



## **Presentazione della S.A.L.P. S.p.A.**

La nostra Azienda si costituisce a Bologna nel 1959 dove svolge la propria attività fino al 1971, anno in cui si trasferisce in Friuli. Inizialmente si inserisce come attività nei lavori di bonifica della pianura padana. Ben presto viene a contatto con il comparto della metanizzazione che a quell'epoca vede nella zona emiliana il centro propulsore della ricerca e valorizzazione del gas metano e petrolio. Comincia così quella che negli anni a seguire diventerà l'attività prevalente e sempre più qualificata: la costruzione e la manutenzione delle reti metanifere, attività per la quale S.A.L.P. S.p.A. è in grado di garantire anche la realizzazione di progetti "chiavi in mano".

Attualmente grazie alle competenze acquisite, all'elevato bagaglio tecnico professionale raggiunto ed alla potenzialità delle attrezzature e mezzi operativi, l'Azienda si è anche specializzata nella progettazione e messa in opera di oleodotti, ossigenodotti e acquedotti e nelle lavorazioni riguardanti fognature, sistemazioni stradali, difese spondali, stabilizzazione di terreni, difese idrauliche.

È certamente rilevante notare come S.A.L.P. S.p.A. abbia maturato una solida esperienza nelle attività di manutenzione di pipeline ed impianti, sia olio che gas, ed abbia così sviluppato negli anni un previdente ed efficace approccio alle problematiche di sicurezza.

La S.A.L.P. S.p.A. ha sempre mirato ad essere Impresa qualificata, moderna e competitiva, attenta al Cliente ed all'innovazione.

La Direzione della S.A.L.P. S.p.A. considera prioritario il rispetto dei diritti umani internazionali e delle leggi nazionali sul lavoro, sia dell'Italia che dei paesi in cui di volta in volta opera, al fine di proteggere in modo efficace tutto il personale operativo in S.A.L.P. S.p.A., siano quindi dipendenti e collaboratori diretti o subappaltatori.

Consapevole di ciò, la S.A.L.P. S.p.A. ritiene che il raggiungimento della certificazione SA8000:08 nel 2011 è stata per l'Azienda oltre ad un valido strumento che le consente di operare in pieno accordo con tutte le leggi inerenti la Responsabilità Sociale d'impresa, in costante evoluzione, anche un mezzo per un miglioramento a livello organizzativo.

Già certificata secondo le norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e la OHSAS 18001, la S.A.L.P. S.p.A. ritiene che questo ulteriore riconoscimento costituisca anche un biglietto da visita vincente per l'immagine dell'Azienda verso il mondo esterno.

Per sostenere i contenuti sopra esposti e dare sostanza e vigore al continuo miglioramento del sistema di gestione della responsabilità sociale, l'Azienda persegue il raggiungimento di obiettivi specifici indicati nel documento di politica, e nel Bilancio Sociale.

Allegati:

- Organigramma aziendale.

## **Identificazione degli stakeholder e delle loro aspettative**

Con il termine di stakeholder si intende far riferimento agli interlocutori sociali dell'azienda, solitamente definiti come "parte interessata" una persona o gruppo di persone aventi un interesse nelle prestazioni o nel successo di una organizzazione, in particolare la norma UNI EN ISO 9000:2015 "Sistemi di gestione per la qualità. Fondamenti e vocabolario" definisce lo stakeholder come una persona od organizzazione che può influenzare, essere influenzata, o percepire se stessa come influenzata, da una decisione o attività.

Innanzitutto per implementare il Sistema di Gestione sono stati individuati i più rilevanti portatori di interessi della S.A.L.P. S.p.A. al fine di modulare al meglio i contenuti e le modalità informative del Sistema di Gestione, di migliorare la scelta degli indicatori nonché i livelli di performance conformi alle diverse attese.

Può essere eseguita una suddivisione delle parti interessate come segue:

Stakeholder interni:

1. Dipendenti
2. Collaboratori

Stakeholder esterni:

1. Clienti
2. Sindacati
3. Enti previdenziali
4. Ispettorato del lavoro

Nel dettaglio gli stakeholder esterni che sono stati coinvolti nel progetto di certificazione inviandogli una lettera di presentazione relativa alla norma SA8000 ancora a gennaio 2011 e successivamente informandoli sull'ottenimento e mantenimento della certificazione tramite l'inserimento nel sito internet del certificato SA8000 e dell'ultimo rapporto di audit dell'organismo di certificazione, SGS, sono:

- Comuni vicini geograficamente alla sede o coinvolti nelle attività esterne: 42.
- Banche: 10.
- ASL N° 5 Bassa Friulana.
- Friuli Venezia Giulia strade.
- Autovie Venete Spa.
- Regione Autonoma FVG: UD, GO, TS, PN.
- Consorzio Bonifica: Cellina Meduna, Pianura Isontina, Bassa Friulana, Ledra Tagliamento.
- Carabinieri Torviscosa e Palmanova.
- Snam Milano.
- FILCA CISL Udine.

Il presente Bilancio Sociale viene messo a disposizione sul sito internet aziendale in modo che gli stakeholder esterni siano sempre coinvolti nel progetto di certificazione.

## Risultati ed obiettivi

### 1 Lavoro infantile:

#### La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

1.1 L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile definito come qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino (qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località), ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146;

1.2 L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare effettivamente al personale e alle altre parti interessate politiche e procedure scritte per il rimedio dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella suddetta definizione di lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro tipo, per garantire a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla suddetta definizione di bambino;

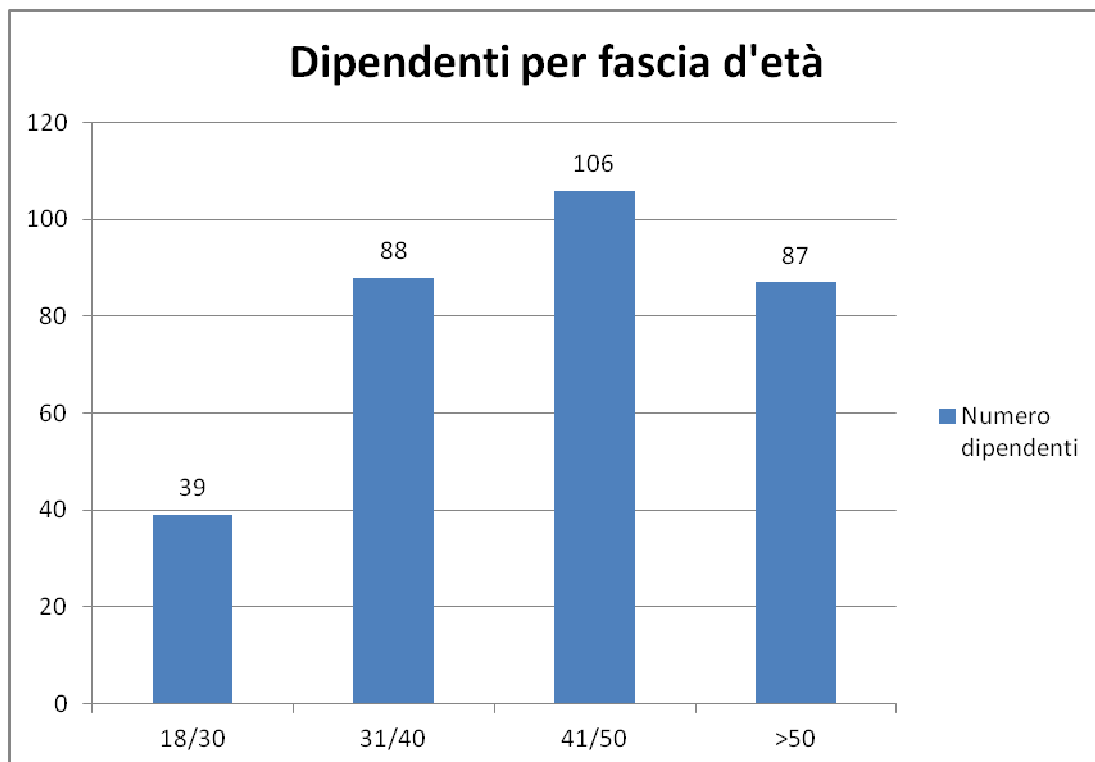
1.3 L'azienda può assumere giovani lavoratori, ma dove i giovani lavoratori sono soggetti a leggi sull'educazione obbligatoria, essi possono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. Per nessun motivo la somma del tempo trascorso a scuola, a lavoro e il tempo di spostamento del giovane lavoratore deve superare le 10.

#### Obiettivi 2015-16 raggiunti:

1. Con l'obiettivo di sostenere economicamente attività infantili costruttive anche per il 2015 è stata sponsorizzata una squadra sportiva giovanile di Karate e la manifestazione "Torneo internazionale di Gradisca".

### Grafici e analisi

1. Fascia di età dei dipendenti su un totale di **320** al 31/12/2015, rispetto ai 340 del 2014, ai 248 del 2013, ai 117 al 31/12/2012 ed ai 124 del 31/12/2011.



# **S.A.L.P.** BILANCIO SOCIALE 2016

Si fanno le seguenti precisazioni:

- Il caso di lavoro infantile e giovanile non si è mai presentato presso l'azienda dalla sua nascita.

Dall'analisi del grafico si evidenzia come la distribuzione del personale operativo è ben suddivisa per archi d'età e conferma i dati dei tre precedenti bilanci, coi dati del 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015. Si evidenzia un lieve sbilanciamento in difetto sotto i 30 anni il che evidenzia in particolare l'investimento aziendale in personale qualificato e fidelizzato.

## Obiettivi 2016-2017

1. Sostenere economicamente attività infantili costruttive.

### Strategia e Risorse

1. Sponsorizzare una squadra sportiva credendo nel valore educativo dello sport per una crescita equilibrata dei giovani.

