



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	RSPP
BOTTONI RICCARDO	RLS
BOTTONI RICCARDO	Rappresentante SA8000 lavoratori

Data valutazione: 19/02/2025



Requisito SA8000	Capitolo	#	Indicatore	Dati 2022	Dati 2023	Dati 2024
4.1	LAVORO MINORILE	1	N° segnalazioni e NC ricevute	0	0	0
		2	Età Media lavoratori	44	45	42
		3	Età massima	66	66	70
		4	Età minima	20	22	18
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/ora lavorate*1 mil)	27,16	12,33	0
		7	Indice gravità infortuni (giornate perse per infortunio/n. infortuni)	1,05	0,11	0
		8	N° near-misses /anno	1	3	4
		9	N° segnalazioni e NC ricevute	3	2	6
		10	Multe/sanzioni	0	3	3
		11	N° ore di formazione sulla sicurezza (solo da enti esterni accreditati)	770	254	2.540
4.4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	12	N° Segnalazioni /anno	0	0	0
		13	% Persone aderenti ai sindacati	2%	0%	0%
		14	N. assemblee sindacali	0	0	0
4.5	DISCRIMINAZIONE	15	% Uomini /tot	94,26%	93,77%	93,64%
		16	% Donne /tot	5,74%	6,23%	6,36%
		17	% Mamme / tot	5,12%	4,57%	4,87%



		18	% Stranieri /tot (Nazionalità)	31,98%	30,53%	31,14%	
		19	% Italiani /tot	68,02%	69,47%	68,86%	
4.6	PROCEDURE DISCIPLINARI	20	N° Provvedimenti disciplinari /anno		4	7	6
4.7	ORARIO DI LAVORO	21	N° Ore straordinario /anno (suddivisi per mansione)	<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%)	<u>UFFICIO</u> 0 <u>CANTIERE</u> 1.504 (Su 97.778 ore lavorate pari al 1,54%)	
4.8	RETRIBUZIONE	22	% Suddivisione Lavoratori per livello retributivo	OPERAI SPECIALIZZATI MEDIA 2.639,00 OPERAI QUALIFICATI MEDIA 2.343,00 OPERAI COMUNI MEDIA 1.906,00 (D2 ex III L.) 1.676,00 (D1 ex 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.)	OPERAI SPECIALIZZATI MEDIA 2.675,00 OPERAI QUALIFICATI MEDIA 2.413,00 OPERAI COMUNI MEDIA 2.018,00 (D2 ex III L.) 1.660,00 (D1 ex II L.) IMPIEGATI MEDIA 3.471,00 OPERAI EDIL. COM. MEDIA 2.422,00 (III LIV.) 2.070,00 (III LIV.) 1.944,00 (II LIV.) 1.711,00 (I LIV.)	



		23	Minimum Wage	1.515,15	1.721,35	Non calcolabile
SISTEMA DI GESTIONE		24	% Fornitori che hanno controfirmato la dichiarazione di impegno / tot Fornitori coinvolti (dati non cumulativi)	100%INVIO 10 nuovi fornitori CUMULATIVO 68,42%	87,50%INVIO 7 nuovi fornitori CUMULATIVO 69,38%	89,29%INVIO 25 nuovi fornitori CUMULATIVO 72,34%
		25	TOT ore formazione interna	288	300	364
		26	Valori assoluti per anno e % di Suddivisione CAUSE	<i>FINE CONTRATTO :12 44,44% DIMISSIONI VOLONTARIE::13 48,16% LICENZIAMENTO::1 3,70% MANCATO SUPERAMENTO PERIODO DI PROVA:1 3,70%</i> TOTALE: 28	<i>FINE CONTRATTO :15 65,22% DIMISSIONI VOLONTARIE::7 30,43% LICENZIAMENTO::1 4,35% MANCATO SUPERAMENTO PERIODO DI PROV: 0 0%</i> TOTALE: 23	<i>FINE CONTRATTO :13 50,00% DIMISSIONI VOLONTARIE:12 46,15% LICENZIAMENTO:0 MANCATO SUPERAMENTO PERIODO DI PROV: 0 0% PENSIONE :1 3,85%</i> TOTALE: 26
4.10	ANALISI TURN-OVER PERSONALE CON CAUSE CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO	27	Turnover Positivo Turnover negativo Turnover complessivo Tasso di compensazione del turnover	56,14 45,61 101,75 123,08	44,83 39,66 84,48 113,04	74,63 38,81 113,43 192,31

Considerazioni e azioni

L'anno 2024 è caratterizzato

- Ulteriore aumento dell'organico operativo, anche per l'aumento delle attività dello scorso anno.
Infatti, in attesa del deposito del bilancio il 2024 dovrebbe essere l'anno con il maggior numero di fatturato.
Proseguono le assunzioni con CCNL applicato edilizia industria. Il personale edile rappresenta il 55% del totale dell'organico aziendale.

Lavoro infantile

La nuova analisi non fa emergere differenze rispetto alle precedenti.

L'età minima per il personale in forza nell'anno 2024 è di 18 anni, l'età massima è di 70 anni.

La media è di 42 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 31/12/2024 non si sono registrati nuovi 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 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 2024 sono state adottate le procedure disciplinari indicate nell'apposito registro.

Orario di lavoro

Poco ricorso al lavoro straordinario.

Nessuna novità di rilievo rispetto ai dati precedenti.



Retribuzione

La retribuzione per il 2024 si conferma superiore ai minimi previsti dai CCNL di riferimenti.

Prossima analisi: entro il 31/07/2025 per l'anteprima dei dati dell'anno 2025 al 30/06/2025.

RRS


Direzione Aziendale
