

1.	INTRODUZIONE AL BILANCIO SA8000.....	2
2.	GENERALITA' .....	2
3.	SCOPO .....	2
4.	STAKEHOLDER .....	3
5.	METODOLOGIA .....	3
6.	POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	4
6.1.	IMPEGNO DELLA DIREZIONE .....	4
7.	IL SISTEMA DI GESTIONE .....	6
7.1.	I REQUISITI SA8000 .....	6
7.2.	LA DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE.....	7
7.3.	SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT) .....	7
7.4.	COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE.....	8
8.	MONITORAGGIO DEL SISTEMA .....	8
8.1.	IL LAVORO INFANTILE.....	8
8.2.	LAVORO OBBLIGATO .....	9
8.3.	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	9
8.4.	SALUTE E SICUREZZA.....	9
8.5.	DISCRIMINAZIONI.....	10
8.6.	PROCEDURE DISCIPLINARI .....	10
8.7.	ORARIO DI LAVORO.....	10
8.8.	RETRIBUZIONE.....	11
8.9.	CONTROLLO DEI FORNITORI .....	11
8.10.	PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE/PREVENTIVE.....	11
8.11.	COMUNICAZIONE ESTERNA .....	12
8.12.	VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	12
9.	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....	12
9.1.	REMUNERAZIONE .....	18
9.2.	SISTEMA DI GESTIONE.....	19
9.3.	CONCLUSIONI .....	20

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 2 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

### **1.INTRODUZIONE AL BILANCIO SA8000**

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di GIOVE IMPIANTI SRL.

Esso fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future dell' Azienda.

### **2. GENERALITA'**

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, le situazioni e gli obiettivi di GIOVE IMPIANTI SRL nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

È elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la politica, che il riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di GIOVE IMPIANTI SRL per la responsabilità sociale d'impresa.

Il Bilancio Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

1. è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura le prestazioni nel campo sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio- lungo termine
2. è un mezzo di comunicazione, perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati.

### **3. SCOPO**

Lo scopo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto sulle iniziative sviluppate da GIOVE IMPIANTI SRL e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

1. definire i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento della GIOVE IMPIANTI SRL .
2. fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della GIOVE IMPIANTI SRL
3. favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati
4. realizzare pienamente il sistema di responsabilità sociale e la certificazione SA8000.

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 3 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

#### 4. STAKEHOLDER

GIOVE IMPIANTI SRL ha individuato come soggetti interessati al proprio comportamento etico le seguenti entità:

**Dipendenti** - sono le figure che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con GIOVE IMPIANTI SRL : dirigenti, impiegati, operai.

**Clienti** - i clienti sono costituiti dalla P.A. e da realtà industriali e dei servizi.

**Società Civile** - i cittadini rappresentati dalle Istituzioni e Associazioni.

#### 5. METODOLOGIA

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva dal sistema di Responsabilità Sociale SA8000 di GIOVE IMPIANTI SRL.

Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, infatti, rappresenta il mezzo con cui GIOVE IMPIANTI SRL intende migliorare le proprie prestazioni nel campo sociale.

Più in particolare sono stati seguiti i seguenti principi:

- **trasparenza**, che si riferisce alla capacità di non lasciare zone d'ombra;
- **inclusività**, che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- **verificabilità**, in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi;
- **completezza**, riguardo all'interezza delle informazioni da riportare;
- **rilevanza**, cioè la significatività delle informazioni raccolte e presentate;
- **accuratezza**, che riguarda l'esattezza delle informazioni;
- **neutralità**, che indica la capacità di essere imparziali nel trattare i dati;
- **comparabilità**, che deve permettere il confronto dei dati nel corso del tempo;
- **chiarezza**, cioè leggibilità delle informazioni;
- **tempestività**, cioè regolarità.

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 4 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

## 6. POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

GIOVE IMPIANTI SRL riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale. Il cittadino e la collettività vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza

## 7. IMPEGNO DELLA DIREZIONE

GIOVE IMPIANTI SRL riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale.