### Indicatore

1. Almeno una squadra sportiva giovanile sponsorizzata.

### Momento di verifica finale

1. Dicembre 2016

### Responsabile

1. R.R.S.

## 2 Lavoro obbligato:

### La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

2.1 *l'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, come definito dalla convenzione ILO 29, non deve essere richiesto al personale di pagare "depositi" o depositare documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.*

2.2 *l'azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda, non deve trattenere qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti usati al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'azienda.*

2.3 *Il personale deve avere diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, ed essere libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole.*

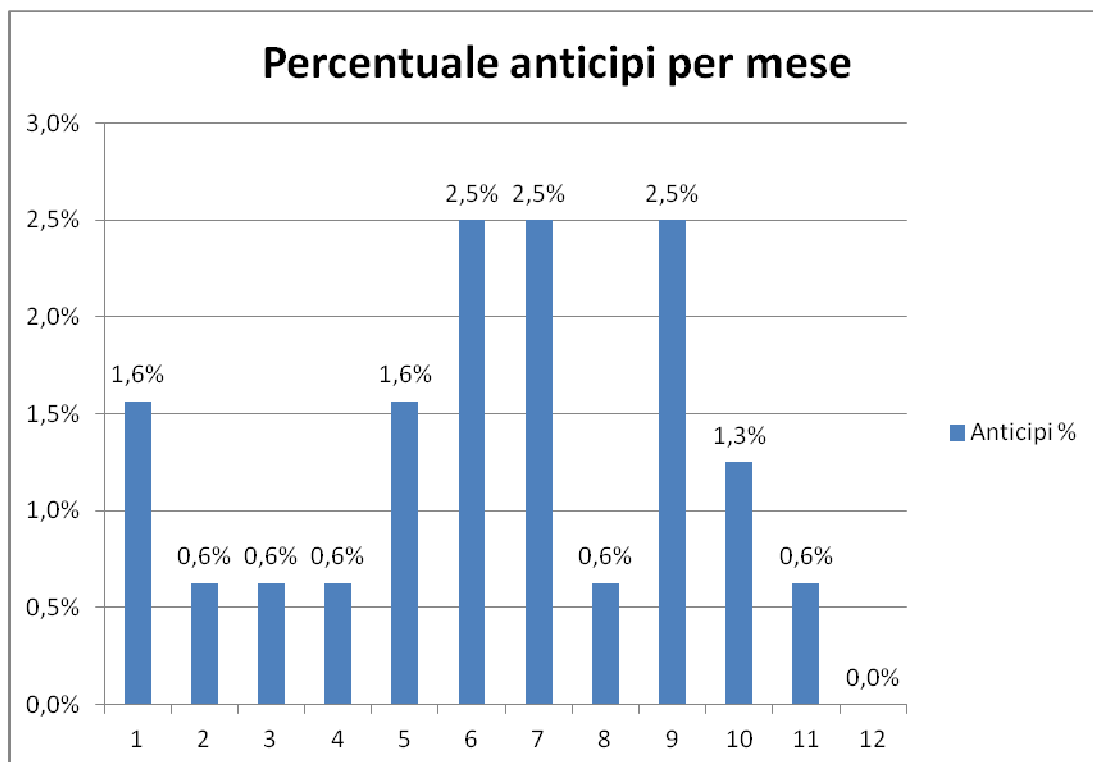
2.4 *Né l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda può essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani*

### Obiettivi 2015-16 raggiunti:

1. Non erano stati posti obiettivi specifici nel precedente Bilancio in quanto si era già provveduto ad informare e sensibilizzare tutti i dipendenti sulla libertà dei lavoratori di licenziarsi quando lo desiderano, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole, e conoscenza delle modalità per ricevere l'ultima retribuzione prima di andarsene. Nel 2011 infatti era stata erogata appropriata formazione a tutto il personale operativo anche per soddisfare una richiesta esplicita dell'Organismo di Certificazione SGS. A tutto il personale di nuova assunzione, comunque, viene erogata specifica formazione inerente la SA8000 contenente anche aspetti legati al lavoro obbligato.

### Grafici e analisi

1. Anticipi di stipendio su un totale dipendenti di **320** al 31/12/2015, rispetto ai 340 del 2014, ai 248 del 2013, ai 117 al 31/12/2012 ed ai 124 del 31/12/2011.



Si fanno le seguenti precisazioni:

# **S.A.L.P.** *BILANCIO SOCIALE 2016*

- Depositi richiesti negli ultimi 3 anni: 0.
- Prestiti richiesti negli ultimi 3 anni: 1 nel 2013 e 2 nel 2014, 0 nel 2015.

Dall'analisi del grafico si evidenzia come gli anticipi di stipendio siano percentualmente poco significativi. In particolare mentre nel bilancio relativo al 2012 nel mese di maggio si era verificato un picco dovuto a un caso isolato collegato con una trasferta improvvisa, nessuna situazione anomala si era verificata dal 2013 in avanti.

## Obiettivi 2016-2017

## 3 Salute e sicurezza:

### La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

*3.1 L'azienda deve fornire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve stabilire efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori emerse da, associate con o accadute durante il lavoro, minimizzando, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti nel settore industriale e di ogni specifico rischio.*

*3.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella presente norma;*

*3.3 L'azienda deve assicurare a tutto il personale, su base regolare, efficaci istruzioni sulla salute e sicurezza, includendo istruzione in campo e, ove necessario, istruzioni di lavoro specifiche. Tali istruzioni devono essere ripetute al personale nuovo o con nuove mansioni (riassegnato), nonché in caso di infortuni.*

*3.4 L'azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale. L'azienda deve mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro, e nelle proprietà e sedi controllate dall'azienda.*

*3.5 L'azienda deve fornire a sue spese appropriati dispositivi di protezione individuale al personale. Nel caso di lesione a causa del lavoro, l'azienda deve fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico.*

*3.6 L'azienda deve prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte / neo-mamme e deve assicurare che vengano intrapresi tutti i ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza.*

*3.7 L'azienda deve garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo.*

*3.8 L'azienda deve assicurare che ciascun locale dormitorio fornito al personale sia pulito, sicuro, e che incontri i bisogni primari del personale.*

*3.9 Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda.*

### Obiettivi 2015: raggiunti e parzialmente raggiunti:

Ai fini del sistema SA8000 il controllo della salute e sicurezza dei lavoratori è un requisito primario che viene garantito dal sistema OHSAS18001 certificato il cui mantenimento è quindi l'obiettivo principale raggiunto con esito positivo dell'audit del 28-29/04/16.

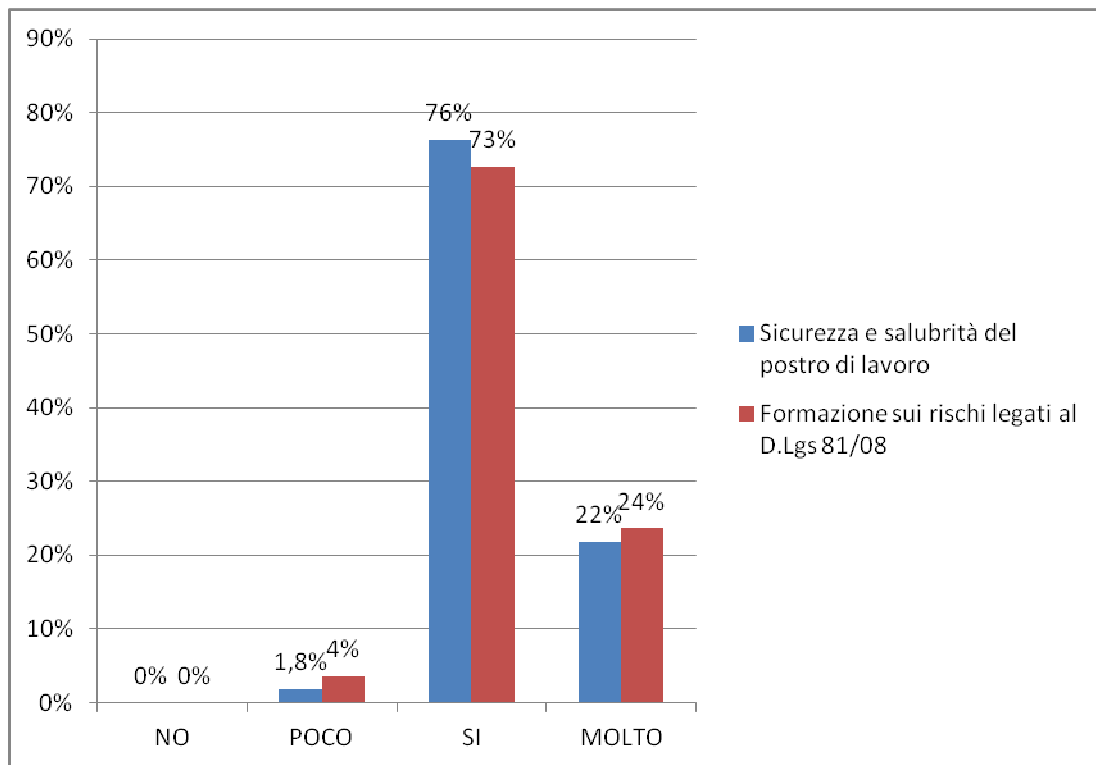
Si demandano pertanto obiettivi e piani di miglioramento alla documentazione relativa al sistema OHSAS18001.

L'RRS esegue inoltre periodiche interviste per monitorare la soddisfazione del personale relativamente agli aspetti riguardanti la sicurezza e l'ambiente:

1. Percezione da questionario dipendenti consegnato dal precedente Bilancio (55 risposte nel 2016 il 17% dei dipendenti, 50 risposte nel 2015 il 15% dei dipendenti, 56 risposte totali per il 2014, il 22,6% dei dipendenti, contro il 53% del 2013, il 48% del 2012 e il 19% del 2011).



# S.A.L.P. BILANCIO SOCIALE 2016



I livelli di soddisfazione sono superiori al 97% per entrambi gli aspetti ed in linea con gli anni precedenti. Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente alla sicurezza e salubrità del posto di lavoro lo hanno ritenuto importante 19 persone, il 35 % di quelli che hanno risposto al questionario, in aumento rispetto allo scorso anno. Relativamente alla formazione sulla sicurezza lo hanno ritenuto importante 5 persone, il 9 % di quelli che hanno risposto al questionario, in diminuzione rispetto all'anno precedente ma in linea con due anni fa questo per effetto che il personale è altamente qualificato ed opera abitualmente con SALP conoscendone gli aspetti.

