



BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000

Anno 2024

Bilancio SA8000:2014	27 Gennaio 2025	LA DIREZIONE
COD. DOCUMENTO	DATA	REDAZIONE

Nei paragrafi successivi viene presentato un resoconto relativo al rispetto dei requisiti della Norma SA8000, delle azioni poste in essere e della verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti evidenziando i risultati di seguito descritti con aggiornamento al 31/12/2024.

Requisito SA8000: **LAVORO INFANTILE**

INDICATORI DI PERFORMANCE

- 1. Nelle aree di produzione non sono presenti bambini (1.1).**
- 2. Durante il processo di assunzione non sono accettati documenti falsi o contraffatti (1.1).**
- 3. Per ogni lavoratore è mantenuta una documentazione come prova verificabile dell'età (1.1).**

Stato attuale

Non esistono nell'Organizzazione lavoratori minorenni, né giovani lavoratori, intesi come da definizione della norma SA8000:2014, anche perché il settore di attività in cui opera l'Organizzazione richiede competenze specifiche del personale, attestate dal possesso di esperienza ed istruzione che non potrebbero essere conseguiti da soggetti che non hanno realizzato un regolare percorso di formazione. Si fa riferimento al documento "ELENCO DEI DIPENDENTI" in cui è definita l'età del lavoratore.

Nondimeno l'Organizzazione riconosce l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale, di crescita del lavoratore e di comprensione delle sue specifiche competenze, adeguate alle mansioni che andrà a svolgere (periodo di prova riconosciuto nel CCNL come momento di confronto tra l'Organizzazione e il lavoratore).

Al momento non sono presenti tirocini formativi o borse lavoro.

L'attuale organico aziendale è composto come indicato nell'ORGANIGRAMMA allegato.

Oltre ad assicurare che l'assunzione del lavoratore, avvenga nel rispetto della normativa vigente, l'Organizzazione individua le mansioni più idonee da assegnare; in ogni caso, l'Organizzazione assicura che la stipulazione di contratti non sia volta ad approfittare, in nessun modo, dell'esistenza di particolari condizioni vantaggiose per il datore di lavoro.

Nel caso in cui l'Organizzazione, durante le attività di verifica presso i propri fornitori, dovesse venire a conoscenza dell'utilizzo di lavoro infantile e/o minorile, si preoccuperà di garantire il recupero dei bambini e dei giovani lavoratori e di assicurare la promozione della loro educazione e la frequenza scolastica mediante apposite azioni correttive e/o di rimedio.

Una verifica preliminare, seguendo il monitoraggio dei fornitori Mod. 0405-3 programma di monitoraggio fornitori SA8000, è stata fatta inviando a tutti i fornitori un questionario volto ad indagare circa la presenza di bambini e/o minorenni nelle diverse Organizzazioni aziendali dei Ns fornitori.

Obiettivi futuri:

- ✓ Verificare il livello di lavoro infantile e/o minorile presso i Fornitori attraverso l'utilizzo di un questionario.

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Verificare livello di lavoro minorile in azienda	Esecuzione di verifica ispettiva interna Monitoraggio SPT	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di giovani lavoratori (età < 18) rilevati	0	0	0

Risultati conseguiti

Obiettivo n. 1

Azione: sono state eseguite:

In data 19/04/2024 abbiamo avuto un Follow-up Review da parte del CISE

In data 24/07/2024 Audit Interno

In data 07/11/2024 Audit di rinnovo da parte del CISE

Risorse: le risorse impiegate nell'attività sono state RGI, RLS SA8000 e Consulente Esterno.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto con presenza di 0 giovani lavoratori (età < 18) presso la ERGIN.

Dal grafico si può vedere la distribuzione delle classi di età dei dipendenti.

LAVORATORI PRESENTI IN AZIENDA				
FASCE DI ETA'	2022	2023	2024	2025
ANNI 16-18	/	1	1	
ANNI 19-25	13	17	16	
ANNI 26-30	11	13	15	
ANNI 31-35	12	13	14	
ANNI 36-40	6	7	13	
ANNI 41-45	5	4	9	
ANNI 46-50	9	10	9	
OLTRE ANNI 50	9	5	10	
TOTALE	65	70	87	

Requisito SA8000: LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

INDICATORI DI PERFORMANCE

1. Tutte le ore di lavoro straordinario sono volontarie; non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario (2.4).
2. Non ci sono restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento del personale, includendo gli spostamenti, quello durante le pause, comprese quelle fisiologiche, quello per accedere all'acqua, alle cure mediche necessarie o alle aree adibite alle pratiche religiose (2.1).
3. Le misure di sicurezza applicate dall'organizzazione non intimoriscono i lavoratori né limitano ingiustificatamente il loro movimento (2.1).
4. Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego (2.1).
5. Il personale è libero da forme di pressione, coercizione o minacce che potrebbero in qualche modo costringerlo ad accettare un lavoro o a mantenere l'impiego (2.1).

Stato attuale

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato nell'Organizzazione è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'Organizzazione.

La Direzione Generale si assicura che al momento dell'assunzione il Consulente del Lavoro fornisca al personale:

- informazioni complete ed approfondite su tutti gli elementi del contratto di lavoro comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso del contratto stesso;
- una copia del Contratto Collettivo Nazionale di categoria che viene costantemente lasciato a disposizione dei dipendenti al fine di poterlo consultare liberamente per qualunque dubbio o informazione eventualmente ricercata;
- informazioni sulla struttura delle buste paga con la spiegazione di qualunque voce contenuta in essa.

