



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
CONFORTO MATTEO	RSP
TIRALONGO GIANLUIGI	RSP al 31/12/2023
BOTTONI RICCARDO	RLS
BOTTONI RICCARDO	Rappresentante SA8000 lavoratori

Data valutazione: 15/02/2024

Requisito SA8000	Capitolo	#	Indicatore	Dati 2021	Dati 2022	Dati 2023
4.1	LAVORO MINORILE	1	N° segnalazioni e NC ricevute	0	0	0
		2	Età Media lavoratori	45	44	45
		3	Età massima	66	66	66
		4	Età minima	23	20	22
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)	12,98	27,16	12,33
		7	Indice gravità infortuni (giornate perse per infortunio/n. infortuni)	0,41	1,05	0,11
		8	N° incidenti (near-misses) /anno	0	1	3
		9	N° segnalazioni e NC ricevute	0	3	2
		10	Multe/sanzioni	1	0	3
		11	N° ore di formazione sulla sicurezza (solo da enti esterni accreditati)	458	770	254
4.4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	12	N° Segnalazioni /anno	0	0	0
		13	% Persone aderenti ai sindacati	2%	2%	0%
		14	N. assemblee sindacali	0	0	0
4.5	DISCRIMINAZIONE	15	% Uomini /tot	93,53%	94,26%	93,77%
		16	% Donne /tot	6,47%	5,74%	6,23%
		17	% Mamme / tot	5,48%	5,12%	4,57%

		18	% Stranieri /tot (Nazionalità)	30,53%	31,98%	30,53%
		19	% Italiani /tot	69,47%	68,02%	69,47%
4.6	PROCEDURE DISCIPLINARI	20	N° Provvedimenti disciplinari /anno	0	4	7
4.7	ORARIO DI LAVORO	21	N° Ore straordinario /anno (suddivisi per mansione)	<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%)	<u>UFFICIO</u> 78 <u>CANTIERE</u> 1.564 (Su 81.082 ore lavorate pari al 2,03%)
4.8	RETRIBUZIONE	22	% Suddivisione Lavoratori per livello retributivo	OPERAI SPECIALIZZATI MEDIA 2.611,00 OPERAI QUALIFICATI MEDIA 2.258,00 OPERAI COMUNI 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.)	OPERAI SPECIALIZZATI MEDIA 2.639,00 OPERAI QUALIFICATI MEDIA 2.343,00 OPERAI COMUNI 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.)	OPERAI SPECIALIZZATI MEDIA 2.663,60 OPERAI QUALIFICATI MEDIA 2.411,17 OPERAI COMUNI MEDIA 1.966,87 (D2 ex III L.) 1.579,14 (D1 ex II L.) IMPIEGATI MEDIA 3.305,93 OPERAI EDIL. COM. MEDIA 2.396,84 (III LIV.) 2.028,96 (III LIV.) 1.932,76 (II LIV.) 1.707,88 (I LIV.)

		23	Minimum Wage	1.410,52	1.515,15	1.721,35
	SISTEMA DI GESTIONE	24	% Fornitori che hanno controfirmato la dichiarazione di impegno / tot Fornitori coinvolti (dati non cumulativi)	100%INVIO 14 nuovi fornitori CUMULATIVO 66,2%	100%INVIO 10 nuovi fornitori CUMULATIVO 68,42%	87,50%INVIO 7 nuovi fornitori CUMULATIVO 69,38%
		25	TOT ore formazione interna	280	288	300
4.10	ANALISI TURN-OVER PERSONALE CON CAUSE CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO	26	Valori assoluti per anno e % di Suddivisione CAUSE	<i>FINE CONTRATTO :17 70,83%</i> <i>DIMISSIONI VOLONTARIE::7 29,17%</i> <i>TOTALE: 24</i>	<i>FINE CONTRATTO :12 44,44%</i> <i>DIMISSIONI VOLONTARIE::13 48,16%</i> <i>LICENZIAMENTO::1 3,70%</i> <i>MANCATO SUPERAMENTO PERIODO DI PROVA:1 3,70%</i> <i>TOTALE: 28</i>	<i>FINE CONTRATTO :15 65,22%</i> <i>DIMISSIONI VOLONTARIE::7 30,43%</i> <i>LICENZIAMENTO::1 4,35%</i> <i>MANCATO SUPERAMENTO PERIODO DI PROV: 0 0%</i> <i>TOTALE: 23</i>
		27	Turnover Positivo Turnover negativo Turnover complessivo Tasso di compensazione del turnover	57,56 45,65 103,22 126,09	56,14 45,61 101,75 123,08	44,83 39,66 84,48 113,04



Considerazioni e azioni

L'anno 2023 registra due importanti novità:

- Aumento del personale inquadrato con contratto edilizia industria, utilizzato non solo per lavorazioni prettamente edili, a seguito dell'introduzione delle attestazioni di congruità per i cantieri pubblici e quelli privati di importo superiore ai 70.000 Euro;
- L'introduzione del welfare aziendale, previsto entro la fine del 2023.

Lavoro infantile

La nuova analisi non fa emergere differenze rispetto alle precedenti.

L'età minima per il personale in forza nell'anno 2023 è di 22 anni, l'età massima è di 66 anni.

La media è di 45 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

Nel corso dell'anno 2023 si è verificato un solo infortunio.

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.

Identificazione e Valutazione dei rischi a cura del Social Performance Team- Periodo 2021-2022-2023



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 2023 sono state adottate le procedure disciplinari indicate nell'apposito registro.

Orario di lavoro

Si registra un'importante riduzione del ricorso al lavoro straordinario.

I maggiori carichi di lavoro sono stati gestiti con aumento del personale e ricorso a subappaltatori.

Nessuna novità di rilievo rispetto ai dati precedenti.

Identificazione e Valutazione dei rischi a cura del Social Performance Team- Periodo 2021-2022-2023

Retribuzione

La retribuzione per i premi mesi dell'anno 2023 si conferma superiore ai minimi previsti dai CCNL di riferimenti.

L'analisi del MINIMUM WAGE per l'anno 2023 necessitava come di consueto della pubblicazione dei dati statistici ISTAT relativi ai limiti per il reddito di povertà, determinati in funzione della composizione del nucleo familiare e del luogo di residenza.

Si rimanda quindi al rapporto semestrale intermedio per l'anno 2024.

Prossima analisi: entro il 31/07/2024 per il consuntivo dei dati al 30/06/2024

RRS

Direzione Aziendale