Il cittadino e la collettività, sempre più consapevoli della necessità di rispettare i valori umani fondamentali, vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, GIOVE IMPIANTI SRL intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti "socialmente responsabili", gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate. Per perseguire tale obiettivo l'impegno è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

Obiettivo primario di GIOVE IMPIANTI SRL è l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo compatibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi ed al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale deve essere tenuta in considerazione.

La Direzione intende quindi perseguire una moderna gestione integrata della Qualità, dell'Ambiente, della Sicurezza e della Responsabilità Sociale puntando ad una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- La piena soddisfazione del cliente.

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 5 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

- L'eccellenza in termini di efficienza, prestazioni, affidabilità, prezzo, servizio ed immagine.
- Il continuo miglioramento dei processi aziendali, degli aspetti ambientali e di sicurezza correlati.
- Una costante prevenzione dell'inquinamento.
- Il rispetto di tutte le normative applicabili in materia di tutela ambientale, sicurezza nei luoghi di lavoro, diritti dei lavoratori.
- Il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne.
- La riduzione e, se possibile, l'eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte.
- L'assoluta parità tra i sessi.
- Il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali.
- La ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana.

Per realizzare la Politica, **GIOVE IMPIANTI S.R.L** promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività

- Addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Ambiente, Sicurezza, Qualità e Responsabilità Sociale.
- Diffusione dell'informazione a tutti i livelli.
- Implementazione di un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale conforme alle normative UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, OHSAS 18001 e SA 8000 e suo adeguamento in funzione dell'evoluzione del mercato, del quadro legislativo e dei processi interni.
- Definizione ed applicazione di politiche di tutela ambientale nei confronti dei Clienti, e di altri fornitori.
- Definizione ed applicazione di una politica di collaborazione e di comunicazione con i Clienti.

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 6 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

- Definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti e rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi.
- Instaurazione di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale.
- Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza.
- Sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso.
- Limitazione al minimo del numero di lavoratori che sono, o possono essere, esposti al rischio.
- Definizione di adeguate misure di protezione collettiva e/o individuale.
- Diffusione della mentalità del miglioramento continuo.

## 8. IL SISTEMA DI GESTIONE

**GIOVE IMPIANTI S.R.L** ha definito proprie procedure e prassi lavorative al fine di aderire ai requisiti della norma SA8000.

## 9. I REQUISITI SA8000

**GIOVE IMPIANTI S.R.L** ha definito proprie procedure e prassi lavorative al fine di aderire ai requisiti della norma SA8000, in particolare:

1. non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori che abbiano raggiunto la maggiore età;
2. non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria;
3. ritiene che la sicurezza e salute dei lavoratori siano fattori fondamentali e pertanto garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri e adotta misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute dei lavoratori, nel pieno convincimento che l'attività di formazione del personale in materia di salute e sicurezza sia un elemento essenziale per il raggiungimento di un ottimale livello di prevenzione e protezione, è costantemente impegnata in tale attività;
4. rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 7 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori, favorendone l'incontro anche nei luoghi di lavoro;

5. garantisce che i rappresentanti sindacali non subiscano atti discriminatori;
6. non esercita atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e non interferisce con l'esercizio del diritto dei lavoratori di seguire principi o pratiche e di soddisfare bisogni ad essi connessi;
7. garantisce che non si verifichino comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori;
8. non utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nell'attuazione delle pratiche disciplinari;
9. si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dai suoi dipendenti ha carattere di volontarietà e a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva.
10. garantisce che il salario corrisposto ai suoi lavoratori sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria e dagli integrativi aziendali, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali liberamente scelte dal lavoratore, che la composizione del salario sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga e che non siano stipulati contratti che contemplino rapporti di collaborazione finalizzati alla non regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore e al non rispetto della legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza.

#### **10. LA DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE**

La struttura della documentazione del sistema è stata revisionata per rispondere ai requisiti della norma SA8000:2014 e prendendo come riferimento gli standard nazionali ed internazionali applicabili.

