

Bilancio di Responsabilità Sociale

Riesame del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA 8000

Edizione 2020

Concordia Sulla Secchia, 25 Marzo 2021

Redazione

Social Performance Team (SPT)

Paolo Baraldi

Garuti Giuliano

Martina Arletti

Gianluca Giornelli

Approvazione

Senior Management

Umberto Sala

Paola Sala

Sommario

1. Introduzione al Bilancio di Responsabilità Sociale	4
1.1. Definizione di bilancio sociale	4
1.2. Destinatari	4
1.3. Obiettivi	4
1.4. Metodologia.....	4
2. Profilo della Società	6
2.1. Attività aziendali	6
2.2. Stabilimento	6
2.3. <i>Governance</i> e struttura Organizzativa	6
2.4. Struttura Operativa.....	7
2.5. Attività interne	7
2.6. Certificazioni e Attestazioni	7
3. Politica di responsabilità sociale	9
4. Parti interessate (<i>Stakeholder</i>)	11
4.1. Generalità.....	11
4.2. Dimensioni del coinvolgimento	11
4.3. Individuazione degli Stakeholder	11
5. Requisiti di responsabilità sociale.....	14
5.1. Lavoro infantile	14
5.1.1. Prescrizioni e mezzi di controllo	14
5.1.2. Situazione e dati di riferimento	14
5.2. Lavoro Forzato o Obbligato	14
5.2.1. Prescrizioni e mezzi di controllo	14
5.2.2. Situazione e dati di riferimento	15
5.3. Salute e Sicurezza	15
5.3.1. Prescrizioni e mezzi di controllo	15
5.3.2. Situazione e dati di riferimento	16
5.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.....	16
5.4.1. Prescrizioni e mezzi di controllo	16
5.4.2. Situazione e dati di riferimento	17
5.5. Discriminazione	17
5.5.1. Prescrizioni e mezzi di controllo	17
5.5.2. Situazione e dati di riferimento	17
5.6. Pratiche Disciplinari.....	17
5.6.1. Prescrizioni e mezzi di controllo	17
5.6.2. Situazione e dati di riferimento	18
5.7. Orario di Lavoro	18
5.7.1. Prescrizioni e mezzi di controllo	18
5.7.2. Situazione e dati di riferimento	18
5.8. Retribuzione	18
5.8.1. Prescrizioni e mezzi di controllo	18
5.8.2. Situazione e dati di riferimento	19
6. Statistiche risorse umane	20
6.1. Introduzione	20
6.2. Numero di dipendenti.....	20
6.3. Turnover del personale	20
6.4. Minoranze e pari opportunità	21

6.5. Anzianità anagrafica.....	22
6.6. Contratti e inquadramento	22
6.7. Lavoro straordinario	23
6.8. Livello di scolarità.....	23
6.9. Formazione del personale	24
6.10. Indici infortunistici.....	24
7. Sistema di gestione	27
7.1. Social Performance Team	27
7.1.1. Costituzione.....	27
7.1.2. Attività del SPT.....	27
7.2. Identificazione dei rischi.....	27
7.3. Monitoraggio e misurazione	28
7.3.1. Audit interno	28
7.3.2. Audit dell'Ente di certificazione	28
7.3.3. Social Fingerprint / Maturity Declaration	28
7.3.4. Audit sui fornitori.....	29
8. Raggiungimento degli obiettivi prefissati	30
8.1. Monitoraggio delle ore straordinarie	30
8.2. Monitoraggio delle ferie e dei permessi residui	30
8.3. Seminario formativo "métaSalute" per tutti i lavoratori.....	30
8.4. Attuazione di un Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001	30
8.5. Attuazione di un sistema anticorruzione a norma ISO 37001.....	30
9. Programmi di miglioramento.....	31
9.1. Monitoraggio delle ore straordinarie	31
9.2. Monitoraggio delle ferie e dei permessi residui	31
9.3. Monitoraggio della % di contratti a tempo determinato.....	31
9.4. Monitoraggio della fruizione del welfare aziendale	31
9.5. Seminario formativo "métaSalute" per tutti i lavoratori.....	31
9.6. Attuazione di un Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001	31
9.7. Attuazione di un sistema anticorruzione a norma ISO 37001.....	32
10. Reclami.....	33
10.1. Situazione dei reclami SA8000	33
10.2. Modalità di inoltro reclami e segnalazioni	33

1. Introduzione al Bilancio di Responsabilità Sociale

1.1. Definizione di bilancio sociale

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di **IDRAULICA F.LLI SALA S.r.l.** (nel seguito F.LLI SALA); esso fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della Società.

Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della Società nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

È elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico; comprende sia la politica, che il riesame della Direzione, che servono a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di F.LLI SALA.

Il Bilancio Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

- a) è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura le prestazioni nel campo sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio-lungo termine
- b) è un mezzo di comunicazione, perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati, che compartecipano così meglio e più ampiamente alla condotta della Società.

Il presente documento è diffuso tramite la sua distribuzione presso gli uffici aziendali, l'invio alle parti interessate e la pubblicazione sul sito internet.

1.2. Destinatari

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con l'azienda, e in particolare a:

- Soci
- Lavoratori
- Committenti
- Comunità locale
- Interlocutori economico / commerciali
- Pubblica Amministrazione
- Fornitori.

F.LLI SALA chiede a tali soggetti di compartecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

1.3. Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da F.LLI SALA e comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

- definire i valori etici, i principi, le regole e gli obiettivi di riferimento
- fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte aziendali
- favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati
- aiutare la Direzione nella definizione delle scelte
- realizzare pienamente il sistema di responsabilità sociale e la certificazione SA8000.

1.4. Metodologia

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva dal sistema di Responsabilità Sociale SA8000 di F.LLI SALA.

Tale metodologia è del tutto simile a quanto già in atto per i sistemi di gestione per la qualità (ISO 9001), per l'ambiente (ISO 14001) e per la salute e sicurezza del lavoro (BS OHSAS 18001 / ISO 45001).

Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, infatti, rappresenta il mezzo con cui l'azienda intende migliorare le proprie prestazioni nel campo sociale.

Oltre a ciò, si è tenuto liberamente conto delle indicazioni generali riportate negli standard GRI e GBS.

Più in particolare nell'elaborazione del Bilancio sono stati seguiti i seguenti principi:

di carattere generale

- trasparenza, che si riferisce alla capacità di non lasciare zone d'ombra
- inclusività, che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati
- verificabilità, in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi

relativi alla quantità di informazioni

- completezza, riguardo all'interezza delle informazioni da riportare
- rilevanza, cioè la significatività delle informazioni raccolte e presentate

relativi all'affidabilità delle informazioni

- accuratezza, che riguarda l'esattezza delle informazioni
- neutralità, che indica la capacità di essere imparziali nel trattare i dati
- comparabilità, che deve permettere il confronto dei dati nel corso del tempo

relativi all'accessibilità delle informazioni

- chiarezza, cioè leggibilità delle informazioni
- tempestività, cioè regolarità e periodicità del Bilancio.

Tali principi saranno seguiti su un orizzonte di tempo di medio-lungo termine, nell'ambito della strategia di sostenibilità di F.LLI SALA.

2. Profilo della Società

2.1. Attività aziendali

IDRAULICA F.LLI SALA S.r.l. è una società *Global Service* in campo ambientale e opera per le principali aziende *Multiutility* presenti nel Centro-Nord Italia, per Consorzi di bonifica, per Comuni, Province, Regioni e Aziende USL.

L'impresa opera principalmente su impianti pubblici a servizio dell'ambiente e svolge attività di progettazione, *revamping* e realizzazione di nuovi impianti di diverse tipologie, tra le quali:

- impianti di smaltimento e recupero dei rifiuti, come termovalorizzatori, discariche di rifiuti non pericolosi, impianti di trattamento chimico-fisico, impianti di compostaggio e riciclaggio, stazioni di stoccaggio del percolato, isole ecologiche, digestori e impianti di trattamento biogas;
- opere di impianti di bonifica e protezione ambientali;
- impianti di potabilizzazione e depurazione delle acque;
- acquedotti, opere di irrigazione, impianti di sollevamento e rilancio delle acque;
- impianti di produzione di energia elettrica, cogeneratori e impianti di teleriscaldamento.

L'impresa è dotata di una grande flessibilità operativa, che le permette di eseguire una vasta gamma di lavorazioni, tra cui:

- manutenzioni idrauliche, elettriche, elettro-strumentali, meccaniche, elettromeccaniche, edili,
- opere civili, scavi e rinterrati,
- rimozione, bonifica e smaltimento amianto,
- realizzazione di quadri elettrici di distribuzione e automazione,
- progettazione e realizzazione di software per PLC,
- opere di carpenteria metallica strutturale leggera e pesante (ex D.M. 14 gennaio 2008),
- realizzazione di impianti tecnologici (idrico-sanitari, termici, antincendio, pneumatici, di sicurezza, sorveglianza e telecontrollo),
- esecuzione di attività in luoghi confinati e/o sospetti di inquinamento (ex D.Lgs. 177/2011 e s.m.i.),

Come società di *global service*, l'impresa è quindi in grado di realizzare in *house* il progetto esecutivo, l'esecuzione dei lavori e la manutenzione delle opere realizzate, oltre alla conduzione delle stesse.

2.2. Stabilimento

F.LLI SALA si estende su un sito produttivo di 5.000 m², di cui 2.800 coperti, suddiviso in quattro unità:

- sede amministrativa di Concordia s/S (MO), via Novella 1: uffici, archivio e garage (1.200 m²)
- sede produttiva di Concordia s/S (MO), via Novella 15: magazzino, carico e scarico merci, lavorazioni di carpenteria, lavorazioni meccaniche, ufficio tecnico, spogliatoi e mensa (1.000 m²)
- sede produttiva di Concordia s/S (MO), via Novella 19: magazzino, costruzione quadri elettrici, uffici (200 m²)
- magazzino di Concordia s/S (MO), via Novella 21: magazzino DPI e attrezzature, magazzino materiale di consumo (200 m²)
- officina di Concordia s/S (MO), via Novella 23: officina automezzi (200 m²)

L'azienda dispone inoltre di unità operative in Liguria, Piemonte, Toscana, Veneto e Lombardia, regioni nelle quali negli ultimi anni è avvenuta una significativa espansione di mercato.

