

**PROCOGEN Srl**

**BILANCIO SA8000  
Anno 2023**

**INDICE DEL DOCUMENTO**

<b>1. INTRODUZIONE AL BILANCIO SA8000.....</b>	<b>3</b>
<b>2. PRESENTAZIONE DELLA NOSTRA IMPRESA .....</b>	<b>3</b>
<b>3. LA NOSTRA IMPRESA IN NUMERI.....</b>	<b>4</b>
<b>4. ISTRUZIONI PER LA LETTURA.....</b>	<b>9</b>
<b>5. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.....</b>	<b>10</b>
<b>5.1. LAVORO INFANTILE .....</b>	<b>10</b>
<b>5.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.....</b>	<b>11</b>
<b>5.3. SALUTE E SICUREZZA.....</b>	<b>12</b>
<b>5.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE.....</b>	<b>13</b>
<b>5.5. DISCRIMINAZIONE .....</b>	<b>14</b>
<b>5.6. PRATICHE DISCIPLINARI .....</b>	<b>15</b>
<b>5.7. ORARIO DI LAVORO .....</b>	<b>16</b>
<b>5.8. RETRIBUZIONE.....</b>	<b>17</b>
<b>6. REQUISITI DI SISTEMA .....</b>	<b>18</b>
<b>6.1. POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI.....</b>	<b>18</b>
<b>6.2. SOCIAL PERFORMANCE TEAM .....</b>	<b>18</b>
<b>6.3. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI.....</b>	<b>19</b>
<b>6.4. MONITORAGGIO.....</b>	<b>19</b>
<b>6.5. COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE.....</b>	<b>20</b>
<b>6.6. GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI.....</b>	<b>20</b>
<b>6.7. VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE.....</b>	<b>21</b>
<b>6.8. AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE.....</b>	<b>21</b>
<b>6.9. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITA'.....</b>	<b>22</b>
<b>6.10. GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI.....</b>	<b>22</b>

## **1. INTRODUZIONE AL BILANCIO SA8000**

Il Bilancio SA8000 è il documento mediante il quale la Nostra impresa comunica al pubblico lo stato del proprio Sistema di Gestione della responsabilità Sociale (da ora in avanti SGRS) adottato in conformità allo standard internazionale SAI SA8000:2014.

Mediante detto documento, intendiamo illustrare le nostre politiche e gli approcci adottati, in relazione a ciascun requisito dello standard di riferimento, includendo tanto i requisiti di responsabilità sociale, quanto quelli di sistema.

Sempre in relazione a ciascun requisito, intendiamo presentare i risultati già conseguiti e gli obiettivi stabiliti per il futuro.

Ordinariamente, intendiamo pubblicare il Bilancio SA8000 una volta l'anno, assumendo come periodo di riferimento per il suo contenuto l'ultimo anno solare trascorso.

Il presente Bilancio SA8000 rettifica e completa la versione precedentemente pubblicata, la quale era riferita al solo primo semestre dell'anno solare 2023.

## **2. PRESENTAZIONE DELLA NOSTRA IMPRESA**

PROCOGEN nasce nel 1973 ed opera con capacità e professionalità nel settore edile, delle costruzioni generali e nelle costruzioni a contenimento energetico assicurando ai propri clienti i migliori standard qualitativi per ogni singolo intervento.

L'incremento delle attività nell'ambito degli appalti per la Pubblica Amministrazione ed una sempre più forte identificazione con il mercato del Facility Management rappresentano i nuovi obiettivi della politica aziendale di PROCOGEN.

Nel corso degli anni PROCOGEN ha portato a termine importanti contratti per la ristrutturazione ed il mantenimento dei patrimoni immobiliari di diversi Enti e Società.

L'esperienza acquisita da PROCOGEN costituisce la base per lo sviluppo di nuove attività integrate, anche sulla scia delle più recenti evoluzioni del mercato immobiliare, cui l'azienda guarda da sempre con particolare attenzione.

L'obiettivo principale di PROCOGEN è muoversi verso attività multifunzionali che integrino i diversi momenti della costruzione: dalla realizzazione alla gestione mantenendoli e organizzandoli in modo imprenditoriale.

L'integrazione imprenditoriale è stata fin da subito uno degli elementi distintivi dell'attività di PROCOGEN, che oggi può presentarsi sul mercato con un alto livello di credibilità per somma di capacità, affidabilità e dimensioni aziendali. La fondazione nel 2003, assieme ad altre quattro società edili toscane, del "Consorzio Stabile Arcale" rappresenta il naturale completamento della linea d'azione intrapresa da PROCOGEN: l'apporto dato alla crescita del Consorzio ha contribuito ad un'affermazione sempre più solida nel settore delle grandi realizzazioni, per soddisfare al meglio le richieste di un mercato che è divenuto ormai molto esigente e attento alla qualità.

L'obiettivo di PROCOGEN è sempre stato chiaro: rispondere alle esigenze e alle richieste del settore edile nel rispetto di tutte le norme e le disposizioni legislative applicabili con particolare attenzione alle esigenze dei lavoratori e agli impatti che le attività aziendali hanno sugli stessi e sull'ambiente.

PROCOGEN mette al primo posto le esigenze dei committenti assicurando sempre le competenze necessarie in tutti i progetti grazie a cinquanta anni di esperienza nel settore delle costruzioni generali, delle nuove costruzioni, delle costruzioni in legno (con tecnica X-lam), degli edifici scolastici e sportivi e nel settore del retail e grazie al costante aggiornamento dei mezzi e al personale altamente qualificato.

