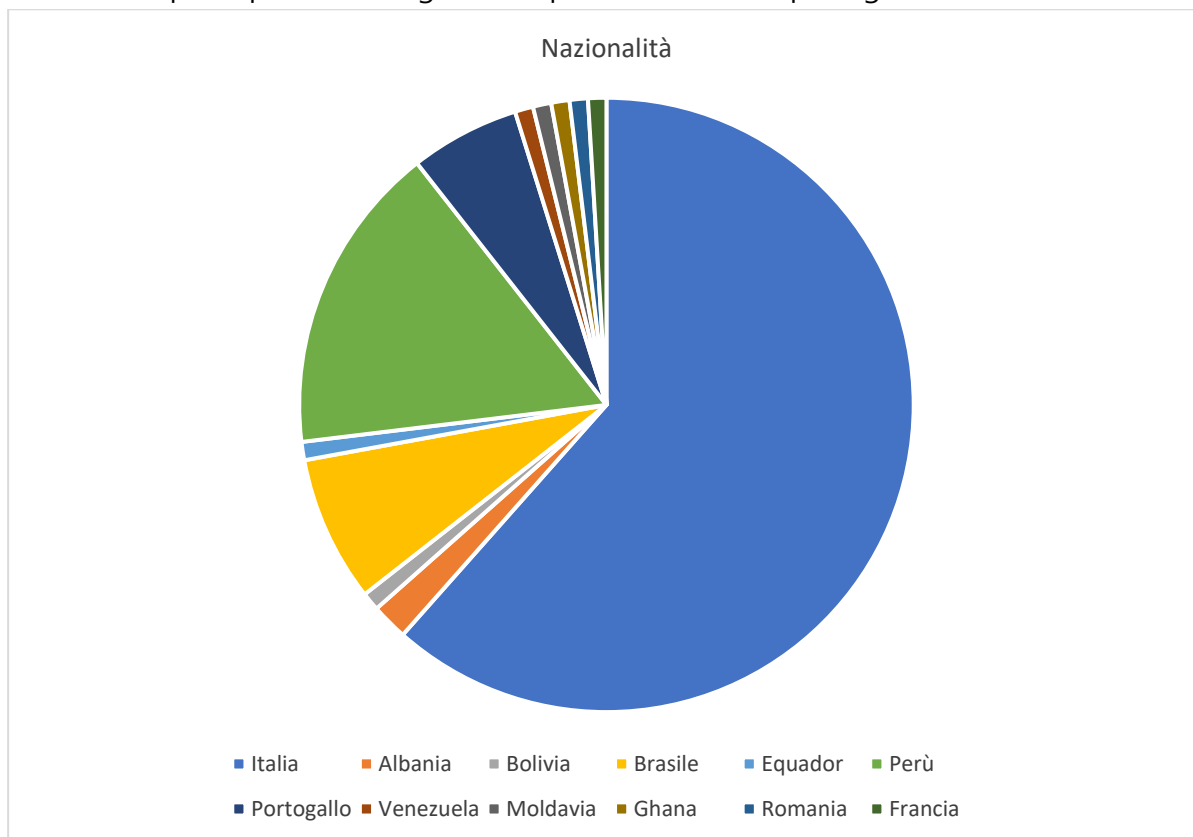
Altre tipologie di contratto

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.



Punto norma	Obbiettivo	Indicatore	Target	Responsabile rilevazione	Periodicità verifica	Dato rilevato		
						2018	2019	2020
Discriminazione	Scoraggiare fenomeni di discriminazione all'interno dell'organizzazione	Numero di NC, segnalazioni o comunicazioni in merito a discriminazione tra i lavoratori e i subappaltatori	0	SPT	COSTANTE	0	0	0

