



BILANCIO SA 8000

Anno 2023

Dati aggiornati al 31/12/2023

Rev.02 del 31/10/2024

Lavoro Infantile

Lavoro Forzato o Obbligato

Salute e Sicurezza

Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Discriminazione

Pratiche Disciplinari

Orario di Lavoro

Retribuzione

HEALTH AND BEAUTY / INVENTARI E LOGISTICA / OFFICE / SALES AND MARKETING



Sommarario

PREMESSA	3
POLITICHE AZIENDALI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
IMPEGNO DELLA DIREZIONE	5
LAVORO INFANTILE	6
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	6
SALUTE E SICUREZZA	7
INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO	7
ATTIVITÀ DI PREVENZIONE	7
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	8
RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI	8
DISCRIMINAZIONE	8
DISTRIBUZIONE DEI LAVORATORI	9
PRATICHE DISCIPLINARI	10
RECLAMI	10
ORARIO DI LAVORO	10
RETRIBUZIONE	11
CALCOLO DEL LIVING WAGE	11
SISTEMA DI GESTIONE	11
SOCIAL PERFORMANCE TEAM - SPT	11
VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	12
GESTIONE FORNITORI	12
AUDIT INTERNI E DI SECONDA PARTE	12
COMUNICAZIONI RILEVANTI DALLE PARTI INTERESSATE	12
KPI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO	13

Premessa

Il presente documento intende rispondere al bisogno di informazione e trasparenza, espresso dagli stakeholder, relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000; a tal fine con esso la Synergie HR Solutions Srl 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 stakeholder 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 logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali, ove tali aspetti siano applicabili.

Politiche aziendali per la responsabilità sociale

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000; con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard, 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.

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale, con particolare riferimento ai lavoratori dell'azienda; il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

Citiamo inoltre due altre categorie di parti interessate che l'organizzazione ritiene strategiche nella applicazione dello standard SA8000:

- I clienti: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- I fornitori: tutti i principali fornitori e subappaltatori devono impegnarsi a rispettare i requisiti di responsabilità sociale volontari e mandatori; l'azienda si impegna a supportare attivamente la propria catena di fornitura nel rispetto di tali requisiti.

- Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

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

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 (RLSA) affinché mediasse fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

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

- Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000
 - Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale non sono impiegati lavoratori minori
 - Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega 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 aziendali.
 - 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.
 - Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore (39 per il CCNL trasporti), in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è monitorato.
 - 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.
- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- 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.
- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- 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.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. È sottoscritto infatti non solo dai legali rappresentanti dell'azienda, ma anche dal rappresentante SA8000 dei lavoratori.

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 aziendale 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.

Nell'ambito dei requisiti della SA8000 sono stati predisposti in particolare due documenti di politica, attualmente vigenti ed adeguati alle esigenze aziendali:

- La politica per la responsabilità sociale
- La politica delle assunzioni

Impegno della direzione

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, Synergie HR Solutions Srl intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti socialmente responsabili, gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate. Per perseguire tale obiettivo l'impegno è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

Obiettivo primario è l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del dipendente e del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo compatibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi ed al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale deve essere tenuta in considerazione.

La Direzione intende quindi perseguire oggi più che mai una moderna gestione della Responsabilità Sociale puntando ad una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- la piena soddisfazione professionale dei dipendenti e delle parti interessate;
- l'eccellenza in termini di efficienza delle prestazioni, affidabilità, servizio ed immagine;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali;
- la conformità di tutte le normative applicabili in materia di diritti dei lavoratori;
- il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne;
- la riduzione e, se possibile, l'eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte;
- l'assoluta parità tra i sessi;
- il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali;
- la ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana per realizzare la Politica.

Synergie HR Solutions Srl promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività:

- addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Responsabilità Sociale;

- diffusione dell'informazione a tutti i livelli aziendali;
- mantenimento e miglioramento di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla SA8000 in funzione dell'evoluzione del mercato, del quadro legislativo e dei processi interni;
- coinvolgimento dei fornitori in politiche di salvaguardia dei diritti umani e monitoraggio continuo delle situazioni critiche;
- definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti, rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi;
- mantenimento di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale;
- valutazione e mitigazione dei rischi per tutti gli aspetti e requisiti etici;
- diffusione della mentalità del miglioramento continuo.

Lavoro infantile

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Il lavoro infantile è attualmente completamente assente dalla realtà della Synergie HR Solutions Srl e anche quello minorile non è mai utilizzato e non si sono rilevati lavoratori minori tra i subappaltatori di Synergie HR Solutions Srl. Durante i processi di assunzione non sono state rilevati documenti di identità palesemente falsi o contraffatti e si conserva il codice fiscale come evidenza dell'età.