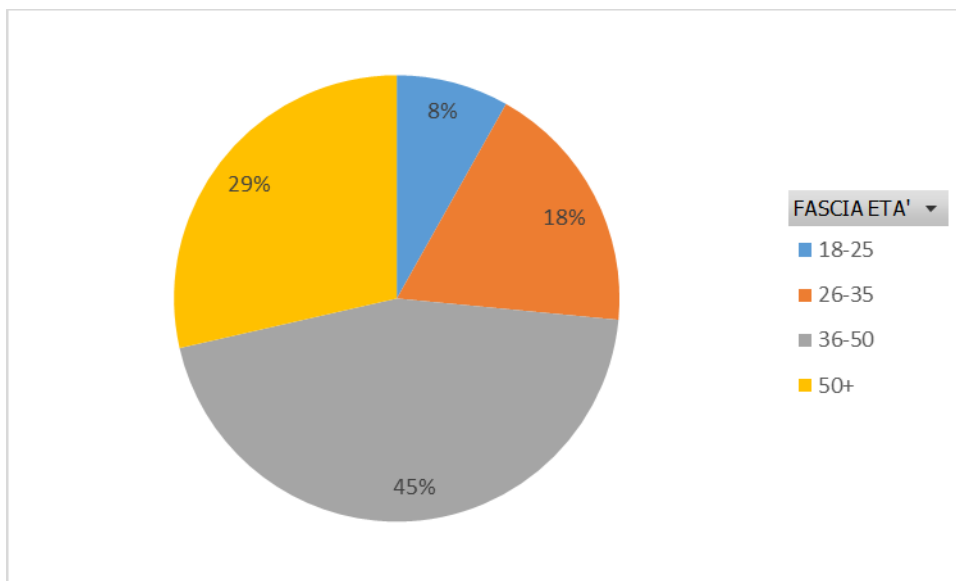
I successi conseguiti dall'azienda costituiscono un'importante conferma delle potenzialità dei servizi offerti sul mercato, infatti, PROCOGEN utilizza le più moderne tecniche e i materiali più innovativi applicandoli sia per affrontare e risolvere tutti i problemi legati alla ristrutturazione edile sia a strutture tradizionali che a quelle prefabbricate, inoltre è in grado di offrire la sua competenza nel settore del Facility Management per la gestione degli immobili e il loro efficientamento energetico con l'obiettivo di migliorare le performance e ridurre l'impatto dei costi.

PROCOGEN Srl opera nel settore delle costruzioni (in ambito edile) e in quello del Facility Management (in ambito impiantistico).

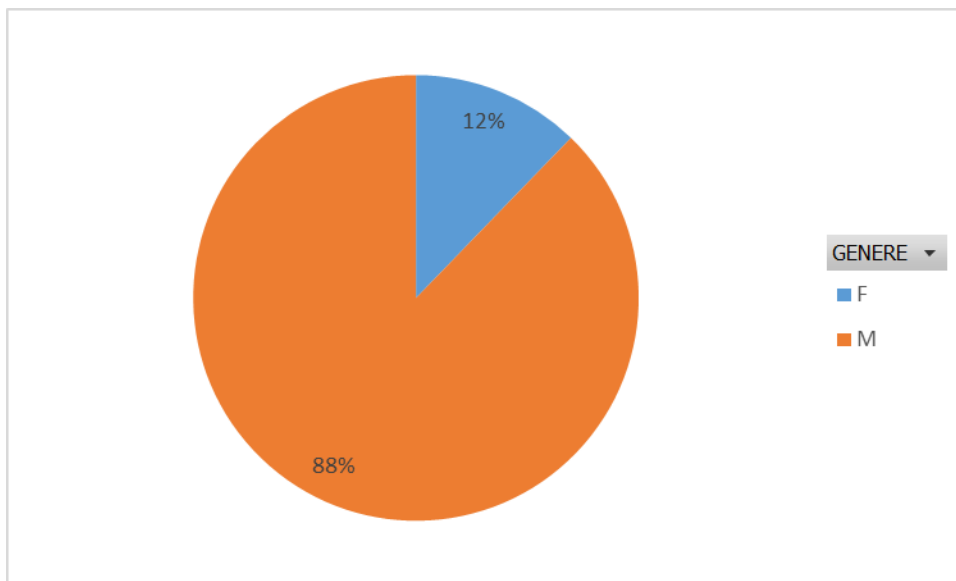
### **3. LA NOSTRA IMPRESA IN NUMERI**

Nelle pagine che seguono, sono pubblicate una serie di statistiche mediante le quali intendiamo offrire una fotografia della Nostra impresa attraverso dati attinenti ai requisiti di responsabilità sociale. I dati che seguono fotografano la nostra impresa alla data del 31 dicembre 2023.

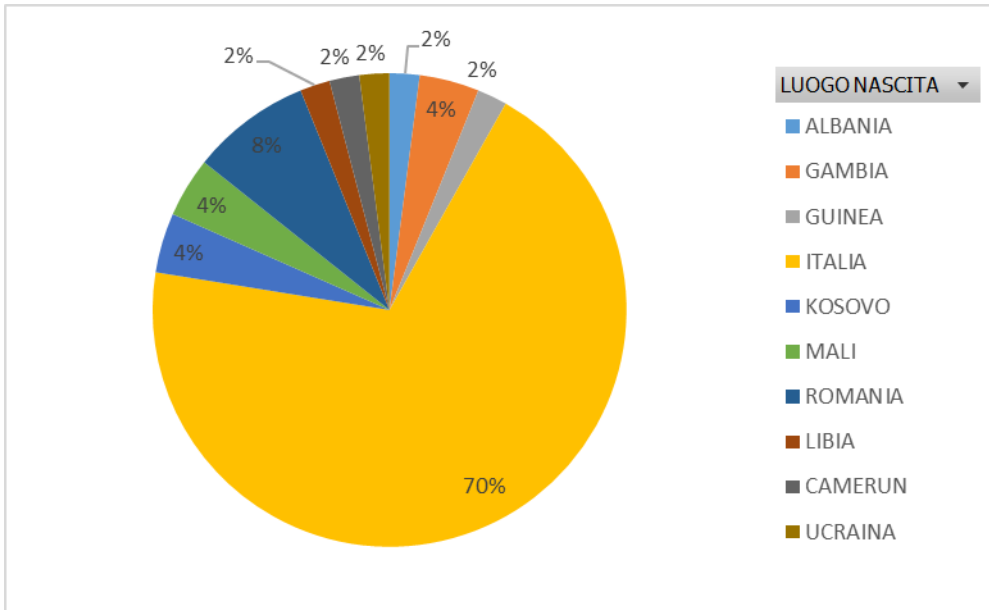
Il personale della Nostra impresa distribuito per fasce di età.



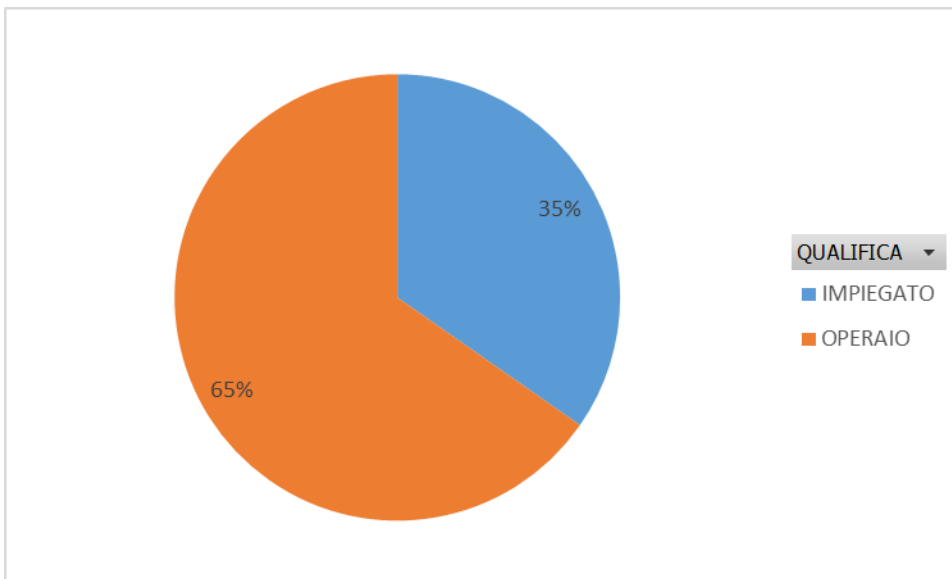
Il personale della Nostra impresa distribuito per genere.



