

# **SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000:2014**

<b>DATA</b>	<b>OGGETTO</b>	<b>REDATTO</b>	<b>VERIFICATO</b>	<b>APPROVATO</b>
25/01/2019	Prima emissione	SPT	SPT	SPT
28/01/2020	Bilancio 2019	SPT	SPT	SPT

## Sommario

1. Lavoro Infantile.....	3
2. Lavoro forzato o obbligato .....	5
3. Salute e Sicurezza .....	6
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.....	7
5. Discriminazione .....	8
6. Pratiche Disciplinari .....	9
7. Orario di lavoro.....	10
8. Retribuzione .....	11
9. Sistema di Gestione .....	11

**Sistema di Gestione SA8000****Premessa**

La Spinosa Costruzioni Generali ha implementato e certificato un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 che si pone come obiettivo la diffusione, la comunicazione, la condivisione e la comprensione all'interno dell'azienda della politica per l'etica e lo sviluppo della crescita professionale del personale, coinvolgendo pienamente tutti i dipendenti.

L'azienda si impegna a monitorare la qualità e l'efficienza del proprio Sistema di Gestione in ambito SA8000 attraverso visite sui cantieri attivi e incontri di formazione per tutto il personale, di sede e di cantiere, per approfondire la conoscenza della norma e facilitarne la diffusione.

**1. Lavoro Infantile****Premessa**

La Spinosa Costruzioni Generali non intende utilizzare e favorire il lavoro infantile. Esistono procedure per garantire il supporto ai bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Nel caso in cui si rilevasse la presenza di un minore presso un fornitore, l'azienda provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti. Inoltre, ove possibile, contribuirà ad aiutare il fornitore o, a seconda della situazione, assumerà la responsabilità diretta di aiutare il bambino, ad esempio:

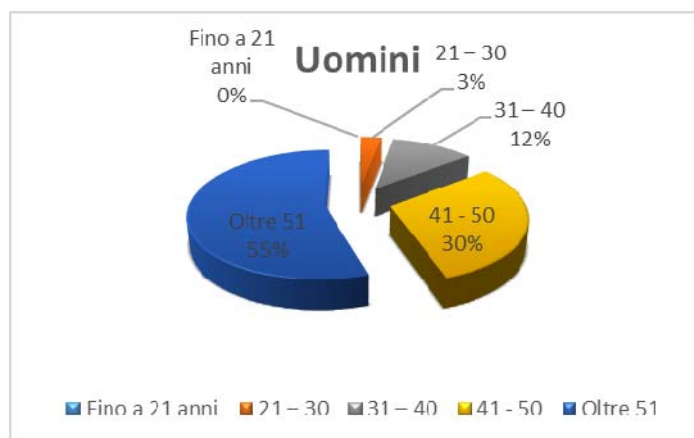
- attraverso un sostegno economico alla famiglia del bambino lavoratore
- e/o provvedendo all'inserimento all'interno del proprio organico di un familiare (ove risultassero compatibili le esigenze produttive con le caratteristiche del familiare).

**Bambini lavoratori**

Non avendo MAI assunto minori di 18 anni, non si configurano casi di esposizione di bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute né all'interno né all'esterno del posto di lavoro.

**Sistema di Gestione SA8000**
**Composizione dell'organico al 31/12/2019**

Classi d'età	Uomini	Donne	Totale
Fino a 21 anni	0	0	0
21 - 30	2	1	3
31 - 40	8	0	8
41 - 50	21	1	22
Oltre 51	38	1	39
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>% sul totale</b>	<b>95,83%</b>	<b>4,17%</b>	<b>72</b>


**Indicatore di performance**

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
1.Lavoro infantile	Diffondere la propria procedura di recupero dei lavoratori minorenni	SPT	Continuo	N° NC emerse sui fornitori	tendenza a 0

## **2. Lavoro forzato o obbligato**

Il lavoro prestato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di pressioni o minacce che lo costringono a prestare la propria attività in azienda. La SPINOSA COSTRUZIONI GENERALI non richiede al momento dell'assunzione alcuna somma in denaro e non trattiene documenti di identità.

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

La Direzione ha documentato il proprio impegno per il non utilizzo del lavoro obbligato nella politica per la responsabilità sociale; tale politica prevede la condivisione di tale impegno anche da parte dei fornitori ed è stata resa nota a tutte le parti interessate (interne ed esterne).