## Obiettivi 2016-2017

1. Mantenimento del sistema OHSAS18001 e raggiungimento dei relativi obiettivi
2. Mantenimento dei livelli di soddisfazione dei dipendenti riguardo la sicurezza.
  - a. Sicurezza e salubrità del posto di lavoro
  - b. Formazione sui rischi legati al D.Lgs 81/08

### Strategia e Risorse

1. Vedi verbale riesame della Direzione del Sistema OHSAS18001 del 25/03/16

### Indicatore

1. Vedi indici del sistema OHSAS18001 e relativi valori attesi
2. Soddisfazione dei dipendenti (somma voti Si e Molto) >95% su risposte a domande:
  - a. Sicurezza e salubrità del posto di lavoro
  - b. Formazione sui rischi legati al D.Lgs 81/08

### Momento di verifica finale

1. Dicembre 2016
2. Aprile 2017

### Responsabile

1. R.S.S.A.
2. R.S.S.A.

## 4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:

### La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

4.1 Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'azienda. L'azienda deve rispettare questo diritto e deve informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta; inoltre deve garantire che il loro comportamento non avrà conseguenze negative o provocherà ritorsioni da parte dell'azienda. L'azienda non deve interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva.

4.2 Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva è ristretto per legge, l'azienda deve permettere ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti;

4.3 L'azienda deve garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro.

### Obiettivi 2015-16 raggiunti:

#### 1. Dei due obiettivi stabiliti

- Migliorare l'informazione sulla libertà di adesione a sindacati ed alla contrattazione collettiva.
- Miglioramento della percezione di rispetto di chi aderisce ai sindacati

Con indice basato sui risultati del questionario di soddisfazione dei dipendenti alle domande

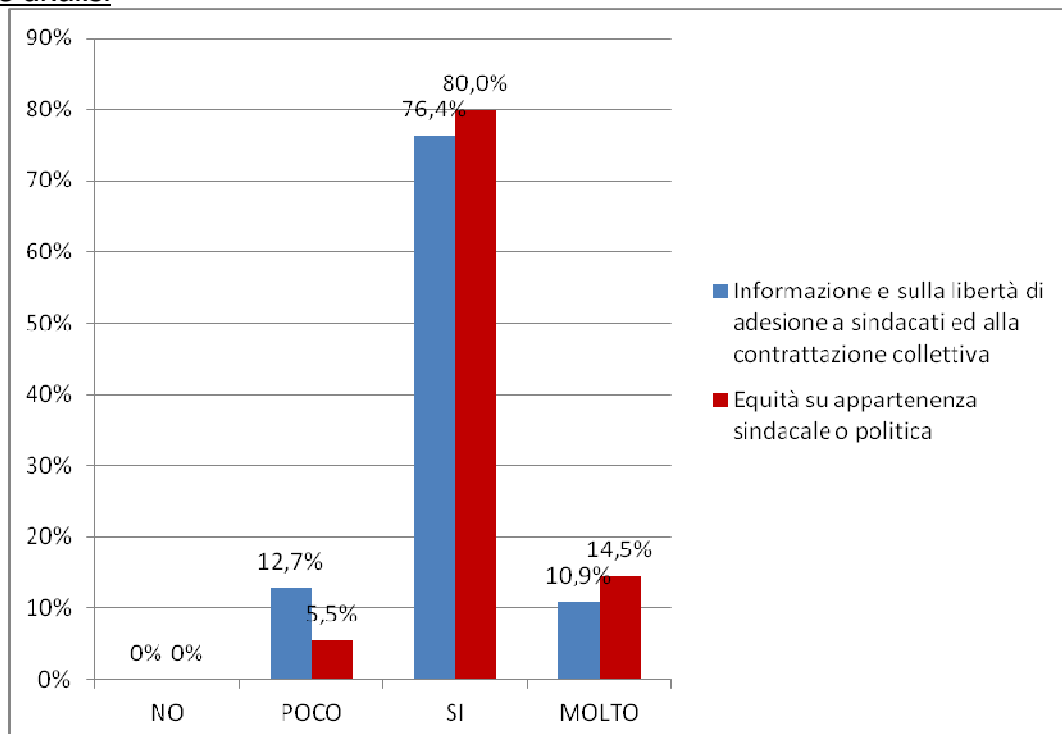
- Informazione e libertà di adesione a sindacati ed alla contrattazione collettiva
- Equità su appartenenza sindacale o politica

E valori attesi sotto il 10% di risposte insoddisfatte (somma di No e Poco) sul totale delle risposte.

Solo il secondo è stato raggiunto (3 risposte insoddisfatte su 55 questionari – 5,4%)

Il primo (7 risposte insoddisfatte su 55 questionari – 12,7%) non è stato raggiunto ma in miglioramento rispetto all'anno precedente segno che la direzione è corretta e le azioni vengono riproposte anche per l'anno in corso ovvero a tutto il personale di nuova assunzione, comunque, viene erogata specifica formazione inerente la SA8000 contenente anche aspetti legati alla libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

### Grafici e analisi



Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente a questo aspetto lo hanno ritenuto importante 3 persone, il 5,4% di quelli che hanno risposto al questionario, in linea con l'anno precedente.

Si fanno le seguenti precisazioni:

- Adesione al sindacato: dai dati noti dall'azienda sulla base delle comunicazioni dei dipendenti risultano 6 iscritti ai sindacati (4 UILM-UIL, 1 FIOM CGIL, 1 FENEL-UIL) in incremento di due unità rispetto all'anno precedente.

## Obiettivi 2016-2017

1. Migliorare l'informazione sulla libertà di adesione a sindacati ed alla contrattazione collettiva. Mantenimento della percezione di rispetto di chi aderisce ai sindacati.

### Strategia e Risorse

1. Informazione specifica sulla libertà di adesione a sindacati ed alla contrattazione collettiva continuando con le stesse modalità adottate che hanno contribuito a migliorare l'indicatore sotto riportato.

### Indicatore

1. Grado di risposte insoddisfatte su informazioni inerenti l'adesione ai sindacati e sull'equità in merito a chi aderisce ai sindacati inferiore al 10% di coloro che rispondono al questionario dipendenti.

### Momento di verifica finale

1. Febbraio 2017

### Responsabile

1. R.S.S.A.

## 5 Discriminazione:

### La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

5.1 L'azienda non deve attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;

5.2 L'azienda non deve interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;

5.3 L'azienda non deve permettere qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dall'azienda per l'utilizzo da parte del personale

5.4 L'azienda non deve sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità sotto qualsiasi circostanza.

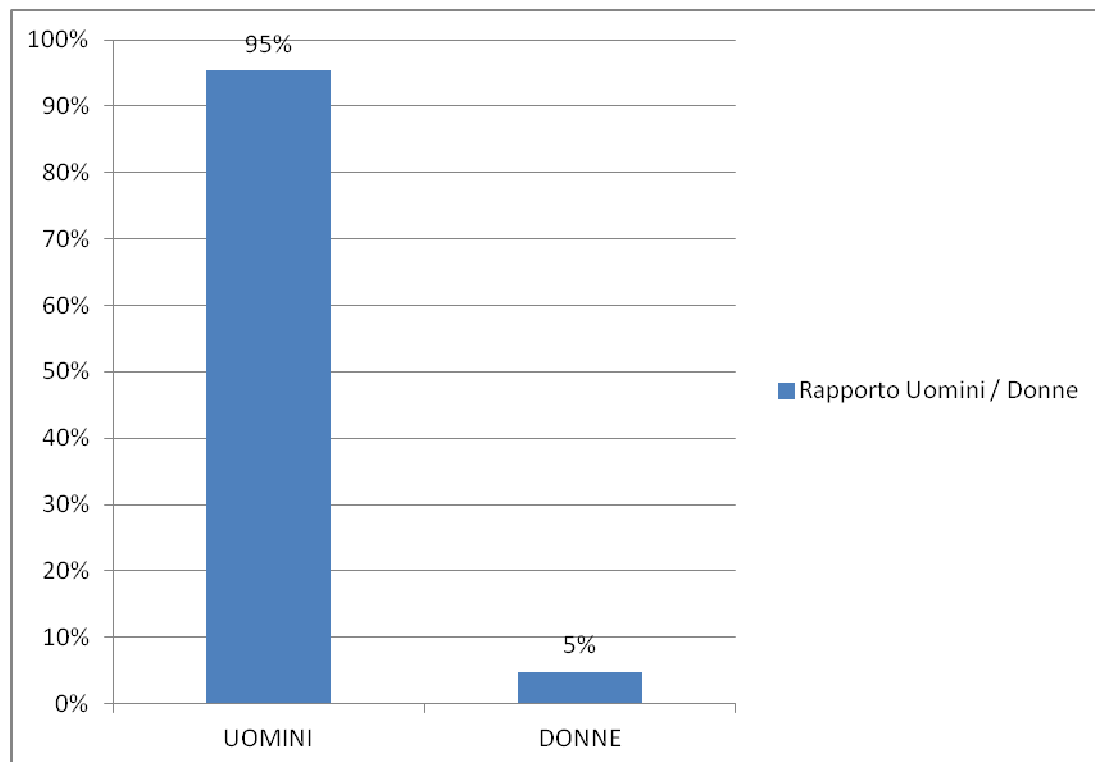
### Obiettivi 2015-16 raggiunti:

1. Nessuna segnalazione da personale operativo o stakeholder inerente aspetti discriminatori nel 2015 come da obiettivi stabiliti. Erano stati eseguiti appropriati incontri formativi ed informativi nel 2011 per sensibilizzare il personale sull'uso di segnalazioni atte al miglioramento del sistema di gestione per la responsabilità sociale e si è proseguito per i nuovi assunti dal 2012 in avanti. I Capi Cantiere sono continuamente sensibilizzati su un monitoraggio continuo di questi aspetti.

Nel 2015 è stato pubblicato nel sito internet il modello per eventuali segnalazioni e nel 2016 il link a questo modello verrà indicato nel questionario di soddisfazione dei dipendenti così da diffonderne la disponibilità (rif Azione Preventiva SRS 01/16).

