




BILANCIO SOCIALE

Redazione del 22.11.2017

Aggiornamento del 12.07.2022

Redatto	Approvazione
Social Performance Team RD Rappresentante dei lavoratori RSA	PRE 



SOMMARIO

OBIETTIVI E METODOLOGIA.....	3
LA POLITICA DEL CONSORZIO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	3
1. LAVORO INFANTILE.....	5
2. LAVORO OBBLICATO.....	6
3. SALUTE E SICUREZZA.....	7
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	12
5. DISCRIMINAZIONE	13
6. PRATICHE DISCIPLINARI	14
7. ORARIO DI LAVORO	16
8. RETRIBUZIONE.....	17
9. SISTEMA DI GESTIONE	19

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev 06 del 12.07.2022
--	--	-----------------------

OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholders relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- ⇒ far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- ⇒ favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholders degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- ⇒ fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- ⇒ evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

LA POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000.

Durante la fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al processo di sensibilizzazione dei principali stakeholders (dipendenti, Aziende subappaltatrici e fornitori), al fine di garantire il coinvolgimento e la condivisione del percorso intrapreso.

Per quanto riguarda i dipendenti, in particolare, la loro partecipazione all'implementazione del sistema è stata resa possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000 e dei suoi requisiti. Sempre in fase di pianificazione i lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 (RLE) al fine di mediare fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione. Quest'ultima poi ha individuato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti dello standard.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

- **Verifica del rispetto dei requisiti dello standard SA8000:**
 - Lavoro infantile: in Azienda non sono impiegati lavoratori che abbiano meno di 16 anni. L'Azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
 - Lavoro obbligato: tutte le persone impiegate prestano il loro lavoro volontariamente.
 - Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività medesime. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev 06 del 12.07.2022
--	---	-----------------------

- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in Azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - **Procedure disciplinari:** non è in vigore un codice disciplinare all'interno dell'azienda, si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale, proponendosi in ogni caso di applicare le pratiche disciplinari previste, qualora ne ricorrano i presupposti, nel rispetto dell'integrità personale, comunque sempre nell'ottica di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto dal CCNL. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali di breve periodo.
 - **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- avvio della procedura di controllo dei fornitori mediante l'invio di un questionario di autovalutazione con il quale fornire evidenze minime della propria capacità di soddisfare i requisiti, e contestuale raccolta di formale assunzione di volontà di uniformarsi allo standard SA8000;
 - definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza;
 - comunicazione alle parti interessate dei dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma, mediante pubblicazione del bilancio sociale SA8000 sul sito web dell'azienda (www.fratelliannibaldi.it).
 - comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000, mediante compilazione, anche in forma anonimo, del relativo modulo di segnalazione, reso disponibile tra i documenti di sistema.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. E' sottoscritto infatti non solo dal Rappresentante della Direzione, ma anche dal rappresentante dei lavoratori SA8000.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni. Oltre a fornire alla direzione uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'Azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

L'invariato contesto lavorativo, rispetto agli scorsi anni, in termini di requisiti, adempimenti ed obblighi contrattuali, impegno richiesto dalla Committenza e risorse umane ad oggi a disposizione, comporta una sostanziale riproposizione degli obiettivi precedentemente fissati, negli aspetti non perseguiti ed in quelli da mantenere.

1. LAVORO INFANTILE

Introduzione.

L'azienda rifiuta il lavoro infantile e comunica a tutti i livelli detto rifiuto.

Non ha mai, inoltre, impiegato giovani lavoratori.

Di seguito la composizione dell'organico per fasce di età del personale dipendente, sempre superiore ai 18 anni.

INDICATORE: % giovani lavoratori

Anno		Composizione organico					TOT
		<18	18-32	33-40	41-50	>50	
2017	N.	0	87	53	41	21	202
	%	0%	43%	26%	20%	10%	100%
2018	N.	0	78	65	38	19	201
	%	0%	39%	32%	19%	9%	100%
2019	N.	0	78	65	38	19	201
	%	0%	39%	32%	19%	9%	100%
2020	N.	0	83	61	40	19	201
	%	0%	41%	30%	20%	9%	100%
2021	N.	0	19	62	59	28	168
	%	0%	11%	37%	35%	17%	100%
2022	N.	0	69	53	43	23	188
	%	0%	37%	28%	23%	12%	100%



Giovani lavoratori.