2.3. Governance e struttura Organizzativa

L'impresa, che si avvale dell'esperienza di un gruppo di 50 persone con competenze eterogenee (geometri, ragionieri, periti industriali, laureati in ingegneria, architettura, giurisprudenza, scienze ambientali, ecc.), è così strutturata:

- Direzione generale
- Amministrazione e ufficio personale
- Ufficio commerciale e marketing
- Ufficio qualità, sicurezza, ambiente e formazione
- Ufficio gare e appalti
- Ufficio tecnico
- Ufficio acquisti e spedizioni

Lo staff tecnico interno provvede all'elaborazione di preventivi, relazioni su sopralluoghi e progettazioni esecutive, alla programmazione degli interventi, alla stesura di contabilità dei lavori e al rilascio di dichiarazioni di conformità.

2.4. Struttura Operativa

La struttura operativa è composta da oltre 135 addetti (periti, meccanici, elettricisti, carpentieri, idraulici, saldatori, operai edili, ecc.), ed è attualmente così suddivisa:

- personale che opera nell'officina di carpenteria metallica di via Novella 15;
- personale che opera nell'officina elettrica di via Novella 19;
- personale che opera sui cantieri distribuiti sul territorio.

Il servizio di reperibilità e la possibilità di eseguire attività di pronto intervento garantiscono il rapido ripristino dell'operatività degli impianti e la minimizzazione del disagio del cittadino-utente del pubblico servizio.

2.5. Attività interne

All'interno dello stabilimento, l'impresa progetta e realizza prodotti altamente personalizzati di carpenteria metallica leggera e pesante (su specifica del cliente o come risposta innovativa alle sue esigenze) nel settore della depurazione, trattamento rifiuti, incenerimento, trasporto fanghi, ecc.

In particolare, fornisce i seguenti servizi:

- studi di fattibilità, calcoli strutturali, dimensionamento delle strutture metalliche, selezione dei fornitori e dei materiali, pianificazione e analisi dei costi, redazione di elaborati progettuali per le eventuali varianti in corso d'opera, mantenendosi in costante aggiornamento con l'evoluzione della normativa;
- taglio laser di lamiere in acciaio inox e al carbonio, punzonatura, tranciatura, formatura (deformazione a freddo), piegatura lamiere (manuale e robotizzata), lavorazioni CNC (tornitura, fresatura), foratura, maschiatura, sbavatura, saldatura MIG e TIG (manuale e robotizzata), elettro-puntatura, saldatura ossiacetilenica, verniciatura a polvere, finiture (lavaggio ad ultrasuoni, buratto, satinatura, sbavatura, micro-pallinatura), collaudi e test funzionali.

2.6. Certificazioni e Attestazioni

L'azienda è in possesso delle seguenti certificazioni e attestazioni:

- Certificato del Sistema di Gestione per la Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001
- Certificato del Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001
- Certificato del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro secondo la norma BS OHSAS 18001 / UNI ISO 45001
- Certificato del Sistema di Gestione dell'Energia secondo la norma UNI CEI EN ISO 50001
- Attestazione di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici (SOA) per le categorie OG1 (IV), OG6 (V), OG8 (I), OG9 (III BIS), OG11 (I), OG12 (IV-BIS), OS3 (III BIS), OS6 (I), OS14 (IV-BIS), OS18-A (VIII), OS22 (VII), OS28 (IV BIS), OS30 (IV BIS) e per prestazioni di progettazione e costruzione fino alla V classifica
- Certificato di conformità alla norma UNI EN 1090-1:2009+A1:2011 per la Marcatura CE dei componenti strutturali in acciaio e alluminio (strutture portanti, scale esterne di emergenza, parapetti, ecc.), secondo la Direttiva Europea 89/106/CE (CPD, *Construction Product Directive*) e il nuovo Regolamento Europeo n. 305/2011 (CPR, *Construction Products Regulation*)
- Certificato del Sistema di Gestione per la Qualità della Saldatura (Reg. n. 1448-J del 05/11/2013) conforme alla norma UNI EN ISO 3834-2:2006 per la realizzazione di opere in carpenteria
- Attestato di Centro di Trasformazione per la Produzione di Carpenteria Metallica (in conformità al D.M. 14 gennaio 2008 - Norme Tecniche per le Costruzioni) accreditato presso il Servizio Tecnico Centrale del Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici
- Certificato di conformità al Regolamento di Esecuzione (UE) 2067/2015 per l'esecuzione di attività di installazione, riparazione, manutenzione o assistenza, smantellamento di apparecchiature fisse di refrigerazione e condizionamento d'aria e pompe di calore fisse contenenti gas fluorurati ad effetto serra (F-GAS) con dimensione massima del carico senza limiti in Kg ai sensi del DPR 146/2018
- Iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali per la cat. 2-BIS "Conto Proprio" (art. 212, c. 8 del D.Lgs. 152/06), cat. 5 classe F (Raccolta e trasporto rifiuti speciali pericolosi) e cat. 10B classe D (Attività di bonifica di beni contenenti amianto effettuata sui seguenti materiali: materiali d'attrito; materiali isolanti quali pannelli, coppelle, carte e cartoni, tessili, materiali spruzzati, stucchi, smalti, bitumi, colle, guarnizioni, altri materiali isolanti; contenitori a pressione; apparecchiature fuori uso; altri

materiali incoerenti contenenti amianto). L'iscrizione nella categoria 10B è valida anche ai fini dello svolgimento delle attività di cui alla categoria 10A (Attività di bonifica di beni contenenti amianto effettuata su materiali edili contenenti amianto legato in matrici cementizie o resinoidi).

3. Politica di responsabilità sociale

IDRAULICA F.LLI SALA S.r.l. riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale.

Il cittadino e la collettività, sempre più consapevoli della necessità di rispettare i valori umani fondamentali, vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio/prodotto ma anche le modalità con cui viene erogato e il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi/prodotti erogati, F.LLI SALA intende sostenere i valori umani e assumere comportamenti socialmente responsabili, gestendo la propria attività in modo corretto e 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 di F.LLI SALA è l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del Cliente, unica via al successo imprenditoriale e allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo compatibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi e al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale e il risparmio energetico devono essere tenuti in considerazione.

La Direzione intende quindi perseguire una moderna gestione integrata della Qualità, dell'Ambiente, della Sicurezza, dell'Energia e della Responsabilità Sociale puntando a una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- La piena soddisfazione del cliente.
- L'eccellenza in termini di efficienza, prestazioni, affidabilità, prezzo, servizio ed immagine.
- Il continuo miglioramento dei processi aziendali, degli aspetti ambientali, energetici e di sicurezza correlati.
- Una costante prevenzione dell'inquinamento.
- Il rispetto di tutte le normative applicabili in materia di tutela ambientale, sicurezza nei luoghi di lavoro, 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, la Società promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività:

- Addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Ambiente, Sicurezza, Energia, Qualità e Responsabilità Sociale.
- Diffusione dell'informazione a tutti i livelli.
- Implementazione di un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza, Energia e Responsabilità Sociale conforme alle normative UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, OHSAS 18001 / UNI ISO 45001, UNI CEI EN ISO 50001 e SA8000 e suo adeguamento 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 ed applicazione di una politica di collaborazione e di comunicazione con i Clienti.
- Definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti e rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi.
- Instaurazione 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 dei rischi per la salute e la sicurezza.

Gli Obiettivi Individuati da F.LLI SALA sono:

Per la Qualità: il raggiungimento della massima soddisfazione del Cliente e dell'eccellenza di tutti i processi organizzativi e produttivi alla base di una crescita continua.

Per l'Ambiente: una adeguata e puntuale gestione dei rifiuti, un controllo delle emissioni in atmosfera, delle acque reflue e dello sfruttamento delle risorse naturali.

Per l'Energia: una ottimizzazione del consumo energetico e il ricorso a fonti rinnovabili.

Per la Sicurezza: la diminuzione degli infortuni nei luoghi di lavoro e la riduzione / eliminazione delle fonti di rischio.

Per la Responsabilità Sociale: una gestione del personale eticamente corretta nel rispetto dei diritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento.

Per il raggiungimento di tali obiettivi la Società si impegna a:

Operare in sostanziale accordo con le norme

UNI EN ISO 9001

UNI EN ISO 14001

BS OHSAS 18001 / UNI ISO 45001

UNI CEI EN ISO 50001

SA8000.

Mettere a disposizione le risorse e approfondire gli sforzi organizzativi necessari.

Questi obiettivi sono raggiungibili solamente grazie al completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti.

4. Parti interessate (*Stakeholder*)

4.1. Generalità

Per parte interessata si intende ogni individuo, gruppo di persone, istituzione o impresa che può avere un interesse significativo nel successo o nel fallimento delle attività aziendali.

Il processo di realizzazione della politica di responsabilità sociale in F.LLI SALA ha previsto dunque, come punto centrale, il processo di coinvolgimento degli *Stakeholder*.

Tale processo è stato strutturato nelle tre fasi dell'individuazione dei soggetti e del loro grado di influenza, della definizione delle modalità di rappresentanza e di coinvolgimento, della valutazione dei temi sui quali coinvolgerli.

Per quanto riguarda tali temi, essi coincidono con i requisiti di responsabilità sociale espressi dalla SA8000 nonché con le tematiche dello sviluppo sostenibile socio-ambientale.

4.2. Dimensioni del coinvolgimento

Per valutare con accuratezza le aspettative degli *Stakeholder* e poter rispondere con azioni e comunicazioni adeguate, sono state individuate delle "Dimensioni del Coinvolgimento" definite nel seguente grafico.