Pratiche Disciplinari

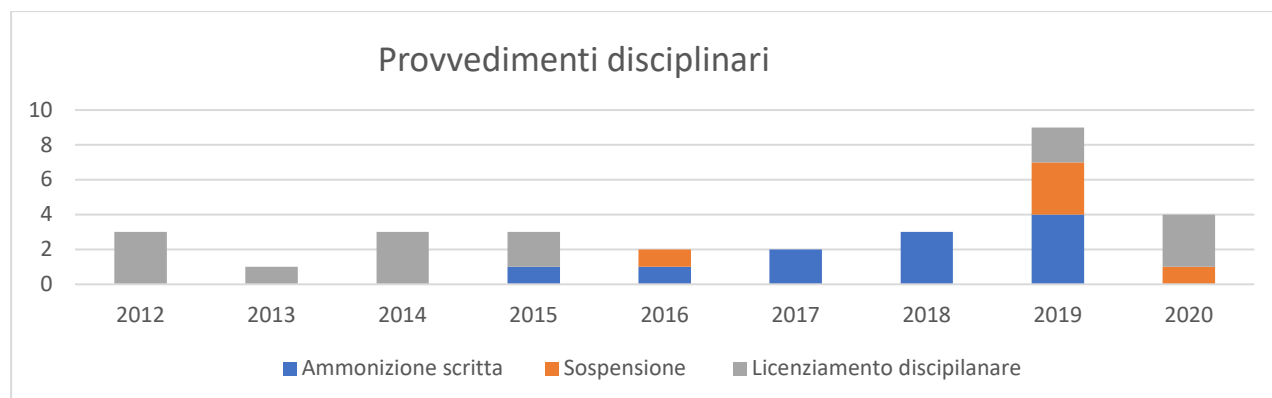
La Direzione adotta una politica del personale improntata alla massima chiarezza e definizione dei diritti e dei doveri; esiste un "Regolamento disciplinare" in vigore in azienda (CCNL del settore di riferimento), che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e 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.

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



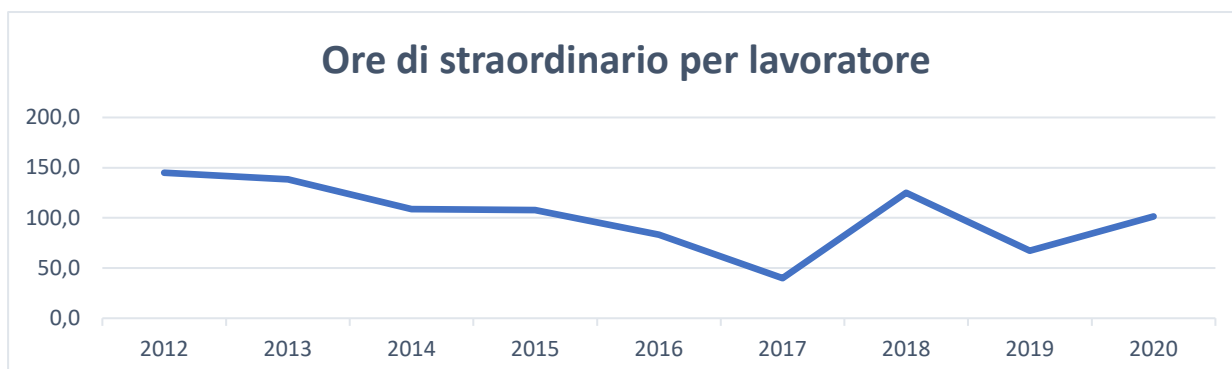
Punto norma	Obiettivo	Indicatore	Target	Responsabile rilevazione	Periodicità verifica	Dato rilevato		
						2018	2019	2020
Pratiche Disciplinari		Nr. Provvedimenti disciplinari/nr. lavoratori	< 0,05	RPE	ANNUALE	0,030	0,085	0,035
		Nr. Pratiche disciplinare con esito licenziamento	0	RPE	ANNUALE	0	2	3

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, concedendo lo svolgimento dell'attività d'ufficio in modalità "agile" per i lavoratori che ne hanno fatto richiesta per necessità familiari. Il 2020 è stato caratterizzato da un breve periodo di cassa integrazione, giustificato dal fatto che, pur potendo svolgere parte delle attività in smart working, le attività di cantiere si sono dovute necessariamente fermare.

Punto norma	Obiettivo	Indicatore	Target	Responsabile rilevazione	Periodicità verifica	Dato rilevato		
						2018	2019	2020
Orario di lavoro	Migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo, riducendo le ore di straordinario	Ore straordinario/ore lavorate	< 0,07	RPE	ANNUALE	0,071	0,032	0,060
		Ferie godute/ore lavorate	>0,09	RPE	SEMESTRALE	0,119	0,098	0,096

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".

