



IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI A CURA DEL SOCIAL PERFORMANCE TEAM

(allegato al verbale di riesame della Direzione)

Finalità dell'analisi

Il SPT conduce periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per raccogliere dati a fronte delle principali prestazioni richieste per la conformità allo standard e quindi identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard, nonché alle eventuali azioni di mitigazione dei rischi medesimi.

Frequenza: semestrale

Tecniche di raccolta dati: Interviste – Esame documenti interni (*bilanci, registro infortuni, fascicoli personale, buste paga ecc.*)

Presenti:

GRUPPO DI VALUTAZIONE	RUOLO
ALLEGRETTI LUCA	RRS
TIRALONGO GIANLUIGI	RSPP
BOTTONI RICCARDO	RLS
BOTTONI RICCARDO	Rappresentante SA8000 lavoratori

Data valutazione: 13/02/2023

REQUISITO SA8000	CAPITOLO	#	INDICATORE	DATI 2020	DATI 2021	DATI 2022
4.1	LAVORO MINORILE	1	N° segnalazioni e NC ricevute	0	0	0
		2	Età Media lavoratori	45	45	44
		3	Età massima	64	66	66
		4	Età minima	21	23	20
		5	N° segnalazioni e NC ricevute	0	0	0
4.2	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	5	N° segnalazioni e NC ricevute	0	0	0
4.3	SALUTE E SICUREZZA	6	Indice frequenza infortuni (n.eventi/ore lavorate*1 mil)	28,45	12,98	27,16
		7	Indice gravità infortuni (giornate perse per infortunio/n. infortuni)	0,94	0,41	1,05
		8	N° incidenti (near-misses) /anno	0	0	1
		9	N° segnalazioni e NC ricevute	0	0	3
		10	Multe/sanzioni	1	0	0
		11	N° ore di formazione sulla sicurezza (solo da enti esterni accreditati)	634	458	770
4.4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	12	N° Segnalazioni /anno	0	0	0
		13	% Persone aderenti ai sindacati	2%	2%	2%
		14	N. assemblee sindacali	0	0	0

4.5	DISCRIMINAZIONE	15	% Uomini /tot	95,70%	93,53%	94,26%
		16	% Donne /tot	4,30%	6,47%	5,74%
		17	% Mamme / tot	4,30%	5,48%	5,12%
		18	% Stranieri /tot (Nazionalità)	31,62%	30,53%	31,98%
		19	% Italiani /tot	68,38%	69,47%	68,02%
4.6	PROCEDURE DISCIPLINARI	20	N° Provvedimenti disciplinari /anno	2	0	4
4.7	ORARIO DI LAVORO	21	N° Ore straordinario /anno (suddivisi per mansione)	<u>UFFICIO</u> 49 <u>CANTIERE</u> 5.449 (Su 70.303 ore lavorate pari al 7,82%)	<u>UFFICIO</u> 126 <u>CANTIERE</u> 6.609 (Su 77.022 ore lavorate pari al 8,74%)	<u>UFFICIO</u> 95 <u>CANTIERE</u> 5.205 (Su 73.638 ore lavorate pari al 7,19%)
4.8	RETRIBUZIONE	22	% Suddivisione Lavoratori per livello retributivo	OPERAI SPECIALIZZATI MEDIA 2.598,00 OPERAI QUALIFICATI MEDIA 2.207,00 OPERAI COMUNI	OPERAI SPECIALIZZATI MEDIA 2.611,00 OPERAI QUALIFICATI MEDIA 2.258,00 OPERAI COMUNI	OPERAI SPECIALIZZATI MEDIA 2.639,00 OPERAI QUALIFICATI MEDIA 2.343,00 OPERAI COMUNI

				MEDIA 1.864,00 (III L.) 1.478,00 (II L.) IMPIEGATI MEDIA 3.789,00 OPERAI EDIL. SPEC. MEDIA 2.367,00 OPERAI EDIL. COM. MEDIA 1.810,00 (II LIV.) 1.592,00 (I LIV.)	MEDIA 1.881,00 (III L.) 1.557,00 (II L.) IMPIEGATI MEDIA 3.668,00 OPERAI EDIL. COM. MEDIA 1.953,00 (III LIV.) 1.817,00 (II LIV.) 1.619,00 (I LIV.)	MEDIA 1.906,00 (III L.) 1.676,00 (II L.) IMPIEGATI MEDIA 3.701,00 OPERAI EDIL. COM. MEDIA 2.017,00 (III LIV.) 1.896,00 (II LIV.) 1.663,00 (I LIV.)
		23	Minimum Wage	1.409,24	1.410,52	Non calcolabile
4.9	SISTEMA DI GESTIONE	24	% Fornitori che hanno controfirmato la dichiarazione di impegno / tot Fornitori coinvolti (dati non cumulativi)	90%INVIO 10 nuovi fornitori <u>CUMULATIVO</u> 62,5%	100%INVIO 14 nuovi fornitori <u>CUMULATIVO</u> 66,2%	100%INVIO 10 nuovi fornitori <u>CUMULATIVO</u> 68,42%
		25	TOT ore formazione interna	308	280	288
4.10	ANALISI TURN-OVER PERSONALE CON CAUSE CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO	26	Valori assoluti per anno e % di Suddivisione CAUSE	FINE CONTRATTO : 33 68,75% DIMISSIONI VOLONTARIE::11 22,92% DIMISSIONI VOLONTARIE PENSIONAMENTO :1 2,08%	FINE CONTRATTO :17 70,83% DIMISSIONI VOLONTARIE::7 29,17% TOTALE: 24	FINE CONTRATTO :12 44,44% DIMISSIONI VOLONTARIE::13 48,16% LICENZIAMENTO::1 3,70%