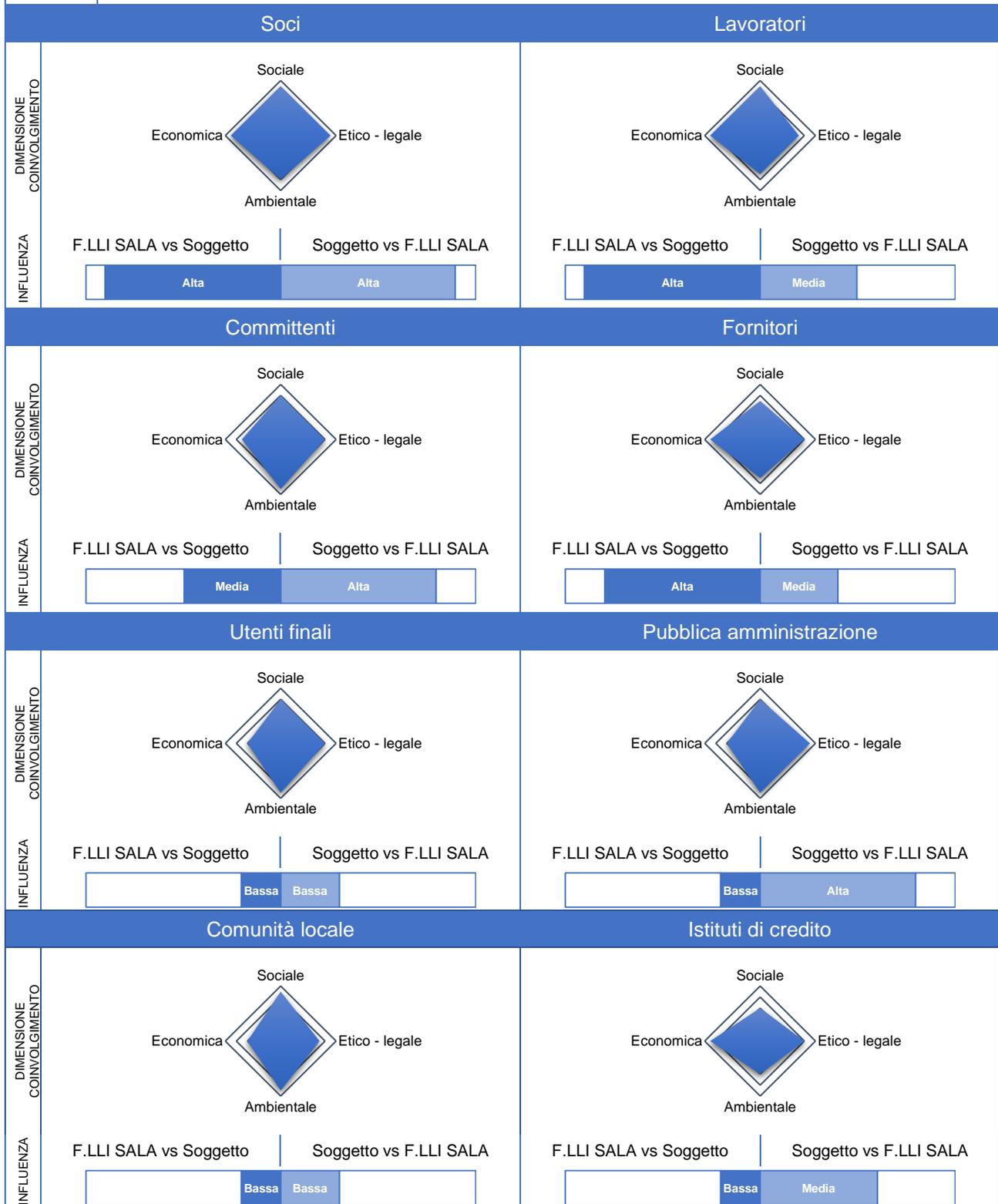
4.3. Individuazione degli *Stakeholder*

Si è poi proseguito nella individuazione degli *Stakeholder* e nella valutazione delle loro aspettative, stimando in quale misura siano coinvolti nelle Dimensioni precedentemente definite.

Si è perciò elaborato il seguente grafico che analizza anche l'influenza reciproca della Società e dei singoli *Stakeholder*.



STAKEHOLDER E LORO ASPETTATIVE



L'analisi di *Stakeholder Engagement* prosegue con l'individuazione delle strategie e azioni di ascolto e coinvolgimento.



STRATEGIE E AZIONI PER IL COINVOLGIMENTO

Dimensione Sociale	Dimensione Etica - Legale
Sistema di gestione della Salute e Sicurezza Gestione del personale Applicazione dei contratti collettivi Formazione del personale Sistema Responsabilità Sociale SA8000	Iscrizione Albo Gestori Ambientali Sorveglianza degli adempimenti di legge Certificazione Ambientale ISO 14001
Dimensione Economica	Dimensione Ambientale
Controllo di gestione Certificazione Qualità ISO 9001 Contrattualistica con i committenti	Certificazione Ambientale ISO 14001 Certificazione Energetica ISO 50001 Monitoraggi ambientali / energetici Programmi e obiettivi di miglioramento

Sono state stabilite modalità di comunicazione e ascolto per i diversi tipi di *Stakeholder*. La seguente tabella riassume queste modalità di comunicazione.



COMUNICAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

Soci	Lavoratori	Committenti
Relazioni del CdA Bilancio di esercizio Bilancio Sociale	Statuto, Regolamento interno e Codice etico Bilancio Sociale Documenti del Sistema di gestione Documentazione della sicurezza Informazione, formazione ed addestramento. Newsletter interna.	Contrattualistica Report sui servizi svolti Documenti del Sistema di gestione
Fornitori	Utenti finali	Società civile
Ordini di acquisto / subappalto Documenti del Sistema di gestione	Sito internet Comunicazione istituzionale Comunicati stampa in caso di eventi.	Sito internet Comunicazione istituzionale Comunicati stampa in caso di eventi.
Pubblica amministrazione	Istituti di credito	
Mantenimento autorizzazioni Collaborazione con gli enti di controllo Trasparenza fiscale.	Relazioni del CdA Bilancio di esercizio Monitoraggio delle risorse finanziarie.	

5. Requisiti di responsabilità sociale

5.1. Lavoro infantile

5.1.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Si premette che in Italia la legislazione vigente¹ prescrive un'età minima di anni 16 per l'accesso al lavoro. Il mancato rispetto di tale requisito è punito con sanzione penale.

Il principio legislativo afferma, cioè, che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico, evidenziando il collegamento funzionale che esiste tra l'assolvimento di tale obbligo e l'accesso al lavoro.

Infatti, l'assolvimento del suddetto obbligo, che è volto a tutelare la crescita psico-intellettuale del giovane, fa presumere che sia raggiunta la maturità necessaria affinché egli possa svolgere legittimamente e proficuamente un'attività lavorativa.

F.LLI SALA si riconosce pienamente non solo nella legge, ma anche nei suoi principi fondativi, che sono la base per uno sviluppo armonioso e, allo stesso tempo, competitivo del nostro Paese.

Di conseguenza, l'impresa esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i fornitori e subappaltatori.

A tali fini, F.LLI SALA ha definito apposite procedure documentate e regolarmente attuate che stabiliscono le regole di ricerca, selezione ed assunzione del personale, oltreché il monitoraggio dei fornitori e subfornitori.

F.LLI SALA ha, inoltre, regolarmente in uso le procedure documentate del sistema qualità certificato, dove è prevista la verifica degli adempimenti legislativi riguardo la gestione del personale, sia per le risorse interne, che per i fornitori e subfornitori.

Nel caso siano riscontrate situazioni di lavoro infantile, F.LLI SALA ha definito la seguente politica di rimedio:

- coinvolgimento dell'organizzazione che utilizza lavoro infantile in azioni che permettano l'allontanamento del bambino dal lavoro, il suo recupero scolastico ed il supporto economico alla famiglia di provenienza;
- interruzione dei rapporti commerciali con quelle organizzazioni che non accettano di porre rimedio all'utilizzo di lavoro infantile;
- coinvolgimento dei servizi sociali nel recupero di tali situazioni.

Tale politica è volta a garantire ai bambini ed ai giovani lavoratori la frequenza scolastica e ad assicurare loro il supporto necessario per risolvere le situazioni di difficoltà in cui siano coinvolti.

5.1.2. Situazione e dati di riferimento

L'organico di F.LLI SALA si presenta molto equilibrato con una maggiore numerosità nelle fasce di età della piena maturità lavorativa.

Una piccola percentuale è vicina alla pensione.

Attualmente tutto il personale risulta essere maggiorenne.

Nel capitolo relativo alle statistiche delle risorse umane viene riportato un grafico che evidenzia la situazione aggiornata all'anno corrente.

5.2. Lavoro Forzato o Obbligato

5.2.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Per lavoro obbligato si intende ogni forma di lavoro in cui una persona sia chiamata a svolgere involontariamente, o sotto costrizione, o sotto la minaccia di una qualche forma di penale.

Esso può assumere numerosi aspetti tra cui: forme contrattuali temporanee in cui un imprenditore impedisce al lavoratore di lasciare liberamente il lavoro; lavoro vincolato cioè quello in cui una persona è costretta a lavorare non per un compenso, ma per saldare un debito contratto da lui stesso o da terzi; costrizione al lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli strumenti normativi nazionali, è necessario far riferimento allo Statuto dei Lavoratori e ai principali contratti collettivi nazionali, oltre che territoriali, che disciplinano la contrattazione sul lavoro.

¹ Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 622

Dal 2008, il nuovo Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori² ha emesso disposizioni atte a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare,

F.LLI SALA evita totalmente il ricorso o il sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato in qualsiasi forma; non è presente, infatti, alcun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Al momento dell'avvio del rapporto di lavoro non è richiesto al personale né il rilascio di depositi in denaro oppure in altra utilità equivalente, né documenti di identità in originale, né dichiarazioni d'impegno "in bianco" alle dimissioni.

La procedura della gestione del personale specifica le regole d'azione e di monitoraggio dell'impresa in tal senso.

5.2.2. Situazione e dati di riferimento

F.LLI SALA non esistono situazioni di lavoro obbligato.

È possibile affermare che, poiché la fedeltà negli anni da parte delle risorse umane è elevata, si è in presenza di un clima aziendale positivo.

Tale clima deriva da una molteplicità di fattori, tra i quali vi sono:

- l'esplicazione dei principi e dei valori di riferimento in comportamenti pratici;
- lo spirito di squadra che da sempre permea l'impresa;
- la valorizzazione dell'impegno e dei risultati;
- l'attenzione alle situazioni personali con forti problematiche;
- la chiarezza nella definizione delle responsabilità e delle mansioni da svolgere;
- lo sviluppo delle capacità professionali tramite la formazione e l'affiancamento.