Punto norma	Obiettivo	Indicatore	Target	Responsabile rilevazione	Periodicità verifica	Dato rilevato		
						2018	2019	2020
Retribuzione	Garantire un posto di lavoro stabile e retribuzioni in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori	% contratti a tempo determinato su totale dei contratti	5%	RPE	ANNUALE	0%	4,7%	13,3%
		% contratti di apprendistato su totale dei contratti	4%	RPE	ANNUALE	4,04%	4,71%	4,46%
		% contratti di apprendistato trasformati in indeterminato alla scadenza	100%	RPE	ANNUALE	100%	100%	100%

SISTEMA DI GESTIONE

Adeguatezza Politica, 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 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, analisi degli indicatori e obiettivi di miglioramento

Una delle procedure previste dal sistema di gestione della responsabilità sociale è quella che riguarda la valutazione dei rischi (Valutazione Rischi SA8000): in 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, audit e verifiche ispettive interne/esterne

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.

Non conformità (NC), Azioni Correttive (AC) e preventive (AP)

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 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 possono 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.

Punto norma	Obiettivo	Indicatore	Target	Responsabile rilevazione	Periodicità verifica	Dato rilevato		
						2018	2019	2020
Sistema di gestione	Mantenimento della Certificazione SA8000	Nr osservazioni ente di certificazione	0	RSI	ANNUALE	1	2	3

Riesame della Direzione

Il presente documento è espressione dell'attività della Direzione che con cadenza almeno annuale svolge il 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. Da questo riesame scaturiscono i programmi di miglioramento e gli obiettivi annuali indicati nel programma di miglioramento contenuto nel presente documento.

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. S

PT 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 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, ecc.);
- 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;
- monitoraggio dell'affidabilità in termini di Responsabilità Sociale.

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

Tale procedura è integrata con gli aspetti di qualità, sicurezza, ambiente e energia allo scopo di selezionare partner affidabili in ambito di Responsabilità Sociale di Impresa.

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 formazione nelle quali si è cercato il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale. È stato creato un sito internet di facile consultazione per pubblicare l'intera documentazione a carattere etico realizzata dalla Organizzazione; infatti, nel sito www.rebaioli.it si possono trovare:

- ultimo bilancio sociale
- politica
- documenti relativi al D.Lgs. 231/2001
- documenti del sistema di responsabilità sociale SA8000.
- modulo per le segnalazioni

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 formative informative interne 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

PIANO DI MIGLIORAMENTO 2021

Punto norma	OBBIETTIVO	AZIONE	RESP.	RISORSE	TERMINE
Lavoro infantile minorile	Monitoraggio costante delle attività dei subappaltatori per la verifica dei requisiti sull'età del personale	Introduzione di una check-list documentale per la verifica dei requisiti del personale di ogni attività affidata in subappalto	RPE RAP RCN	INTERNE	DIC2021
Lavoro forzato o obbligato	Migliorare la consapevolezza dei lavoratori sui propri diritti e doveri	Effettuare attività di informazione dei lavoratori sull'applicazione del CCNL con riferimento a turni di riposo, ferie e permessi. Programmazione del piano ferie aziendale concordato con la Direzione	RPE DIR	2.000	DIC2021
Salute e sicurezza	Perseguire l'obiettivo "zero" infortuni "zero" malattie professionali	Effettuare attività di formazione e informazione del personale sulla salute e Sicurezza.	RSPD	5.000	OTT2021
Libertà di associazione	Agevolare la partecipazione dei lavoratori alle assemblee sindacali	Garantire la disponibilità dei locali aziendali per lo svolgimento di riunioni sindacali	DIR	-	
Discriminazione	Scoraggiare fenomeni di discriminazione all'interno dell'organizzazione	Monitoraggio del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'organizzazione, vigilando sull'attività dei subappaltatori, mediante segnalazioni, osservazioni, richieste verbali, comunicazioni informali.	SPT RAC	3.000	DIC2021
Pratiche disciplinari	Prevenire il ricorso ai provvedimenti disciplinari	Mantenere basse le applicazioni di procedure disciplinari formali preferendo strumenti come la comunicazione e le ammonizioni verbali	RPE	-	DIC2021
Orario di lavoro	Godimento di ferie e permessi maturati nell'anno	Organizzazione del lavoro in modo che i lavoratori possano usufruire di quanto maturato e non si ricorra al lavoro straordinario solo in casi eccezionali Migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo, riducendo al minimo indispensabile le ore di straordinario	RPE	-	DIC2021
Retribuzione	Valori superiori Minimum wage dello stipendio	Mantenere e se necessario adeguare i livelli contrattuali	RPE	-	MENSILE
Sistema di gestione	Mantenere la Certificazione SA8000	Garantire la conformità del sistema di gestione integrato con l'ausilio di consulenti esterni qualificati per gli audit SA8000. Audit sorveglianza dell'Ente di Certificazione	SPT RSI	4.000	NOV2021