



---

BILANCIO SA8000 ANNO 2023

---

Data 01.02.2024

---

Pag.1 di 13

---



**BILANCIO SA8000 PER L'ANNO 2023**

## INDICE DEL DOCUMENTO

1.	LA NOSTRA SOCIETÀ IN NUMERI .....	4
1.1.	COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER ETÀ DEI LAVORATORI.....	4
1.2.	COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER GENERE DEI LAVORATORI.....	4
1.3.	COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER PROVENIENZA DEI LAVORATORI.....	5
1.4.	COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER QUALIFICA DEI LAVORATORI .....	5
1.5.	COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER LIVELLI DI INQUADRAMENTO .....	6
1.6.	COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTI.....	7
2.	ISTRUZIONI PER LA LETTURA .....	8
3.	REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	9
3.1.	LAVORO INFANTILE .....	9
3.2.	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.....	9
3.3.	SALUTE E SICUREZZA .....	9
3.4.	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE .....	10
3.5.	DISCRIMINAZIONE .....	10
3.6.	PRATICHE DISCIPLINARI.....	10
3.7.	ORARIO DI LAVORO .....	10
3.8.	RETRIBUZIONE .....	10
4.	REQUISITI DEL SISTEMA DI GESTIONE .....	11
4.1.	POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI .....	11
4.2.	SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	11
4.3.	IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	11
4.4.	MONITORAGGIO .....	11
4.5.	COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE.....	12
4.6.	GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI.....	12