5.3. Salute e Sicurezza

5.3.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Il nuovo Testo Unico (D.Lgs. 81/08) in materia di salute e sicurezza dei lavoratori prevede, in sintesi, l'adozione di "buone prassi", cioè di soluzioni organizzative e procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il valore della prevenzione, del resto, è noto e costantemente applicato in F.LLI SALA.

Gli osservatori specializzati stimano che per ogni infortunio che dà luogo ad assenza dal lavoro si verifichino circa 10 infortuni lievi per cui è sufficiente la medicazione sul posto e circa 100 incidenti di lavoro senza conseguenze, cioè mancati infortuni.

Quindi gli infortuni possono diminuire se si studiano i "mancati infortuni" e le loro cause, tra le quali si citano:

- fattori personali: problemi che causano disattenzione, nervosismo, stanchezza;
- azioni pericolose: atti non sicuri come non usare i dispositivi di protezione, eccessiva fretta, eccessiva familiarità;
- condizioni tecniche di pericolo: ad esempio cavi in tensione, attrezzi in cattivo stato, condizioni atmosferiche precarie, rumore, videoterminali;
- incidente dall'ambiente operativo: l'ambiente, il contesto operativo, il luogo di lavoro (ad esempio un gradino rotto, un pavimento sdruciolevole, un microclima inadatto).

In tal senso, F.LLI SALA ha adottato misure adeguate per prevenire i rischi, gli incidenti e i danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale e gli altri luoghi di lavoro.

L'impresa, infatti, ha realizzato e mantiene attivo un sistema di gestione della sicurezza e salute del personale certificato BS OHSAS 18001 / UNI ISO 45001, che prevede:

- la presenza di un responsabile nominato dalla direzione e di un rappresentante dei lavoratori;
- l'analisi e la valutazione documentata del rischio e l'adozione di opportune misure di contrasto e protezione;
- la nomina del medico competente;

² Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81

- la presenza di squadre di primo soccorso e antincendio;
- la formazione continua relativamente ai rischi, alle misure di prevenzione e protezione nonché alle corrette prassi operative;
- il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito, compresi i servizi igienici.

Le procedure e le registrazioni di riferimento sono definite nel sistema per la gestione della sicurezza.

5.3.2. Situazione e dati di riferimento

Per infortunio sul lavoro si intende ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa, concetto che comprende non solo le lesioni fisiche, ma anche psichiche.

Gli elementi integranti l'infortunio sul lavoro sono:

- la lesione
- la causa violenta
- l'occasione di lavoro.

Il concetto di "occasione di lavoro" richiede che vi sia un nesso causale tra il lavoro e il verificarsi del pericolo cui può conseguire l'infortunio.

Il rischio considerato è quello specifico, determinato dalla ragione stessa del lavoro.

È infortunio sul lavoro anche il così detto "infortunio in itinere", cioè quello occorso al lavoratore nel tragitto compiuto per recarsi o tornare dal luogo di lavoro a casa.

Sono considerati infortuni sul lavoro anche quelli dovuti a colpa del lavoratore stesso.

Per quanto riguarda la situazione sulla sicurezza dei lavoratori, il sistema di gestione per la sicurezza di F.LLI SALA gestisce e tiene sotto controllo gli indicatori tipici di infortunio³:

- Incidenza percentuale, che fornisce il numero di infortuni sul numero di lavoratori:

$$IF = \frac{\text{numero infortuni}}{\text{numero lavoratori}} \times 100$$

- IF Indice di Frequenza, che fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate:

$$IF = \frac{\text{numero infortuni}}{\text{numero ore lavorate}} \times 1.000.000$$

- IG Indice di Gravità, che indica il numero delle giornate di inabilità, invalidità o morte per ogni mille ore lavorate:

$$IG = \frac{\text{numero gg. di assenza}}{\text{numero ore lavorate}} \times 1.000$$

L'andamento di questi indici è riportato nel capitolo delle statistiche delle risorse umane.

5.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

5.4.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Il diritto dei lavoratori e degli imprenditori di costituire organizzazioni e di aderirvi è parte integrante di una società libera ed aperta.

La libertà di associazione è, infatti, una libertà civile ed è alla base del progresso sociale ed economico.

Ad essa è collegato il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, dove la libertà di parola e di rappresentanza divengono aspetti fondamentali di un lavoro dignitoso e pluralista.

³ UNI 7249:2007 Statistiche degli infortuni sul lavoro

F.LLI SALA rispetta pienamente il diritto di tutto il personale di organizzare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva; il personale è pienamente consapevole di tali diritti.

Alcuni lavoratori di F.LLI SALA aderiscono alle associazioni sindacali, ma non è presente una rappresentanza interna formalmente costituita.

Una copia del Contratto Nazionale di Lavoro è a disposizione dei dipendenti presso l'ufficio personale, che rimane disponibile per ogni chiarimento al riguardo.

F.LLI SALA conferma quindi la sua elevata propensione al confronto, al dialogo e alla discussione nell'ottica della trasparenza di relazione con i lavoratori e i loro rappresentanti.

5.4.2. Situazione e dati di riferimento

F.LLI SALA, nata come piccola realtà artigiana, applicava, fino al dicembre 2018, il CCNL per i dipendenti di imprese metalmeccaniche artigiane e di installazione di impianti sottoscritto dalla Associazione Datoriale CNA.

Portando a compimento un programma di miglioramento inserito nel riesame del 2018, da gennaio 2019 viene applicato il CCNL dei lavoratori dell'industria metalmeccanica.

In questo modo la Società si è allineata agli standard nazionali in considerazione delle dimensioni aziendali e delle attività svolte.

Questo passaggio contrattuale ha portato importanti vantaggi anche per i dipendenti.

5.5. Discriminazione

5.5.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

La Costituzione italiana, all'articolo 3, stabilisce che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Tale fondamentale requisito civile, democratico e libertario è pienamente accolto dall'impresa.

F.LLI SALA, infatti, non mette in atto, né sostiene la discriminazione tra i lavoratori: questo sia all'atto dell'assunzione, che durante la remunerazione e le relative politiche, durante l'accesso all'addestramento e alla formazione, nonché nelle fasi di promozione, licenziamento o pensionamento.

Ogni lavoratore gode, quindi, di eguali diritti indipendentemente dall'etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

La diversità delle persone è considerata per F.LLI SALA un arricchimento, piuttosto che una problematica, e tale convinzione è condivisa sia dalla Direzione, che da tutto il personale.

Tali aspetti sono documentati nelle procedure dei sistemi gestionali di riferimento, ed in particolare nella procedura di gestione del personale.

5.5.2. Situazione e dati di riferimento

F.LLI SALA opera in un settore industriale in cui, storicamente, la manodopera femminile ha mansioni di tipo amministrativo.

Per questo la maggior parte dei lavoratori sono maschi, specialmente nei ruoli tecnici e produttivi.

In ogni caso, molte posizioni di responsabilità sono occupate da personale femminile e si ritiene che l'aspetto delle pari opportunità non ponga particolari problematiche.

Per quanto riguarda i lavoratori stranieri, il loro impiego è costantemente basso.

5.6. Pratiche Disciplinari

5.6.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Lo Statuto dei lavoratori esprime con chiarezza, tra gli altri aspetti, che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

F.LLI SALA, ben conscia di tali regole, non mette in atto, né sostiene l'uso e le pratiche di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Tali regole sono documentate, oltre che nel contratto di lavoro, nelle procedure del sistema di responsabilità sociale (Provvedimenti disciplinari)

Come previsto dal contratto, le procedure disciplinari applicabili al personale comprendono le seguenti azioni:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- licenziamento.

5.6.2. Situazione e dati di riferimento

I provvedimenti disciplinari sono rari in azienda.

Nel corso del 2020 sono stati presi 3 provvedimenti disciplinari (richiami) relativi a comportamenti inadeguati di 3 dipendenti.

5.7. Orario di Lavoro

5.7.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Nella legislazione italiana per orario di lavoro si intende “qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”.

Nei provvedimenti legislativi degli ultimi anni, in ossequio alle Direttive europee in materia⁴, tale orario si è ridotto nei termini di numero di ore, ma si è ampliato come flessibilità di gestione.

F.LLI SALA conosce e condivide l'importanza del giusto equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di riposo ed opera perché tale equilibrio sia ricercato e raggiunto da tutti, nel rispetto delle esigenze di coordinamento.

In F.LLI SALA viene applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro con le relative disposizioni in termini di ore di lavoro settimanali e possibilità di straordinario.

F.LLI SALA rispetta pienamente le regole contrattuali ed adotta una settimana lavorativa standard di 40 ore.

F.LLI SALA garantisce ai lavoratori il riposo settimanale, le ferie e i permessi retribuiti previsti dal contratto.

Poiché le sedi di lavoro sono, per la maggior parte dei dipendenti, diverse, F.LLI SALA effettua tramite i propri coordinatori di commessa un attento monitoraggio del rispetto delle regole in materia.

5.7.2. Situazione e dati di riferimento

Storicamente l'organizzazione F.LLI SALA prevede un ricorso al lavoro straordinario mirato alla soddisfazione delle esigenze del cliente. In particolare, è molto sentita la necessità di garantire la continuità di funzionamento agli impianti del cliente.

I coordinatori di commessa organizzano il lavoro dei collaboratori con l'obiettivo di rimanere costantemente all'interno del normale orario di lavoro, ma nei casi di necessità viene chiesta la disponibilità di lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario viene svolto in maniera completamente volontario dal personale, che si fa comunque carico delle esigenze dell'impresa e del committente.

Il volume di ore di lavoro erogato dai lavoratori di F.LLI SALA viene mantenuto sotto controllo attraverso una statistica mensile che evidenzia con il massimo dettaglio sia degli straordinari che delle assenze.

È attivo un monitoraggio mensile delle ore di straordinario per ogni dipendente.

Questa analisi è riportata nel capitolo dedicato alle statistiche delle risorse umane.

5.8. Retribuzione

5.8.1. Prescrizioni e mezzi di controllo

Dal punto di vista della legge, la retribuzione è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta: essa rappresenta, cioè, la principale obbligazione in capo al datore di lavoro, connotandolo come un contratto oneroso di scambio.