L'Azienda ha provveduto a redigere e distribuire alle aziende collaboratrici la procedura relativa al lavoro infantile e minorile, nell'ottica di una sensibilizzazione e condivisione del rifiuto del lavoro infantile, nonché per la partecipazione di tutti gli accorgimenti da intraprendere per promuovere l'educazione scolastica dei giovani lavoratori eventualmente impiegati in azienda.

L'obiettivo che l'azienda ha proposto nel 2022 è di monitorare la situazione dei giovani lavoratori eventualmente impiegati presso le aziende fornitrici/subappaltatrici (rif. Programma annuale audit fornitrici/subappaltatrici) e l'applicazione puntuale della procedura di validazione degli elenchi maestranze e mezzi ad ogni variazione d'organico. L'obiettivo della mappatura è di rilevare il numero dei giovani lavoratori in organico e, in caso di riscontro positivo, accertarsi che sia applicata la procedura sul lavoro infantile e minorile redatta dall'Azienda (PRS01).

Nessuna impresa fornitrice con livello di significatività (acquisto e manutenzione attrezzature, acquisto DPI) utilizza giovani lavoratori all'interno della propria organizzazione.

2. LAVORO OBBLICATO

INDICATORE: N. anticipi stipendi; N. anticipi TFR

Anno	N. Anticipi stipendi	N. Anticipi TFR
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0
2022	0	0

Introduzione.

Tutte le persone che l'Azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

L'azienda non ammette che il lavoro prestato sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione l'Azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Anticipi stipendio.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella *mission* aziendale. Non si rilevano inoltre casi di anticipi sugli stipendi, né richieste dei lavoratori in tal senso.

Indagine di clima interno.

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev 06 del 12.07.2022
--	---	------------------------------

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, nel 2020 è stato prodotto il questionario sul clima interno (in precedenza questionario valutazione stress lavoro correlato metodo ISPESL). Tale attività viene riproposta anche per l'anno in corso.

Nel 2017, infatti, una prima valutazione del clima interno aziendale aveva visto l'impiego del questionario già utilizzato per la valutazione del rischio stress da lavoro correlato (questionario proposto dall'ISPESL-HSE per l'analisi e la valutazione del rischio), integrato con alcuni quesiti specifici per la valutazione del clima interno relativamente agli aspetti e requisiti dello standard SA8000.

L'indagine sul clima interno viene ripetuta annualmente, distribuendo il questionario PS01 M1 al personale, che provvede a compilarlo in forma anonima. I test sono quindi elaborati mediante il software implementato da INAIL e reso disponibile on line alla sezione "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" dell'Area ricerca del sito www.inail.it/.

Gli esiti dell'indagine condotta a Agosto 2020 non hanno evidenziato alcuna criticità: i livelli di prestazione, anche per i singoli quesiti posti, risultano tra buoni ed ottimi. La recente redistribuzione del carico di lavoro relativamente ad alcuni aspetti gestionali di commessa e l'incarico assegnato ad un professionista esterno per supportare l'RSPP/RSA nell'attività di auditing in cantiere, hanno consentito di superare anche le criticità riscontrate con la precedente indagine in merito all'intensità del lavoro.

Anche l'obiettivo relativo alla distribuzione del questionario di clima interno all'intera compagine lavorativa viene riproposto per il 2023.

OBIETTIVO 2023	TEMPI	RESPONSABILI	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) Primo semestre	AVANZAMENTO (%) Secondo semestre
Approfondimento della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno aziendale tra i dipendenti dell'Azienda	Dicembre 2023	RD	Indagine clima interno	"ottimo" e/o "buon" livello di prestazione per tutti gli item del test (colori di lettura verde e celeste)	--	