L'Organizzazione ha provveduto, inoltre, a sensibilizzare tutto il personale sull'importanza dell'applicazione della Norma SA8000 come strumento di garanzia dei diritti dei lavoratori.

L'Organizzazione garantisce la libertà di uscita ai lavoratori al termine delle ore richieste dall'attività lavorativa e durante l'orario di lavoro, i lavoratori possono richiedere alla Direzione Generale di assentarsi per gravi e comprovati motivi.

Depositi: i lavoratori dell'Organizzazione non lasciano in deposito all'Organizzazione né importi in denaro né documenti personali in originale.

Anticipi sullo stipendio: l'Organizzazione non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti.

Obiettivi futuri:

- ✓ Verificare il lavoro forzato o obbligato all'interno dell'Organizzazione

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Verifica di lavoro forzato o obbligato all'interno dell'azienda	Esecuzione di verifica ispettiva interna Monitoraggio SPT	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Casi di lavoro forzato o obbligato riscontrati	0	0	0

Risultati conseguiti

Obiettivo n. 1

Azione: In data 24/07/2024 è stato eseguito l'Audit Interno

Risorse: le risorse impiegate nell'attività sono state RGI, RLS SA8000 e Consulente Esterno.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto con riscontro di 0 casi di lavoro forzato o obbligato presso l'Organizzazione.

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Miglioramento della collaborazione tra Addetti	Riunione tra Addetti per analizzare e discutere problematiche	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Rappresentante dei Lavoratori	Numero di riunioni	Almeno n°1	N° 1 riunione SPT e Direzione del 22/03/2024	N° 1 riunione SPT e Direzione del 22/03/2024

Obiettivo n. 1

Azione: Raggiunto in quanto è stato effettuato:

N° 1 riunione SPT e Direzione in data 22/03/2024

Risorse: le risorse coinvolte nell'attività sono state: Direzione, RGI, RLS SA8000, Preposto e Amministrazione

(Indicatore) Target: almeno n°1 riunione annuale

Requisito SA8000: SALUTE E SICUREZZA

Relativamente agli indicatori richiesti dall'allegato **INDICATORI DI PERFORMANCE far riferimento al **SGSLL certificato ISO 45001:2018****

Stato attuale

L'Organizzazione, facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionali (Decreto Legislativo n. 81/08 e s.m.i.) si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

L'Organizzazione fornisce valide metodologie per individuare, evitare ed affrontare potenziali rischi e si preoccupa di elaborare e gestire specifiche misure per la riduzione e la prevenzione di incidenti e di gravi danni alla salute dei lavoratori.

Al momento sono stati completati:

- Tutte le Valutazioni dei Rischi applicabili
- Documento di Valutazione Rischi
- Formazione obbligatoria per le varie mansioni e ruoli
- Analisi delle statistiche degli infortuni e mancati incidenti ed infortuni
- Verbali di Riunione periodica ex. Art. 35
- Piano d'emergenza e relativa prova di evacuazione
- Distribuzione DPI
- Implementazione e Certificazione di un SGSLL conforme allo standard ISO 45001:2018

Al fine di prevenire incidenti sono state individuate diverse figure che si occupano del controllo e della gestione dei criteri legati alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, tutelando le esigenze degli stessi; L'Organizzazione ha nominato l'RSPP e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza con apposita comunicazione all'INAIL in data 16/02/2022.

È stato nominato il Medico Competente dell'Organizzazione, il quale, secondo il piano di sorveglianza sanitaria visita i lavoratori con periodicità prevista dalle mansioni svolte.

Inoltre, l'Organizzazione, si assicura che tutto il personale lavoratore, venga debitamente informato, formato e addestrato secondo la mansione svolta, i rischi ai quali è esposto il lavoratore, macchinari, attrezzature e sostanze che lo stesso utilizza.

Ai lavoratori viene assicurato il costante mantenimento di ambienti puliti e igienicamente salubri nella sede operativa, inoltre viene assicurato l'utilizzo di acqua calda, la possibilità di effettuare la pausa in ambienti caldi e l'utilizzo del distributore di bevande calde.

Riunione Periodica Ex. Art. 35 effettuata e verbalizzata in data 26/03/2024.

Per quanto riguarda l'analisi degli aspetti infortunistici dell'Organizzazione nel corso degli anni, sono stati i seguenti:

Infotuni anno 2023:

Nessun infortunio

Indice di frequenza anno 2023 0,00

Indice di gravità anno 2023 0,00

Anno 2024 Infotuni n. 2: (Incidente Stradale)

Indice di frequenza anno 2024 22,51

Indice di gravità anno 2024 1,587

Per quanto riguarda le Prove di emergenza sono state svolte positivamente nelle seguenti date:

Simulazioni scenari di emergenza:

- Verbale di simulazione Terremoto nella sede operativa in data 11/04/2024
- Verbale di simulazione Malore in cantiere in data 26/04/2024
- Verbale di simulazione Incendio nella sede operativa in data 15/05/2024
- Verbale di simulazione Malore in cantiere in data 07/10/2024
- Verbale di simulazione Emergenza Ambientale in cantiere in data 14/10/2024
- Verbale di simulazione Emergenza Ambientale in cantiere in data 22/11/2024
- Verbale di simulazione Incendio in cantiere in data 30/11/2024

Inoltre l'Organizzazione ha effettuato le visite di sorveglianza delle certificazioni:

- ISO 50001:2018 in data 28/05/2024
- ISO 37001:2016 in data 12/06/2024
- ISO 9001:2015 – ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 dal 10/05/2024 al 13/05/2024
- Regolamento EMAS in data 16/10/2024

Ottenimento certificazioni:

- In data 08/10/2024 abbiamo ottenuto un sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022 con l'Ente DIMITTO.
- In data 27/12/2024 abbiamo ottenuto la certificazione ISO 14064-1:2018 che riporta le emissioni di Gas ad effetto Serra per l'anno 2023 con l'Ente SGS.