È stata sviluppata una valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale.

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è ricercata la massima integrazione con i sistemi di gestione applicati Qualità - Ambiente - Sicurezza già attivi e certificati

#### **11. SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)**

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.

Il SPT è composto in maniera equilibrata da un membro della Direzione e dal rappresentante dei lavoratori eletto precedentemente.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 8 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- rapporti con l'ente di certificazione
- monitoraggio del sistema
- stesura del rapporto per il riesame della direzione
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive
- funzione di supporto alla gestione dei reclami

## 12. COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

Attraverso la formazione ed informazione si è cominciato a coinvolgere il personale. I responsabili sono stati affiancati da consulenti specialistici che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema. Per tutti i dipendenti sono state tenute opportune sessioni di formazioni nelle quali si è cercato il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

Un sito internet di facile consultazione è stato creato per pubblicare l'intera documentazione a carattere etico realizzata da GIOVE IMPIANTI; infatti nel sito [www.gioveimpianti.it](http://www.gioveimpianti.it) si possono trovare:

- bilanci sociali suddivisi per anni di emissione
- documenti del sistema di responsabilità sociale SA8000

## 13. MONITORAGGIO DEL SISTEMA

In questo capitolo vengono riportate le analisi che illustrano gli indicatori statistici del sistema di Responsabilità Sociale.

## 14. IL LAVORO INFANTILE

Il lavoro infantile è completamente assente dalla realtà **GIOVE IMPIANTI S.R.L** e anche quello minorile può essere difficilmente utilizzabile per il livello di scolarità ed esperienza del personale di cui **GIOVE IMPIANTI S.R.L** necessita per gestire i propri processi.

Quanto detto precedentemente è evidenziato dai dati del livello di scolarità: avere tutti i dipendenti almeno diplomati significa che sono tutti maggiorenni.

Dall'analisi del requisito di norma si è rilevato che una remota possibilità di utilizzo di lavoro



	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 9 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

infantile si potrebbe nascondere nel aziende fornitrici. Per questo il monitoraggio dei fornitori prevede la specifica verifica di questa possibilità.

I questionari inviati ai fornitori per l'adesione ai principi della Norma non hanno ad oggi evidenziato criticità in tal senso

### **15. LAVORO OBBLIGATO**

Questo requisito è completamente rispettato all'interno di **GIOVE IMPIANTI S.R.L** non essendo presente nessun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Rimane anche in questo caso da completare l'indagine nei confronti dei fornitori.

### **16. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Per la gestione del personale viene osservato regolarmente il CCNL del settore Edile e Metalmeccanico.

L'amministrazione **GIOVE IMPIANTI S.R.L** da sempre fa riferimento a consulenti del lavoro affidabili e competenti.

Una copia dei CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti presso l'ufficio amministrazione.

Presso la **GIOVE IMPIANTI S.R.L** non esistono preclusioni all'adesione dei lavoratori ad organizzazioni sindacali di qualsiasi orientamento.

La scarsa "sindacalizzazione" è dovuta al clima aziendale disteso e privo di conflittualità .

### **17. SALUTE E SICUREZZA**

**GIOVE IMPIANTI S.R.L** ha attuato, già da alcuni anni, un sistema di gestione della salute e sicurezza conforme allo standard BS OHSAS 18001; il sistema ha ottenuto la certificazione da ANCCP.

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 10 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

Per quanto riguarda il tasso di infortunio, il sistema di gestione per la sicurezza mantiene monitorati due indicatori fondamentali

- IF Indice di frequenza
- IG Indice di gravità

Il tutto è meglio dettagliato all'interno della **Relazione sulla Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro e della Responsabilità sociale del 02.11.2017 rev. 2.**

Viene monitorato anche l'andamento delle assenze per malattia al fine di avere costantemente un quadro della situazione per quanto riguarda la salute dei collaboratori (Vedi Prospetto Malattie 2017-2018)

#### **18. DISCRIMINAZIONI**

L'analisi del requisito normativo mette in evidenza come possibile situazione di discriminazione quella relativa al mancato rispetto delle pari opportunità tra uomo e donna sia all'interno di **GIOVE IMPIANTI S.R.L** che presso i fornitori.