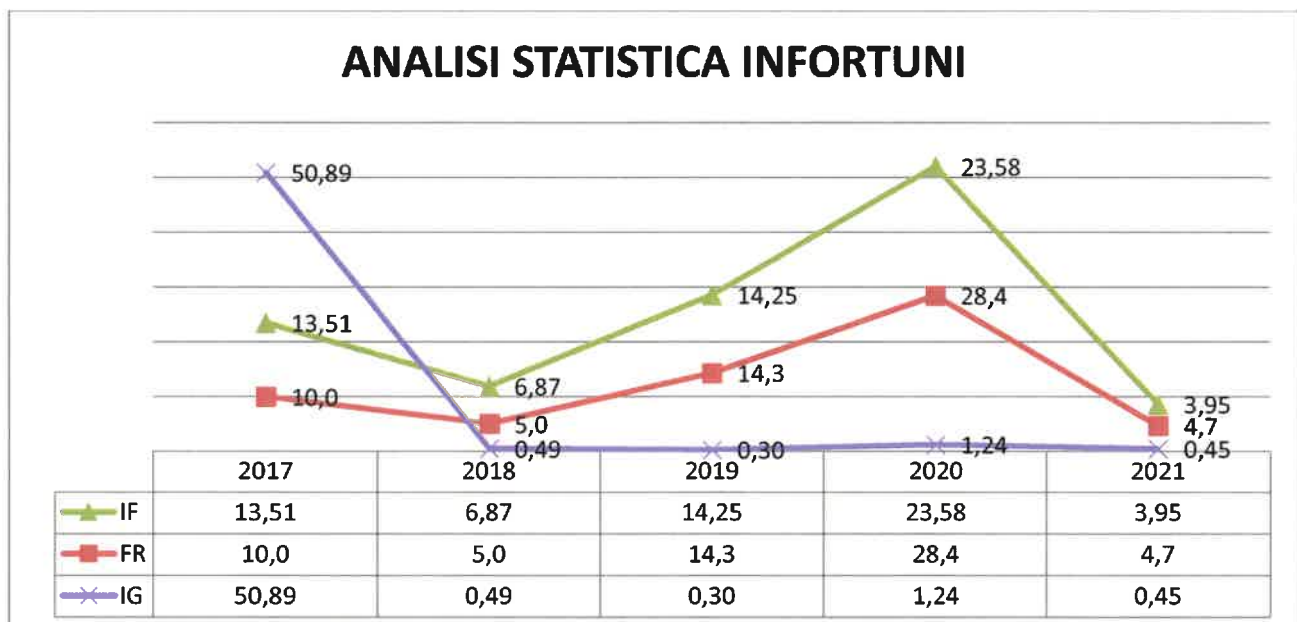
3. SALUTE E SICUREZZA

INDICATORE: N. Infortuni

Anno	n. dipendenti	Ore lavorate	% ore straordinario	N. Infortuni	N. gg persi	IF	IG
2017	202	148070	0,2%	4	7536	13,51	50,89

2018	200	145583	0,01%	1	72	0,92	0,07
2019	203	210546	0,06%	4	63	14,25	0,30
2020	211	254425	0,4%	6	316	23,58	1,24
2021	214	166638.5	0.01%	1	90	6.0	0.54
2022	219	127355	9.9%	1	75	7.85	0.59

Nel corso del 2021 si è registrato 1 infortunio (dato aggiornato a Agosto 2021).



Introduzione.

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- è stato adottato un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro conforme allo standard UNI EN ISO 45001:2018 certificato;
- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in un manuale di procedura interna, condiviso con i lavoratori;
- è stato definito un piano di evacuazione e antincendio;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev 06 del 12.07.2022
--	---	------------------------------

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro.

Il primo semestre 2022 ha registrato 1 evento, sopra descritto. A seguito di tale evento è stato effettuato uno specifico incontro di formazione e sensibilizzazione sulle specifiche cause individuate.

Oltre a raccogliere in un database gli infortuni per verificarne gli andamenti nel tempo, la procedura **PS02 - Gestione incidenti e infortuni** prevede l'analisi degli infortuni, al fine di individuare le cause, accertare eventuali responsabilità, definire ed attuare eventuali azioni correttive/preventive. Tale procedura è stata recentemente aggiornata, prevedendo un'approccio strutturato in caso di infortunio PCLA (potentially changing life accident)

Malattie professionali.