**BILANCIO SA8000 ANNO 2023**

---

Data 01.02.2024

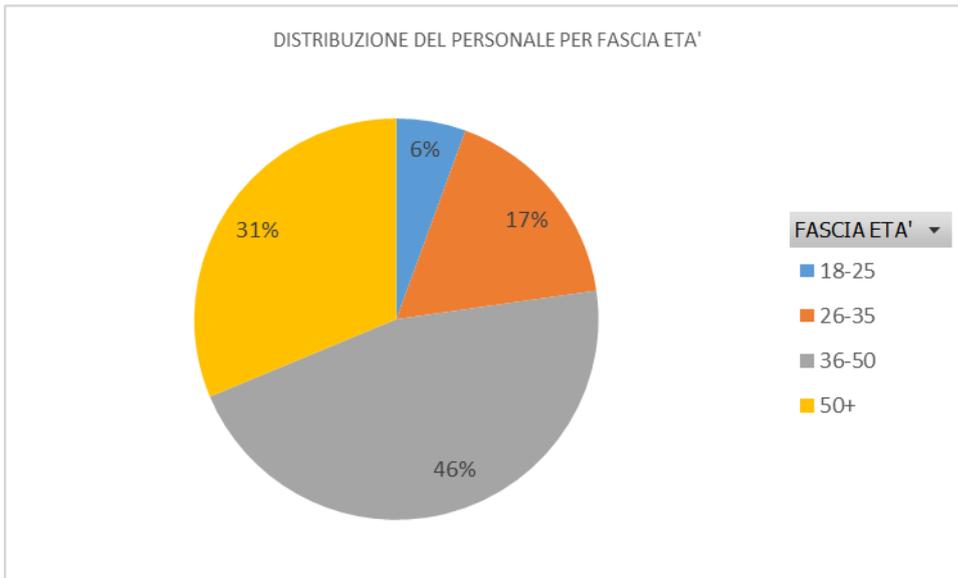
Pag.3 di 13

---

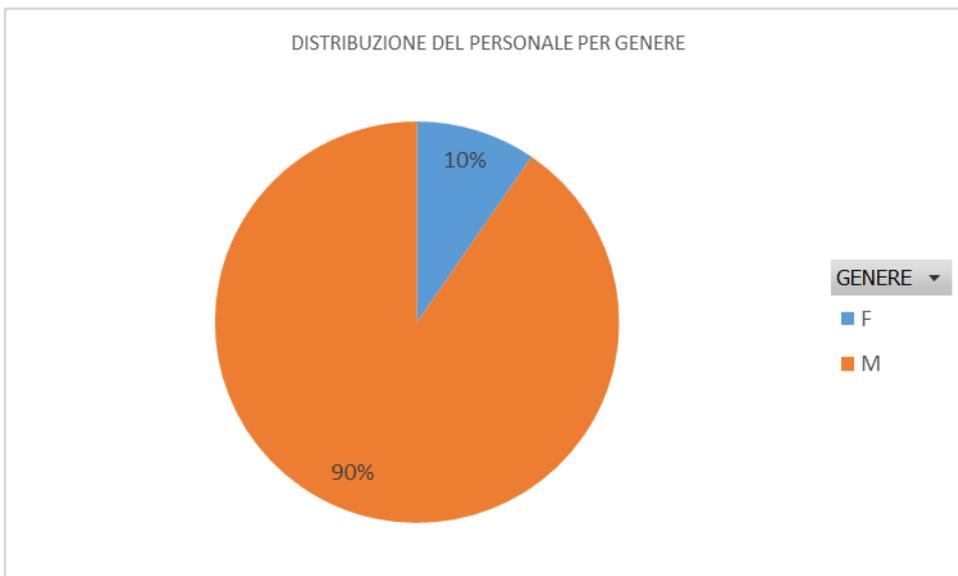
4.7.	VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO PARTI INTERESSATE.....	12
4.8.	AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE.....	12
4.9.	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ.....	13
4.10.	GESTIONE DEI FORNITORI .....	13

## 1. LA NOSTRA SOCIETÀ IN NUMERI

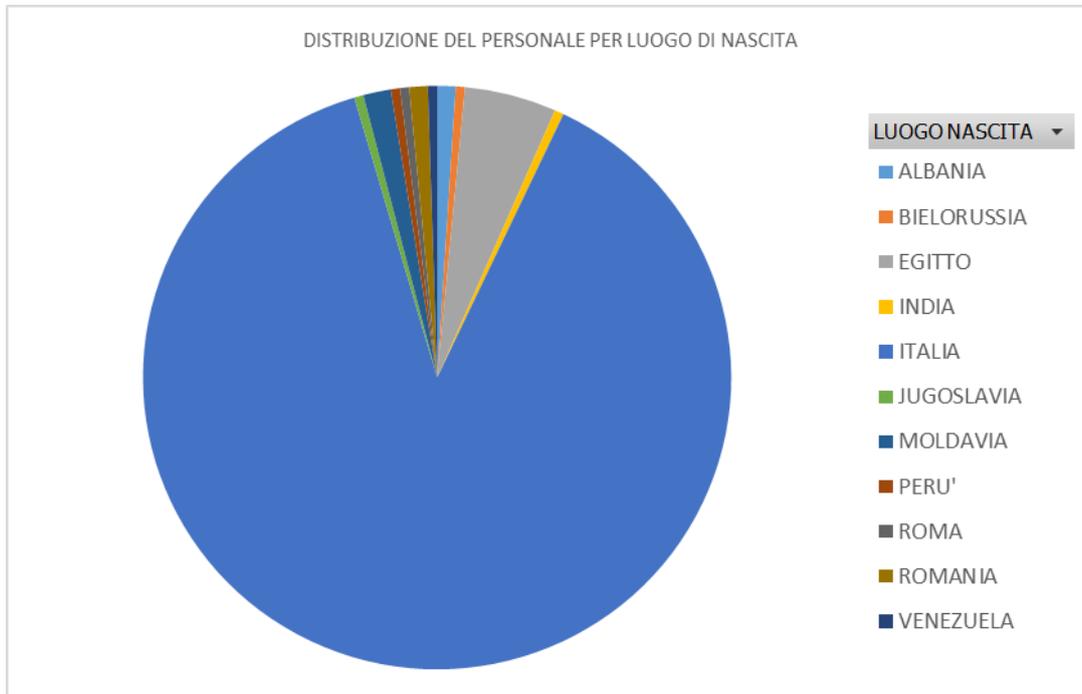
### 1.1. COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER ETÀ DEI LAVORATORI