**All'interno dell'azienda non sono presenti lavoratrici.**

Per quanto riguarda la suddivisione tra dipendenti maschi e femmine l'azienda può testimoniare l'assoluta mancanza di discriminazioni nei confronti delle donne.

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

Non vengono imposti test di maternità in nessun momento del rapporto di lavoro.

#### **19. PROCEDURE DISCIPLINARI**

L'aspetto relativo alle sanzioni o procedure disciplinari è stato recentemente affrontato nell'attuazione del sistema di responsabilità sociale. Tutto questo anche se non vi è memoria di applicazione o necessità di sanzioni nei confronti di dipendenti.

#### **20. ORARIO DI LAVORO**

Storicamente l'organizzazione **GIOVE IMPIANTI S.R.L** esclude praticamente in maniera

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 11 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

completa l'utilizzo di lavoro straordinario.

I dipendenti organizzano in maniera autonoma il proprio lavoro con l'obiettivo di rimanere costantemente all'interno del normale orario di lavoro.

L'orario ha anche la caratteristica di essere elastico per quanto riguarda l'inizio e la fine giornaliera del lavoro.

## **21. RETRIBUZIONE**

La retribuzione è assolutamente allineata ai CCNL dell'Edilizia e Metalmeccanico.

La busta paga viene elaborata da un consulente del lavoro affidabile e lungamente sperimentato.

Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

## **22. CONTROLLO DEI FORNITORI**

I fornitori generici di **GIOVE IMPIANTI S.R.L** sono stati da sempre in un numero esiguo e non critici relativamente alla Responsabilità sociale, con l'avvento delle commesse Consip si comincia a manifestare l'impiego sempre più massiccio dei subappaltatori.

A oggi sono stati individuati 9 fornitori/subappaltatori impiegati generalmente settore materiale termo idraulico.

Per i subappaltatori non è ancora stato attivato un monitoraggio efficace delle prestazioni di responsabilità sociale, si dovrà perciò pianificare una campagna di raccolta dati attraverso questionario e altre fonti per poi valutare la situazione e attivare eventuali azioni di miglioramento e sensibilizzazione.

## **23. PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE/PREVENTIVE**

Anche per questo requisito normativo sono stati predisposti gli strumenti necessari senza che si siano potuti sperimentare per la mancanza di casistica.

In particolare per i reclami, la procedura prevede l'assoluto anonimato di chi denuncia problematiche attraverso i reclami.

Per l'inoltro dei reclami sono state adottate e pubblicate le seguenti modalità:

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 12 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

- indirizzo di **GIOVE IMPIANTI S.R.L** a cui inviare via posta reclami anche anonimi
- indirizzo dell'Ente di certificazione, qualora si ritenga non affidabile l'organizzazione **GIOVE IMPIANTI S.R.L**
- indirizzo dell'Ente di accreditamento, qualora il reclamo coinvolga anche l'Ente di certificazione

Altre soluzioni non sono state ritenute adatte all'organizzazione.

#### **24. COMUNICAZIONE ESTERNA**

Per la comunicazione si è optato per il sito internet [www.gioveimpianti.it](http://www.gioveimpianti.it) che ha permesso di raggiungere immediatamente tutti i dipendenti e le parti interessate più strettamente collegate all'azienda.

#### **25. VALUTAZIONE DEI RISCHI**

È stata effettuata la valutazione dei rischi connessi alla responsabilità sociale d'impresa sulla base dei requisiti della norma SA8000.

L'analisi è stata sottoposta al vaglio degli stakeholder ritenuti più sensibili e competenti.

In particolare sono stati consultati:

- una rappresentanza dei lavoratori;
- consulenti esterni esperti in sistemi di gestione e SA8000.

I risultati sono rappresentati nel documento Valutazione dei rischi rev. 0 del 08/01/2018 la seguente mappa dei rischi.