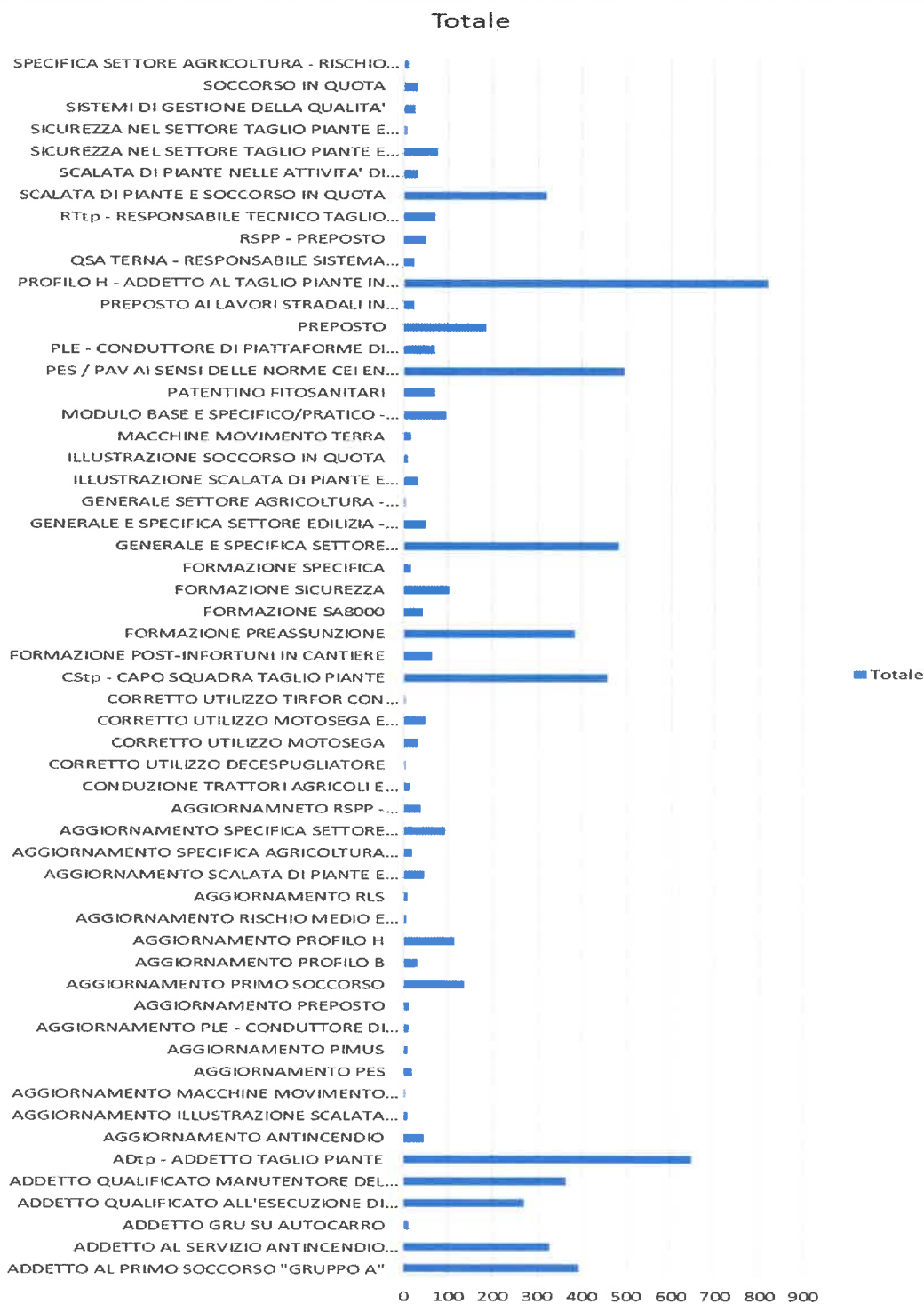
L'incidenza delle malattie professionali è nulla, non essendo stati rilevati casi definiti positivamente.

Attività di prevenzione e formazione.

Personale interno: Le attività di formazione sono svolte regolarmente, sulla base di un piano di formazione che tiene conto degli obblighi normativi, anche in merito agli aggiornamenti dei corsi già effettuati. Il **piano di formazione (Mod. 26)** per l'anno 2022 è stato sostanzialmente rispettato.

Nel corso del 2021 sono state erogate complessivamente 6789 ore di formazione, sono stati effettuati 56 tipologie di interventi formativi in 108 sessioni complessive. I formati sono stati complessivamente 514 su 189 attivi. Ogni lavoratore mediamente pertanto ha effettuato circa 35.9 ore formazione/anno.

I grafici seguenti mostrano l'andamento delle ore di formazione in sicurezza per il personale:



Per l'anno 2022 si prevede la formazione a tappeto sull'aggiornamento della normativa CEI 11-27 secondo l'edizione V.