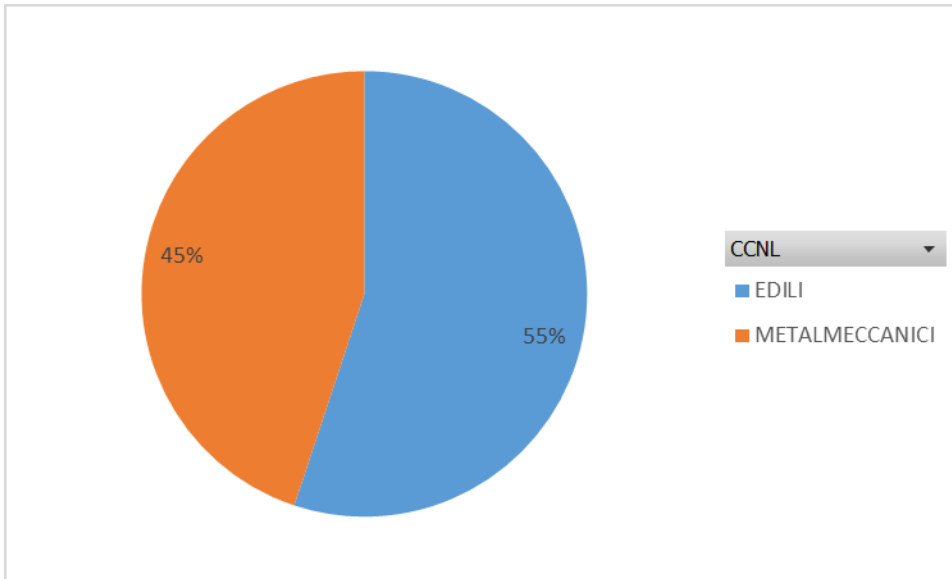
Il personale della nostra impresa distribuito per luogo di nascita.



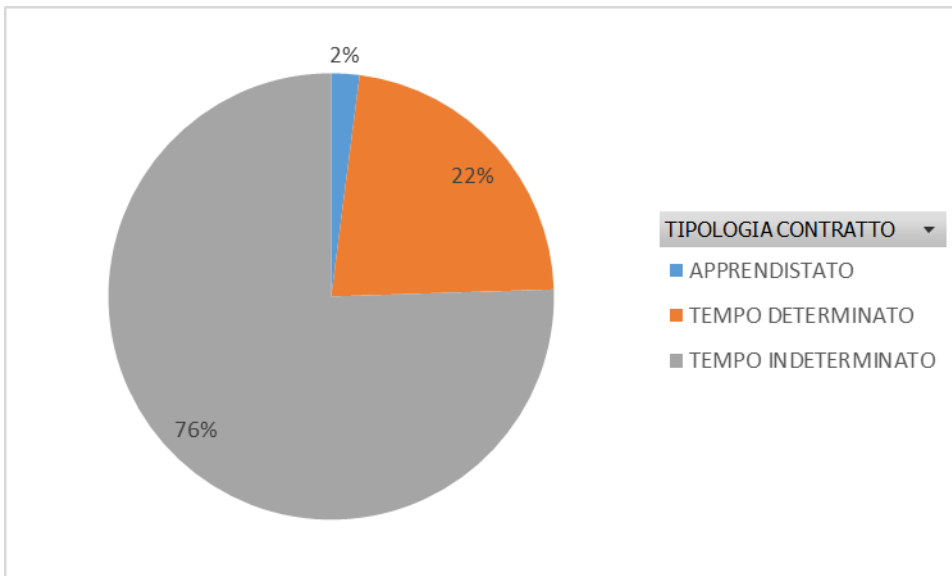
Il personale della Nostra impresa distribuito per qualifica.



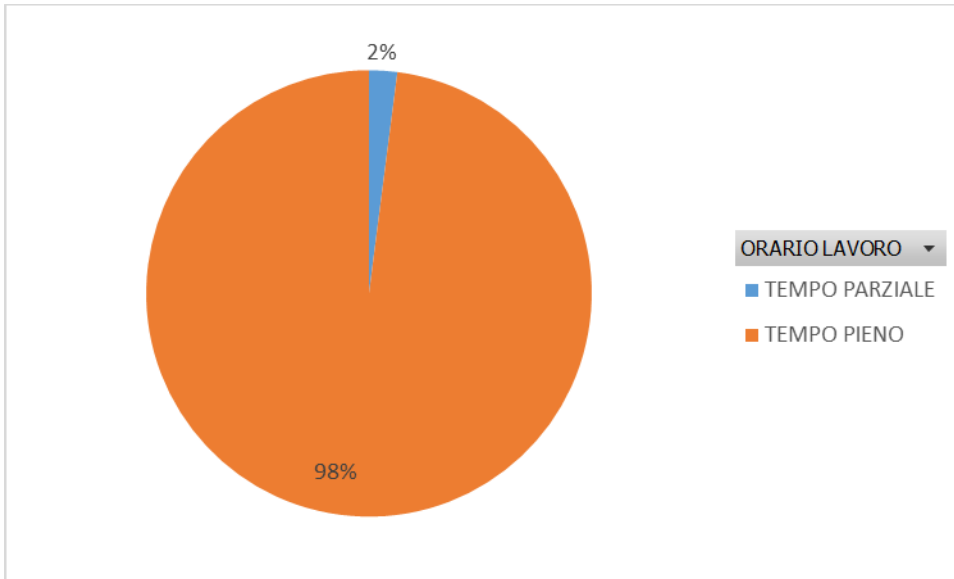
CCNL applicati nella Nostra impresa e distribuzione rispetto ai dipendenti.