#### **26. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

Vengono stabiliti i seguenti obiettivi di miglioramento suddivisi per requisiti di norma

##### **LAVORO INFANTILE**

Individuare una iniziativa umanitaria concreta a favore dei bambini a cui dare sostegno economico e/o morale.

Attuare il monitoraggio dei fornitori con la valutazione di questo requisito normativo.

REQUISITO	OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
LAVORO INFANTILE	Impegno sulle tematiche relative ai diritti dei minori	Sostegno economico per UNICEF a favore dei bambini	Ammontare stabilito dal Cda	Dicembre 2018	Rappresentante della Direzione per la SA8000	Verifica invio bonifico	Sostegno annuale all'UNICEF
	Attuare il monitoraggio dei fornitori con la valutazione di questo requisito normativo.	Incentivare l'adesione ai temi della SA 8000	SPT	Dicembre 2018	Rappresentante della Direzione per la SA8000	Verifica numero di questionari	

### LAVORO OBBILGATO

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio delle Cooperative verso la valutazione di questo requisito normativo

REQUISITO	OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
LAVORO FORZATO E OBBILGATO	Verificare i rapporti personali e professionali all'interno delle unità lavorative al fine di intercettare possibili problemi relativi al lavoro forzato e obbligato	Elaborazione di un nuovo questionario	Ufficio personale e rappresentante della Direzione per la SA8000	Entro dicembre 2018	Rappresentante della Direzione per la SA800	n. questionari compilati/n. questionari consegnati	> 80%
		Elaborazione di un piano di miglioramento sulla base dei risultati dei questionari anonimi	Gruppo di lavoro atto a raccogliere ed analizzare i dati	Entro dicembre 2018	Rappresentante della Direzione per la SA8000	tasso di soddisfazione del personale	tasso di soddisfazione del personale maggiore del 60%
	Indirizzare il monitoraggio dei fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo	Incentivare l'adesione ai temi della SA 8000	SPT	Entro dicembre 2018	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. questionari compilati/n. questionari consegnati	

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 14 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

## SALUTE E SICUREZZA

Mantenere gli indicatori

IF = 0

IG = 0

Attraverso un maggior coinvolgimento del personale in collaborazione con il RLS interno.

Indirizzare il monitoraggio dei Fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo

REQUISITO	OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
SALUTE E SICUREZZA	Formazione di base e specifica continua ai vari addetti e verifica dell'efficacia formativa	Attività formativa pianificata a tutto il 2018	Enti di formazione accreditati + Servizio di Prevenzione e Protezione dei Lavoratori	Entro dicembre 2018	Delegato di Funzione /RSPP	Indice di frequenza indice di	Mantenimento a 0 dell'indice di frequenza e dell' indice di gravita degli infortuni rispetto all'anno precedente
	Decisioni assunte su eventuali rilievi mossi dall'Ente di Certificazione in sede di verifica ai sensi della norma OHSAS 18001.	Attuazione delle azioni preventive e correttive scaturenti dalla verifica di sorveglianza	Servizio Prevenzione e Protezione interno all'azienda	Entro maggio 2018.	Delegato di Funzione RSPP	Rapporto di Verifica Ispettiva	Mantenimento della Certificazione
	Indirizzare i fornitori verso il rispetto di questo requisito	Incentivare l'adesione ai temi della SA 8000	SPT	Entro dicembre 2018	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. questionari compilati/n. questionari consegnati	Incentivare l'adesione ai temi della SA 8000

ATTIVITÀ FORMATIVE ED ESPERIENZE SIGNIFICATIVE					ANNO FORMATIVO: 2018	
N°	Tipo di intervento formativo	Partecipanti	Data prevista	Data effettiva	Responsabile intervento	Verifica efficacia
1	Obiettivi Aziendali, Politica della Sicurezza e Responsabilità sociale e Piano annuale di Miglioramento	Tutti	01/2018	3/05/2018	Ing. Vincenzo Pinzolo	

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 15 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