Obiettivi:

- ✓ Miglioramento dell'informazione/formazione sulle condizioni di sicurezza ai lavoratori

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Miglioramento dell'informazione-formazione sulle condizioni di sicurezza ai lavoratori	Pianificazione di attività di informazione - formazione in materia di sicurezza ai lavoratori	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di riunioni	Almeno n°1	Alla data del 30/06/2024 è stata eseguita la formazione per un totale di ore 1152. Il dettaglio è riportato del mod. 0702-2 Piano di formazione.	Alla data del 31/12/2024 è stata eseguita la formazione per un totale di ore 4451. Il dettaglio è riportato del mod. 0702-2 Piano di formazione.

Risultati conseguiti

Obiettivo 1

Azione: RSPP e le altre funzioni hanno eseguite le seguenti formazioni:

- ✓ Formazione sulle tematiche della Sicurezza. Vedi Piano di Formazione eseguito anno 2024 Mod. 0702-2 Rev. 00 aggiornato al 20/01/2025.

Risorse: I docenti che hanno svolto i momenti formativi, sono stati RSPP, docenti interni ed esterni.

Tempi: i tempi di svolgimento della formazione lavoratori sono stati quelli indicati dalle normative ISO 9001-14001-45001-37001-50001- SA8000 -EMAS-UNI PdR 125 e 14064-1 e dai requisiti richiesti dai Committenti.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto.

Requisito SA8000: LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

INDICATORI DI PERFORMANCE

1. L'organizzazione non propone o avvia le elezioni dei lavoratori (4.1).
2. Le elezioni dei lavoratori sono indipendenti e gestite liberamente dai lavoratori; la loro partecipazione in questo processo è volontaria (4.1).
3. I lavoratori segnalano che le eventuali organizzazioni dei lavoratori hanno avuto la possibilità di presentarsi alla forza lavoro (4.3).
4. Gli rappresentanti sindacali possono incontrare regolarmente e con ragionevole libertà i lavoratori durante il loro tempo libero (4.3).
5. I lavoratori segnalano che l'organizzazione non promuove o mostra pregiudizi verso una specifica tipologia di organizzazione dei lavoratori o verso i lavoratori associati ad una specifica organizzazione (4.1).
6. I lavoratori possono incontrare i propri rappresentanti in momenti e in un luogo concordato. Tale luogo è sufficiente per le loro esigenze ed è accessibile sia durante le pause programmate sia al di fuori dell'orario di lavoro (4.3).
7. Le organizzazioni dei lavoratori hanno il permesso di affiggere avvisi del sindacato/comitato in posti concordati e ben visibili (4.1).
8. Tutte le disposizioni dei contratti collettivi sono rispettate (4.1).
9. L'organizzazione è aperta al dialogo con i sindacati e dimostra buona fede nella contrattazione con le organizzazioni sindacali (4.1)

Stato attuale

L'Organizzazione rispetta il diritto di tutto il personale dipendente di aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva dandone evidenza mediante apposita comunicazione scritta, senza che vi sia nessun tipo di ripercussione negativa sui lavoratori per prevenire ed eliminare casi di discriminazione sul luogo del lavoro.

Al momento non ci sono rappresentanti sindacali per volontà dei lavoratori e nessuna organizzazione sindacale si è presentata nei posti di lavoro per proporre l'adesione.

Non avendo l'esigenza di aderire al sindacato, si organizzeranno delle riunioni spontanee per parlare di eventuali problematiche interne all'Organizzazione.

Obiettivi:

- ✓ Miglioramento dialogo fra Datore di Lavoro e dipendenti

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Migliorare il dialogo fra Datore di Lavoro e dipendenti	Favorire libera comunicazione del personale per discutere argomenti inerenti alla SA8000, Diritti dei Lavoratori ed altre esigenze	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Canale di Comunicazione WhatsApp	Canale di comunicazione e	Si conferma	Si conferma

Risultati conseguiti

Obiettivo 1

Azione: Per l'anno 2024 è stata eseguita la formazione interna SA8000 verbale n. 03/2024 in data 18/10/2024 per n. 66 dipendenti su n. 78

Risorse: le risorse da impiegare nell'attività sono state il responsabile Direzione e Responsabile SA8000.

(Indicatore) Target: Il target è stato raggiunto con la formazione al personale.

Requisito SA8000: DISCRIMINAZIONE

INDICATORI DI PERFORMANCE

- 1. Le offerte e gli annunci di lavoro, i manuali, gli opuscoli, i dépliant, il materiale per la formazione, le relazioni, e gli altri materiali di comunicazione non sono discriminatori (5.1).**
- 2. Gli eventuali episodi di discriminazione sono documentati, riesaminati dall'organizzazione e danno origine ad un piano di rimedio documentato. Tale piano di rimedio è implementato e i risultati sono parte del riesame della direzione (5.1).**
- 3. Tutto il personale ha pari opportunità nel candidarsi e nell'essere preso in considerazione per le stesse mansioni (5.1).**
- 4. Tutto il personale è trattato in modo equo per quanto riguarda i benefit e la possibilità di utilizzare il dormitorio e la mensa/caffetteria (5.1).**

Stato attuale

L'Organizzazione non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori e verifica costantemente le condizioni in cui si trovano ad operare i propri dipendenti evitando e prevenendo casi di comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, possibili di essere ritenuti come sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o addirittura volti allo sfruttamento dell'essere umano.