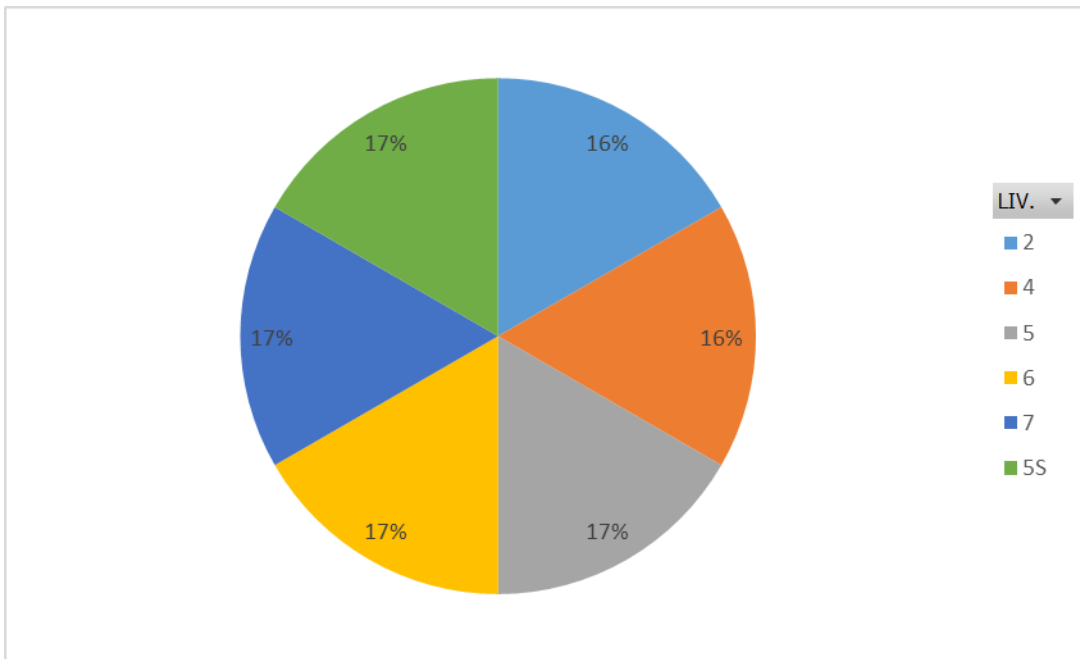
Tipologie di contratto applicate nella Nostra impresa e distribuzione rispetto ai dipendenti.



Il personale della Nostra impresa distribuito per orario di lavoro.



Distribuzione del personale femminile rispetto al livello di inquadramento.





**4. ISTRUZIONI PER LA LETTURA**

I successivi capitoli § 5 e § 6 del presente Bilancio sono dedicati ai requisiti dello standard SAI SA8000:2014; in particolare il § 5 è dedicato ai requisiti di responsabilità sociale ed il § 6 è dedicato ai requisiti del sistema di gestione.

Per ciascun requisito saranno riportati:

- a) una descrizione sintetica dell’approccio adottato dalla Nostra impresa,
- b) una descrizione sintetica delle minacce al conseguimento della conformità al requisito che sono state identificate.

La minaccia già sinteticamente descritta è associata ad una valutazione quantitativa, determinata dai 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=IGxIP**

<b>IP</b>	3	6	9
	2	4	6
	1	2	3
	<b>IG</b>		

Sono inoltre riportati gli indicatori identificati per ciascun requisito, giustapponendo il valore attuale di ogni indicatore, con i valori obiettivo di riferimento. Allo stato attuale di implementazione del SGRS, per i requisiti del sistema di gestione sono indicati i soli valori obiettivo.

Per ogni requisito di responsabilità sociale è inoltre riportato il pertinente estratto della Nostra politica in materia di responsabilità sociale.

5. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

5.1. LAVORO INFANTILE

LAVORO INFANTILE			
<b>POLITICA</b>	<p>Ci impegniamo a non utilizzare né a dare sostegno al lavoro infantile. Ci impegniamo a rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni che impieghino personale che non abbia adempiuto all'obbligo scolastico. Inoltre, ci impegniamo a denunciare alle autorità competenti qualsiasi situazione di lavoro infantile nell'ambito della nostra sfera d'influenza e ad adottare ogni possibile forma di sostegno e tutela della sicurezza, salute e formazione dei minori coinvolti. Per l'eventuale impiego di personale minorenni (comunque con età superiore ai 16 anni) ci impegniamo a garantire tutte le misure per la salvaguardia della sua salute e sicurezza. Ci impegniamo anche a favorire il suo sviluppo umano e professionale mediante adeguati piani di formazione e la concessione di tutte le agevolazioni allo studio previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva applicata.</p>		
<b>APPROCCIO</b>	<p>Verifichiamo attentamente la documentazione prodotta dai candidati all'assunzione, al fine di verificare che siano genuini.</p> <p>Il nostro personale viene sensibilizzato al rischio di presenza di lavoratori bambini, all'interno della nostra organizzazione o presso nostri fornitori, attraverso cartellonistica esposta presso i luoghi di lavoro.</p> <p>Il nostro Manuale del SGRS include una procedura di rimedio da applicare in caso si ravvisi la presenza di un lavoratore bambino. La procedura attribuisce la responsabilità di investigare la segnalazione ed applicare la procedura esclusivamente al nostro Social Performance Team (SPT), che dovrà sempre agire di concerto con la Direzione e con gli organismi pubblici preposti. Il personale, sensibilizzato a identificare e segnalare casi sospetti, è istruito a non assumere iniziative, onde scongiurare il rischio di produrre involontariamente ulteriore nocumento al minore.</p> <p>Per quanto concerne i giovani lavoratori, ove si operino assunzioni in questo senso, è demandato al Comitato per la Salute e la Sicurezza (CSS) il compito di valutare i rischi specifici per l'integrità psico-fisica del giovane lavoratore e determinare le mansioni compatibili con la salvaguardia della medesima. In caso di assunzione di giovani lavoratori, sono adottate forme contrattuali che consentano al giovane di costruirsi un profilo professionale.</p>		
<b>MINACCIA AL CONSEGUITAMENTO DELLA CONFORMITÀ</b>	<p>Gli scenari di minaccia relativi ai lavoratori bambini possono presentarsi nelle seguenti forme:</p> <p>1) Assunzione di lavoratori che abbiano presentato documentazione contraffatta o mendace</p> <p>2) Presenza di lavoratori bambini assunti da fornitori</p>	<b>IG</b>	3
		<b>IP</b>	1
		<b>IR</b>	3
<b>MINACCIA AL CONSEGUITAMENTO DELLA CONFORMITÀ</b>	<p>Per quanto concerne i giovani lavoratori, lo scenario di minaccia prevede l'avvio al lavoro di un minore in modo che gli sia impedito di acquisire competenze spendibili, condizionandone il futuro sul mercato del lavoro.</p>	<b>IG</b>	2
		<b>IP</b>	1
		<b>IR</b>	2
<b>INDICATORI</b>	<b>Azioni rimedio intraprese per lavoro infantile</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
	0	0	
	<b>Azioni correttive intraprese verso giovani lavoratori</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
0	0		