2	<i>Etica nelle relazioni interne, e nei rapporti con gli stakeholder esterni</i>		02/2018		Ing. Vincenzo Pinzolo	
3	Formazione sui rischi connessi alla sicurezza sui luoghi di lavoro per giovani lavoratori		03/2018		Ing. Vincenzo Pinzolo	
4	Compiti del responsabile SA 8000		04/2018		Ing. Vincenzo Pinzolo	
5	Norme comportamentali in applicazione del CCNL (EDILE E METALMECCANICO)		10/2018		Ing. Vincenzo Pinzolo	

### **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio dei Fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo

REQUISITO	OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Verificare che non ci siano pressioni da parte dell'azienda ai lavoratori per l'adesione alle associazioni sindacali	Questionario da sottoporre agli eventuali nuovi RSA-RSU	Gruppo di lavoro atto a raccogliere ed analizzare i dati	Entro dicembre 2018	Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000	n. di risposte positive/N. domande fornite	Risposte positive maggiori o uguali all'80%
		Elaborazione di un questionario	Rappresentante della Direzione per la SA8000	Entro dicembre 2018	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. questionari compilati/n. questionari consegnati	> 80%

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 16 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

	Indirizzare i fornitori verso il rispetto di questo requisito	Incentivare l'adesione ai temi della SA 8000	SPT	Entro dicembre 2018	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. questionari compilati/n. questionari consegnati	Incentivare l'adesione ai temi della SA 8000
--	--	--	-----	---------------------------	--	--	--



	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 17 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

## DISCRIMINAZIONE

Ovviamente, rispondendo ai requisiti sopra descritti, anche la GIOVE IMPIANTI S.R.L. garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano al proprio interno ed ovviamente ha bandito ogni forma di discriminazione.

La forza lavoro complessiva attualmente, e pari a 23 persone, con le seguenti tipologie contrattuali:

16 contratti a tempo indeterminato (96%)

6 contratti a tempo determinato (04%)

Le qualifiche dei dipendenti comprendono impiegati (6) e operai (17), a cui si aggiunge 1 dirigente.

In tutto le donne sono 0; vi sono 0 lavoratori (non UE) occupati in Italia.

Non vi sono lavoratori part-time, ne apprendisti.

Valutare l'operato dei Fornitori e stimolarli al fine di mantenere:

Incidenza dei lavoratori uomini = 50%

Incidenza dei lavoratori donne = 50 %

REQUISITO	OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
DISCRIMINAZIONE	Assicurarsi che i dipendenti siano informati sulla politica aziendale relative al requisito discriminazione	Organizzare incontri con i responsabili di cantiere per la sensibilizzazione al rispetto delle varie pratiche religiose	Rappresentante della Direzione per la SA8000 e RSPP	In occasione della riunione periodica dell'azienda	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. incontri programmati/n. incontri realizzati	> 80%

## PROCEDURE DISCIPLINARI

Continuare nella corretta gestione del personale.

Indirizzare il monitoraggio dei Fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo.

Dalla certificazione ad oggi non sono state denunciate forme di soprusi e atti lesivi alla persona da parte di nessun lavoratore impiegato.

REQUISITO	OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
-----------	----------------	--------	---------	-------	--------------	------------	--------

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 18 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

PROCEDURE DISCIPLINARI	I dipendenti devono essere sempre informati sulla politica relative alle Procedure disciplinari	Incontri con RSA, RSU e responsabile di cantiere	Responsabile Ufficio Personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000	Continuo	Rappresentante della Direzione per la SAS000 in incontri	n. incontri/ programmati realizzati	> 80%
	Indirizzare i fornitori verso il rispetto di questo requisito	Incentivare l'adesione ai temi della SA 8000	SPT	Entro dicembre 2018	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. questionari compilati/n. questionari consegnati	Incentivare l'adesione ai temi della SA 8000

### ORARIO DI LAVORO

La norma SA8000 stabilisce che l'organizzazione deve rispettare le leggi vigenti in materia di lavoro. In particolare, l'orario di lavoro non deve eccedere le 48 ore settimanali, casi speciali sono ammessi laddove la normativa di settore lo permetta. La GIOVE IMPIANTI S.R.L. rispetta gli orari di lavoro in funzione del C.C.N.L di riferimento.