⁴ Direttiva 2003/88/CE

L'art. 36 della Costituzione italiana stabilisce che il lavoratore debba essere retribuito proporzionalmente al lavoro svolto e sufficientemente per poter aver una "esistenza libera e dignitosa".

Risulta qui utile chiarire il significato di tali principi costituzionali:

- Sufficienza: al lavoratore deve essere garantita una retribuzione che possa attuare il programma sociale individuato dall'art. 3 della Costituzione, proporzionata anche alle concrete esigenze del singolo lavoratore e della propria famiglia
- Proporzionalità: la quantità dell'ammontare della retribuzione non è relazionata soltanto al tempo del lavoro svolto, ma anche dalla qualità della prestazione in termini di difficoltà, importanza e complessità, nonché di responsabilità.

F.LLI SALA richiama qui tali principi per affermarne la validità e la piena corrispondenza alle proprie politiche e al proprio operato.

L'adozione del contratto nazionale di lavoro, precedentemente commentato, in tutte le sue parti è garanzia di pratiche retributive allineate o superiori a quanto imposto dalla legge e a quanto espresso mediamente dal mercato.

5.8.2. Situazione e dati di riferimento

Viene regolarmente riconosciuta la 13^a mensilità, nonché le indennità di trasferta nei casi applicabili.

F.LLI SALA corrisponde gli stipendi, comprensivi delle eventuali altre voci aggiuntive, tramite accredito diretto sui conti correnti individuali, è prevista anche la corresponsione attraverso assegno.

F.LLI SALA versa le indennità previdenziali e comunque obbligatorie relative al personale agli Istituti di legge, nel più totale rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

La retribuzione delle ore di straordinario è regolata in base a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale.

6. Statistiche risorse umane

6.1. Introduzione

In questo capitolo vengono riportati gli indici statistici relativi alle risorse umane.

Tali indici vengono calcolati annualmente e possono essere oggetto di obiettivi di miglioramento laddove venga ritenuto opportuno.

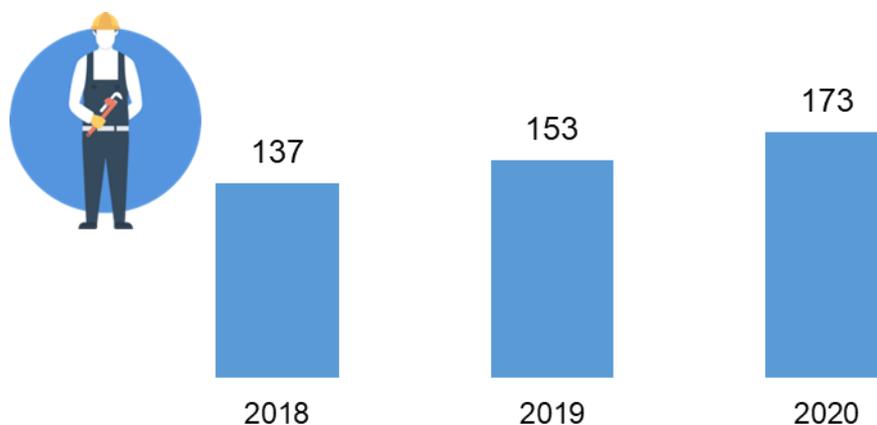
Gli indici aziendali vengono riportati in una infografica esposta nelle bacheche aziendali al fine di coinvolgere i collaboratori nella gestione delle risorse.

6.2. Numero di dipendenti

Il numero di addetti è in continuo aumento a testimonianza della crescita aziendale.

All'acquisizione di nuove commesse, specialmente di conduzione e manutenzione, vengono assunti i lavoratori già presenti sul cantiere, compatibilmente con le esigenze aziendali, la disponibilità dei singoli e le valutazioni del livello di competenza posseduto.

Nel grafico seguente l'andamento del numero di dipendenti.



6.3. Turnover del personale

Per valutare i movimenti in ingresso e uscita del personale vengono adottati degli indici di turnover calcolati nel seguente modo:

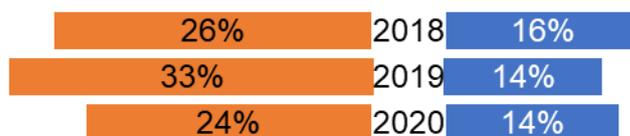
$$\text{Turnover positivo (IN)} = \frac{\text{Numero entrati}}{\text{Numero medio dipendenti}}$$

$$\text{Turnover negativo (OUT)} = \frac{\text{Numero usciti}}{\text{Numero medio dipendenti}}$$

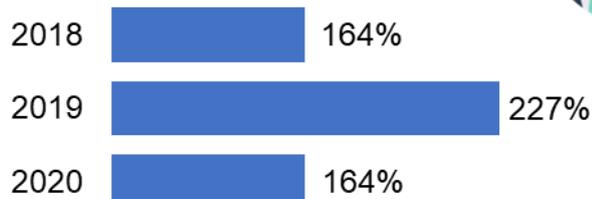
$$\text{Compensazione} = \frac{\text{Numero entrati}}{\text{Numero usciti}}$$

L'andamento di questi indici è riportato nei seguenti grafici.

Turnover IN | Turnover OUT



Indice di Compensazione (Assunti / Dimessi)



Si può notare che nell'ultimo triennio il numero degli assunti è sempre stato superiore a quello dei dimessi. L'indice di compensazione mette in evidenza la proporzione tra entrati e usciti: quando l'indice è pari al 100% si è avuto lo stesso numero di assunzioni e di dimissioni, l'andamento dell'ultimo triennio è molto buono. Nelle dimissioni sono compresi anche i pensionamenti.

6.4. Minoranze e pari opportunità

La situazione del 2020, per quanto riguarda la ripartizione tra maschi e femmine nell'organico aziendale, è riportata nel grafico sottostante.

Il settore industriale vede storicamente l'impiego del personale femminile in attività impiegatizie e per questo gli uomini sono in numero maggiore.

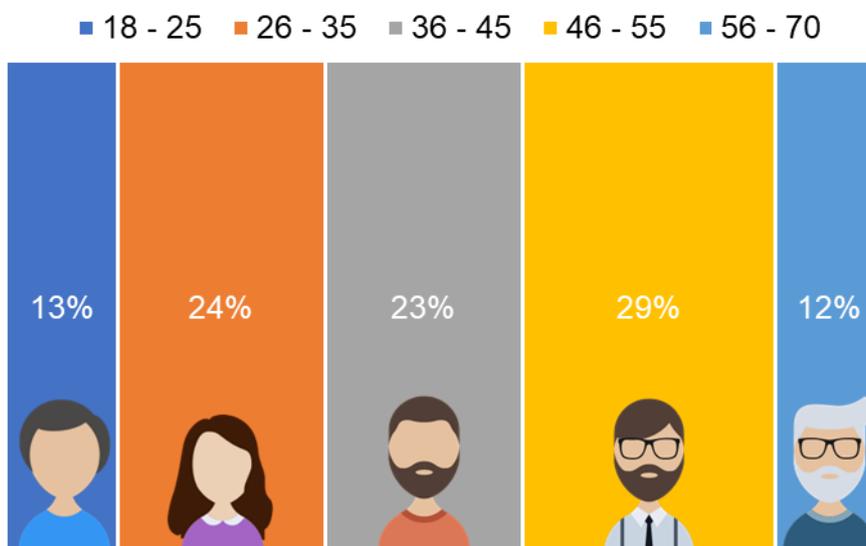


Viene anche riportato il grafico che mostra la quota di lavoratori stranieri, che risulta molto bassa.

6.5. Anzianità anagrafica

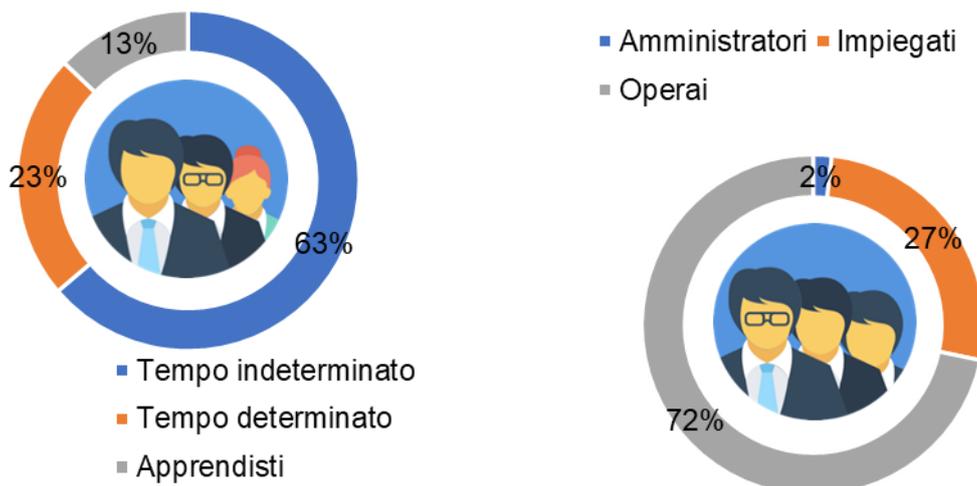
L'anzianità del personale è un fattore molto importante che può condizionare sia l'efficienza produttiva che il tasso di infortunio.

La situazione in F.LLI SALA si presenta molto regolare con punte minime nelle fasce più giovani e più anziani, come riportato nel grafico seguente.



6.6. Contratti e inquadramento

Come è possibile vedere nei seguenti grafici, i dipendenti con contratto a tempo indeterminato sono la netta maggioranza. È presente una buona percentuale di apprendistato a significare una certa attenzione alle risorse giovani da formare.