**5.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO**

<b>LAVORO FORZATO O OBBLIGATO</b>			
<b>POLITICA</b>	<p>Ci impegniamo a non utilizzare né a dare sostegno al lavoro forzato e obbligato. Ci impegniamo a rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni che utilizzino prestazioni lavorative ottenute sotto minaccia di qualsiasi penale o ritorsione e per le quali il personale non si sia offerto volontariamente nell'ambito dei diritti e doveri previsti dalla legislazione vigente e degli accordi liberamente sottoscritti. In quest'ottica, al personale non sono trattenuti depositi di denaro né documenti di identità in originale.</p> <p>Il reclutamento segue canali tradizionali e non è consentito ad alcuno che operi per conto della Società di impiegare personale vittima della tratta di esseri umani.</p>		
<b>APPROCCIO</b>	<p>In fase di assunzione e successivamente in costanza di rapporto, non sono trattenuti documenti di pertinenza del lavoratore in originale. Non sono erogati prestiti al personale, fatta eccezione per gli istituti disciplinati dalla legge e dal CCNL applicabile (anticipi sulla retribuzione, anticipazione del TFR, ecc.). Non sono effettuate trattenute sulla retribuzione del lavoratore che non rinvengano la propria disciplina nella legge o nel CCNL.</p> <p>È adottato un meccanismo di approvazione preventiva delle prestazioni straordinarie, al fine di prevenire l'esecuzione di dette prestazioni in eccesso o comunque in violazione della disciplina di legge o del CCNL.</p>		
<b>MINACCIA AL CONSEGUIIMENTO DELLA CONFORMITÀ</b>	<p>Inefficiente organizzazione del lavoro, che costringa i Responsabili di Commessa/Cantiere a richiedere prestazioni straordinarie in eccesso. Occorre prestare particolare attenzione alle esigenze di lavoro nei giorni di riposo o festivi.</p>	<b>IG</b>	2
		<b>IP</b>	1
		<b>IR</b>	2
<b>INDICATORI</b>	<b>Massimo ore prestazioni straordinarie settimanali effettuate da un lavoratore</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
	11	≤ 12	

**5.3. SALUTE E SICUREZZA**

<b>SALUTE E SICUREZZA</b>			
<b>POLITICA</b>	<p>Ci impegniamo a prevenire incidenti e danni alla salute che si possano verificare nel corso delle prestazioni lavorative o in conseguenza di esse. Oltre a rispettare le leggi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, impieghiamo le risorse e competenze a nostra disposizione per garantire luoghi di lavoro sicuri, salubri e confortevoli eliminando, o ove non possibile riducendo al minimo, le cause di pericolo attribuibili all'ambiente e alle attività produttive.</p>		
<b>APPROCCIO</b>	<p>La Direzione ha identificato un componente del senior management cui commettere la responsabilità della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori.</p> <p>La Direzione ha inoltre formalizzato la costituzione in Comitato per la Salute e la Sicurezza (CSS) del senior manager e del rappresentante dei lavoratori, nonché del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente.</p> <p>La nostra impresa ha conseguito la certificazione del proprio sistema di gestione per la sicurezza del lavoro, in conformità alla norma UNI ISO 45001:2018</p>		
<b>MINACCIA AL CONSEGUITAMENTO DELLA CONFORMITÀ</b>	Incremento indice frequenza infortuni - Insufficiente sensibilizzazione del personale verso:	<b>IG</b>	3
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Applicazione delle procedure di prevenzione</li> <li>2) Identificazione di situazioni di rischio o comportamenti a rischio</li> <li>3) Vigilanza sul proprio comportamento e su quello dei colleghi</li> </ol>	<b>IP</b>	2
	Incremento indice gravità infortuni - Insufficiente sensibilizzazione del personale verso:	<b>IR</b>	6
<b>INDICATORI</b>	<b>Indice di frequenza relativa infortuni INAIL</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
	22,72	43,94	
	<b>Rapporto gravità infortuni INAIL</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
0,79	6,02		

**5.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE**

Libertà di associazione			
<b>POLITICA</b>	<p>Ci impegniamo a rispettare il diritto di tutto il personale a formare e aderire alle organizzazioni sindacali di sua libera scelta. Coerentemente con quanto previsto dalla legislazione vigente e dagli accordi collettivi, la Società mette a disposizione le informazioni e le risorse necessarie per svolgere le attività sindacali nell'ambito della propria organizzazione. I rappresentanti dei lavoratori e il personale che partecipa o volesse partecipare alle attività sindacali non sono soggetti a forme di discriminazione. La Società si rende disponibile per la negoziazione dei termini e delle condizioni di lavoro con le organizzazioni dei lavoratori mediante accordi collettivi.</p>		
<b>APPROCCIO</b>	<p>La nostra impresa non interferisce in alcun modo con l'attività sindacale. Nessuna autorizzazione è richiesta da parte delle rappresentanze sindacali interne o territoriali per lo svolgimento di attività quali visite presso i luoghi di lavoro, assemblee, elezioni di rappresentanti, ecc. Alle rappresentanze sindacali è richiesto di interfacciarsi con SPT unicamente al fine di informarlo delle attività programmate perché questi possa garantire la disponibilità degli spazi (presso la sede) o trasmettere istruzioni a RDC di rendere disponibili gli spazi necessari (presso cantiere).</p> <p>La Direzione si rende sempre reperibile su richiesta delle rappresentanze sindacali interne e/o territoriali. Le rappresentanze sindacali territoriali sono direttamente coinvolte nella gestione della sicurezza del lavoro. Esse esprimono il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.</p>		
<b>MINACCIA AL CONSEGUITAMENTO DELLA CONFORMITÀ</b>	<p>Mancanza di apertura verso l'esterno. Mancanza di momenti di confronto con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori</p>	<b>IG</b>	1
		<b>IP</b>	1
		<b>IR</b>	1
<b>INDICATORI</b>	<b>Numero vertenze per comportamento antisindacale</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
	0	0	