SISTEMA INTEGRATO
BILANCIO SOCIALE

Rev 06 del 12.07.2022

OBIETTIVO 2022	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) Primo semestre	AVANZAMENTO (%) Secondo semestre
Mantenimento dell'attività di auditing in cantiere e della gestione, di piani di miglioramento e di azione mirate alla definizione ed attuazione di opportune azioni correttive e preventive per la gestione e risoluzione delle criticità.	Dic 2022	DL	Scelta di mantenere alti livelli di monitoraggio del cantiere mediante campagne di audit	Riduzione delle NC gravi e più ricorrenti del 50%	100	

OBIETTIVO 2021	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) Primo semestre	AVANZAMENTO (%) Secondo semestre
Mantenimento dell'attività di auditing in cantiere e della gestione, di piani di miglioramento e di azione mirate alla definizione ed attuazione di opportune azioni correttive e preventive per la gestione e risoluzione delle criticità.	Dic 2021	DL	Controllo in corso d'opera	Almeno 2 controlli/semestre per caposquadra	25	50

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

INDICATORI: % lavoratori iscritti al sindacato; % persone con contratto a tempo indeterminato

Anno	n. dipendenti	n. Iscritti a sindacati	% Iscritti a sindacati
2017	201	0	0
2018	200	0	0
2019	203	0	0
2020	201	0	0
2021	168	0	0
2022	188	0	0

Introduzione

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Nessun lavoratore aderisce a rappresentazioni sindacali, ferma restando la consapevolezza dei lavoratori di poter godere della loro libertà di associazione.

La politica della direzione è orientata ad un'attenzione costante alle esigenze dei lavoratori e ad un dialogo continuo per la risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Ai lavoratori viene assicurata la possibilità di fare segnalazioni, dare suggerimenti, presentare reclami, anche in forma anonima, nel caso venisse rilevato un mancato rispetto dei requisiti dello standard SA8000. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo.

Tipologia dei contratti aziendali.

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando il contratto collettivo di categoria.

OBIETTIVO 2023	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) Primo semestre	AVANZAMENTO (%) Secondo semestre
Mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Dicembre 2023	RD	Analisi questionario di indagine clima interno distribuito al personale Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e suggerimenti migliorativi	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: nessun reclamo.	---	

Vista la sostanziale stratificazione dei dati, si decide di riproporre tale indagine a cadenza biennale, fermi restando tutti gli strumenti di coinvolgimento, partecipazione e comunicazione dei lavoratori.

5. DISCRIMINAZIONE

INDICATORE: % donne sul totale; % lavori stranieri sul totale

Anno		Composizione organico					TOT
		<18	18-32	33-40	41-50	>50	
2017	N.	0	87	53	41	21	202
	%	0%	43%	26%	20%	10%	100%
2018	N.	0	78	65	38	19	201
	%	0%	39%	32%	19%	9%	100%
2019	N.	0	78	65	38	19	201
	%	0%	39%	32%	19%	9%	100%
2020	N.	0	83	61	40	19	201
	%	0%	41%	30%	20%	9%	100%
2021	N.	0	19	62	59	28	168
	%	0%	11%	37%	35%	17%	100%
2022	N.	0	69	53	43	23	188
	%	0%	37%	28%	23%	12%	100%

**La percentuale è calcolata su tipologia di inquadramento*

Introduzione.

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti;
- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale;
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;
- l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La presenza femminile in azienda.

La presenza femminile è nulla dal punto di vista operativo, vista la specificità e lo sforzo fisico richiesto dal lavoro; di contro si registra un 40% di presenza femminile nei lavori di ufficio, accessori e funzionali alla vera e propria attività operativa

Lavoratori stranieri in azienda.

L'azienda annovera la maggior parte di operai di nazionalità estera (95%). Tutto il personale adeguatamente inserito nel contesto sociale italiano ed in grado di comprenderne la lingua.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

INDICATORE: N. pratiche disciplinari applicate; N. segnalazioni/Reclami

Anno	n. dipendenti	n. Pratiche disciplinari comminate	N. segnalazioni su violazioni dei requisiti dello standard
2017	201	1	0
2018	201	0	0
2019	203	0	0
2020	211	0	0
2021	168	0	0
2022	188	1	0

Introduzione.

A seguito dell'adozione del MOG ex D.Lgs. 231/2001, si è provveduto all'emissione di un Codice Etico, rivisto e integrato con i requisiti della SA8000 che risulta ancora attuale.