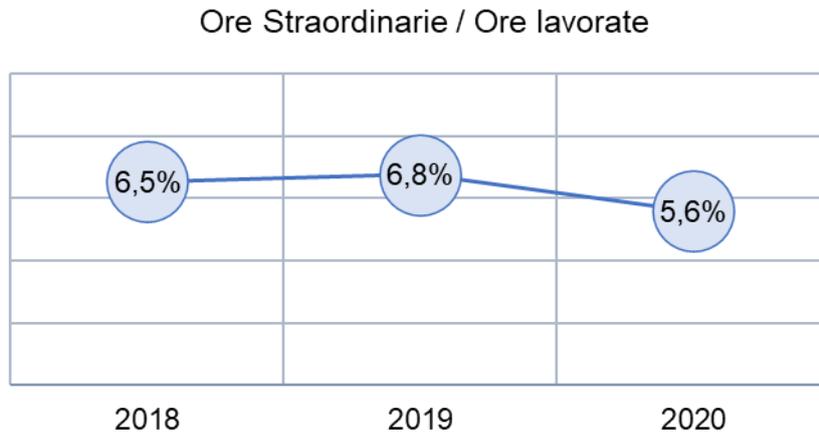


Non sono presenti dirigenti, la maggioranza è inquadrata a livello operaio essendo l'attività operativa preminente.

6.7. Lavoro straordinario

Viene monitorato il lavoro straordinario estraendo i dati dal sistema informatico.

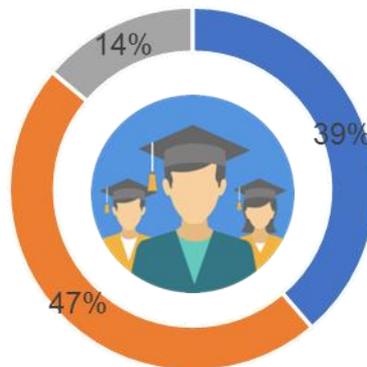
L'andamento nel tempo è abbastanza costante e non particolarmente critico. Nel 2020 si è assistito ad un leggero calo del lavoro straordinario da imputarsi principalmente all'emergenza sanitaria dovuta al virus COVID-19.



6.8. Livello di scolarità

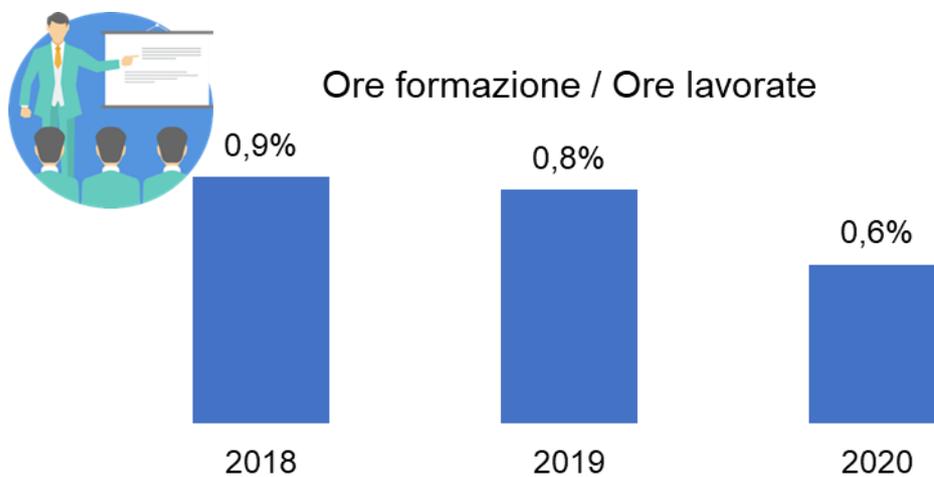
Si può notare un livello di scolarità molto elevato: il 61% dei dipendenti ha almeno un diploma (inclusi i laureati). Anche il numero di laureati è alto (14%) in considerazione del settore in cui l'azienda opera.

■ Media inferiore ■ Diploma ■ Laurea



6.9. Formazione del personale

Sono stati individuati degli indici di formazione del personale. Dai grafici seguenti si nota una diminuzione della formazione effettuata nel 2020 rispetto ai due anni precedenti, determinata dalla necessità di sospendere per circa 3 mesi e mezzo (da marzo 2020 a metà giugno 2020) tutti i corsi di formazione in presenza a causa dell'emergenza sanitaria dovuta al virus COVID-19.



6.10. Indici infortunistici

Il numero di infortuni annuale è riportato nel grafico sottostante.

Si può notare un leggero aumento rispetto al 2019.



Per misurare il fenomeno infortunistico vengono utilizzati gli indici suggeriti dalla norma UNI 7249. In particolare, si assumono i seguenti indicatori:

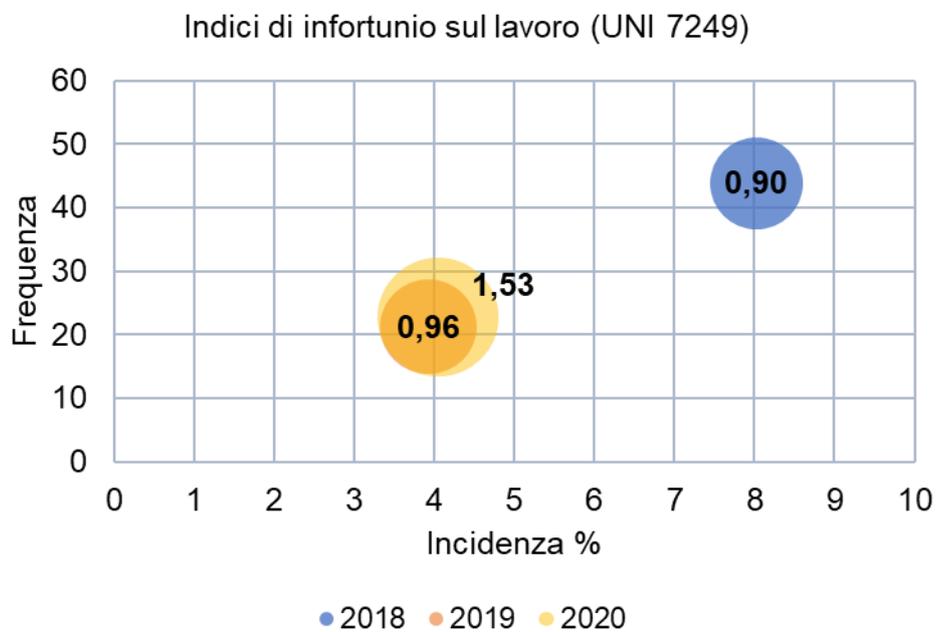
$$\text{Incidenza} = \frac{\text{Numero di infortuni} \times 100}{\text{Numero di lavoratori}}$$

$$\text{Frequenza} = \frac{\text{Numero di infortuni} \times 1.000.000}{\text{Numero ore lavorate}}$$

$$\text{Gravità} = \frac{\text{Giorni di prognosi} \times 1.000}{\text{Numero ore lavorate}}$$

I tre indici vengono riportati nel grafico seguente.

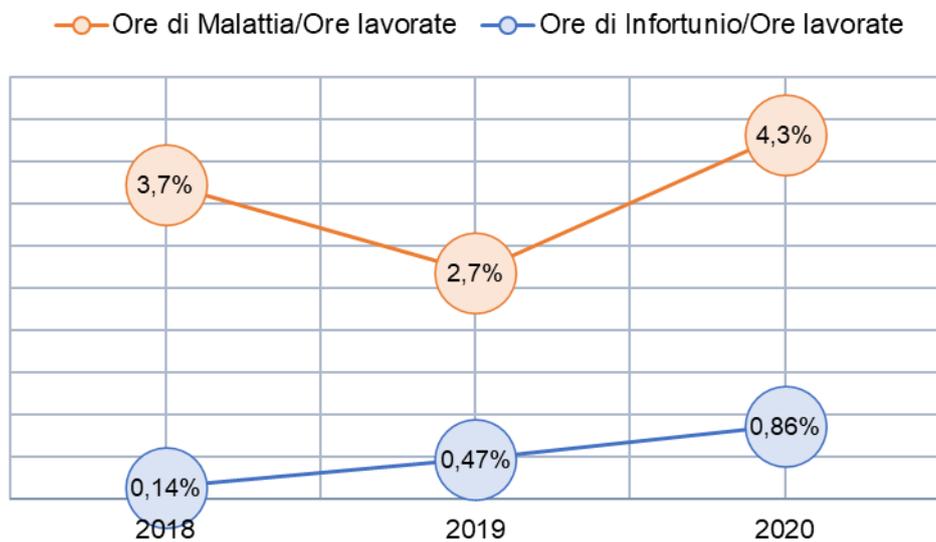
In particolare, sull'asse delle ascisse viene riportata l'Incidenza percentuale, come precedentemente descritta, nell'asse delle ordinate la frequenza di accadimento, mentre la dimensione del cerchio rappresenta l'indice di gravità.



Si nota come all'aumento degli indici di frequenza e di incidenza si contrapponga la diminuzione della gravità. Il fenomeno è dovuto alla presenza di un aumento di infortuni di lieve entità. Si evidenzia inoltre come il 2019 sia stato l'anno migliore dell'ultimo triennio, con una contrazione di tutti i parametri analizzati.

Infine, vengono riportate le ore di malattia rapportate a quelle lavorate.

Rispetto al 2019 si nota un deciso aumento sia delle ore di malattia (imputabile all'emergenza sanitaria dovuta al virus COVID-19) che delle ore di infortunio (particolarmente penalizzante è stato un infortunio in itinere dovuto ad un incidente autostradale).



7. Sistema di gestione

7.1. Social Performance Team

7.1.1. Costituzione

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.

Il SPT è composto in maniera equilibrata da due membri scelti dalla Direzione tra i responsabili aziendali, dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 (RLSA8000) individuato attraverso elezioni e dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) eletto dai lavoratori.

7.1.2. Attività del SPT

Il SPT si è riunito 5 volte nel corso del 2020 prendendo in esame i seguenti aspetti:

- risultati degli audit dell'Ente di certificazione con la soluzione dei rilievi
- monitoraggio del sistema e delle relative statistiche
- coinvolgimento dei fornitori partner e dei dipendenti
- emergenza sanitaria causata dal virus COVID-19
- stesura del riesame della direzione
- supporto nella gestione delle azioni correttive.