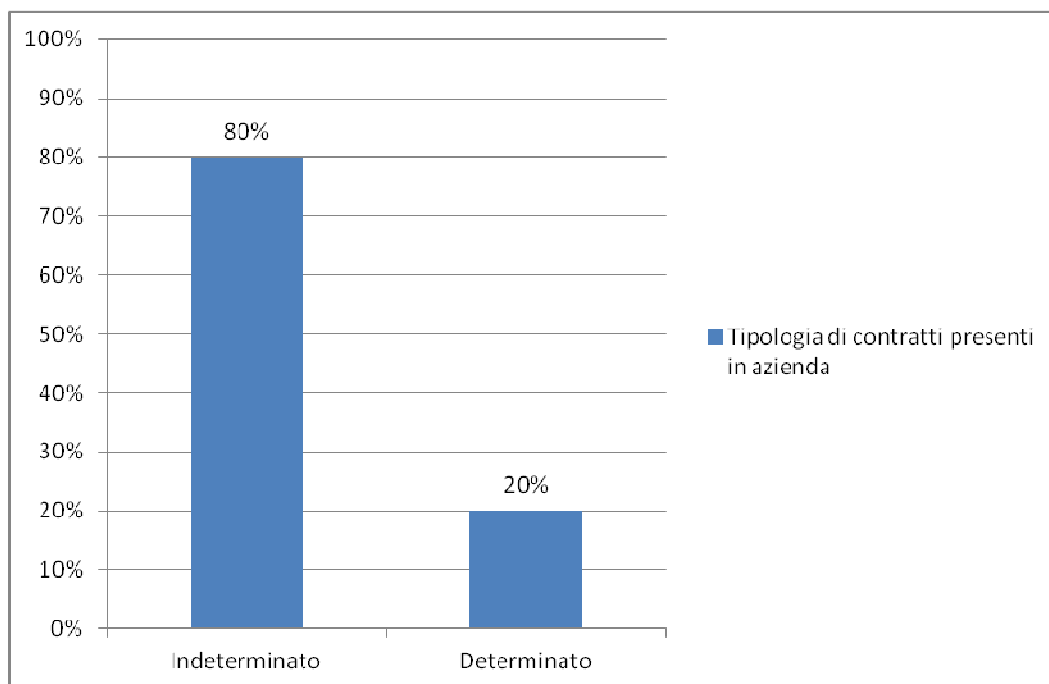
## Grafici e analisi

1. Rapporto uomini donne:



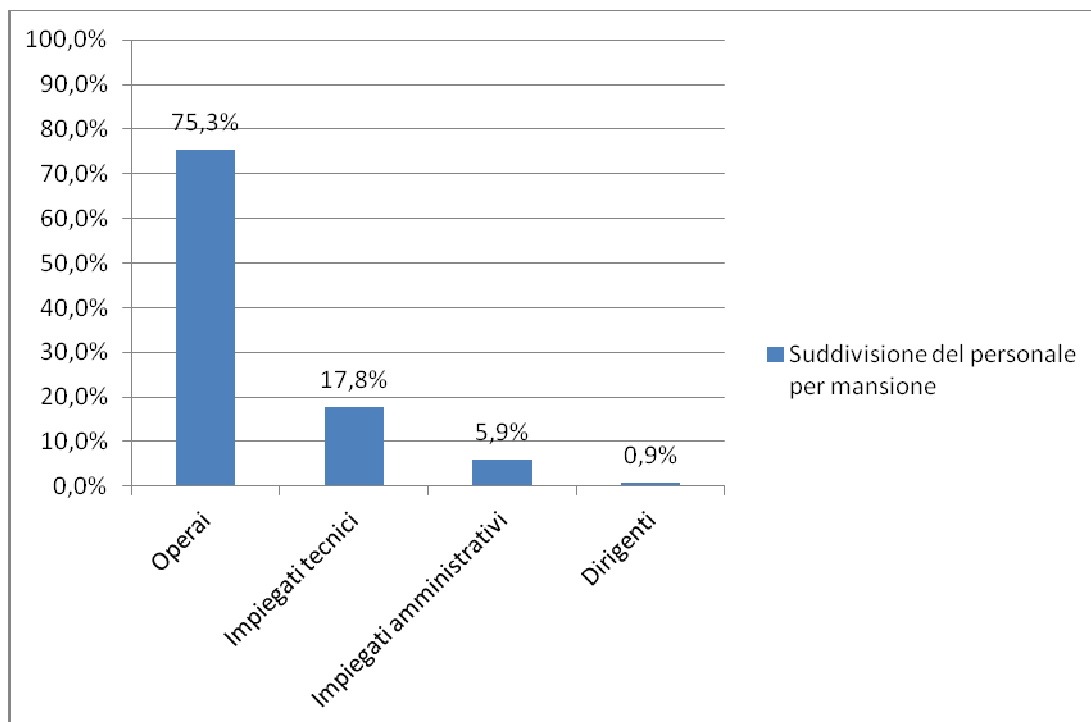
Le donne risultano tutte operative in attività d'ufficio ad eccezione di una occupata come addetta alle pulizie. Nel 2012 le donne erano al 6%, nel 2013 al 4%, nel 2014 al 5%, il che significa che la percentuale è stabile negli anni.

## 2. Tipologia di contratti presenti in azienda:

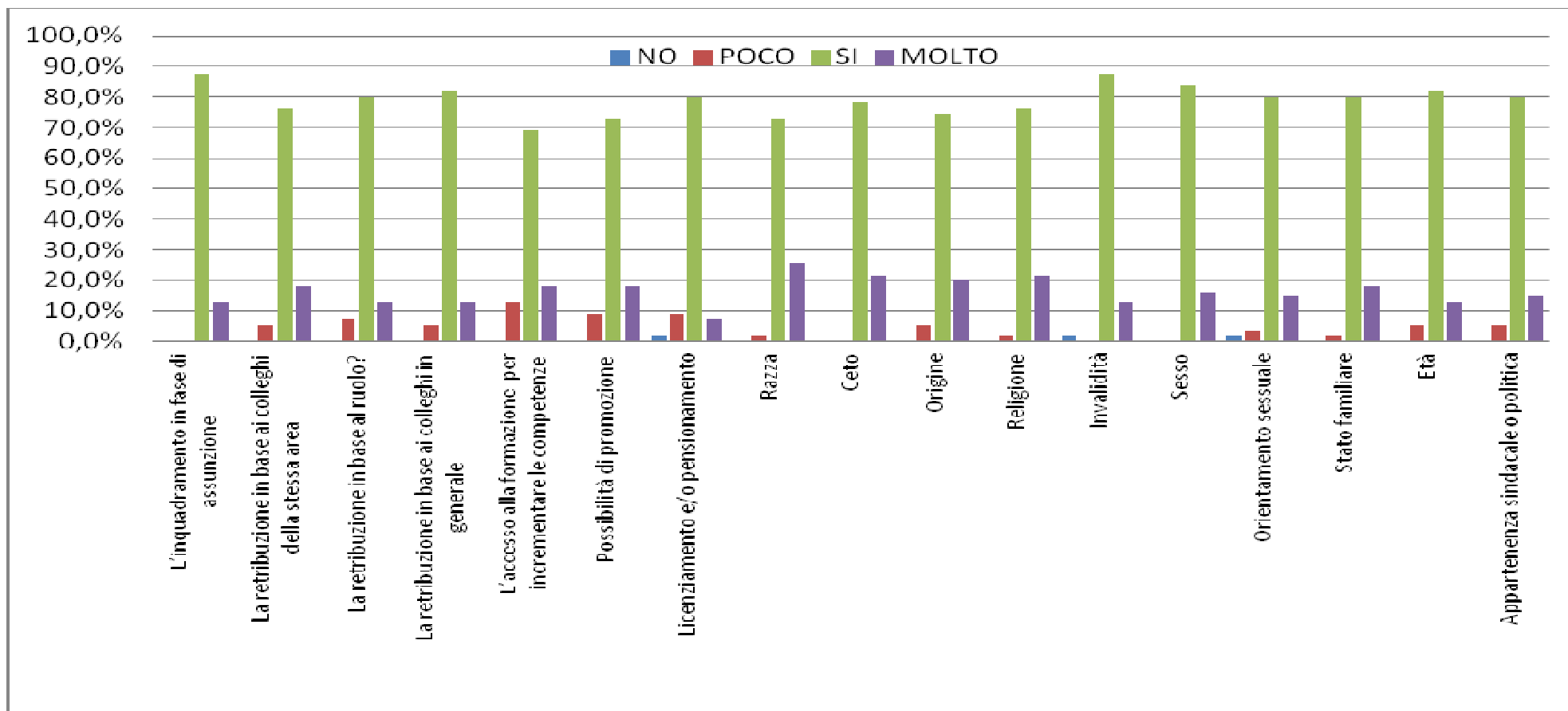


I contratti di lavoro a tempo indeterminato sono in aumento. I contratti di lavoro a tempo determinato sono principalmente impiegati nei cantieri dove l'attività è legata alle commesse in essere che varia molto negli anni.

## 3. Suddivisione del personale per mansione



4. Percezione da questionario dipendenti consegnato dal precedente Bilancio (55 risposte nel 2016 – 17% dei dipendenti - 50 risposte nel 2015 il 15% dei dipendenti, 56 risposte totali per il 2014, il 22,6% dei dipendenti, contro il 53% del 2013, il 48% del 2012 e il 19% del 2011). Soddisfazione per ogni aspetto discriminatorio



Nel questionario era stata data la possibilit  di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente a questo aspetto lo hanno ritenuto importante 25 persone, il 45,5 % di quelli che hanno risposto al questionario, in linea con l'anno precedente.

# **S.A.L.P.** BILANCIO SOCIALE 2016

Si fanno le seguenti precisazioni:

- Meno del 4% dei dipendenti ha un contratto part time.
- La legge di riferimento all'obbligo di assunzione di disabili è la n° 68/99 e l'azienda, con la copertura di un posto, è in regola con gli adempimenti previsti da tale normativa.
- Gli stranieri in azienda in tutto sono 26 (di cui 9 extracomunitari), 8 in più dell'anno precedente, così suddivisi.
  - comunitari 17 (1 addetta amministrativa, 2 capi squadra, 1 conduttore mezzi meccanici, 1 escavatorista, 2 fasciatori, 3 manovali, 1 muratore, 1 operaio polivalente, 1 operatore di saldatura, 2 saldatori, 2 tubisti),
  - extracomunitari 9 (1 addetto pulizie, 1 autista, 1 carpentiere, 1 conduttore mezzi meccanici, 1 fasciatore, 1 manovale edile, 1 molatore, 2 muratori).

Dall'analisi del grafico si evidenzia che i dipendenti sono soddisfatti per tutti gli aspetti inerenti la discriminazione.

Si denota che gli aspetti con maggiore insoddisfazione (comunque di poco superiori al 10%) sono relativi a

1. Equità in merito all'accesso alla formazione per incrementare le competenze. Con 0 non soddisfatti e 7 poco soddisfatti ovvero il 13% dei lavoratori che hanno risposto al questionario
2. Equità in merito a licenziamento e/o pensionamento. Con 1 non soddisfatti e 5 poco soddisfatti ovvero l'11% dei lavoratori che hanno risposto al questionario

Entrambi gli aspetti possono nascondere fenomeni discriminatori pertanto verranno monitorati con i prossimi questionari nei prossimi cantieri verrà anche fatta formazione al personale su questi aspetti (possibilità di avanzare candidature per l'ottenimento di qualifiche e requisiti dei contratti a tempo determinato).