L'Organizzazione garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti, non riconosce alcun tipo di distinzione, esclusione o preferenza che sia fondata su criteri di giudizio legati a razza, ceti, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e rispetta i principi costituzionali e dello Statuto dei Lavoratori, relativi alla retribuzione, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto e sufficiente ad assicurare al singolo ed alle famiglie un'esistenza libera e dignitosa, riconoscendo, inoltre, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni a lavoratori e lavoratrici.

L'uguaglianza di trattamento viene garantita in tutti gli ambiti della vita lavorativa, sia con riferimento ad aspetti legati al mondo del lavoro come assunzione, formazione, promozione, retribuzione, licenziamento e pensionamento, sia con riferimento ad aspetti di carattere strettamente personale evitando forme di discriminazione non permettendo interferenze nella vita privata e tutelando il diritto del personale di seguire principi o pratiche ritenuti propri in nome di specifiche usanze, credo o costumi direttamente legate alla propria sfera sociale o culturale.

I lavoratori sono stati informati circa la possibilità di presentare e fare osservazioni, segnalazioni o reclami e di avanzare i suggerimenti rivolgendosi verbalmente al Responsabile SA8000 e/o alla Direzione stessa i quali provvederanno a gestirli con le appropriate azioni correttive.

L'Organizzazione garantisce, inoltre, che qualora i dipendenti decidano di fare ricorso a questa modalità di reclamo non vengano applicate nei loro confronti pratiche discriminatorie di qualunque tipo.

L'Organizzazione prevede la possibilità di fare segnalazioni o reclami scritti anche in forma anonima e ha seguito le indicazioni date dal D.Lgs 24/2023 seguendo l'indicazione della direttiva UE 2019/1937 meglio conosciuta come direttiva Whistleblowing.

Al momento la distribuzione al 31/12/2024 del personale per genere è la seguente:

DONNE / UOMINI	2022	2023	2024	2025
Donne	5	5	5	
Uomini	67	65	82	
TOTALE	72	70	87	0

- ✓ la presenza di donne è pari al 5,75 % sul totale dei dipendenti e il 62,50 % nell'area uffici.

Obiettivi:

- ✓ Garantire che all'interno dell'Organizzazione non vengano applicati comportamenti discriminatori
- ✓ Garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali eventualmente offerte dall'Organizzazione
- ✓ Mantenere la presenza femminile all'interno dell'Organizzazione

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Garantire che all'interno dell'azienda non vengano applicati comportamenti discriminatori	Verifica dei reclami Formazione su procedura delle segnalazioni/ Whistleblowing	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di segnalazione di discriminazioni da parte dei lavoratori	0	0	0
Mantenere la presenza femminile all'interno dell'azienda	Continuare ad assumere atteggiamenti non discriminatori	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Direzione Generale	Presenza % femminile in azienda in ruoli gestionali	> 60% negli Uffici	La presenza di donne è del 8,33 % sul totale è di circa il 71,42 % nell'area uffici	La presenza di donne è del 5,75 % sul totale il 62,50 % nell'area uffici
Garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali eventualmente offerte dall'azienda	Controllare che nella conduzione della selezione del personale non siano introdotti elementi discriminatori	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Direzione Generale	Assenza di elementi discriminatori nei meccanismi di selezione	100% dei colloqui di selezione	Media 60 dipendenti di cui 5 donne impiegate. Data la tipologia di lavoro impiegate con funzione di ufficio.	Media 72 dipendenti di cui 5 donne impiegate. Data la tipologia di lavoro impiegate con funzione d'ufficio.

Risultati conseguiti

Obiettivo n. 1

Azione: È stato eseguito l'Audit Interno in data 24/07/2024 in cui non è emersa NESSUNA non conformità di discriminazione da parte dei lavoratori dipendenti.

Risorse: le risorse da impiegare nell'attività sono l'RGI e il Consulente Esterno di Servizi di Consulenza.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto con riscontro di 0 reclami in relazione a segnalazioni da parte dei lavoratori di comportamenti discriminatori presso l'Organizzazione.

Obiettivo n. 2

Azione: nel corso del periodo di riferimento l'Organizzazione non ha modificato in alcun modo la gestione della selezione del personale senza utilizzare alcun elemento discriminatorio.

Risorse: le risorse coinvolta nelle attività sono l'RGI e la Direzione Generale.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto.

Obiettivo n. 3

Azione: l'Organizzazione continua sistematicamente a non assumere atteggiamenti discriminatori mantenendo all'interno dell'Organizzazione la presenza femminile (presenza del 62,50% raffronto sul totale Ufficio). Come si può riscontrare dall'elenco del personale al 31/12/2024 (dipendenti totali 87 di cui Donne n. 5)

Risorse: la risorsa coinvolta nelle attività è l'RGI

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto.

Al momento la distribuzione del personale per genere è la seguente:

- ✓ Donne: N. 5 pari al 5,75 %
- ✓ Uomini: N. 82 pari al 94,25 %
- ✓ la presenza di donne è pertanto al 5,75 % sul totale e il 62,50 % nell'area uffici.