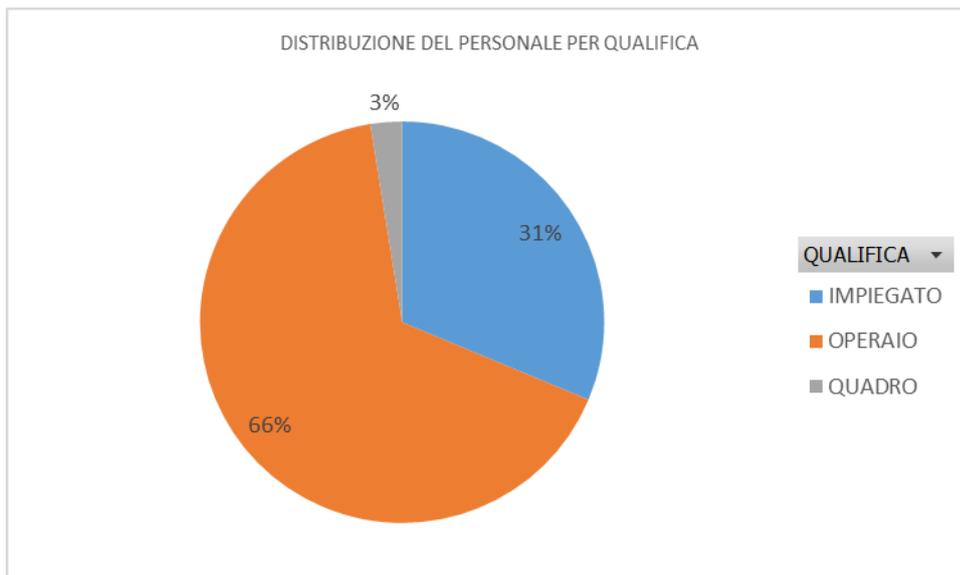
### 1.2. COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER GENERE DEI LAVORATORI