## Obiettivi 2016-2017

1. Mantenere i livelli raggiunti: nessuna segnalazione da personale operativo o stakeholder inerente aspetti discriminatori.

### Strategia e Risorse

1. Definire appropriati incontri formativi ed informativi dove sensibilizzare il personale sull'uso di segnalazioni atte al miglioramento del sistema di gestione per la responsabilità sociale. Sensibilizzare tutto il personale su comportamenti equi. Formare i Capi Cantiere su un monitoraggio continuo di questi aspetti. In particolare per i neoassunti cui viene consegnato il questionario di soddisfazione è riportato il link dove effettuare queste comunicazioni. (Rif. Azione preventiva SRS 01/16).

### Indicatore

1. Percentuale di segnalazioni inerenti a discriminazione=0.

### Momento di verifica finale

1. Maggio 2017

### Responsabile

1. R.R.S.



## 6 Pratiche disciplinari:

### La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

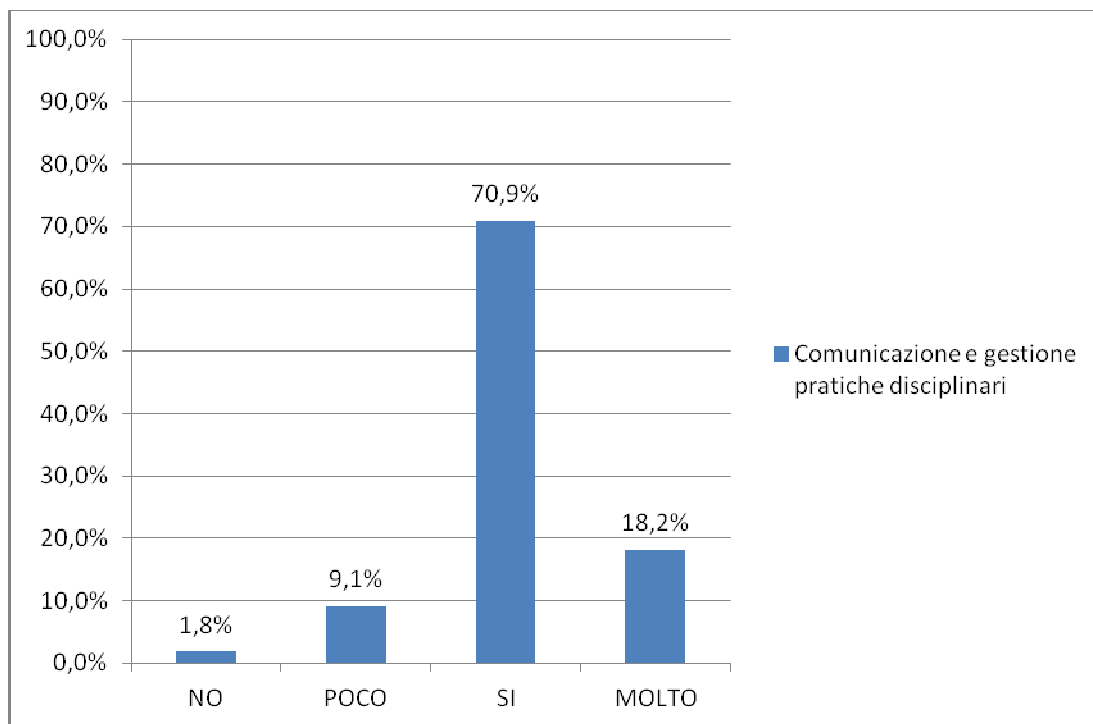
*6.1 L'azienda deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. L'azienda non deve dare sostegno o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale. Non sono permessi trattamenti severi o inumani*

### Obiettivi 2015-16 raggiunti:

1. Ridurre le contestazioni disciplinari e portarle a non superare il numero delle 3 nell'anno. L'obiettivo è raggiunto con 2 contestazioni disciplinari (lettere di richiamo).

## Grafici e analisi

1. Percezione da questionario dipendenti consegnato dal precedente Bilancio (55 risposte nel 2016 – 17% dei dipendenti, 50 risposte nel 2015 il 15% dei dipendenti, 56 risposte totali per il 2014, il 22,6% dei dipendenti, contro il 53% del 2013, il 48% del 2012 e il 19% del 2011). Soddisfazione per ogni aspetto relativo alle pratiche disciplinari utilizzate.



Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente a questo aspetto lo hanno ritenuto importante 7 persone, il 12 % di quelli che hanno risposto al questionario, confermato il valore dello scorso anno.

Dall'analisi del grafico si evidenzia che i dipendenti sono soddisfatti per tutti gli aspetti inerenti le pratiche disciplinari ma con un leggero peggioramento; a tale scopo verrà fatta specifica comunicazione del risultato del questionario ai Responsabili Lavoro affinché tengano monitorate eventuali situazioni anomale rispetto a questo punto di norma.

## Obiettivi 2016-2017

# **S.A.L.P.** BILANCIO SOCIALE 2016

1. Ridurre le contestazioni disciplinari.
2. Migliorare la comunicazione e gestione delle pratiche disciplinari

## Strategia e Risorse

1. Sensibilizzare tutte le persone ai vari livelli sul rispetto delle regole lavorative con un atteggiamento propositivo per migliorare il clima aziendale.
2. Comunicazione del risultato del questionario ai Responsabili Lavoro affinché tengano monitorate eventuali situazioni anomale rispetto a questo punto di norma.

## Indicatore

1. Contestazioni annuali  $\leq 3$
2. Soddisfazione dipendenti su comunicazione e gestione delle pratiche disciplinari: nessun NO

## Momento di verifica finale

1. Dicembre 2016
2. Maggio 2017

## Responsabile

1. R.R.S.
2. R.R.S.

## 7 Orario di lavoro:

### La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

7.1 L'organizzazione deve rispettare le leggi e gli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro e vacanze pubbliche (nazionali). La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere stabilita dalla legge ma non deve eccedere le 48 ore.

7.2 Il personale deve ricevere almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi. Eccezioni alla presente regola sono applicabili quando esistono entrambe le condizioni seguenti:

a) La legge nazionale permette l'eccedenza del tempo di lavoro; e

b) E' attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva che permette una media di tempo di lavoro, includendo periodi di riposo adeguati.

7.3 Tutto il lavoro straordinario deve essere volontario, eccetto quanto previsto nel paragrafo 7.4 sotto riportato, e non deve superare le 12 ore settimanale, o essere richiesto regolarmente.

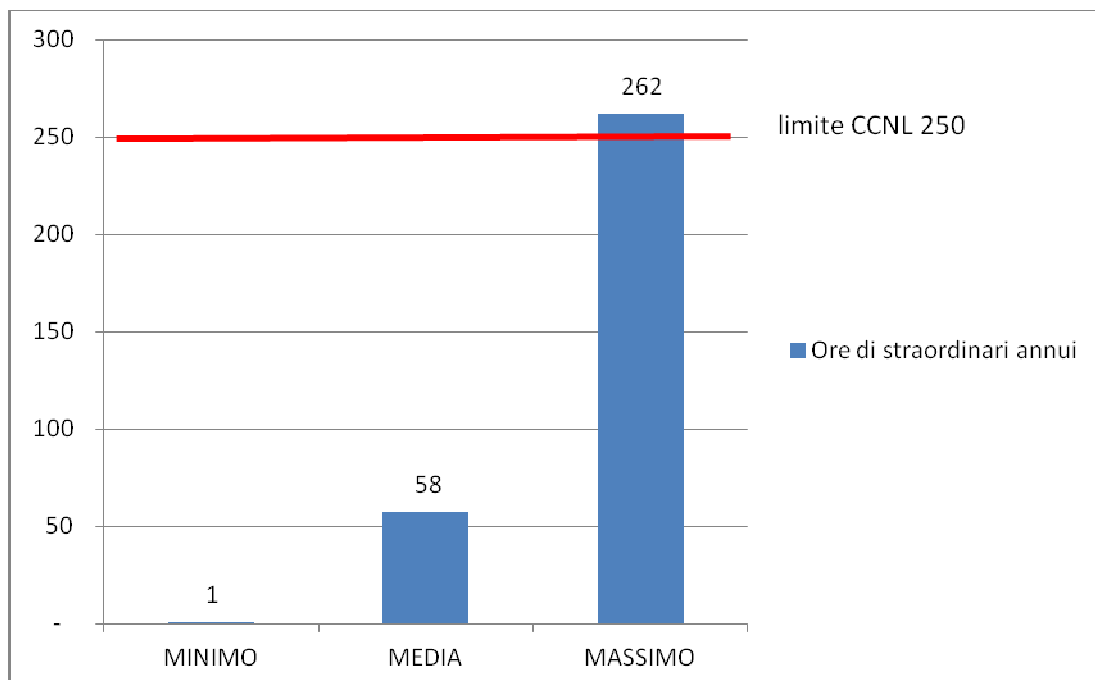
7.4 Nei casi in cui lo straordinario è necessario per incontrare la domanda di mercato per un breve periodo di tempo e l'azienda aderisca ad accordo derivato dalla contrattazione collettiva liberamente negoziato con le organizzazioni dei lavoratori (come definito sopra) che rappresentano una parte significativa della sua forza lavoro; l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi stabiliti. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare i requisiti sopra riportati.