### **DOCUMENTI CONSEGNATI AI DIPENDENTI:**

Il personale della SPINOSA COSTRUZIONI GENERALI Spa, al momento della assunzione viene informato sui propri diritti e doveri in quanto lavoratore e allo stesso viene consegnato:

- Informativa privacy
- Informativa SA8000
- Verbale consegna tesserino di riconoscimento
- Modulo scelta TFR
- Informativa prevedi
- Regolamento aziendale
- Questionario 231

Al neoassunto viene inoltre comunicato che presso la propria sede di lavoro è disponibile una copia aggiornata del CCNL di riferimento e dei successivi aggiornamenti delle tabelle salariali.

**Sistema di Gestione SA8000**
**Indicatore di performance**

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
2.Lavoro forzato o obbligato	Eeguire un'indagine di clima interno	SPT	31/12/2019	N° NC emerse  Esito indagine di clima interno	0  In corso

### 3. Salute e Sicurezza

#### Introduzione

Massima è l'attenzione dell'azienda alle prescrizioni sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro grazie anche al mantenimento di un sistema di gestione per la sicurezza conforme alla norma OHSAS 18001. Nella prima parte del 2020 è pianificato il passaggio al nuovo riferimento internazionale ISO 45001. L'ultima verifica dell'organismo di certificazione Quaser Certificazioni S.r.l. è stata condotta in data 02/08/2019, dalla quale non sono emerse non conformità.

#### Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque sia coinvolto nelle attività aziendali nonché alla riduzione dei rischi di incidente, è facilmente dimostrabile la scarsa incidenza degli infortuni all'interno dell'organizzazione.

Di seguito i dati sul numero di infortuni nell'ultimo triennio.

ANNO	N. infortuni
2017	0
2018	1
2019	1

### Attività di prevenzione e formazione

Sono attuati costantemente i programmi formativi del personale operativo e di tutti quanti operino sotto l'influenza dell'organizzazione. Da tale formazione prescinde certamente il miglioramento degli indici di salute e sicurezza e l'efficace azione delle attività di prevenzione posta in essere a valle della Valutazione dei rischi, nonché dell'uso corretto dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione dei lavoratori.

#### Indicatore di performance

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
3 Salute e sicurezza	Mantenere attivo il SGSSL OHSAS 18001	RSGSSL	continuo	N° NC emerse da Audit interni ed esterni	Tendenza a 0
				N. infortuni	Tendenza a 0

## 4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'azienda garantisce e rispetta il diritto del personale a formare o ad aderire a sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva, sanciti dall'art. 39 della Costituzione Italiana e disciplinati dalla Legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori).

Attualmente:

- 5 lavoratori risultano iscritti ad un sindacato (4 CGIL, 1 CISL);
- negli ultimi 10 anni non sono state registrate giornate di sciopero.

**Sistema di Gestione SA8000**
**Indicatore di performance**

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	Eseguire un'indagine di clima interno	SPT	31/12/2020	N. reclami/ segnalazioni	0
				N. lavoratori iscritti al sindacato	-
				Esito indagine di clima interno	In corso

## 5. Discriminazione

Durante l'intera vita lavorativa (dall'assunzione alla fine del rapporto), tutti i lavoratori dell'azienda dispongono di pari diritti e non sono ammesse discriminazioni di razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso e orientamento sessuale, affiliazione politica.

Eventuali casi di mancato rispetto di questi principi devono essere comunicati al SPT al fine di avviare, per quanto applicabile, i provvedimenti secondo quanto definito dal CCNL ed i relativi provvedimenti disciplinari.

In questa sede è opportuno evidenziare che, per la tipologia delle lavorazioni svolte in particolare sui cantieri, il personale operativo è principalmente maschile.

Sono costantemente monitorati indicatori indiretti che confermano la conformità allo specifico requisito dello standard.



**Sistema di Gestione SA8000**
**Indicatore di performance**

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
5. Discriminazione	Eseguire un'indagine di clima interno	SPT	31/12/2020	Anticipi TFR	Soddisfare il 100% delle richieste
				Cessioni del quinto	
				N. giorni di sciopero	0
				n. reclami/ segnalazioni	0

## 6. Pratiche Disciplinari

In azienda vige il regolamento disciplinare, consegnato ai nuovi assunti, che descrive le pratiche disciplinari esistenti. Tale regolamento è estratto dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e dallo Statuto dei lavoratori (L. 300/70).