Reclami.

Non si rilevano ad oggi reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori, ovvero di violazioni dei requisiti dello standard (reclami e segnalazioni che possono essere presentati in modo anonimo).

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sui provvedimenti disciplinari previsti, è stato perseguito l'obiettivo posto a bilancio sociale per il 2018, svolgendo un'apposita attività formativa nell'anno 2018.

La tematica è stata quindi toccata nel corso della formazione interna a tutto il personale.

OBIETTIVO 2022/2023	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) Primo semestre	AVANZA MENTO (%) Secondo semestre
---------------------	-------	------------------	--------	----------------------------------	--	--



Mantenimento della percezione dei lavoratori dei provvedimenti disciplinari previsti e mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	continuo	RD	Analisi questionari di indagine sul clima interno e raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e reclamo	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: nessun reclamo	100	
Approfondimento della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno aziendale tra i dipendenti dell'Azienda	Dicembre 2023	RD	Indagine clima interno	"ottimo" e/o "buon" livello di prestazione per tutti gli item del test (colori di lettura verde e celeste)	----	



7. ANDAMENTO RECLAMI E CONFORMITÀ SA 8000

Non si è registrato nessun reclamo proveniente da parti interessate interne/esterne né osservazioni o rilievi inerenti la conformità allo standard SA8000, così come applicato dall'Azienda. Copia di questo documento viene pubblicato sul sito internet e a disposizione delle parti interessate.

8. ORARIO DI LAVORO

INDICATORE: % ore di straordinario

Anno	n. dipendenti	Ore lavorate	Ore straordinario	% ore straordinario
2017	201	148070	2412	1.6%
2018	201	145583	1436	0.1%
2019	2013	210546	1263	0.6%
2020	211	254425	1076	0.4%
2021	214	166.638	1066	0.1%
2022	189	127355	12633	9,9%

Introduzione.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, 8 ore giornaliere per gli impiegati e 6.5 su 6 giorni settimanali per gli operai. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 39 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

La distribuzione delle ore nell'arco delle settimane è variabile in funzione delle esigenze.

Nel 2017 è stato rivisto il modulo "Modello presenze" per la registrazione delle ore lavorate mensilmente da ciascun impiegato e revisionata la procedura per la relativa comunicazione mensile al referente aziendale per il personale.

Nella comunicazione mensile ciascun dipendente indica: ROL, FERIE, ORE di STRAORDINARIO ed eventuali TRASFERTE. Le ore di straordinario sono rivalutate applicando il coefficiente previsto dal CCNL applicato e registrate.

Nel 2017 è stato introdotto il modulo "Mod. 03 RG/S "rapporto giornaliero sede", dove per la gestione dell'orario di lavoro da parte di ciascun dipendente. Il modulo consente la registrazione delle ore lavorate, ore di permesso (ROL), ore di straordinario, recuperi, giorni di ferie e di malattia.

La procedura per la gestione delle ore lavorate in più è stata applicata puntualmente. Nessun reclamo a riguardo è stato raccolto.

La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi viene concordata con i lavoratori.



Nel primo semestre si registra un netto aumento delle ore straordinarie. Al fine di concedere più libertà di culto a chi ne faccia richiesta, viene concesso il riposo nel giorno del Venerdì. Ciò determina un aumento delle ore lavorate nei giorni di Domenica, conteggiate inevitabilmente come straordinario.

OBIETTIVO 2021	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) Primo semestre	AVANZAMENTO (%) Secondo semestre
Applicazione puntuale della procedura per la gestione delle ore di straordinario	continuo	RD	Comunicazioni e registrazioni mensili proceduralizzate	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: <u>nessun reclamo</u>	100	100

OBIETTIVO 2022	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) Primo semestre	AVANZAMENTO (%) Secondo semestre
Applicazione puntuale della procedura per la gestione delle ore di straordinario	continuo	RD	Comunicazioni e registrazioni mensili proceduralizzate	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: <u>nessun reclamo</u>	100	

OBIETTIVO 2022	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) Primo semestre	AVANZAMENTO (%) Secondo semestre
Riduzione del monte ferie cumulato	continuo	RD	Applicazione puntuale piano ferie personalizzato	Avanzamento in linea con il piano individuale	50	

Si prevede il non raggiungimento dell'obiettivo della riduzione del monte ferie previsto entro il termine dell'anno e si posticipa pertanto al 2023 il raggiungimento dei valori soglia fissati.