Requisito SA8000: PRATICHE DISCIPLINARI

1. Sono disponibili registrazioni adeguate e precise relative a tutti i casi di azioni disciplinari (6.1).
2. I lavoratori vengono informati quando è stato avviato un procedimento disciplinare nei loro confronti e hanno il diritto di partecipare e di essere ascoltati in qualunque procedura disciplinare che li riguarda (6.1).
3. I lavoratori confermano, con la firma o l'impronta digitale del pollice, tutte le registrazioni documentate dei provvedimenti disciplinari nei loro confronti. Questo tipo di conferma evidenzia che i lavoratori sono consapevoli delle azioni intraprese, anche se possono non essere necessariamente d'accordo con la logica seguita, e che sanno che tali registrazioni vengono mantenute nei file relativi al personale (6.1).

Stato attuale

Dall'inizio delle attività dell'Organizzazione non sono stati mai attuate procedure disciplinari nei confronti dei dipendenti.

L'Organizzazione non utilizza né favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale a danno dei propri dipendenti né applica, come pratiche disciplinari, eventuali trattenute nella busta paga.

In ogni caso, l'Organizzazione garantisce che l'utilizzo di tali provvedimenti avverrà, qualora lo si ritenga opportuno, nel rispetto della legislazione vigente e del CCNL di categoria.

I lavoratori possono fare osservazioni, segnalazioni o reclami ed avanzare i suggerimenti in merito ad eventuali pratiche disciplinari ingiuste rivolgendosi verbalmente al Responsabile SA8000 e/o alla Direzione Generale, la quale provvederà a gestirli.

Obiettivi:

- ✓ Mantenere basse le applicazioni di pratiche disciplinari

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Mantenere basse le applicazioni di procedure disciplinari formali	Verifica dei reclami	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di casi	0	0	0

Risultati conseguiti

Obiettivo n. 1

Azione: È stato eseguito l'audit interno in data 24/07/2024

Risorse: le risorse da impiegare nell'attività sono state il Responsabile SA8000 ed il Consulente Esterno di Servizi di Consulenza.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto.

Requisito SA8000: ORARIO DI LAVORO

1. Sono adottate misure ragionevoli per informare i lavoratori circa la natura e la durata prevista di quelle circostanze eccezionali di mercato che possono rendere necessarie più ore di lavoro, con un preavviso sufficiente che consenta loro di adattarsi a questa situazione (7.4).
2. Per rilevare le ore di lavoro effettive e le pause di tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto che siano pagati a ore, a cottimo o in altra forma, sono utilizzati cartellini, un sistema di marcatempo elettronico o fogli presenza. Il sistema di rilevazione comprende le entrate e le uscite all'inizio e alla fine di ogni giorno (7.1).
3. Se vengono utilizzati fogli presenza, questi includono (almeno settimanalmente) le firme o le impronte digitali dei lavoratori a conferma della loro correttezza e completezza (7.1).
4. I lavoratori mantengono le proprie registrazioni dell'orario; per esempio loro stessi timbrano il cartellino in entrata e in uscita (7.1).
5. Per almeno un anno vengono conservate adeguate e accurate registrazioni delle ore lavorate (7.1).

Stato attuale

Gli orari di LAVORO dell'Organizzazione sono stati revisionati per le diverse aree.
L'Orario di Lavoro è esposto in bacheca aziendale.

Obiettivi:

- ✓ Minimizzare le ore di lavoro straordinario per lavoratore

L'Organizzazione rispetta il contratto collettivo applicato e le relative normative, tende comunque a non richiedere ore di straordinario ai lavoratori e le eventuali ore effettuate saranno trattate come previsto dal CCNL.

Il lavoro straordinario viene effettuato in occasione di circostanze eccezionali e le ore di lavoro straordinario sono, quindi, esclusivamente volontarie.

Ai lavoratori viene riconosciuto e garantito il diritto di comprendere la retribuzione specifica di tali ore, che devono essere comunque maggiorate rispetto alle normali ore di lavoro ordinario.

Al momento in base al monitoraggio effettuato si riscontra:

Ore di Straordinario				
ANNO 2023	ORE STR.	ANNO 2024	ORE STR. IMPIEGATI	ORE STR. OPERAI
gen-23	232,50	gen-24	0,00	125,00
feb-23	104,00	feb-24	0,00	0,00
mar-23	72,00	mar-24	0,00	0,00
apr-23	270,50	apr-24	0,00	300,50
mag-23	147,50	mag-24	0,00	0,00
giu-23	32,00	giu-24	0,00	0,00
lug-23	8,00	lug-24	5,00	0,00
ago-23	153,00	ago-24	0,00	315,50
set-23	4,00	set-24	0,00	165,00
ott-23	12,00	ott-24	0,00	273,00
nov-23	12,00	nov-24	0,00	341,00
dic-23	79,50	dic-24	0,00	348,00
TOTALE ORE	1127,00	TOTALE ORE	5,00	1868,00

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Minimizzare le ore di lavoro straordinario per lavoratore	Monitoraggio periodico delle attività delle ore di straordinario	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di ore straordinario lavorate per addetto mensili	< 12 ore	Al 30/06/2023 ore straordinarie effettuate 425,50 (n. 60 dipendenti su 6 mesi) media mensile 1,18	Al 31/12/2024 ore straordinarie effettuate 1873 (n. 72 dipendenti su 12 mesi) media mensile 2,16

Risultati conseguiti

Obiettivo n. 1

Azione: Verificato PROSPETTO ORE STRAORDINARIO anno 2024

Risorse: le risorse da impiegare nell'attività sono state il Responsabile SA8000 ed il Consulente Esterno di Servizi di Consulenza.