### 1.3. COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER PROVENIENZA DEI LAVORATORI

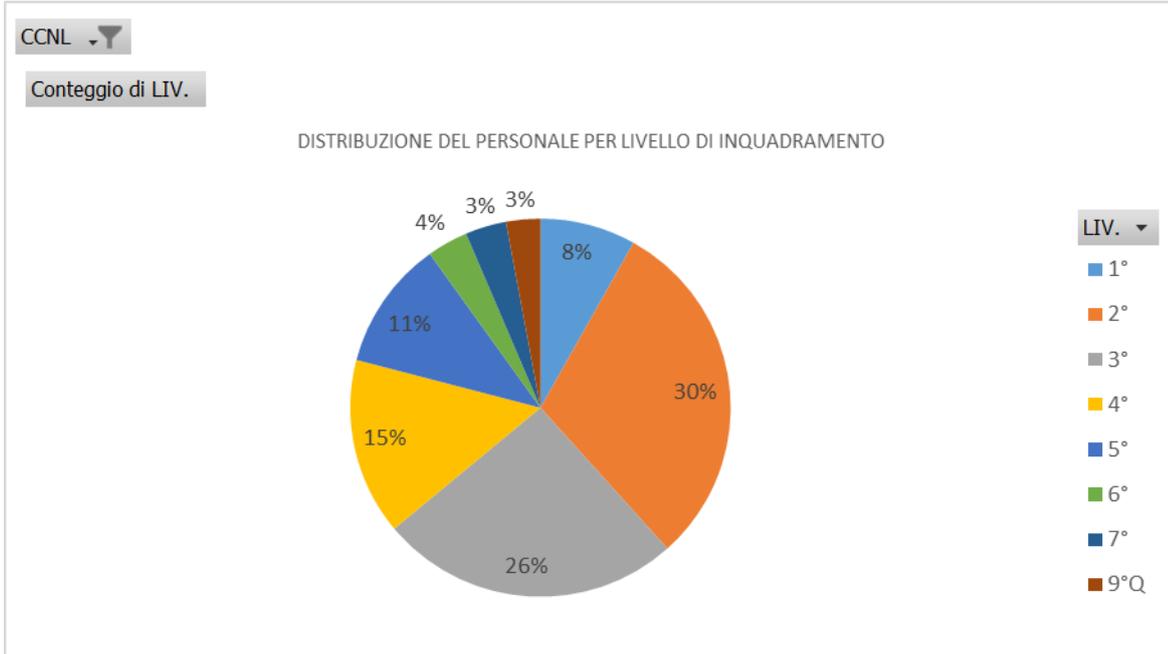


### 1.4. COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER QUALIFICA DEI LAVORATORI

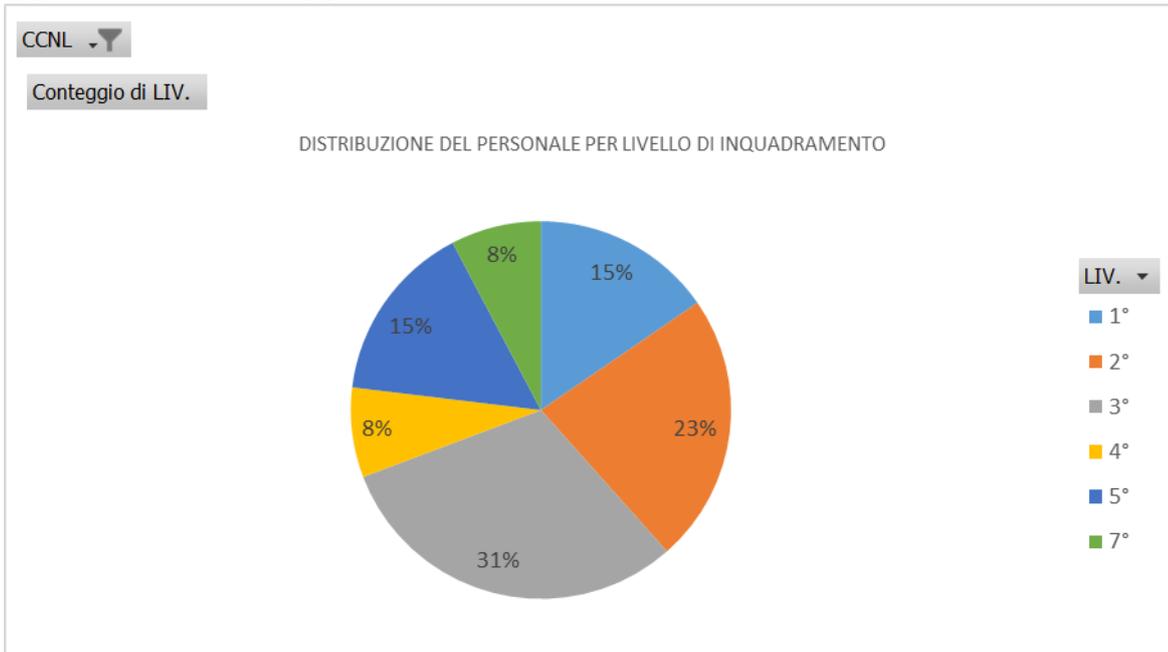


### 1.5. COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER LIVELLI DI INQUADRAMENTO

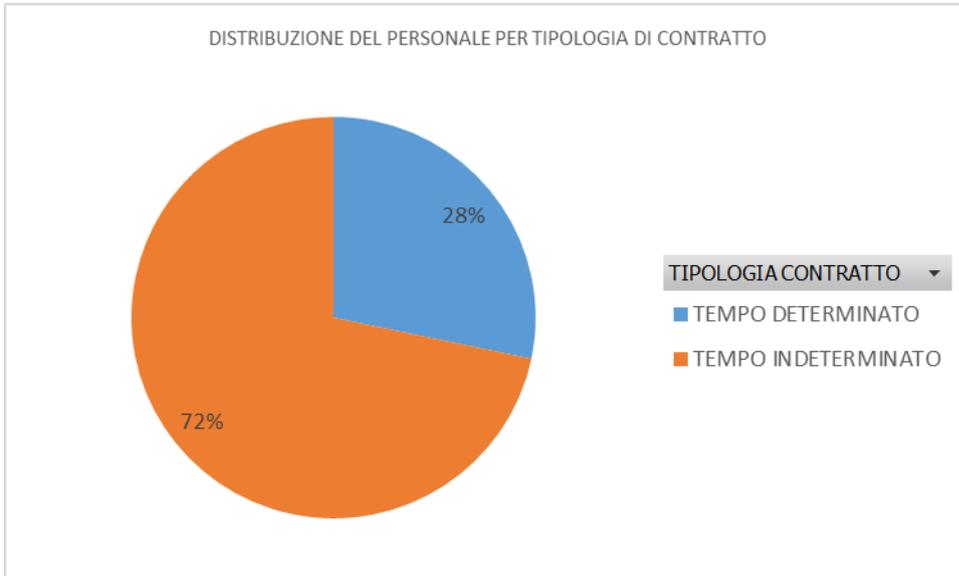
#### CCNL METALMECCANICO CONFAPI



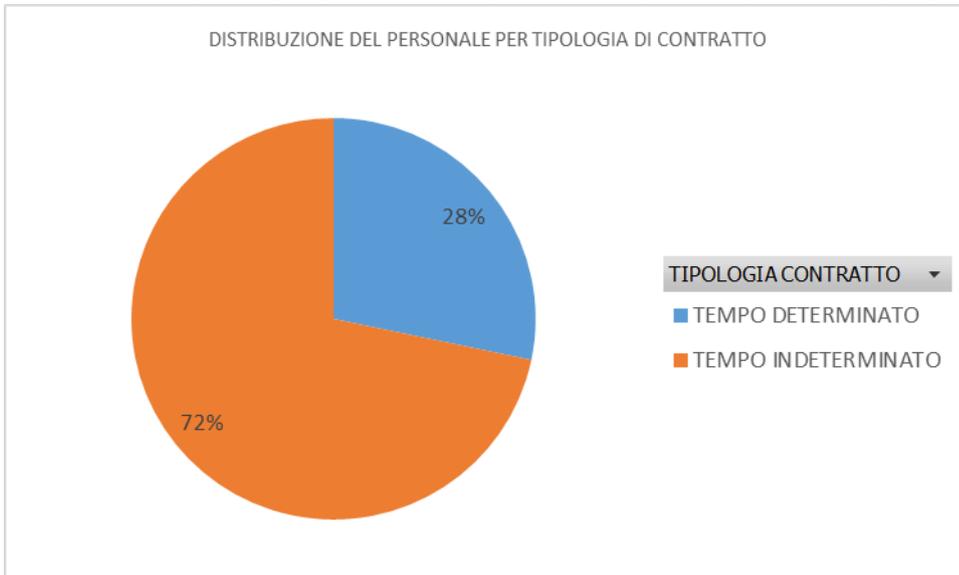
#### CCNL EDILIZIA INDUSTRIA



## 1.6. COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTI



## COMPOSIZIONE ORGANIZZAZIONE PER ORARIO DI LAVORO



## 2. ISTRUZIONI PER LA LETTURA

Nei prossimi paragrafi del presente documento si vedrà come per ciascun requisito della norma siano stati definiti uno o più indicatori con i relativi valori-obiettivo, che consentano di misurare la conformità dell'Organizzazione al requisito. A ciascuno dei suddetti indicatori è associata un'incertezza determinata dalle minacce generate dal contesto al conseguimento dei valori obiettivo.

L'impatto di tale incertezza sul conseguimento dell'obiettivo viene misurata mediante l'attribuzione dei seguenti indici:

**IG o INDICE DI GRAVITÀ:** definito come la gravità delle minacce associate all'incertezza, intesa come conseguenza negativa o positiva che la società e i suoi Clienti subirebbero nel caso tali minacce si manifestassero. Tale indice è espresso quantitativamente mediante attribuzione di un valore numerico compreso fra 1 e 3, dove "1" corrisponde all'evento che ha la minima conseguenza negativa e il valore "3" all'evento che ha invece conseguenze con il massimo danno possibile.

**IP o INDICE DI PROBABILITÀ:** definito come la probabilità con la quale l'incertezza può manifestarsi. Tale indice è espresso quantitativamente mediante attribuzione di un valore numerico compreso fra 1 e 3, dove "1" corrisponde all'incertezza che ha minima probabilità di manifestarsi e il valore "3" all'incertezza che invece si manifesta sempre ogniqualvolta viene effettuata l'attività cui si riferisce.

Ad ogni indicatore viene conseguentemente attribuito un **INDICE DI RISCHIO EFFETTIVO (IR)**, costituito dalla combinazione fra gravità e probabilità dell'incertezza ed espresso in termini quantitativi come segue:

$$IR=IG \times IP$$

IP	3	6	9
	2	4	6
	1	2	3
		IG	

L'indice di rischi effettivo viene impiegato per attribuire un ordine di priorità alle azioni di mitigazione della minaccia ed ai tempi previsti per il riesame dell'efficacia di tali azioni.