9. RETRIBUZIONE

INDICATORE: tipologia contrattuale e confronto salario minimo e massimale INPS

	2021		2022	
	Contratti di lavoro	Confronto con massimali INPS (> 0 <)	Contratti di lavoro	Confronto con massimali INPS (> 0 <)
Tempo indeterminato	22	>	16	>
Tempo determinato	189	>	172	>
Apprendisti	0		0	
Amministratore	1		1	
Somministrati (interinali)	0		0	
Tirocinanti/stagisti	0		0	

Introduzione.

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione che garantisce il rispetto dei minimi retributivi definiti nel Contratto Collettivo di settore: il CCNL risulta pienamente applicato in riferimento alla retribuzione percepita.

Le retribuzioni sono coerenti con i massimali INPS di settore attualmente vigenti.

Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali.

L'Azienda garantisce che non siano stipulati contratti che evidenzino un abuso della tipologia del rapporto di collaborazione al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del dipendente né che siano applicati schemi di falso apprendistato per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro.

Vengono utilizzati contratti a tempo indeterminato e, in genere, per garantire una adeguata risposta alle richieste variabili di mercato, agli operai viene proposta una forma contrattuale e a tempo determinato.

Premi di produzione.

Non sono previsti premi di produzione

OBIETTIVO 2021	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) Primo semestre	AVANZAMENTO (%) Secondo semestre

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev 06 del 12.07.2022
--	---	-----------------------

Individuazione di forme incentivanti mediante premi di produzione, per potenziare il senso di appartenenza e il raggiungimento di obiettivi comuni	Fine anno	RD	Monitoraggio degli indicatori che verranno elaborati	Raggiungimento di obiettivi comuni	0	0
--	-----------	----	--	------------------------------------	---	---

Riproposto per il 2022

OBIETTIVO 2022	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) Primo semestre	AVANZAMENTO (%) Secondo semestre
Individuazione di forme incentivanti mediante premi di produzione, per potenziare il senso di appartenenza e il raggiungimento di obiettivi comuni	Fine anno	RD	Monitoraggio degli indicatori che verranno elaborati	Raggiungimento di obiettivi comuni	0	

10. SISTEMA DI GESTIONE

INDICATORE: Andamento controlli sulle squadre

Anno	n. controlli	Stato avanzamento attività di verifica (% squadre controllate sul totale)	Numero NC emerse dal rapporto di verifica
2017	20	65%	1
2018	68	94%	59
2019	100	100%	62
2020	73	50%	69
2021	52	59%	35
2022	59	36%	67

Introduzione.

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev 06 del 12.07.2022
--	---	-----------------------

L'azienda ha ottenuto la certificazione SA 8000, nel mese di Marzo 2018. Nel mese di Settembre 2020 è stata condotta la verifica di mantenimento non rilevando criticità alcune. Ciò denota un'adeguata attenzione e sensibilità degli organi coinvolti.

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'azienda, il consorzio, i fornitori/subappaltatori ed i clienti sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'Azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzati durante l'orario di lavoro, ai quali hanno partecipato tutti.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

L'implementazione del sistema ha visto l'avvio dell'attività di controllo dei fornitori/subappaltatori, volta a verificarne la capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000.

Alla prima fase, che ha visto l'invio di un questionario di autovalutazione e contestuale raccolta di formale assunzione di volontà di uniformarsi allo standard SA8000 (per fornitori rappresentativi), è seguita l'attività di estensione della qualifica anche ai sensi della SA 8000.

Per quanto riguarda i subappaltatori, nel 2017 è stato rivisto il format di contratto di subappalto, inserendo la seguente clausola

Art. 20 Clausole finali.

AGRICOLA F.LLI ANNIBALI dichiara di essere in procinto di certificare il proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in accordo allo standard SA8000 e quindi richiede che tutti i propri fornitori a loro volta adeguino i propri comportamenti allo standard, quale condizione preferenziale per mantenere i rapporti con i soggetti in causa. A tale scopo costituiscono parte integrante del presente contratto l'informativa sui principali dello standard SA8000, il questionario di autovalutazione, volto a fornire evidenze minime della propria capacità di uniformarsi allo standard, ed il modulo di adesione ai principi dello standard, che il Subappaltatore dovrà sottoscrivere quale espressione della volontà di uniformarsi ai principi, ai precetti di comportamento ed alle prescrizione di cui allo standard SA8000.