Tempi: Rispettati

(Indicatore) Target: Il target è stato raggiunto

Requisito SA8000: RETRIBUZIONE

1. Utilizza metodi quantitativi e qualitativi (8.1).

2. Raggiunge un importo che soddisfa i bisogni primari del personale e fornisce un reddito discrezionale (8.1)

Stato attuale

Le forme contrattuali utilizzate dall'Organizzazione sono state aggiornate:

TIPO DI CONTRATTO	2022	2023	2024
Dirigenti	0	0	0
Quadri	0	0	0
Impiegati	8	8	8
Operaio	57	62	64

TIPO DI CONTRATTO AL 31/12	2022	2023	2024
Indeterminato	9	14	13
Determinato	0	0	0
Full-time	5	11	69
Part-time	4	3	18
Apprendistato	0	0	0
Stagionale	56	56	74

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto da CCNL.

L'Organizzazione si impegna a garantire il rispetto dei minimi retributivi riconosciuti per legge, tenendo conto che il salario deve, comunque, soddisfare i bisogni essenziali di ogni individuo e fornire, anche, una parte di reddito aggiuntiva senza necessità per i lavoratori di svolgere lavoro straordinario.

L'Organizzazione si preoccupa, inoltre, di garantire che la retribuzione sia adeguata alle mansioni svolte e che i criteri retributivi siano validamente compresi da tutti i dipendenti, garantendo che la busta paga sia comprensibile e chiara in ogni suo specifico punto e che il salario venga elargito secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente ai lavoratori.

L'attività straordinaria viene retribuita secondo le maggiorazioni indicate nel CCNL.

Obiettivi:

✓ Condividere ed applicare le disposizioni contenute nel CCNL.

	ANNO 2023	OBIETTIVO ANNO 2023	OBIETTIVO ANNO 2024	ANNO 2024	OBIETTIVO ANNO 2025
Salario minimo legale (mensile)	1.402,70	1.482,00	1.482,00	1.485,51	1.490,00
Salario attuale più basso (mensile)	1.798,16	1.726,09	1.726,09	1.936,74	1.950,00
Calcolo del salario dignitoso (mensile)	1.127,00	* 1.188,98	* 1.248,42	* 1.254,37	* 1.290,00

*Calcolo del salario dignitoso attualizzato con inflazione del 5,5%

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Condividere ed applicare le disposizioni contenute nel CCNL in materia di retribuzione	Informativa al lavoratore rispetto alle disposizioni del CCNL Agricolo	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	% di lavoratori che vengono informati	100% dei lavoratori informati	Contratto disponibile negli uffici amministrativi a richiesta, inoltre per i nuovi assunti è stata disposta un'informativa riportante in sintesi le parti più importanti del CCNL agricolo.	Contratto disponibile negli uffici amministrativi a richiesta, inoltre per i nuovi assunti è stata disposta un'informativa riportante in sintesi le parti più importanti del CCNL agricolo.

Risultati conseguiti

Obiettivo n. 1

Azione: Al momento dell'assunzione al lavoratore viene consegnata tutta la documentazione inerente la propria assunzione con allegata l'informativa riguardante il CCNL.

Risorse: la risorsa coinvolta è il Responsabile SA8000 e la Direzione Generale.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: il target è stato raggiunto, il 100% dei lavoratori è stato informato sul CCNL Agricolo - Florovivaista.

Requisito SA8000: SISTEMA DI GESTIONE

Stato attuale

Politiche, Procedure e Registrazioni

Presenti: Politica, Dichiarazione di Intenti, Canale segnalazioni anonime, Whistleblowing, riferimenti per segnalazioni a OdC e SAI, Procedura di Reclami e segnalazioni, RLS SA 8000 nominato e formato.

SPT - Social Performance Team (Spt)

Presente, e formato in merito alla responsabilità.

Identificazione e Valutazione Dei Rischi

Presente valutazione rischi aggiornata.

Monitoraggio

Audit interno almeno con frequenza annuale

Riunioni del SPT almeno semestrali

Valutazioni degli Obiettivi semestrali

VERIFICHE ISPETTIVE DI PARTE I

Alla data del presente sono stati redatti:

- Riesame della Direzione del 02/04/2024
- Riesame della Direzione del 02/04/2024 aggiornato al 28/10/2024

Il Programma delle degli audit per l'anno 2024 è stato completamente chiuso e rispettato.

Per l'anno 2024 è stato effettuato l'audit interno SA8000 in data 24/07/2024 dalla quale non sono scaturite nessuna NC né raccomandazioni.

VERIFICHE ISPETTIVE DI PARTE II

Da parte del CISE abbiamo avuto:

- in data 19/04/2024 il Follow-up Review da parte del CISE
- in data 07/11/2024 audit di rinnovo

da dove non sono scaturite nessuna non conformità né raccomandazioni.

VERIFICHE SUI FORNITORI

Il monitoraggio dei fornitori Mod. 0405-3 programma di monitoraggio fornitori SA8000, è stata fatto inviando a tutti i fornitori un questionario volto ad indagare circa la presenza di bambini e/o minorenni nelle diverse Organizzazioni aziendali dei Ns fornitori.

Coinvolgimento Interno E Comunicazione

Verbale di Riunione del SPT team del 22/03/2024

È stata eseguita la formazione del personale in merito alla Responsabilità Sociale vedi piano della formazione mod. 0702-2 anno 2024.