Quanto detto precedentemente è evidenziato dai dati relativi alla suddivisione dei lavoratori per fasce di età; si riporta nella tabella seguente la composizione dell'organico aziendale della Synergie HR Solutions Srl.

Classe di età	N° addetti
<18	0
18 - 30	235
31 - 40	68
41 - 50	77
>50	84

Lavoro forzato e obbligato

Tutte le risorse che Synergie HR Solutions Srl impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Ogni prestazione viene effettuata su base volontaria.

Per assicurare la piena volontarietà l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro tramite diffusione della politica aziendale e dell'informativa ai lavoratori dedicata ai temi di responsabilità sociale.

Anno	Situazioni rilevate di coercizione al lavoro o limitazione delle libertà dei lavoratori
2023	0

Nel caso in cui si rilevasse la presenza di situazioni di lavoro forzato presso un appaltatore, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti, collaborando comunque con il fornitore per il rimedio della situazione esistente.

Salute e sicurezza

La sicurezza ricopre un ruolo di primo piano nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, e si sostanzia nella piena e corretta applicazione del D.Lgs. 81/2008 e di tutta la normativa prevenzionistica applicabile alle attività aziendali.

In particolare, ed in un'ottica di miglioramento continuo, grande attenzione viene posta alle attività formative, costantemente e periodicamente ripetute al fine di sensibilizzare in misura sempre crescente gli operatori alle tematiche della sicurezza sul lavoro.

È stato nominato un Comitato per la Salute e Sicurezza che si occupa di monitorare e rilevare gli aspetti inerenti la sicurezza sul lavoro.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Si riportano gli indici infortunistici calcolati secondo la norma UNI 7249:2007. Si evidenzia un forte aumento delle assunzioni dal 2023 e soprattutto delle commesse con attività a rischio medio e alto. Gli infortuni occorsi sono sempre analizzati e sono stabilite azioni di miglioramento specifiche per il rischio che ha generato l'evento.

Anno	Infortuni totali	Di cui in itinere	Malattie professionali	Indice di incidenza	Indice di frequenza	Indice di gravità
2022	1	1	0	15,15	27,33	0,16
2023	9	3	0	26,87	35,64	0,83

Attività di prevenzione

In un approccio di prevenzione, ed in un'ottica di miglioramento continuo, grande attenzione viene sempre posta alle attività formative, costantemente e periodicamente ripetute al fine di sensibilizzare in misura sempre crescente gli operatori alle tematiche della sicurezza sul lavoro.

È stato nominato un Comitato per la Salute e Sicurezza che si occupa di monitorare e rilevare gli aspetti inerenti la sicurezza sul lavoro.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Synergie HR Solutions Srl rispetta il diritto di tutto il personale alla contrattazione collettiva e quindi all'adesione ai sindacati.

Durante gli incontri con i lavoratori viene ribadito come i lavoratori possano sentirsi assolutamente liberi di aderire a organizzazioni di loro scelta. Nessuna discriminazione è tollerata relativamente alla scelta di aderire ai sindacati da parte dei lavoratori. Nel 2023 eventuali permessi sindacali richiesti sono sempre stati concessi, così come la possibilità di riunirsi in assemblea.

Si riportano di seguito i dati sulla libertà di associazione.

Anno	Addetti iscritti a sindacato	OO.SS. rappresentate	Ore di sciopero*	Contenziosi sindacali	Quota di assemblee / permessi sindacali concessi	Situazioni rilevate di restrizione della libertà di associazione
2023	35	7	12	0	100%	0

* Le ore di sciopero nel 2023 non fanno riferimento ad azioni collegate a richieste nei confronti di Synergie HR Solutions, ma alla partecipazione dei lavoratori ad iniziative nazionali delle OO.SS.

Rappresentanza dei lavoratori

La rappresentanza dei lavoratori sulle tematiche di responsabilità sociale è garantita dalla presenza di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e da un Rappresentante dei Lavoratori per la Social Accountability (RLSA). Queste figure fanno parte del Comitato per la Salute e Sicurezza aziendale nonché del Social Performance Team (SPT).

Discriminazione

Synergie HR Solutions Srl garantisce pari opportunità a tutte le persone che lavorano in azienda e non ammette alcuna forma di discriminazione. In particolare:

- tutto il 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 nel CCNL di riferimento
- 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, sicurezza, qualità e responsabilità sociale;
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;

- l'integrità dei lavoratori è sempre salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Synergie HR Solutions Srl garantisce, inoltre, la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere eventuali fonti di disagio o problematiche legate all'ambiente lavorativo. Tale garanzia è data anche dalla partecipazione del RLSA all'SPT e dalla diffusione interna delle diverse modalità per comunicare (ad esempio attraverso i QR code per le segnalazioni o tramite i riferimenti dell'Organismo di Certificazione incaricato).