**5.5. DISCRIMINAZIONE**

DISCRIMINAZIONE			
<b>POLITICA</b>	<p>Ci impegniamo a non attuare né dare sostegno a forme discriminatorie negative per il personale. Ci impegniamo a non attuare né dare sostegno a forme discriminatorie nel reclutamento, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento o pensionamento sulla base di caratteristiche personali quali: razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Ci impegniamo ad astenerci dall'interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Sono assolutamente proibiti nei rapporti fra dipendenti e/o collaboratori della nostra organizzazione comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o coercitivi</p>		
<b>APPROCCIO</b>	<p>All'interno della nostra Organizzazione, l'accesso al lavoro o a mansioni superiori è offerto a condizioni di parità a tutti i candidati che soddisfino i requisiti professionali per la posizione in oggetto.</p> <p>L'Organizzazione non tollera e si impegna a reprimere comportamenti a carattere discriminatorio sul posto di lavoro, sia fra colleghi di pari livello, sia (soprattutto) da parte di funzioni di livello superiore nei confronti dei subordinati.</p> <p>Tutto il personale è incoraggiato a segnalare a SPT qualunque comportamento discriminatorio del quale sia oggetto o cui abbia assistito.</p> <p>Le segnalazioni vengono trattate come rilievi di sistema e qualora si accerti il comportamento discriminatorio, nei confronti del responsabile viene avviato un procedimento disciplinare.</p>		
<b>MINACCIA AL CONSEGUIMENTO DELLA CONFORMITÀ</b>	<p>Mancanza di sensibilizzazione del personale.</p>	<b>IG</b>	2
	<p>Mancanza di comunicazione all'interno dell'organizzazione, che impedisca l'emergere di fenomeni di discriminazione</p>	<b>IP</b>	1
		<b>IR</b>	2
<b>INDICATORI</b>	<b>Numero procedimenti disciplinari avviati per comportamenti discriminatori</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
	0	0	
	<b>Percentuale procedimenti disciplinari avviati per comportamenti discriminatori conclusi con l'irrogazione di una sanzione</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
0	0		

## 5.6. PRATICHE DISCIPLINARI

PRATICHE DISCIPLINARI			
<b>POLITICA</b>	<p>Ci impegniamo a trattare tutto il personale con dignità e rispetto. I provvedimenti disciplinari sono avviati e gestiti conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente e dagli accordi collettivi applicati. Sono escluse punizioni corporali, coercizione mentale e fisica e abusi verbali. Sono esclusi anche trattamenti duri e inumani.</p>		
<b>APPROCCIO</b>	<p>Abbiamo stabilito una procedura per la gestione de procedimenti disciplinari, che garantisca la separazione delle competenze e il rispetto della disciplina di legge e del CCNL in ogni fase del processo.</p> <p>Il processo prende avvio da una richiesta di applicazione della sanzione disciplinare da parte della funzione responsabile per il lavoratore nei confronti del quale la sanzione è richiesta.</p> <p>La violazione disciplinare è sempre contestata al lavoratore per iscritto ed in modo chiaro e comprensibile.</p> <p>Al lavoratore è sempre data la possibilità di esporre le proprie ragioni per iscritto o nel corso di un’audizione, in ogni caso con l’assistenza di un rappresentante sindacale.</p> <p>La contestazione e le ragioni del lavoratore sono riesaminate dalla Direzione che decide nel merito l’esito della procedura.</p> <p>La sanzione eventualmente irrogata è sempre commisurata alla violazione contestata, in conformità a quanto previsto dalla legge e dal CCNL.</p>		
<b>MINACCIA AL CONSEGUIMENTO DELLA CONFORMITÀ</b>	<p>Mananza di sensibilizzazione del personale circa il corretto iter di contestazione e applicazione di sanzioni disciplinari.</p> <p>Ciò potrebbe condurre il personale ad accettare sanzioni che siano state irrogate in violazione di detto iter.</p>	<b>IG</b>	2
		<b>IP</b>	1
		<b>IR</b>	2
<b>INDICATORI</b>	<b>Percentuale provvedimenti disciplinari impugnati</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
	16%	0%	

## 5.7. ORARIO DI LAVORO

ORARIO DI LAVORO			
<b>POLITICA</b>	Ci impegniamo a rispettare le leggi vigenti e gli accordi collettivi sottoscritti in materia di orario di lavoro. La settimana lavorativa standard, esclusi gli straordinari, non supera le 40 ore. Il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei di lavoro consecutivo. Il lavoro straordinario è richiesto e retribuito secondo quanto regolamentato dagli accordi collettivi sottoscritti e non supera le 12 ore settimanali.		
<b>APPROCCIO</b>	<p>È adottato un meccanismo di approvazione preventiva delle prestazioni straordinarie, al fine di prevenire l'esecuzione di dette prestazioni in eccesso o comunque in violazione della disciplina di legge o del CCNL.</p> <p>È attribuita al lavoratore la responsabilità di registrare autonomamente la propria presenza e permanenza sul luogo di lavoro mediante applicazione mobile messa a disposizione di ogni lavoratore.</p>		
<b>MINACCIA AL CONSEGUIMENTO DELLA CONFORMITÀ</b>	Inefficiente organizzazione del lavoro, che costringa i Responsabili di Commessa/Cantiere a richiedere prestazioni straordinarie in eccesso. Occorre prestare particolare attenzione alle esigenze di lavoro nei giorni di riposo o festivi.	<b>IG</b>	2
		<b>IP</b>	1
		<b>IR</b>	2
<b>INDICATORI</b>	<b>Massimo ore prestazioni straordinarie settimanali effettuate da un lavoratore</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
	11	≤ 12	



**5.8. RETRIBUZIONE**

RETRIBUZIONE			
<b>POLITICA</b>	<p>Ci impegniamo a erogare salari e contributi conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva garantendo a tutto il personale un tenore di vita adeguato. I salari e la composizione delle indennità retributive e contributive sono dettagliati chiaramente e regolarmente per ogni periodo di paga. Eventuali attività appaltate all'esterno non riguardano la sola mano d'opera e sono affidate ad aziende e organizzazioni che garantiscono gli adempimenti di tutti gli obblighi di legge nei confronti del loro personale.</p>		
	<p>La politica della Nostra Organizzazione è di impiegare tutto il personale mediante contratto di lavoro dipendente subordinato a tempo indeterminato. Il lavoro dipendente a tempo determinato viene impiegato esclusivamente ove vi siano comprovate esigenze di acquisire nuovo personale per un periodo di tempo limitato.</p> <p>Tipologie contrattuali altre rispetto al lavoro dipendente vengono utilizzate esclusivamente per assunzione di lavoratori che debbano seguire dei percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di qualifiche professionali.</p> <p>Il lavoratore viene inquadrato al livello corrispondente alle mansioni assegnate ed alle qualifiche possedute o maturate nel corso del tempo, in conformità alle prescrizioni del CCNL. La retribuzione erogata corrisponde almeno a quanto previsto dal CCNL per il livello di inquadramento in oggetto.</p> <p>La Direzione si impegna a remunerare il lavoratore almeno quanto previsto dalle tabelle retributive del CCNL applicabile, e si prefigge l'obiettivo di mettere il lavoratore in condizione di percepire una remunerazione superiore ai minimi tabellari.</p>		
<b>MINACCIA AL CONSEGUIMENTO DELLA CONFORMITÀ</b>	<p>Utilizzo di forme contrattuali altre rispetto al lavoro subordinato a fini elusivi degli obblighi retributivi nei confronti dei lavoratori</p>	<b>IG</b>	
		<b>IP</b>	
		<b>IR</b>	
<b>INDICATORI</b>	<b>Percentuale di contratti altri rispetto al lavoro subordinato</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
	2%	Max 10%	