### Obiettivi 2015-16 raggiunti:

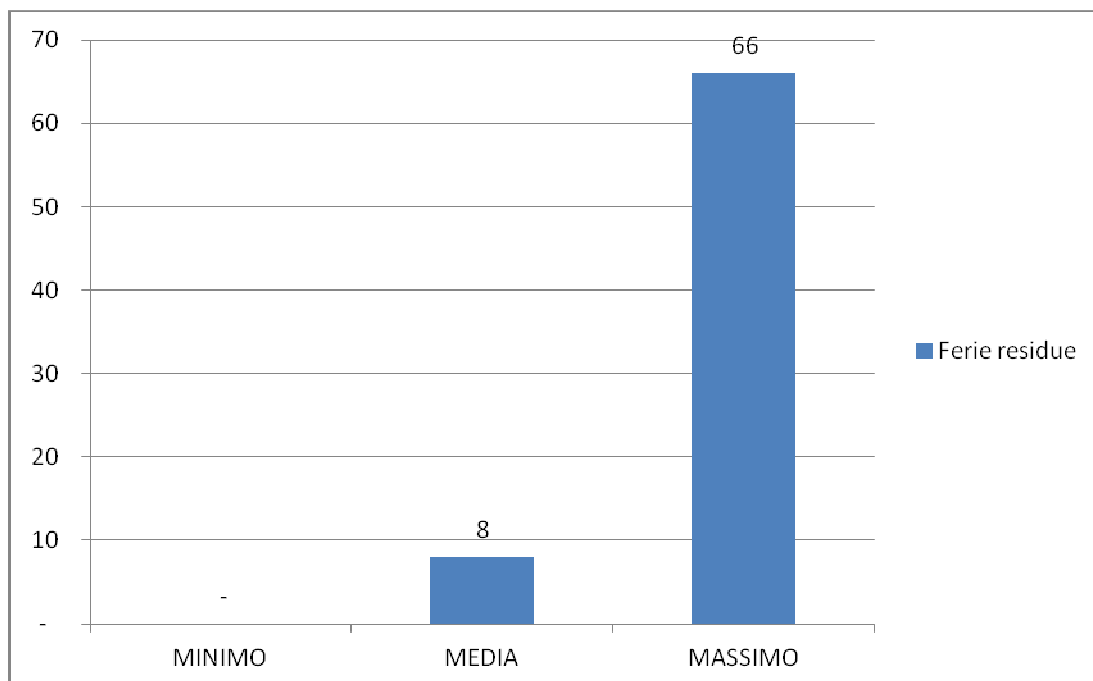
1. Ore di straordinario sempre inferiori al CCNL (<250) . Obiettivo non raggiunto per una posizione legata ad una contingenza specifica di una commessa da ultimare in tempi brevi.

## Grafici e analisi

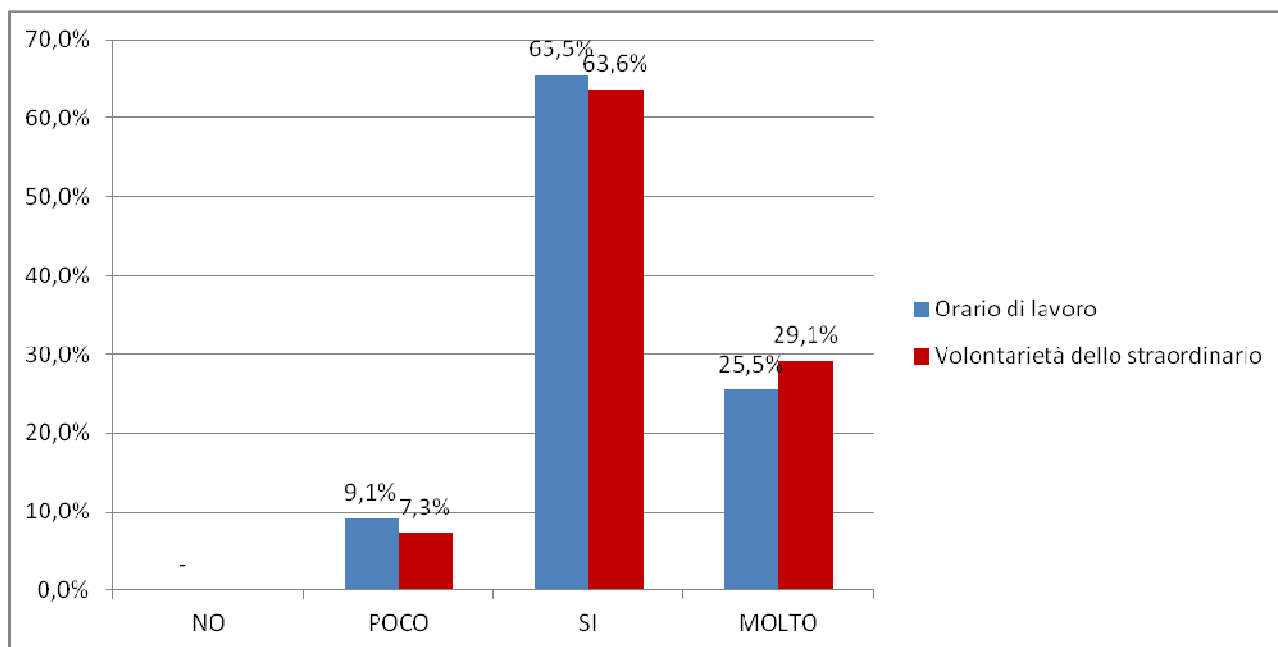
1. Ore di straordinari annui



## 2. Ferie residue



1. Percezione da questionario dipendenti consegnato dal precedente Bilancio (55 risposte nel 2016 – 17% dei dipendenti, 50 risposte nel 2015 il 15% dei dipendenti, 56 risposte totali per il 2014, il 22,6% dei dipendenti, contro il 53% del 2013, il 48% del 2012 e il 19% del 2011). Soddisfazione per ogni aspetto relativo all’orario di lavoro ed alla volontarietà dello straordinario.



Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente all’orario di lavoro lo hanno ritenuto importante 12 persone, il 22 % di quelli che hanno risposto al questionario, rispetto al 40% dello scorso anno

Relativamente alla volontarietà dello straordinario lo hanno ritenuto importante 10 persone, il 18 % di quelli che hanno risposto al questionario, rispetto al 26% dello scorso anno.

Si fanno le seguenti precisazioni:

# **S.A.L.P.** BILANCIO SOCIALE 2016

- Le ferie residue degli operai sono gestite direttamente dalla cassa edile quindi la media del grafico è relativa agli impiegati ed ha chi ha il contratto dei metalmeccanici.

Al fine di evitare situazioni che superano i limiti del CCNL è in corso una implementazione nel software di gestionale che fornirà idonea reportistica per controllare tempestivamente queste situazioni e porvi un limite. L'orario di lavoro e lo straordinario sembra venir apprezzato dalla maggior parte del personale operativo (>90%), solo limitatamente poco soddisfacente e da mantenere monitorata la sua evoluzione.

## Obiettivi 2016-2017

1. Ore di straordinario sempre inferiori al CCNL.

### Strategia e Risorse

1. Il responsabile del personale effettua un monitoraggio mensile sulle ore di straordinario di ogni dipendente.

### Indicatore

1. Ore di straordinario < 250.

### Momento di verifica finale

1. Dicembre 2016

### Responsabile

1. R.R.S.

## 8 Retribuzione:

### La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

*8.1 L'azienda deve rispettare il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.*

*8.2 L'azienda deve garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari. Eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono:*

*a) Trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale; e*

*b) E' attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva.*

*8.3 L'azienda deve garantire che i salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'azienda deve, inoltre, garantire che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita in contanti o tramite assegno, secondo la modalità più conveniente per i lavoratori;*

*8.4 Tutto il lavoro straordinario deve essere rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non è regolamentata dalla legge o dalla contrattazione collettiva, il personale dovrà essere compensato per lo straordinario con una maggiorazione o seguendo gli standard di settore prevalenti, che sia, ad ogni modo, maggiormente favorevole all'interesse del lavoratore.*

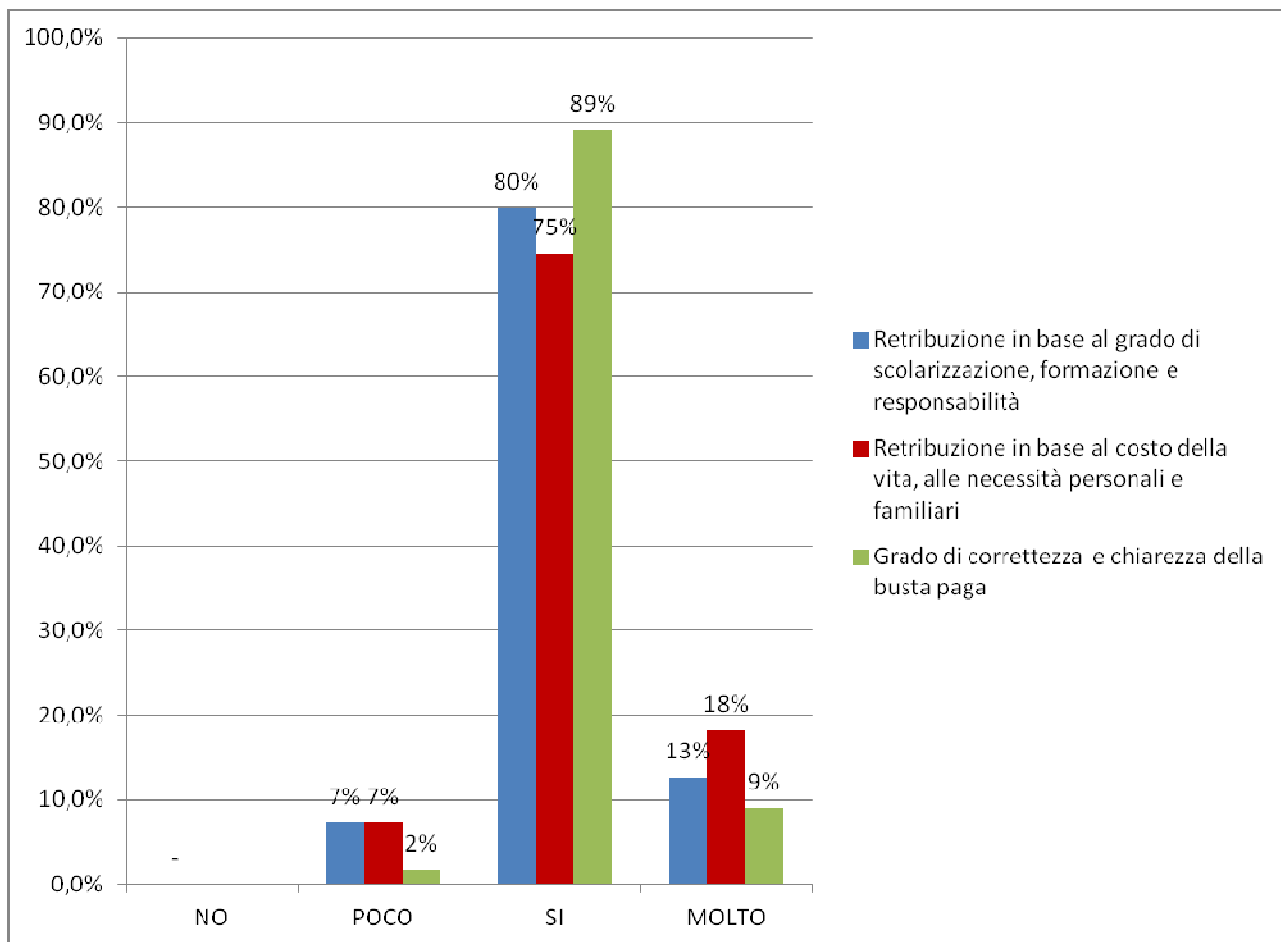
*8.5 L'azienda non deve utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.*

### Obiettivi 2015-16 raggiunti:

1. Non erano stati posti obiettivi specifici nel precedente Bilancio in quanto si era già provveduto a pianificare della formazione a tutto il personale per spiegare le modalità di lettura delle buste paghe aziendali e nel 2011 era stata erogata appropriata formazione a tutto il personale operativo anche per soddisfare una richiesta esplicita dell'Organismo di Certificazione SGS. A tutto il personale di nuova assunzione, comunque, viene erogata specifica formazione inerente la SA8000 contenente anche aspetti legati alla lettura della busta paga.