Nell'ultimo anno, come evidenziato nella successiva tabella, il ricorso alle varie pratiche attivabili è nullo.

ANNO	2019
Ammonizione verbale	0
Ammonizione scritta	0
multa	0
sospensione	0
lettera di Richiamo	0
licenziamento	0
TOT	0

**Sistema di Gestione SA8000**
**Indicatore di performance**

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
6. Pratiche disciplinari	Monitoraggio numero provvedimenti disciplinari	SPT	continuo	N. e tipologia pratiche disciplinari	tendenza a 0 / solo richiami verbali

**7. Orario di lavoro**

La Spinosa Costruzioni Generali rispetta le leggi nazionali ed i contratti collettivi, inclusi gli accordi interaziendali, in tema di orario di lavoro e straordinario. Di seguito i prospetti relativi alle tipologie di forme contrattuali presenti all'interno della Spinosa Costruzioni Generali (al 31 dicembre 2019)

	2019	%
<b>TEMPO DETERMINATO</b>	13	18,06%
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>	59	81,94%
<b>TOT</b>	72	100,00%

**Indicatore di performance**

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
7. Orario di Lavoro	Monitoraggio Ore di straordinario	Rapp. direzione SA8000	continuo	N. ore straordinario annuali  N. segnalazioni relativi ad errori in BP	-  tendenza a 0

## 8. Retribuzione

I criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale sono stabiliti dal CCNL di riferimento.

La retribuzione del personale è quindi in grado di garantire al lavoratore la soddisfazione delle necessità fondamentali.

Le condizioni contrattuali sono rese note a tutti i dipendenti e una copia del CCNL e dei minimi tabellari applicati sono conservati presso l'Ufficio Amministrativo e sono a disposizione del personale. Le buste paga attestano che i salari corrispondono agli standard retributivi legali, ed i bonifici o copie dei mandati di pagamento dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente.

### Indicatore di performance

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
8. Retribuzione	Monitoraggio errori in busta paga	Rapp. direzione SA8000	continuo	N. segnalazioni relativi ad errori in BP	tendenza a 0

## 9. Sistema di Gestione

L'azienda assicura che la politica, il funzionamento e i risultati in relazione alla responsabilità sociale siano conosciuti dal personale e dalle parti sociali interessate tramite la pubblicazione di tali informazioni sul sito internet aziendale e attraverso l'invio di specifiche informative.

### Social performance Team

L'azienda ha costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team include una rappresentanza equilibrata di:

**Sistema di Gestione SA8000**

- a) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000; e
- b) management (rappresentato dall'Alta Direzione)

Nello specifico la SPINOSA COSTRUZIONI GENERALI SPA ha costituito un SPT composto da:

- Rappresentante della Direzione
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Il SPT si riunisce semestralmente per discutere sullo stato di implementazione e applicazione dello standard.

**Identificazione dei rischi**

La Spinosa Costruzioni Generali ha definito una procedura che definisce le modalità e le responsabilità per la conduzione dell'analisi dei rischi connessi ai processi e alle attività interne ed esterne per permettere l'individuazione e l'attribuzione di un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità rispetto al Sistema SA 8000.

**Coinvolgimento del personale**

Il personale è coinvolto attraverso apposite sedute formative e l'invio di specifiche comunicazioni e informative. Sul sito Internet aziendale, inoltre, sono disponibili: codice Etico aziendale, Politica SA8000 e Riesame/bilancio SA8000.

**Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori**

Il processo di monitoraggio sui fornitori, prevede l'invio, in particolare per fornitori critici e subappaltatori, del questionario informativo e della lettera d'impegno a conformarsi ai principi della SA8000.

**Riesame della Direzione**

L'alta direzione riesamina l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti sottoscritti dall'Azienda, tutto questo assieme alla collaborazione del SPT nominato.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale relativamente ai requisiti della norma.

Sarà stabilita e mantenuta attiva la regolare comunicazione a tutte le parti interessate dei dati e le altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della norma, anche attraverso la loro pubblicazione sul sito web aziendale.

**Iniziative di carattere sociale/solidale.**

Nel 2019 sono state attivate le seguenti iniziative:

- donazione per tutti i dipendenti e collaboratori continuativi di un cesto natalizio,
- annuale donazione alla fondazione Theleton,
- acquisto di biglietti natalizi e gadget solidali.