## 6. REQUISITI DI SISTEMA

### 6.1. POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI

POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI			
APPROCCIO	<p>Per ogni requisito della norma SA8000, sia esso un requisito di responsabilità sociale o di sistema di gestione, è stata predisposta una procedura per il conseguimento della conformità, comprensiva dei supporti per l'effettuazione delle registrazioni.</p> <p>Le procedure sono state riunite in un nel Manuale del Sistema di Gestione, che si configura di conseguenza come autoportante.</p>		
MINACCIA AL CONSEGUIMENTO DELLA CONFORMITÀ	Insufficiente disponibilità di informazioni di ritorno circa l'idoneità e l'efficiacia delle politiche registrazioni e supporti predisposti	IG	2
		IP	2
		IR	4
INDICATORI	<b>Numero NC scaturite da inidoneità di una procedura o di un modello di registrazione</b>		
	VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	
	0	0	

### 6.2. SOCIAL PERFORMANCE TEAM

SOCIAL PERFORMANCE TEAM			
APPROCCIO	<p>Il SPT è costituito da un componente nominato direttamente dalla Direzione e da un rappresentante eletto dai lavoratori.</p> <p>Il SPT è stato formato ai compiti assegnatigli dalla norma da parte di personale sterno esperto.</p> <p>Le funzioni del SPT sono codificate e disciplinate nelle pertinenti procedure contenute nel Manuale del Sistema di Gestione</p>		
MINACCIA AL CONSEGUIMENTO DELLA CONFORMITÀ	Insufficiente/inadeguata composizione del SPT. Insufficiente tempo lavorativo a disposizione del SPT per svolgere i propri compiti	IG	2
		IP	2
		IR	4
INDICATORI	<b>Numero NC su area di rischio valutata a bassa priorità</b>		
	VALORE ATTUALE	VALORE OBIETTIVO	
	0	0	

**6.3. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI**

IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI			
APPROCCIO	<p>Il SPT ha condotto una valutazione dei rischi di conformità ai requisiti della norma secondo la seguente metodologia:</p> <p>Identificazione di uno o più indicatori della performance legata a ciascun requisito e del valore obiettivo per ciascun indicatore</p> <p>Identificazione della minaccia più credibile al conseguimento del valore obiettivo determinato</p> <p>Attribuzione di un indice di gravità, ovvero di un indice che misuri su una scala da 1 a 3, le conseguenze del concretizzarsi della minaccia</p> <p>Attribuzione di un indice di probabilità del concretizzarsi della minaccia, sempre su una scala da 1 a 3</p> <p>Attribuzione di un indice di rischio, costituito dal prodotto dei due indici precedenti, che viene impiegato per attribuire un ordine di priorità alle minacce valutate</p> <p>In base all'ordine di priorità delle minacce così individuato, il SPT richiede alla Direzione di assumere le misure necessarie</p>		
	MINACCIA AL CONSEGUIMENTO DELLA CONFORMITÀ	<p>Insufficiente/inadeguata composizione del SPT.</p> <p>Insufficiente tempo lavorativo a disposizione del SPT per svolgere i propri compiti</p>	IG
IP			2
IR			4
INDICATORI	<b>Numero NC su area di rischio valutata a bassa priorità</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
	0	0	

**6.4. MONITORAGGIO**

MONITORAGGIO			
APPROCCIO	<p>Il SPT stabilisce e mantiene aggiornato un programma di attività di monitoraggio che comprende sempre:</p> <p>a) Audit interni effettuati sul campo, presso i cantieri temporanei o mobili, al fine di verificare la conformità ai requisiti di responsabilità sociale;</p> <p>b) Audit interni generali finalizzati a verificare la conformità sia dei requisiti di responsabilità sociale che dei requisiti del sistema di gestione.</p> <p>Il SPT conduce direttamente gli audit in forza delle competenze possedute dai propri componenti.</p>		
	MINACCIA AL CONSEGUIMENTO DELLA CONFORMITÀ	<p>Insufficiente/inadeguata composizione del SPT.</p> <p>Insufficiente tempo lavorativo a disposizione del SPT per svolgere i propri compiti.</p> <p>Rischio che l'SPT valuti se stesso.</p>	IG
IP			2
IR			4
INDICATORI	<b>Percentuale di attività di monitoraggio eseguite rispetto alla programmazione</b>		
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	
	100%	100%	

**6.5. COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE**

COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE				
APPROCCIO	<p>Il SPT stabilisce le comunicazioni da effettuare nei confronti del personale. Vi sono comunicazione obbligatorie, disciplinate dalle procedure contenute nel Manuale del Sistema di Gestione; al di là di tali comunicazioni, il SPT comunica al personale qualunque evento o informazione sia ritenuto idoneo ad incrementare il livello di consapevolezza e sensibilizzazione del personale.</p> <p>Le comunicazioni sono effettuate attraverso affissione in apposite bacheche predisposte in ogni luogo di lavoro. Fanno parte del coinvolgimento e comunicazione gli interventi formativi in materia di responsabilità sociale.</p> <p>Al fine di raggiungere capillarmente tutto il personale con gli interventi formativi, è stato adottato un approccio basato sul principio del "formare i formatori": il SPT o, su incarico di questo, docenti esterni all'organizzazione, formano alcune funzioni intermedie all'interno dell'organizzazione, ciascuna delle quali provvede a replicare l'intervento formativo nei confronti dei lavoratori sotto la propria responsabilità.</p>			
	MINACCIA AL CONSEGUIMENTO DELLA CONFORMITÀ	<p>Insufficiente/inadeguata composizione del SPT.</p> <p>Insufficiente tempo lavorativo a disposizione del SPT per svolgere i propri compiti.</p>	IG	2
			IP	2
IR			4	
INDICATORI	<b>Percentuale del personale raggiunto da interventi formativi strettamente connessi alla responsabilità sociale</b>			
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>		
	100%	100%		