Non sono state rilevate ad oggi episodi di discriminazioni rispetto al trattamento del personale.

Distribuzione dei lavoratori

Il personale presente in azienda è in prevalenza femminile (circa 62%) e di nazionalità italiana (circa 77%).

La tabella che segue specifica in dettaglio la distribuzione per genere, livello e nazionalità dei lavoratori dell'azienda, per i diversi CCNL.

CCNL Metalmeccanico

Livello	Donne		Uomini		Italiani		Altre nazionalità	
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai
B1			1					
C2				1				
C3		3	2	7				

CCNL Logistica (personale non viaggiante)

Livello	Donne		Uomini		Italiani		Altre nazionalità	
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai
1								
2	1				1			
3								
4		1		2		2		1
4J		1						1
5	1	9		9	1	13		5
6		23		38		28		33
6J		27		30		33		24

CCNL Multiservizi

Livello	Donne		Uomini		Italiani		Altre nazionalità	
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai
1		21		16		13		24
2		194		61		237		18
3	2	2	2	4	4	6		
4	2	1	1		3	1		

5		1	1		1	1		
---	--	---	---	--	---	---	--	--

I livelli contrattuali vengono assegnati in relazione alle competenze ed al ruolo ricoperto, indistintamente dal genere e dalla provenienza, ed in riferimento al CCNL.

Pratiche disciplinari

Le pratiche disciplinari esistenti sono esclusivamente quelle previste dai CCNL applicati e si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori, salvaguardando e proteggendo l'integrità morale e i diritti di ognuno.

Risultano registrati i seguenti provvedimenti:

	Richiami scritti	Multe	Sospensioni	Licenziamenti per giusta causa
2023	5	1	2	5

Reclami

È stato predisposto nell'ambito del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, un sistema di raccolta di reclami, anche in forma anonima, da parte dei lavoratori o altre parti interessate. Non risultano ad oggi pervenuti reclami.

Orario di lavoro

Si applica l'orario di lavoro secondo CCNL vigenti ed in uso. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali (39 per il CCNL Logistica – I100) ed è determinata dalla norma dei contratti collettivi nazionali del settore. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Sono conservate le evidenze delle presenze dei lavoratori.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze non ordinarie e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dall'Ufficio Personale con il singolo lavoratore.

Si riporta il dato delle ore di lavoro ordinario e straordinario sul totale delle ore lavorate.

	Lavoro ordinario [%]	Lavoro supplementare [%]	Lavoro straordinario [%]
2023	89,37	4,42	6,21

Retribuzione

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal contratto. Dalle analisi effettuate non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella politica aziendale.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono sempre contratti a tempo indeterminato e determinato. Si conferma l'assenza di contratti atipici.

Si riporta la ripartizione per tipologia di contratto; visti i servizi erogati da Synergie HR Solutions, sono prevalenti i contratti a tempo determinato.

	Contratti a tempo indeterminato [%]	Contratti a tempo determinato [%]
31/12/2023	35,58%	64,42%

Calcolo del living wage

Per quanto riguarda il living wage i dati sono i seguenti (fonte: WageIndicator, dati gennaio 2022):

- Standard family (two parents + 2 children, 1.8 working): 1080-1290
- Single-adult without children, 1 working: 860-989

Per tutti i CCNL si applicano i valori retributivi secondo livello contrattuale; il RAL minimo riferito all'annualità completa del 2023 è stato pari a 1535 euro.

Ad oggi, come da interviste e colloqui con il RLSA e i lavoratori, non risultano situazioni personali e familiari tali da non permettere una vita dignitosa e non sono pervenute segnalazioni o reclami su tale aspetto.

Sistema di gestione

Social Performance Team - SPT

Il Social Performance Team (SPT) è istituito conformemente a quanto previsto dalla norma per assicurare il monitoraggio ed il rispetto degli aspetti etici. In particolare l'SPT è stato composto da risorse che attivamente apportano il loro contributo in particolare:

- Rappresentante della Direzione
- Responsabile del Sistema di Gestione
- RLSA
- Preposti in rappresentanza degli appalti attivi

Valutazione dei rischi per la responsabilità sociale

Il SPT definisce e attua una modalità di identificazione e valutazione dei rischi associati alle politiche e prassi operative in essere, su tutti i temi della responsabilità sociale. Obiettivo della valutazione è stabilire le priorità di intervento per i rischi associati alle attività aziendali.