### 3. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

#### 3.1. LAVORO INFANTILE

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
1	LAVORO INFANTILE						
	Azioni rimedio intraprese per lavoro infantile	3	1	3	0	0	Pianificare ed eseguire una campagna di sensibilizzazione presso i luoghi di lavoro a maggior rischio (cantieri edili) basata su interventi formativi e cartellonistica informativa da esporre sui luoghi di lavoro
	Azioni correttive intraprese verso giovani lavoratori	3	1	3	0	0	Introdurre una valutazione dei rischi specifici pertinenti i giovani lavoratori

#### 3.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO						
	Massimo ore prestazioni straordinarie settimanali effettuate da un lavoratore	2	2	4	10	≤12	Introdurre, da parte dell'ufficio HR, una rappresentazione facilmente leggibile della distribuzione delle ore, che consenta un monitoraggio continuo da parte dei componenti del SPT

#### 3.3. SALUTE E SICUREZZA

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
3	SALUTE E SICUREZZA						
	Indice di frequenza relativa infortuni INAIL	3	2	6	15,15	≤ 44,74	Introdurre uno strumento automatizzato di tracciamento degli interventi formativi nei confronti del personale, che consenta di rilevare tempestivamente eventuali carenze in relazione a luoghi di lavoro caratterizzati da rischi peculiari.
	Rapporto gravità infortuni INAIL	3	2	6	0,09	≤ 5,97	Introdurre uno strumento automatizzato di tracciamento degli interventi formativi nei confronti del personale, che consenta di rilevare tempestivamente eventuali carenze in relazione a luoghi di lavoro caratterizzati da rischi peculiari.

### 3.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI		
		IG	IP	IR				INCERTEZZA ASSOCIATA ALL'INDICATORE/OBIETTIVO	
4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Numero vertenze per comportamento antisindacale	2	1	2	Carenza di dialogo fra Direzione e rappresentanze sindacali	0	0	Non sono identificati ulteriori obiettivi per questo requisito

### 3.5. DISCRIMINAZIONE

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI		
		IG	IP	IR				INCERTEZZA ASSOCIATA ALL'INDICATORE/OBIETTIVO	
5	DISCRIMINAZIONE	Numero procedimenti disciplinari avviati per comportamenti discriminatori	2	1	2	Il fattore di discriminazione con la maggior probabilità di concretizzazione è quello legato alla cultura di genere, in una impresa la cui forza lavoro è per il 90% maschile	0	0	Sviluppare un sistema di gestione e un set di KPI conformi alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 Ottenere la certificazione del sistema di gestione della parità di genere
		Percentuale procedimenti disciplinari avviati per comportamenti discriminatori conclusi con l'irrogazione di una sanzione	2	1	2	Il fattore di discriminazione con la maggior probabilità di concretizzazione è quello legato alla cultura di genere, in una impresa la cui forza lavoro è per il 90% maschile	0	0	Sviluppare un sistema di gestione e un set di KPI conformi alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 Ottenere la certificazione del sistema di gestione della parità di genere

### 3.6. PRATICHE DISCIPLINARI

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI		
		IG	IP	IR				INCERTEZZA ASSOCIATA ALL'INDICATORE/OBIETTIVO	
6	PRATICHE DISCIPLINARI	Percentuale provvedimenti disciplinari impugnati	3	1	3	Mancata osservanza della procedura disciplinare, che produce nel personale una percezione di non correttezza delle iniziative disciplinari	0	0	Sviluppare una classificazione che consenta di monitorare, attraverso uno specifico modello di registrazione, l'andamento delle procedure disciplinari, al fine di identificare specifiche aree di rischio.

### 3.7. ORARIO DI LAVORO

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI		
		IG	IP	IR				INCERTEZZA ASSOCIATA ALL'INDICATORE/OBIETTIVO	
7	ORARIO DI LAVORO	Massimo ore prestazioni straordinarie settimanali effettuate da un lavoratore	2	2	4	Pianificazione del lavoro insufficiente con conseguente richiesta di prestazioni straordinarie in eccesso. Aree critiche: costruzioni e vigilanza antincendio	10	≤12	Introdurre, da parte dell'ufficio HR, una rappresentazione facilmente leggibile della distribuzione delle ore, che consenta un monitoraggio continuo da parte dei componenti del SPT