7.2. Identificazione dei rischi

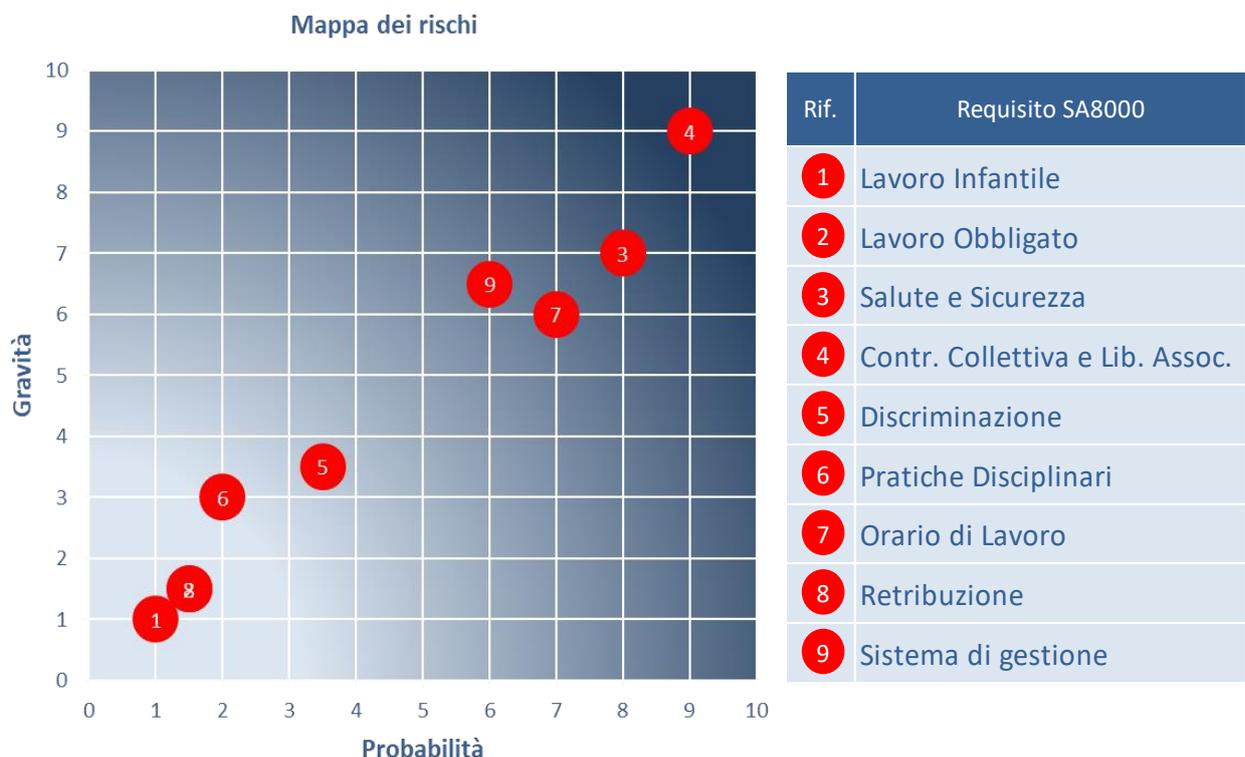
Sotto la guida del SPT è stata aggiornata la valutazione dei rischi connessi alla responsabilità sociale d'impresa sulla base dei requisiti della norma SA8000.

L'analisi è stata sottoposta al vaglio degli stakeholder ritenuti più sensibili e competenti.

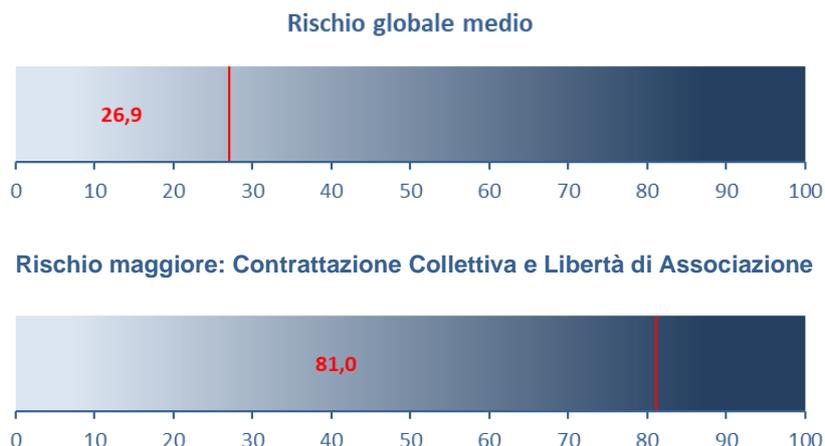
In particolare, sono stati consultati:

- una rappresentanza dei lavoratori;
- una rappresentanza dei subappaltatori che maggiormente collaborano con l'impresa;
- consulenti esterni esperti in sistemi di gestione e SA8000.

I risultati sono rappresentati nella seguente mappa dei rischi.



In particolare, la situazione è caratterizzata da un livello di rischio medio basso, con criticità maggiore per il requisito n. 4. **Contrattazione Collettiva e Libertà di Associazione.**



Questa criticità è dovuta alla difficoltà di applicare correttamente alcuni requisiti normativi (welfare aziendale e retribuzione delle ore di formazione eseguite al sabato).

7.3. Monitoraggio e misurazione

7.3.1. Audit interno

È stato attuato il programma di audit del sistema di gestione della responsabilità sociale previsto per il 2020; si è avuto uno slittamento di alcune tempistiche a causa dell'emergenza sanitaria dovuta al virus COVID-19.

Il programma del 2021 è stato emesso ed è in via di attuazione (anche per quest'anno potrebbero verificarsi alcuni slittamenti causati dal COVID-19).

Per effettuare questa verifica è stata approntata una check list conforme al documento **Performance Indicator Annex** emesso da SAI.

Non sono emerse criticità, ma solamente elementi da migliorare che evidenziano che il sistema è di recente attuazione e necessita del dovuto rodaggio prima di risultare completamente efficace.

7.3.2. Audit dell'Ente di certificazione

Gli audit condotti dall'Ente SGS nel corso del 2020 hanno portato alla certificazione del sistema e alla sua conferma.

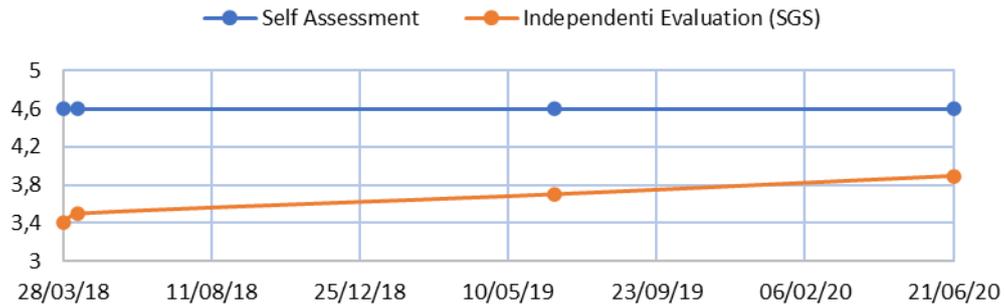
Non sono state rilevate non conformità; sono state invece evidenziate alcune criticità rispetto alle quali è necessario porre rimedio (formazione eseguita al sabato, welfare contrattuale, clima aziendale, monitoraggio contratti a tempo determinato, formazione SA8000, segnaletica di sicurezza nella nuova sede aziendale).

7.3.3. Social Fingerprint / Maturity Declaration

A partire dalla versione del 2014 della norma SA8000, SAI ha introdotto un *assessment (Social Fingerprint / Maturity Declaration)* incrociato tra l'azienda e l'Ente. La valutazione viene eseguita utilizzando una piattaforma on line proprietaria.

Lo strumento di *assessment* individua 10 categorie sulla cui base esprimere la congruenza del sistema di gestione e le performance aziendali.

Si riporta nella seguente figura il raffronto tra l'autovalutazione dell'azienda e il progressivo miglioramento attribuitoci dall'ente di certificazione SGS.



7.3.4. Audit sui fornitori

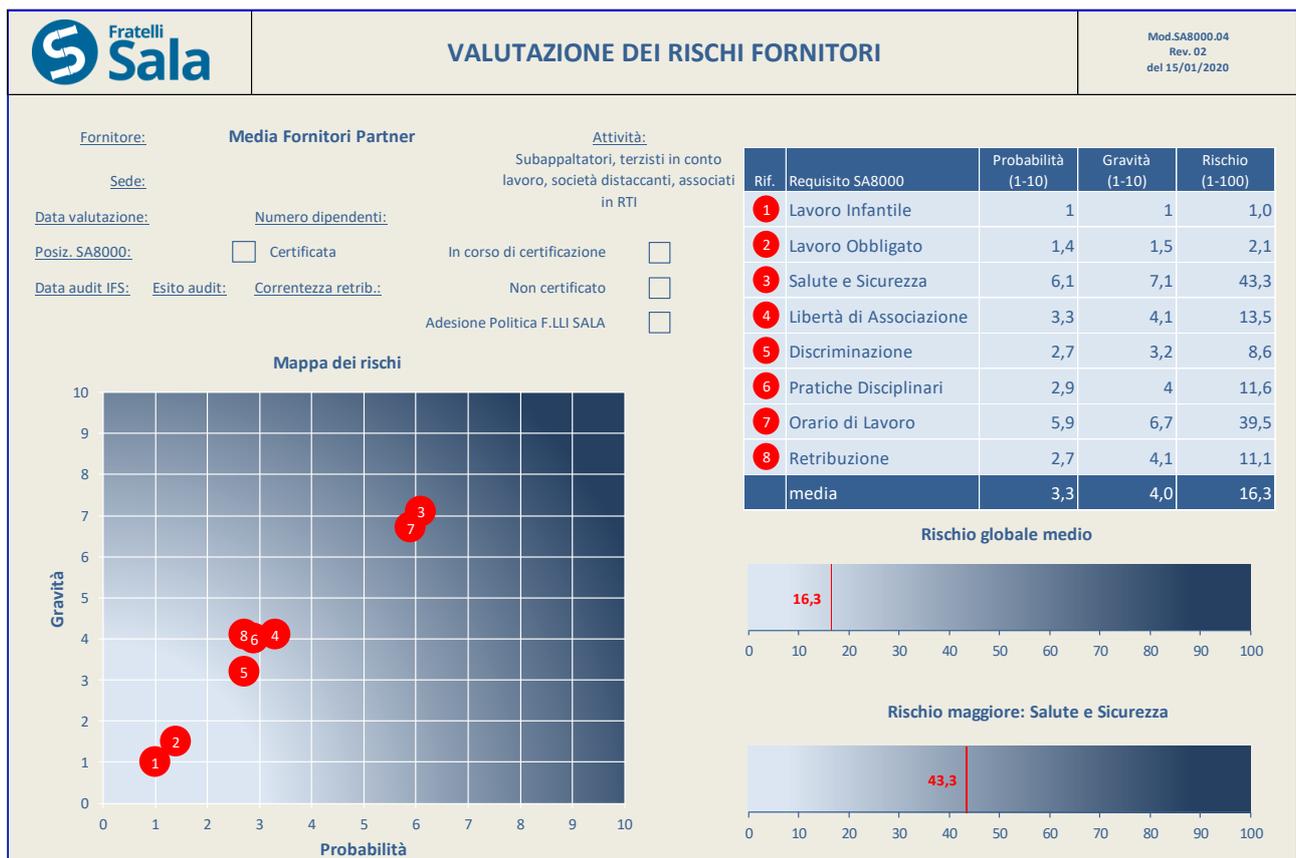
Nel programma di audit si è data priorità a quei fornitori che forniscono manodopera che lavora a fianco dei dipendenti di F.LLI SALA sui cantieri.