### Grafici e analisi

1. Percezione da questionario dipendenti consegnato dal precedente Bilancio (55 risposte nel 2016 – 17% dei dipendenti, 50 risposte nel 2015 il 15% dei dipendenti, 56 risposte totali per il 2014, il 22,6% dei dipendenti, contro il 53% del 2013, il 48% del 2012 e il 19% del 2011). Soddisfazione per ogni aspetto relativo alla retribuzione



Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente alla retribuzione in base al grado di scolarizzazione lo hanno ritenuto importante 12 persone, il 22% di quelli che hanno risposto al questionario.

Relativamente alla correttezza e chiarezza della busta paga lo hanno ritenuto importante nessuno 15 persone, il 27% di quelli che hanno risposto al questionario.

Si fanno le seguenti precisazioni:

- La retribuzione media mensile lorda deriva da tabelle sindacali (valori al di sotto dei quali non si può andare ipotizzando chiaramente l'intero mese lavorato), indipendentemente che si tratti di uomo o donna oppure italiano o straniero.
- Nel Questionario di soddisfazione dei dipendenti, 40% dei compilatori, ha indicato nella retribuzione uno dei punti di forza dell'azienda in linea con lo scorso anno.

Emerge dai grafici e dai punti di forza segnalati un buon livello di soddisfazione inerente alle buste paga ed un leggero calo rispetto agli aspetti:

- Retribuzione in base al grado di scolarizzazione, formazione e responsabilità
- Retribuzione in base al costo della vita, alle necessità personali e familiari

Verrà pertanto monitorato l'andamento degli indici nel tempo e valutate eventuali azioni.

Obiettivi 2016-2017

## 9 Sistema di gestione:

### La norma SA8000 stabilisce che l'azienda deve:

*9.1 Definire un Politica per la SA8000;*

*9.2 Nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti della presente norma;*

*9.3 far eleggere un Rappresentante SA 8000 dei Lavoratori;*

*9.4 Effettuare un Riesame della Direzione;*

*9.5 Garantire che i requisiti della presente norma siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione*

*9.6 Controllare i Fornitori/subappaltatori e sub-fornitori in merito all'impegno in ambito di responsabilità sociale dei fornitori/subcontraenti (e, ove appropriato, sub-fornitori), incluso, ma non limitato a, accordi contrattuali e/o impegno scritto di tali organizzazioni a:*

*a) Conformarsi a tutti i requisiti del presente standard e di richiedere lo stesso ai proprio sub-fornitori.*

*b) Partecipare alle attività di monitoraggio come richiesto dall'azienda;*

*c) Identificare le cause e implementare prontamente azioni correttive e preventive per risolvere ogni non conformità identificata in rispetto dei requisiti del presente standard;*

*d) Informare prontamente e completamente l'azienda su ciascun e tutte le relazioni commerciali con altri fornitori/subcontraenti and sub-fornitori.*

*L'azienda deve fare un ragionevole sforzo per assicurare che i requisiti del presente standard sono stati ottemperati dai fornitori e subcontraenti all'interno della loro sfera di controllo e influenza.*

*1.12 Definire la gestione delle problematiche e delle azioni correttive;*

*1.13 Definire le modalità di comunicazione all'esterno coinvolgere le parti interessate.*

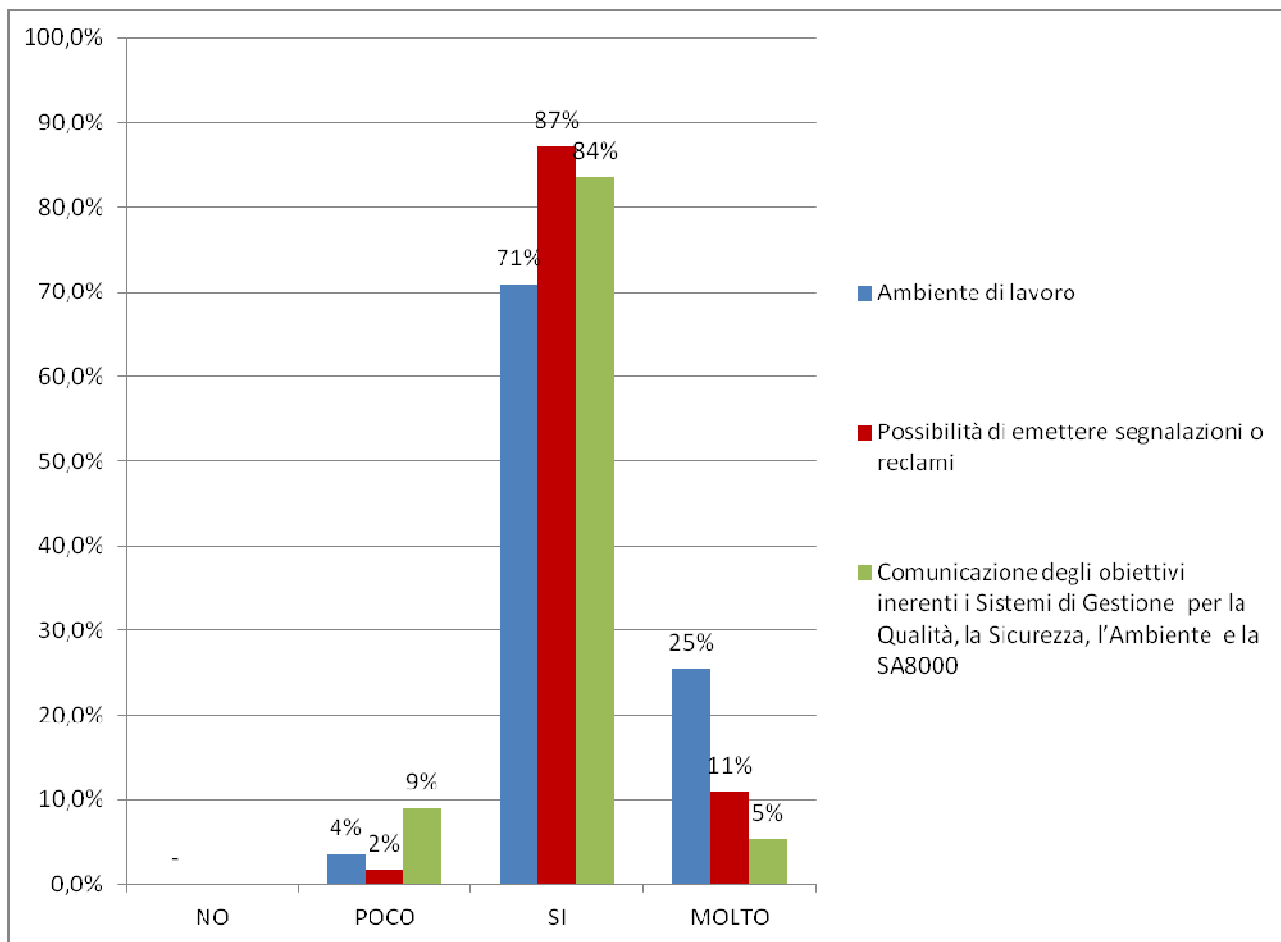
### Obiettivi 2015 raggiunti:

1. Il piano di monitoraggio per tutti i fornitori poco o molto critici è stato implementato integrando i sistemi di gestione (qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità) in ottica di risk management. Sono stati tenuti sotto controllo i subappaltatori tramite il modulo "Valutazione subappaltatori SA8000", nessuna non conformità inerente la SA8000 è stata registrata e nessuna segnalazione di situazioni particolarmente critiche inerenti i fornitori viene segnalata o reperita da fonti informative ufficiali e meno

### Grafici e analisi generali

1. Percezione da questionario dipendenti consegnato dal precedente Bilancio (55 risposte nel 2016 – 17% dei dipendenti, 50 risposte nel 2015 il 15% dei dipendenti, 56 risposte totali per il 2014, il 22,6% dei dipendenti, contro il 53% del 2013, il 48% del 2012 e il 19% del 2011): Soddisfazione per alcuni aspetti generali





Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente all'ambiente di lavoro lo hanno ritenuto importante 26 persone, il 48 % di quelli che hanno risposto al questionario, contro il 60% dello scorso anno.

Relativamente alla possibilità di emettere segnalazioni o reclami lo hanno ritenuto importante 7 persone, il 13 % di quelli che hanno risposto al questionario in linea con lo scorso anno.

Relativamente alla comunicazione degli obiettivi aziendali inerenti tutti i Sistemi di Gestione (qualità, sicurezza, ambiente e responsabilità sociale) lo hanno ritenuto importante 2 persone, 4% del personale contro 0 dello scorso anno.

Si denota un miglioramento rispetto all'ambiente di lavoro ed alla possibilità di emettere segnalazioni e reclami ed un leggero peggioramento relativamente alla comunicazione degli obiettivi inerenti i sistemi di gestione. Anche tale indicatore verrà monitorato nel tempo per definire eventuali azioni.