La valutazione dei rischi è aggiornata dal SPT almeno una volta all'anno.

Gestione fornitori

La Synergie HR Solutions Srl si è attivata per intraprendere un approccio gestionale socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholders e al controllo della filiera.

In particolare si confermano i seguenti criteri di valutazione:

- l'adesione allo standard SA8000 di Synergie HR Solutions Srl;
- L'impegno a rispettare tutti i requisiti della norma;
- l'impegno a partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, compresi eventuali audit di seconda parte.

Nel caso in cui i fornitori più rilevanti si trovassero in una condizione critica relativamente alla SA8000, Synergie HR Solutions Srl si impegnerà a collaborare con il fornitore, mettendo a disposizione il proprio know – how, in modo da poter attuare delle azioni correttive efficaci.

Synergie HR Solutions Srl sollecita inoltre i propri fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito;
- controllare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera.

Sono monitorati prioritariamente con audit di seconda parte i fornitori di servizi in subappalto.

Audit interni e di seconda parte

È predisposto annualmente un Programma di audit interni sul Sistema di Gestione aziendale comprensivo anche di audit di seconda parte su fornitori selezionati sulla base del rischio in relazione ai requisiti di responsabilità sociale. Si procederà entro la fine del 2024 con l'attuazione del piano di audit attualmente predisposto.

Comunicazioni rilevanti dalle parti interessate

Al momento non sono state registrate comunicazioni rilevanti provenienti dalle parti interessate sia interne che esterne; annualmente è predisposto un Piano della Comunicazione con la finalità di comunicare alle parti interessate esterne ed interne lo stato di applicazione dei requisiti di responsabilità sociale in azienda.

KPI e azioni di miglioramento

Ambito	Indicatore	Target	Dato 2023	Azioni 2024	Responsabile	Tempistiche
Lavoro Infantile	Numero di lavoratori con meno di 18 anni di età	0	0	Monitoraggio mensile audit interno semestrale	RSGI	Continuo
Lavoro Forzato o Obbligato	Numero di segnalazioni correlate al lavoro obbligato (violazioni della volontarietà della prestazione)	0	0	Monitoraggio mensile audit interno semestrale	RSGI	Continuo
Salute e sicurezza	Indici infortunistici	Riduzione su anno precedente	Pagina 7	Analisi eventi infortunistici e attuazione di misure di prevenzione e protezione tecniche, gestionali e organizzative	RSPP	Entro 30 gg dall'evento infortunistico
Salute e sicurezza	% di visite che rispettano le tempistiche del Protocollo	100%	100%	Monitoraggio mensile audit interno semestrale	RSGI	Continuo
Libertà di associazione	Numero di contenziosi sindacali	0	0	Monitoraggio mensile audit interno semestrale	RSGI	Continuo
Libertà di associazione	% ore concesse di assemblea sindacale su quelle richieste	100%	100%	Monitoraggio mensile audit interno semestrale	RSGI	Continuo
Libertà di associazione	Numero di reclami su libertà di associazione	0	0	Monitoraggio mensile audit interno semestrale	RSGI	Continuo
Discriminazione	Numero di segnalazioni su elementi discriminatori (su base di genere, etnia, età, orientamento sessuale, disabilità, religione o altro)	0	0	Monitoraggio mensile audit interno semestrale	RSGI	Continuo
Pratiche disciplinari	Numero di reclami/ricorsi su provvedimenti disciplinari	0	0	Monitoraggio mensile audit interno semestrale	RSGI	Continuo

Ambito	Indicatore	Target	Dato 2023	Azioni 2024	Responsabile	Tempistiche
Orario di lavoro	Numero di violazioni rilevate rispetto agli orari di lavoro stabiliti secondo requisiti contrattuali e di CCNL	0	0	Monitoraggio mensile audit interno semestrale	RSGI	Continuo
Retribuzione	Numero di lavoratori con retribuzione inferiore al living wage di riferimento	0	0	Monitoraggio mensile audit interno semestrale	RSGI	Continuo
Retribuzione	Numero di reclami sul processo retributivo	0	0	Monitoraggio mensile audit interno semestrale	RSGI	Continuo
Retribuzione	Media annuale giorni di ritardo mensili sul pagamento delle retribuzioni	0	0	Monitoraggio mensile audit interno semestrale	RSGI	Continuo
Fornitori	% di fornitori coinvolti sui temi della SA8000	100%	20%	Aggiornamento procedura di riferimento e definizione dei criteri di coinvolgimento	RSGI	31/12/2024