Gestione e Risoluzione Dei Reclami

Presente procedura di segnalazioni anonime, reclami e Azioni correttive: nessuna segnalazione pervenuta e nessun reclamo ricevuto.

Azioni CORRETTIVE E PREVENTIVE

Presente procedura di segnalazioni anonime e reclami SA8000 PR 0807-B.

Nessuna segnalazione anonima.

Formazione e Sviluppo Delle Capacità

È stata eseguita la formazione del personale in merito alla Responsabilità Sociale vedi piano della formazione mod. 0702-2 anno 2024.

Gestione dei FORNITORI E DEGLI APPALTATORI

L'Organizzazione dal 2021 ad oggi ha attivato e aggiornato un sistema di monitoraggio fornitori rispetto ai requisiti SA8000. I fornitori individuati sono stati selezionati tenendo conto la maggior frequenza di collaborazioni lavorative e la vicinanza territoriale.

Dopo un primo contatto telefonico a tutti i fornitori selezionati, è stato somministrato un questionario per permettere un'analisi di eventuali fattori di rischio del fornitore stesso ed inviato una dichiarazione di impegno al rispetto dei requisiti SA8000 da sottoscrivere.

In particolare, ai nostri fornitori abbiamo consegnato la Dichiarazione da condividere e firmare per accettazione.

I risultati ottenuti, valutando i pochi questionari e dichiarazioni tornati compilati e firmati, non hanno evidenziato non conformità del fornitore anche se sui fornitori è possibile poi attuare strategie di miglioramento efficaci.

Questo questionario deve essere considerato non soltanto come uno strumento volto a verificare l'effettiva applicazione della Norma ma anche come un punto di partenza dal quale instaurare una collaborazione volta alla diffusione dei principi della Responsabilità Sociale d'Impresa lungo l'intera catena di fornitura.

Comunicazione: alla data attuale la Politica Responsabilità Sociale è stata comunicata a:

- Fornitori critici dell'Organizzazione in fase di invio dei questionari e delle dichiarazioni;
- Inoltre, a richiesta, è a disposizione di tutte le parti interessate (Clienti, Fornitori, enti di controllo, ecc) attraverso il sito www.erginsrl.it

L'Organizzazione non ha collaborato con Associazioni non Governative.

L'Organizzazione ha provveduto a comunicare il BILANCIO SA8000 aggiornato con la pubblicazione in bacheca e sul sito www.erginsrl.it

L'Organizzazione provvederà a comunicare a tutti gli stakeholders i risultati del conseguimento degli Obiettivi di Responsabilità Sociale definiti e riesaminati in questo riesame e quindi l'efficacia del Sistema di Responsabilità Sociale implementato.

Obiettivi:

- ✓ Mantenere procedure efficaci di controllo sui fornitori
- ✓ Attuazione di un programma di comunicazione
- ✓ Mantenere SGI in conformità alla norma SA8000:2014

Descrizione

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/24	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/24
Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori	Invio dei Questionari - dichiarazioni ai Fornitori ed eventuali solleciti	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero questionari - dichiarazioni ritornati completi delle informazioni	50% dei questionari dichiarazioni	N. 17 questionari valutazione fornitori SA8000 completi	N. 17 questionari valutazione fornitori SA8000 completi
Attuazione del programma di comunicazione	Pubblicazione dei risultati obiettivi 2024 sulla bacheca e sito aziendale	Bacheca e Sito Aziendale	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di azioni intraprese per l'attuazione del programma di comunicazione	Almeno n°1 BILANCIO SOCIALE	Redatto bilancio sociale al 31/12/2023 in data 29/01/2024	Redatto bilancio sociale al 31/12/2024 in data 27/01/2025
SGI	Formazione per SA8000:2014 Eseguire autovalutazione	Sito aziendale	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Conformità a Standard SA8000	Certificato conforme a norma SA8000: 2014	Eseguita formazione anno 2023 in data 14/10/2023 Vedi Mod. 0702-2 Piano di Formazione anno 2023. Prevista formazione anno 2024 entro il mese di ottobre.	Eseguita formazione anno 2024 in data 18/10/2024 Vedi Mod. 0702-2 Piano di Formazione anno 2024.

Risultati conseguiti

Obiettivo n. 1

Azione: Il "Questionario di Valutazione Fornitori" viene inviato ai nuovi fornitori.

Risorse: la risorsa coinvolta nelle attività è il Responsabile SA8000.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: Obiettivo parzialmente raggiunto

Obiettivo n. 2

Azione: Pubblicato Bilancio Sociale con i relativi obiettivi raggiunti anno 2024 sul sito aziendale www.erginsrl.it.

Risorse: la risorsa coinvolta nelle attività è il Responsabile SA8000 in collaborazione con la Direzione Generale.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: Obiettivo raggiunto

Obiettivo n. 3

Azione: eseguita formazione sulla Responsabilità Sociale SA8000:2014

Risorse: la risorsa coinvolta nelle attività è il Responsabile SA8000 e la Direzione Generale.

Tempi: i tempi di realizzazione sono stati rispettati.

(Indicatore) Target: Raggiunto

DECISIONI PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICACIA DEL SGRS

Le decisioni circa il miglioramento dell'efficacia del SGQ e dei suoi processi sono di seguito riportate.