Si fanno le seguenti precisazioni:

- I punti di forza segnalati dal questionario, si potevano segnare più risposte, sono:
  - Per il 31% la comunicazione
  - Per il 22% il clima lavorativo
  - Per il 45% delle persone la disponibilità dell'azienda
- Dall'analisi dei questionari risulta che le uniche domande con un grado di insoddisfazione (somma di no e poco), superiori al 10% sono:

## **S.A.L.P.** *BILANCIO SOCIALE 2016*

- Informazione e libertà di adesione a sindacati ed alla contrattazione collettiva. In miglioramento rispetto all'anno precedente grazie alle azioni informative svolte
- Equità in merito all'accesso alla formazione per incrementare le competenze. Con 0 non soddisfatti e 7 poco soddisfatti ovvero il 13% dei lavoratori che hanno risposto al questionario. Vedi decisioni sopra riportate.
- Equità in merito a licenziamento e/o pensionamento. Con 1 non soddisfatti e 5 poco soddisfatti ovvero l'11% dei lavoratori che hanno risposto al questionario. Vedi decisioni sopra riportate.
- Comunicazione e gestione delle pratiche disciplinari. Con 1 non soddisfatti e 5 poco soddisfatti ovvero l'11% dei lavoratori che hanno risposto al questionario. Vedi decisioni sopra riportate.

## Formazione e coinvolgimento parti interessate

Da novembre 2010 ad oggi sono stati svolti più incontri formativi. Innanzitutto è stata svolta della formazione sui concetti chiave della norma SA8000 ai responsabili dello sviluppo del progetto in azienda da parte del consulente esterno Dr. Giancarlo Bottaro. Successivamente ad inizio 2011 è stata svolta, in due volte distinte a marzo ed aprile, della formazione a tutti i Capi Cantiere aziendali fornendo non solo i concetti della norma ma anche delle direttive operative sulle procedure da seguire e la modulistica da compilare. A tutto il personale nella busta paga di febbraio è stata inserita una lettera informativa sulla SA8000 e sul progetto aziendale di certificazione. Infine, anche per esplicita richiesta di SGS, a novembre 2011 si è conclusa l'erogazione della formazione inerente la SA8000 a tutto il personale operativo aziendale.

Nel 2012 è proseguita per tutti i nuovi assunti e per i cambi di mansione la formazione di base inerente la SA8000.

A fine 2013, inoltre, è stata erogata della formazione specifica presso il cantiere di Verona, dove sono state dirottate la quasi totalità delle nuove assunzioni.

Anche nel 2014, precisamente a settembre, è proseguita la formazione di base inerente la SA8000 presso il cantiere di Verona, sia per i nuovi assunti che per il personale già in forza, e nel cantiere di Mazara del Vallo (TP), dove è stata impiegata la maggior parte rimanente delle nuove assunzioni.

Anche nel 2015, precisamente in febbraio e marzo, è proseguita la formazione di base inerente la SA8000 sia per i nuovi assunti che per il personale già in forza.

Tutte le parti interessate sono state coinvolte spedendo a loro una lettera informativa come detto in precedenza. Il presente Bilancio Sociale verrà messo a disposizione sul sito aziendale per permettere la lettura da parte di tutti gli stakeholder.

## Piano di monitoraggio fornitori.

Come indicato nella Istruzione Operativa IACQ0001 "DATI DA RACCOGLIERE PER LA QUALIFICA DEI FORNITORI" relativamente alla SA8000 i fornitori dell'azienda, sia storici che nuovi, sono stati inseriti nel file xls "Fornitori materiali SA8000" (DACQ0103) o "Subappaltatori SA8000" (DACQ0104).

Ai fornitori dell'azienda, è stato inviato il modulo "Lettera informativa ai fornitori" (DACQ0105) e "Autodichiarazione fornitori" (DACQ0108). E' stato inviato anche il modulo "Check list fornitori SA8000" (DACQ0106) o "Check list subappaltatori SA8000" (DACQ0107) in base al tipo di fornitore.

La "Autodichiarazione fornitori" (DACQ0108) richiede la sottoscrizione dei fornitori ai seguenti principi:

- Conformità ai requisiti della SA8000;
- Partecipazione alle attività di monitoraggio inerenti la norma SA8000;
- Individuazione ed applicazione di tempestive azioni di rimedio e correttive a fronte di non conformità inerenti la SA8000;
- Informare l'azienda di ogni rilevante relazione economica con altri fornitori e subfornitori.

In seguito al ricevimento del modulo "Lettera informativa ai fornitori" (DACQ0105), "Autodichiarazione fornitori" (DACQ0108), "Check list fornitori SA8000" (DACQ0106) o "Check list subappaltatori SA8000" (DACQ0107) se i contenuti dei documenti risultano coerenti, il fornitore può essere utilizzato e verranno inseriti nel file xls "Fornitori materiali SA8000" (DACQ0103) o "Subappaltatori SA8000" (DACQ0104).

Per le prestazioni fornite in cantiere il Responsabile Lavoro inserisce sul "Valutazione subappaltatori SA8000" un giudizio sulle prestazioni eseguite dai fornitore relativamente al rispetto di tutti i requisiti della norma SA8000.

Nel corso del 2015 è proseguito il monitoraggio dei fornitori completando l'integrazione dei sistemi di gestione. Presso i cantieri, per quel che riguarda i subappalti, non sono emerse situazioni critiche e non sono state mai aperte non conformità in merito.

## Obiettivi 2016-2017

1. Mantenimento dei livelli raggiunti e monitoraggio degli indicatori:
  - Informazione e libertà di adesione a sindacati ed alla contrattazione collettiva.
  - Equità in merito all'accesso alla formazione per incrementare le competenze.
  - Equità in merito a licenziamento e/o pensionamento.
  - Comunicazione e gestione delle pratiche disciplinari.

### Strategia e Risorse

1. Non sono necessarie specifiche strategie o risorse se non quelle già sopra descritte.
2. Per i fornitori, in accordo con gli altri responsabili dei sistemi di gestione, verranno esaminate eventuali modalità di controllo migliorative/alternative.

### Indicatore

- Informazione e libertà di adesione a sindacati ed alla contrattazione collettiva.
- Equità in merito all'accesso alla formazione per incrementare le competenze.
- Equità in merito a licenziamento e/o pensionamento.
- Comunicazione e gestione delle pratiche disciplinari.

### Momento di verifica finale

1. Aprile 2016

### Responsabile

1. R.R.S.

## Audit

In data 27 novembre 2015 è stato eseguito l'audit di sorveglianza, semestrale, da parte dell'organismo di certificazione SGS.

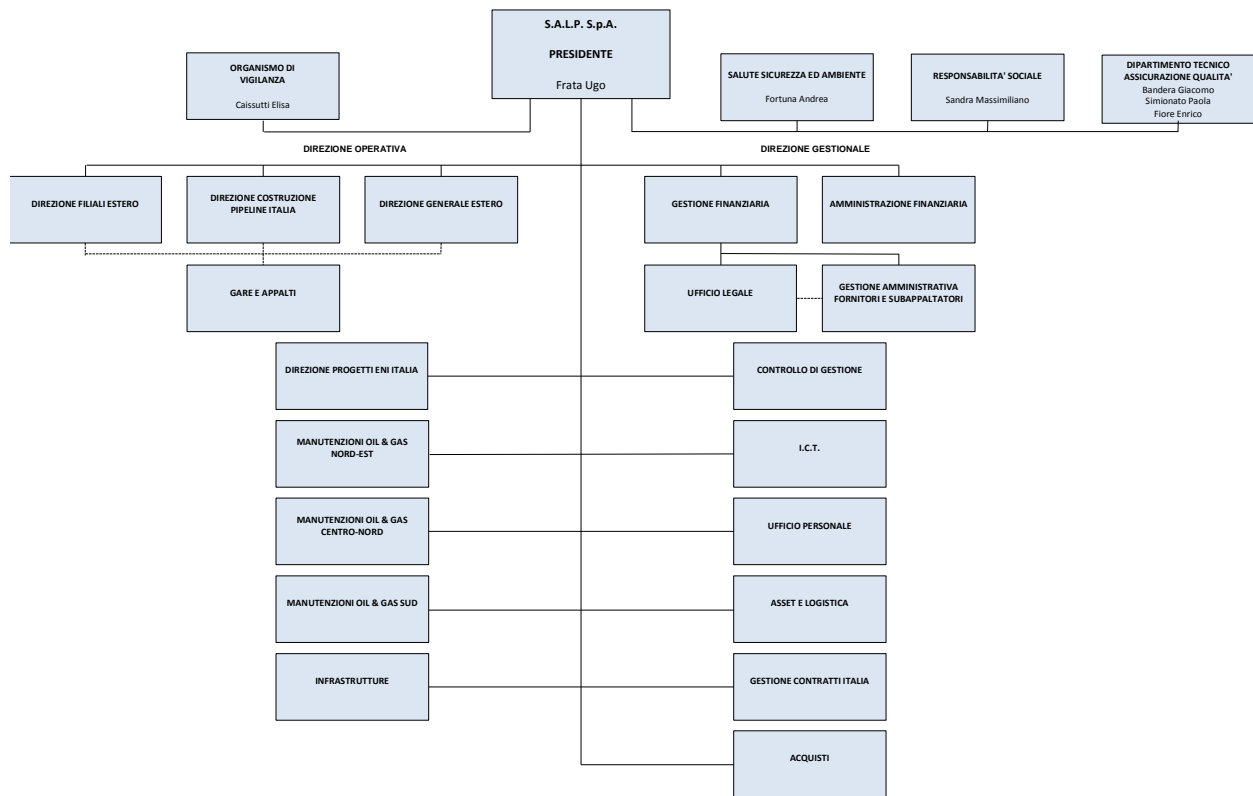
Non sono emerse non conformità e le osservazioni sono state accolte. In particolare per quanto riguarda il miglioramento della comunicazione con il personale di cantiere raramente presente in sede è in corso di valutazione di integrare la formazione fatta all'assunzione del dipendente per la sicurezza con elementi relativi l'SA8000.

In data 15 aprile 2016 è stato svolto un audit interno su tutto il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale da parte del consulente esterno Ing Thomas Zanutto.

Dalle verifiche non sono emerse né non conformità né osservazioni.

## ALLEGATI:

	<b>ORGANIGRAMMA AZIENDALE</b>		All. 01 MGQ Ed. 5 - Rev. 0 01/12/15
			Aggiornato al 01/04/2016 Foglio 1 of 1



	<b>ORGANIGRAMMA AZIENDALE</b>		All. 01 MGQ Ed. 5 - Rev. 0 01/12/15
			Aggiornato al 01/04/2016 Foglio 1 of 1
<b>AREA SISTEMA - RESPONSABILITA' SOCIALE (SRS)</b>			