E' in corso il completamento della raccolta dei questionari di autovalutazione e dei moduli di adesione alla nuova edizione dello standard da parte dei fornitori inseriti nell'elenco dei fornitori qualificati (v. Applicativo gestionale interno)

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

La direzione, attraverso il riesame interno, verifica periodicamente l'efficacia del sistema implementato, valutandone l'adeguatezza e l'appropriatezza ai requisiti dello standard, grazie alla definizione di una serie di indicatori mediante i quali evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Con la pubblicazione del bilancio sociale sul sito web dell'Azienda (www.fratelliannibaldi.it), si dà comunicazione alle parti interessate dei dati in merito alla performance aziendale relativa ai requisiti della norma.

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev 06 del 12.07.2022
--	---	------------------------------

OBIETTIVO 2022	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) Primo semestre	AVANZAMENTO (%) Secondo semestre
Monitoraggio e verifica del rispetto dei principi SA8000 da parte dei fornitori/subappaltatori sulla base della nuova check list SA8000	dicembre 2022	RSA	audit di II parte	1 audit a trimestre	0	0

Vista la tipologia di fornitori, si reputa non sostanziale l'audit e pertanto si cassa dall'elenco degli obiettivi futuri, salvo acquisizione di subappaltatori; in tal caso si provvederà all'effettuazione di almeno un controllo/anno a subappaltatore.

11. OBIETTIVI SICUREZZA

2021

Obiettivo	Tempi	Responsabile	Metodi	Indicatore/ Risultato atteso	2021	AVANZAMENTO (%)			
						1° t.	2° t.	3° t.	4° t.
Efficientamento degli audit di sicurezza attraverso la revisione dei modelli e l'eliminazione delle ridondanze e delle imprecisioni presenti	Giugno 2020	RSGSL	Revisione documentale	Aumento degli audit in cantiere e diminuzione dei tempi necessari alla redazione del rapporto	50	30%	30	30	50
Implementazione di sistemi automatici di allarme per individuazione "Uomo a terra"	Giugno 2020	RSPD/DL	Acquisto tecnologia; stesura di procedura di emergenza; formazione incaricati	Corretto utilizzo dispositivo	80	80%	80	80	80
Riduzione dei non comportamenti sicuri mantenuti dai lavoratori	Dicembre 2020	RSPD/DL	Costituzione sistemi a carattere premiale per favorire il coinvolgimento del personale operativo	Individuazione del sistema di incentivazione da proporre	0	0 %	0 %	0 %	0 %
				Riunione di sensibilizzazione	0	0 %	0 %	0 %	0 %
				Monitoraggio dei comportamenti	0	0 %	0 %	0 %	0 %
				Riduzione del 30% delle non conformità riscontrate (sia dall'azienda che dagli stakeholders)	0	0 %	0 %	0 %	0 %

OBIETTIVI INTRODOTTI NEL CORSO DELL'ANNO 2022

Obiettivo	Tempi	Responsabil e	Metodi	Indicatore/ Risultato atteso	AVANZAMENTO (%)			
					1° t.	2° t.	3° t.	4° t.
Implementazione di sistemi automatici di allarme per individuazione "Uomo a terra"	Riproposto per giugno 2022	RSPP/DL	Acquisto tecnologia; stesura di procedura di emergenza; formazione incaricati	Corretto utilizzo dispositivo	80%			
Dotazione a tutte le squadre di idonee prolunghe per funi atte a garantire la corretta installazione del tirfor con piante che presentino anche interdistanze maggiori di 20 m	Dicembre 2022	DL	Acquisto tecnologia	Giacenza a magazzino di prolunghe in numero almeno pari ai tirfor in uso	0%			
Riduzione dei non comportamenti sicuri mantenuti dai lavoratori	Dicembre 2022	RSPP/DL	Costituzione sistemi a carattere premiale per favorire il coinvolgimento del personale operativo	Individuazione del sistema di incentivazione da proporre	0%			
				Riunione di sensibilizzazione	0%			
				Monitoraggio dei comportamenti	0%			
				Riduzione del 30% delle non conformità riscontrate (sia dall'azienda che dagli stakeholders)	0%			