**6.6. GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI**

GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI				
APPROCCIO	<p>La Direzione ha messo a punto una procedura per l'inoltro di reclami da parte del personale. La gestione di tali reclami, per i quali esiste apposita procedura, è di esclusiva pertinenza del SPT. I reclami possono essere inoltrati al solo rappresentante dei lavoratori per la SA8000 in forma anonima. Sono messi a disposizione dei lavoratori due canali di comunicazione in forma anonima, uno basato sulla posta tradizionale ed uno sulla posta elettronica. Il rappresentante dei lavoratori nel SPT garantisce l'anonimato dei lavoratori che effettuino reclami, anche all'interno dello stesso SPT.</p> <p>La procedura di gestione disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le modalità con cui il SPT deve indagare circa il reclamo, ivi comprese le modalità per proteggere l'anonimato del lavoratore che abbia effettuato il reclamo stesso nella fase di indagine</li> <li>• Le modalità di analisi del reclamo e di determinazione delle azioni conseguenti</li> <li>• Le modalità per la comunicazione delle informazioni pertinenti il reclamo al personale, sempre nel rispetto dell'anonimato del lavoratore che abbia effettuato il reclamo.</li> </ul>			
	MINACCIA AL CONSEGUIMENTO DELLA CONFORMITÀ	<p>Insufficiente/inadeguata composizione del SPT.</p> <p>Insufficiente tempo lavorativo a disposizione del SPT per svolgere i propri compiti.</p> <p>Insufficiente sensibilizzazione del personale circa le misure di salvaguardia adottate nei confronti dei lavoratori che presentino dei reclami</p>	IG	3
			IP	2
IR			6	
INDICATORI	<b>Durata massima del processo di chiusura di un reclamo espresso in giorni</b>			
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>		
	N/V	90		

### 6.7. VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE				
APPROCCIO	<p>È stata condotta una mappatura delle interazioni con le parti interessate, che identifica il modo in cui ogni parte interessata è coinvolta nella gestione di ogni requisito della norma SA8000, includendo sia i requisiti di responsabilità sociale che quelli propri del sistema di gestione.</p> <p>Le parti interessate sono coinvolte attraverso le organizzazioni rappresentative delle stesse, ove applicabile operanti sul territorio di pertinenza dell'impresa.</p> <p>La mappatura distingue fra le interazioni dirette (in cui l'organizzazione rappresentativa delle parti interessate partecipa al processo di gestione del requisito) e indirette (in cui la gestione del requisito si avvale di informazioni, dati, prassi provenienti dall'organizzazione rappresentativa).</p>			
	MINACCIA AL CONSEGUIMENTO DELLA CONFORMITÀ	Insufficiente comunicazione nei confronti delle parti interessate rilevanti.	IG	2
			IP	2
IR			4	
INDICATORI	<b>Numero interazioni dirette con le parti interessate nel periodo di riferimento</b>			
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>		
	4	4		

### 6.8. AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE				
APPROCCIO	<p>La Direzione ha messo a punto una procedura per la gestione delle non conformità, attuali o potenziali, e l'implementazione di azioni correttive o preventive.</p> <p>L'analisi di una non conformità attuale o potenziale e la determinazione della azione appropriata, nonché la sorveglianza sulla implementazione dell'azione, costituiscono responsabilità del SPT.</p> <p>Entrambi i componenti il SPT assolvono a tali responsabilità.</p> <p>La procedura di gestione disciplina:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le modalità di analisi della non conformità attuale o potenziale</li> <li>• La determinazione dell'azione correttiva o preventiva appropriata</li> <li>• Le modalità per la comunicazione delle informazioni pertinenti al personale</li> </ul>			
	MINACCIA AL CONSEGUIMENTO DELLA CONFORMITÀ	<p>Insufficiente/inadeguata composizione del SPT.</p> <p>Insufficiente tempo lavorativo a disposizione del SPT per svolgere i propri compiti.</p> <p>Insufficiente sensibilizzazione del personale circa le misure di salvaguardia adottate nei confronti dei lavoratori che presentino dei reclami</p>	IG	2
			IP	2
IR			4	
INDICATORI	<b>Durata massima in giorni del processo di chiusura di una azione correttiva o preventiva</b>			
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>		
	60	90		

**6.9. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITA'**

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ				
<b>APPROCCIO</b>	<p>Il SPT stabilisce le comunicazioni da effettuare nei confronti del personale. Vi sono comunicazione obbligatorie, disciplinate dalle procedure contenute nel Manuale del Sistema di Gestione; al di là di tali comunicazioni, il SPT comunica al personale qualunque evento o informazione sia ritenuto idoneo ad incrementare il livello di consapevolezza e sensibilizzazione del personale.</p> <p>Le comunicazioni sono effettuate attraverso affissione in apposite bacheche predisposte in ogni luogo di lavoro. Fanno parte del coinvolgimento e comunicazione gli interventi formativi in materia di responsabilità sociale.</p> <p>Al fine di raggiungere capillarmente tutto il personale con gli interventi formativi, è stato adottato un approccio basato sul principio del "formare i formatori": il SPT o, su incarico di questo, docenti esterni all'organizzazione, formano alcune funzioni intermedie all'interno dell'organizzazione, ciascuna delle quali provvede a replicare l'intervento formativo nei confronti dei lavoratori sotto la propria responsabilità.</p>			
	<b>MINACCIA AL CONSEGUMENTO DELLA CONFORMITÀ</b>	<p>Insufficiente/inadeguata composizione del SPT.</p> <p>Insufficiente tempo lavorativo a disposizione del SPT per svolgere i propri compiti.</p>	<b>IG</b>	2
			<b>IP</b>	2
<b>IR</b>			4	
<b>INDICATORI</b>	<b>Percentuale del personale raggiunto da interventi formativi strettamente connessi alla responsabilità sociale</b>			
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>		
	100%	100%		

**6.10. GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI**

GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI				
<b>APPROCCIO</b>	<p>La Direzione ha messo a punto una procedura che consenta di classificare i propri fornitori in base al rischio stimato che nella catena di fornitura si verifichino non conformità ai requisiti di responsabilità sociale ed alla capacità della nostra organizzazione di influenzare la condotta del fornitore.</p> <p>La procedura determina i fornitori da sottoporre a monitoraggio sulla base della valutazione del grado di influenza.</p> <p>Le azioni da intraprendere nei confronti del fornitore sono determinate dalla valutazione del grado di rischio.</p> <p>La procedura prevede un canale diretto di comunicazione e sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori del fornitore sottoposto a monitoraggio.</p>			
	<b>MINACCIA AL CONSEGUMENTO DELLA CONFORMITÀ</b>	<p>Insufficiente sensibilizzazione verso i fornitori.</p> <p>Limiti delle risorse interne preposte all'esecuzione delle azioni di monitoraggio</p>	<b>IG</b>	2
			<b>IP</b>	2
			<b>IR</b>	4
<b>INDICATORI</b>	<b>Percentuale fornitori su cui sono state completate le azioni di monitoraggio richieste.</b>			
	<b>VALORE ATTUALE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>		
	100%	100%		