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	Politica Responsabilità Sociale del rev. 06 del 01/08/2024
OBIETTIVI ANNUALI PER LA QUALITÀ	In allegato è riportato il documento "OBIETTIVI ANNUALI RESPONSABILITÀ SOCIALE – Anno 2024" già descritti precedentemente nel Bilancio SA8000. Tale documento, approvato dalla Direzione Generale, contiene gli Obiettivi Annuali per la Responsabilità Sociale della ERGIN per il sistematico perseguimento del Continuo Miglioramento.
AZIONI CORRETTIVE	Nessuna

Obiettivi 2025

	Modulo del sistema di gestione qualità, sicurezza, ambiente, prevenzione corruzione, energia e responsabilità sociale OBIETTIVI ANNUALI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE – ANNO 2025	Mod. 0405-1 Rev. 00 Pag. 1 di 5
---	---	--

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/25	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/25
Verificare livello di lavoro minorile in azienda	Esecuzione di verifica ispettiva interna Monitoraggio SPT	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di giovani lavoratori (età < 18) rilevati	0		
Verifica di lavoro forzato o obbligato all'interno dell'azienda	Esecuzione di verifica ispettiva interna Monitoraggio SPT	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Casi di lavoro forzato o obbligato riscontrati	0		
Miglioramento della collaborazione tra Addetti	Riunione tra Addetti per analizzare e discutere problematiche	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Rappresentante dei Lavoratori	Numero di riunioni	Almeno n°1		
Miglioramento dell'informazione-formazione sulle condizioni di sicurezza ai lavoratori	Pianificazione di attività di informazione - formazione in materia di sicurezza ai lavoratori	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di riunioni	Almeno n°1		

	Modulo del sistema di gestione qualità, sicurezza, ambiente, prevenzione corruzione, energia e responsabilità sociale OBIETTIVI ANNUALI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE – ANNO 2025	Mod. 0405-1 Rev. 00 Pag. 2 di 5
---	---	--

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/25	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/25
Migliorare il dialogo fra Datore di Lavoro e dipendenti	Favorire libera comunicazione del personale per discutere argomenti inerenti alla SA8000, Diritti dei Lavoratori ed altre esigenze	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Canale di Comunicazione WhatsApp	Canale di comunicazione		
Garantire che all'interno dell'azienda non vengano applicati comportamenti discriminatori	Verifica dei reclami Formazione su procedura delle segnalazioni/ Whistleblowing	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di segnalazione di discriminazioni da parte dei lavoratori	0		
Mantenere la presenza femminile all'interno dell'azienda	Continuare ad assumere atteggiamenti non discriminatori	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Direzione Generale	Presenza % femminile in azienda in ruoli gestionali	> 60% negli Uffici		

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/25	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/25
Garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali eventualmente offerte dall'azienda	Controllare che nella conduzione della selezione del personale non siano introdotti elementi discriminatori	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Direzione Generale	Assenza di elementi discriminatori nei meccanismi di selezione	100% dei colloqui di selezione		
Mantenere basse le applicazioni di procedure disciplinari formali	Verifica dei reclami	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di casi	0		
Minimizzare le ore di lavoro straordinario per lavoratore	Monitoraggio periodico delle attività delle ore di straordinario	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di ore straordinario lavorate per addetto mensili	< 12 ore		
Condividere ed applicare le disposizioni contenute nel CCNL in materia di retribuzione	Informativa al lavoratore rispetto alle disposizioni del CCNL Agricolo	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	% di lavoratori che vengono informati	100% dei lavoratori informati		

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/25	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/25
Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori	Invio dei Questionari - dichiarazioni ai Fornitori ed eventuali solleciti	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero questionari - dichiarazioni ritornati completi delle informazioni	50% dei questionari dichiarazioni		
Attuazione del programma di comunicazione	Pubblicazione dei risultati obiettivi 2024 sulla bacheca e sito aziendale	Bacheca e Sito Aziendale	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di azioni intraprese per l'attuazione del programma di comunicazione	Almeno n°1 BILANCIO SOCIALE		
SGI	Formazione per SA8000:2014 Eeguire autovalutazione	Sito aziendale	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Conformità a Standard SA8000	Certificato conforme a norma SA8000: 2014		

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	STATO AVANZAMENTO AL 30/06/25	STATO AVANZAMENTO AL 31/12/25
Miglioramento dell'informazione - formazione sugli aspetti tecnici e normativi	Valutazione esigenze formative da parte delle figure coinvolte Pianificazione di attività di informazione/formazione sugli aspetti tecnici e normativi	Personale in organico	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Numero di riunioni	Almeno 1 formazione		
SGI	Piano di miglioramento definito in Riunione annuale sulla Sicurezza sui Luoghi di Lavoro e nell'ambito degli obiettivi del sistema di gestione salute e sicurezza ISO 45001	DL RSPP	Entro Dicembre 2024	Responsabile SGI	Obiettivi SGI	Vedi Obiettivi SGI		

Definiti il 27/01/2025

Approvato la Direzione



I PARTECIPANTI AL RIESAME

I partecipanti al RIESAME DELLA DIREZIONE per la Responsabilità Sociale si impegnano a garantire la loro piena disponibilità affinché gli obiettivi sopra definiti siano pienamente attuati e completati, per quanto di loro competenza.

Il team SPT

Nome	Ruolo	Firma
LAURETTA FUSTINONI	Responsabile della Direzione	
CRISTINA DENTELLA	Direttore Tecnico Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000	
ERZANE BLAKAJ	Responsabile SGI e RLS	
ADEMI ASIM	Preposto Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000	

BOTTANUCO, li 27/01/2025