### 3.8. RETRIBUZIONE

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI		
		IG	IP	IR				INCERTEZZA ASSOCIATA ALL'INDICATORE/OBIETTIVO	
8	RETRIBUZIONE	Percentuale di contratti altri rispetto al lavoro subordinato	3	1	3	Difficoltà economiche o mancanza di liquidità tali da minacciare la politica aziendale in materia di salari e spingere al ricorso a pratiche elusive della normativa in materia di lavoro subordinato.	0	MAX 10%	Mantenere limitato a comprovate necessità il ricorso a contratti altri rispetto al lavoro subordinato

### 4. REQUISITI DEL SISTEMA DI GESTIONE

#### 4.1. POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
9.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI	Numero NC scaturite da inidoneità di una procedura o di un modello di registrazione	2	2	4	0	0	Riesaminare il SGI alla luce delle nuove metodologie introdotte. Allineare i documenti prescrittivi del sistema. Estrarre dal SGI i documenti strettamente connessi alla gestione della responsabilità sociale

#### 4.2. SOCIAL PERFORMANCE TEAM

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
9.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM	Numero NC su area di rischio valutata a bassa priorità	2	2	4	0	0	Valutare il possibile ampliamento del numero di componenti del SPT Far acquisire al SPT competenza in materia di monitoraggio mediante affiancamento alla funzione di internal audit nel corso delle attività di monitoraggio

#### 4.3. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
9.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	Numero NC su area di rischio valutata a bassa priorità	2	2	4	0	0	Valutare il possibile ampliamento del numero di componenti del SPT Far acquisire al SPT competenza in materia di monitoraggio mediante affiancamento alla funzione di internal audit nel corso delle attività di monitoraggio

#### 4.4. MONITORAGGIO

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
9.4 MONITORAGGIO	Percentuale di attività di monitoraggio eseguite rispetto alla programmazione	2	2	4	N/V	100%	Far acquisire al SPT competenza in materia di monitoraggio mediante affiancamento alla funzione di internal audit nel corso delle attività di monitoraggio

### 4.5. COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
9.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE	Percentuale lavoratori raggiunti da interventi formativi	2	2	4	N/V	100%	Introdurre uno strumento automatizzato di tracciamento degli interventi formativi nei confronti del personale, che consenta di rilevare tempestivamente eventuali carenze
	Percentuale di lavoratori la cui comprensione dei requisiti di responsabilità sociale e di sistema sia stata verificata	2	2	4			

### 4.6. GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
9.6 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI	Durata massima del processo di chiusura di un reclamo espresso in giorni	2	2	4	N/V	90	Aggiornare la procedura per la gestione dei reclami in materia di responsabilità sociale, chiarendo le attività di stretta spettanza del SPT e i limiti del ricorso al supporto di altre funzioni

### 4.7. VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO PARTI INTERESSATE

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
9.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE	Numero interazioni dirette con le parti interessate nel periodo di riferimento	2	1	2	4	4	Introdurre una mappatura delle parti interessate e del coinvolgimento delle stesse nelle attività dell'impresa, al fine di pianificare le interazioni attese e successivamente rilevare il consuntivo.

### 4.8. AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
9.8 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE	Durata massima in giorni del processo di chiusura di una azione correttiva o preventiva	2	2	4	N/V	90	Aggiornare la procedura per la gestione dei rilievi in materia di responsabilità sociale, chiarendo le attività di stretta spettanza del SPT e i limiti del ricorso al supporto di altre funzioni

### 4.9. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
9.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ (Capacity Building)	Percentuale lavoratori raggiunti da interventi formativi	2	2	4	N/V	100%	Introdurre uno strumento automatizzato di tracciamento degli interventi formativi nei confronti del personale, che consenta di rilevare tempestivamente eventuali carenze
	Percentuale di lavoratori la cui comprensione dei requisiti di responsabilità sociale e di sistema sia stata verificata	2	2	4			

### 4.10. GESTIONE DEI FORNITORI

REQUISITO	INDICATORI DI PERFORMANCE	ANALISI DEI RISCHI			VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	OBIETTIVI / AZIONI
		IG	IP	IR			
9.10 GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI	Percentuale di risposta da parte dei fornitori monitorati	2	2	4	N/V	100%	Aggiornamento dei criteri di identificazione dei fornitori da monitorare prioritariamente. Determinazione di un set di informazioni di ritorno indicative ai fini della responsabilità sociale e che non comportino eccessive difficoltà per il fornitore.