La scelta è motivata dai risultati della valutazione dei rischi condotta sul parco fornitori e sulla possibilità di avere un'influenza importante su questo tipo di fornitori.

Gli altri fornitori, che sono generalmente di materiali, attrezzature, mezzi e servizi, sono ritenuti meno critici e meno influenzabili dalle politiche e strategie di F.LLI SALA.

Nella seguente figura si riporta il report della valutazione media dei rischi per i fornitori partner (subappaltatori, terzisti in conto lavoro, società distaccanti, associati in RTI).

Emerge che il rischio maggiore è quello relativo alla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro.



Il SPT esegue una valutazione e un monitoraggio specifico per ogni fornitore.

8. Raggiungimento degli obiettivi prefissati

8.1. Monitoraggio delle ore straordinarie

Poiché si erano riscontrati alcuni casi in cui il picco di ore straordinarie risultava critico, pur rimanendo concentrato principalmente su alcune particolari mansioni, è stato attuato in maniera sistematica un monitoraggio delle ore straordinarie per ogni dipendente.

Il SPT ha fornito rapporti trimestrali alla Direzione che ha individuato opportune azioni per evitare il rischio di sovraccarico lavorativo su quelle funzioni risultate a rischio.

8.2. Monitoraggio delle ferie e dei permessi residui

Poiché si erano riscontrati alcuni casi in cui il residuo delle ferie e dei permessi risultava critico è stato attuato in maniera sistematica un monitoraggio di tali residui.

Il SPT ha fornito rapporti periodici (al 31/08 e al 31/12) alla Direzione che ha individuato opportune azioni per evitare il rischio di accumulo su quei dipendenti che presentavano valori significativamente alti di ferie e permessi residui (piano di smaltimento personalizzato e concordato).

8.3. Seminario formativo “métaSalute” per tutti i lavoratori

Nel 2020, in via prudenziale, si è ritenuto opportuno non procedere con questa attività formativa in considerazione dell'emergenza sanitaria dovuta al virus COVID-19.

8.4. Attuazione di un Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001

Il progetto, che doveva cominciare nell'estate del 2019 e concludersi entro la fine dello stesso anno, non è stato intrapreso a causa degli impegni dell'intera struttura organizzativa su nuove commesse e nuove aree di intervento.

La direzione ribadisce comunque l'interesse per il progetto che darà piena attuazione alla politica aziendale in termini di etica nella conduzione degli affari.

8.5. Attuazione di un sistema anticorruzione a norma ISO 37001

A causa degli impegni dell'intera struttura organizzativa su nuove commesse e nuove aree di intervento si è deciso di posticipare di un anno la valutazione della possibilità di attuare un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione secondo lo standard internazionale ISO 37001.

La direzione ribadisce comunque l'interesse per il progetto che darà pieno compimento alla politica aziendale da sempre orientata alla responsabilità sociale e a una rigorosa etica nella conduzione degli affari.

9. Programmi di miglioramento

9.1. Monitoraggio delle ore straordinarie

Continua il monitoraggio del lavoro straordinario con l'obiettivo di ridurre il fenomeno senza causare disservizi al cliente.

L'attività è condotta dal SPT che fornisce un report trimestrale alla Direzione.

In funzione dei risultati saranno decisi potenziamenti del personale e/o modifiche organizzative finalizzati al mantenimento dello straordinario entro limiti accettabili.

9.2. Monitoraggio delle ferie e dei permessi residui

Continua il monitoraggio delle ferie e dei permessi residui per identificare eventuali situazioni sulle quali intervenire.

L'attività è condotta dal SPT che fornisce un report semestrale alla Direzione.

In funzione dei risultati saranno decisi piani di smaltimento personalizzati e concordati con i dipendenti con valori significativamente alti di tali residui.

9.3. Monitoraggio della % di contratti a tempo determinato

Si decide di attuare un primo monitoraggio della percentuale di contratti a tempo determinato al fine di prevenire eventuali superamenti del limite stabilito per legge.

L'attività è condotta dal SPT che fornisce un report trimestrale alla Direzione.

In funzione dei risultati saranno decise trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

9.4. Monitoraggio della fruizione del welfare aziendale

Si decide di tenere sotto controllo la fruizione del welfare aziendale da parte dei lavoratori al fine di favorirne il più ampio godimento.

L'attività è condotta dal SPT che fornisce un report semestrale alla Direzione.

In funzione dei risultati sarà decisa l'eventuale adozione di strumenti di welfare più idonei a soddisfare le reali necessità di tutti i lavoratori.

9.5. Seminario formativo “métaSalute” per tutti i lavoratori

Non sono chiare le corrette modalità di accesso alle prestazioni sanitarie previste dal fondo “métaSalute”.

Il SPT, con l'aiuto di Confindustria Modena, intende organizzare un seminario formativo per tutti i lavoratori per poter dare risposta ai molti dubbi di seguito sintetizzati:

- tempistiche per le richieste di visite o prestazioni;
- procedure per rimborsi per visite o prestazioni in strutture non convenzionate;
- limiti massimi delle prestazioni che possono essere richieste;
- elenco delle prestazioni che possono essere rimborsate (farmaci, visite specialistiche, visite preventive, conto salute, infortuni, sinistri, incidenti stradali, trattamenti fisioterapici, procreazione assistita, spese sanitarie e assistenziali per genitori ricoverati in Residenze Sanitarie Assistite, indennità di maternità o paternità per astensione facoltativa, indennità per spese assistenziali sostenute per i figli disabili, indennità per la retta degli asili nido, borse di studio per i figli, rimborso per attività sportiva non agonistica, rimborso per colonie estive, ecc.);
- rimborsi per diarie giornaliere (se sono previste);
- rimborsi di prestazioni effettuate in strutture convenzionate, ma senza la richiesta di prestazione preventiva.

9.6. Attuazione di un Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001

Al fine di garantire la piena attuazione della politica aziendale in termini di etica nella conduzione degli affari, si prevede di attuare un Modello Organizzativo che sia in grado di prevenire la commissione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001.

Questo modello potrà concorrere a esimere la Società dalle sanzioni penali e interdittive previste dal dispositivo di legge.

Il progetto dovrà cominciare nell'estate del 2021 per concludersi entro la fine dello stesso anno.

L'attività verrà gestita direttamente dalla Direzione avvalendosi di consulenti esterni.

9.7. Attuazione di un sistema anticorruzione a norma ISO 37001

A compimento della politica aziendale, da sempre orientata alla responsabilità sociale e a una rigorosa etica nella conduzione degli affari, si valuterà nel corso del 2021 la possibilità di attuare un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione secondo lo standard internazionale ISO 37001.

La nuova versione della norma, emanata nel 2016, ha attuato un allineamento sostanziale alle altre norme organizzative (ISO 9001, ISO 14001, ecc.), questo comporta una facilitazione nell'attuazione e soprattutto una integrazione con gli altri sistemi di gestione presenti in azienda.

Questo progetto, oltre a mettere al riparo l'azienda da iniziative fraudolente, porterebbe la Società al livello delle più virtuose realtà industriali con significative ricadute in termini di immagine e qualifica.

10. Reclami

10.1. Situazione dei reclami SA8000

Nel corso del 2020 non si è ricevuto alcune reclamo.

10.2. Modalità di inoltro reclami e segnalazioni

I reclami, in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA8000, comprese le inadempienze alla Politica SA8000, possono essere notificati attraverso la seguente procedura di reclamo:

1. all'azienda F.LLI SALA mediante la compilazione del form presente alla pagina www.fratellisala.it/azienda/sostenibilita del sito web aziendale. I reclami, anche in forma anonima, vengono indirizzati all'attenzione del Social Performance Team (SPT) costituito presso:

Idraulica F.lli Sala S.r.l.

Via A. Novella, 1 - 41033 Concordia sulla Secchia (MO)

Tel. +39 0535 55236 - Fax +39 0535 55554 - E-mail: comitatoetico@fratellisala.it

F.LLI SALA garantisce la massima riservatezza sui fatti denunciati o evidenziati, nei limiti della libertà di indagine e si impegna ad indagare anche in caso di segnalazioni anonime;

2. all'Ente di Certificazione SA8000 di seguito indicato (qualora il reclamo non dovesse essere risolto dall'azienda in modo soddisfacente):

SGS Italia S.p.A. - System & Services Certification

Via Caldera, 21 - 20153 Milano (MI)

Tel. +39 02 73931- Fax +39 02 70124630 - E-mail: sa8000@sgs.com

3. all'Ente di Accreditamento di seguito specificato (nel caso in cui il denunciante non dovesse essere soddisfatto neppure della gestione del reclamo attuata dall'Ente di Certificazione SA8000):

Director of Accreditation, SAAS

220 East 23rd Street, Suite 605, New York, NY 10010

Fax: +212-684-1515 - E-mail: saas@saasaccreditation.org