				LICENZIAMENTO::1 2,08% MANCATO SUPERAMENTO PERIODO DI PROVA:2 4,17% TOTALE: 48		MANCATO SUPERAMENTO PERIODO DI PROVA:1 3,70% TOTALE: 28
		27	Turnover Positivo Turnover negativo Turnover complessivo Tasso di compensazione del turnover	82,00 96,00 178 86,42	57,56 45,65 103,22 126,09	56,14 45,61 101,75 123,08



CONSIDERAZIONI E AZIONI

L'analisi dei dati conferma le previsioni delle precedenti analisi.

In generale vengono confermati i giudizi degli anni precedenti.

LAVORO INFANTILE

Il lavoro infantile è completamente assente dalla realtà aziendale, così come quello minorile.

Per quanto riguarda il personale di ufficio, tecnici e impiegati hanno tutti un livello di scolarità non inferiore a titolo di diploma, il che significa che sono tutti maggiorenni.

Per quanto riguarda il personale di cantiere impiegato nelle attività di bonifica amianto, gli addetti alla rimozione di amianto necessitano del corso di formazione, obbligatorio per legge e riservato a persone di età maggiore ai diciotto anni.

Per quanto riguarda il personale edile, l'azienda ha negli anni optato per assunzione di personale già con diversi anni di esperienza nel settore.

L'età minima per il personale in forza nell'anno 2022 è di 20 anni, l'età massima è di 66 anni .

La media è di 44 anni.

LAVORO OBBLIGATO

Questo requisito è completamente rispettato all'interno della società, non essendo presente nessun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.



SALUTE E SICUREZZA

Al 31/12/2022 si sono registrati due infortuni.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Per la gestione del personale è stato osservato regolarmente i CCNL del settore Metalmeccanica industria e del settore Edilizia Industria.

Una copia di entrambi i CCNL è sempre a disposizione dei dipendenti presso l'ufficio amministrazione e presso la bacheca aziendale.

DISCRIMINAZIONI

L'analisi del requisito normativo mette in evidenza come possibile situazione di discriminazione quella relativa al mancato rispetto delle pari opportunità tra uomo e donna. I dati aziendali confermano anche per l'ultimo biennio la prevalenza di personale maschile, in quanto il settore non si presta all'assunzione femminile; infatti le attività svolte richiedono prestazioni fisiche prettamente maschili.

Il personale di cantiere costituito interamente da uomini rappresenta i $\frac{2}{3}$ circa del totale organico aziendale.

Le mansioni ricoperte dal personale femminile sono di tipo amministrativo, tecnico e gestionale; in ogni caso non sono pervenute richieste di assunzione come operaio da parte di donne.

Il personale femminile ricopre anche ruoli di responsabilità allo stesso livello di importanza e retribuzione del personale maschile.

Al momento della selezione di un nuovo dipendente per l'ufficio vengono valutate tutte le candidature indipendentemente dal genere; se una donna viene ritenuta adatta, questa verrà assunta senza imporre restrizioni alle sue aspirazioni di maternità.



PROCEDURE DISCIPLINARI

L'Azienda ha sempre applicato le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dai "CCNL di riferimento ed in conformità allo Statuto dei Lavoratori. Le sanzioni più rilevanti sono state erogate con la supervisione del consulente del lavoro, e informando l'Organismo di Vigilanza.

Per l'anno 2022 sono state adottate le procedure disciplinari indicate nell'apposito registro.

ORARIO DI LAVORO

Nessuna novità di rilievo rispetto ai dati precedenti.

RETRIBUZIONE

La retribuzione per i primi mesi dell'anno 2022 si conferma ancora superiore ai minimi previsti dai CCNL di riferimenti.

L'analisi del MINIMUM WAGE per l'anno 2022 è prevista per l'anno 2023 una volta ottenuti i dati statistici ISTAT necessari

Prossima analisi: *entro il 15/02/2023 per il consuntivo dei dati al 31/12/2022.*