REQUISITO	OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
ORARIO DI LAVORO	Garantire il rispetto dell'orario di lavoro come indicato nel C.C.N.L.	Monitoraggio delle ore lavorate	Responsabile Ufficio Personale e responsabili cantieri	continuo	Responsabile Ufficio Personale	n. ore lavorate/n. ore previste dal contratto nazionale	Rapporto non superiore a 1
	Mantenere al livello 0 il numero delle ore di straordinario dell'organizzazione	Monitoraggio delle ore lavorate	Responsabile Ufficio Personale e responsabili cantieri	Entro dicembre 2018	Responsabile Ufficio Personale		0
	Indirizzare il monitoraggio dei fornitori verso la valutazione di questo requisito normativo	Incentivare l'adesione ai temi della SA 8000		SPT	Entro dicembre 2018	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. questionari compilati/n. questionari consegnati

### RETRIBUZIONE

La norma SA8000 stabilisce che l'organizzazione deve garantire un salario in grado di assicurare un livello di sussistenza al proprio dipendente. Non solo, deve garantire che le trattenute applicate alle buste paga non derivino da scopi disciplinari se non previste dalla legge così come il pagamento dello straordinario e così via.

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 19 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

REQUISITO	OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
REMUNERAZIONE	Garantire la giusta remunerazione	Mantenimento delle disposizioni relative alla remunerazione e ed allo straordinario corrisposto	Responsabile Ufficio Personale e Direttore di Produzione	continuo	Responsabile Ufficio Personale	Corrispondenza tra numero di ore di straordinario erogate e numero di ore corrisposte	0% di reclami
	SPT	Entro dicembre 2018	Rappresentante e della Direzione per la SA8000	n. questionari compilati/n. questionari consegnati	Incentivare l'adesione ai temi della SA 8000	SPT	Entro dicembre 2018

### MONITORAGGIO DEI SUBAPPALTATORI

In considerazione dell'importanza che ha assunto i fornitori nelle commesse GIOVE IMPIANTI, la Direzione ha stabilito di estendere ai subappaltatori lo stesso livello di monitoraggio praticato sui fornitori.

Questi fornitori hanno tipologia societaria molto varia comprendendo società di capitali, cooperative e società di persone.

Si tratta perciò di cominciare con un approccio collaborativo raccogliendo informazioni ed eventualmente coinvolgendoli in audit sul campo.

I subappaltatori sono 20 - 25 aziende ed entro il 2018 si provvederà ad inviare un questionario, sollecitare gli eventuali ritardi di risposta e analizzare gli esiti.

Nel prossimo riesame si valuteranno i dati e si deciderà come e in che misura estendere gli audit

REQUISITO	OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
FORNITORI E SUBAPPALTATORI	Ampliamento / coinvolgimento di un maggior numero di fornitori/subappaltatori (cantiere di Firenze)	Pianificazione e attuazione di un incontro con i nuovi fornitori	Responsabile Ufficio Acquisti e a Rappresentante della Direzione per la SA8000	Entro dicembre 2018 (o comunque prima dell'inizio dei lavori)	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. incontri andati a buon fine (restituzione atto d'Impegno)/ n. incontri programmati	> 80%

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 20 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

	Definire un piano di monitoraggio per effettuazione visite presso i fornitori ritenuti critici	Predisposizione questionario di valutazione rispetto standards ethics dei fornitori Definizione piano di audit sulla base delle criticità rilevate Predisposizione procedura verifica terza parte Definire uno standard etico per i cittadini extra UE	Programmazione Piano Audit Effettuazione Verifiche Ispettive di Seconda Parte"	Entro dicembre 2018 (o comunque prima dell'inizio dei lavori)	Rappresentante della Direzione per la SA8000	2 fornitori auditati anno	
--	--	---	---	---	--	---------------------------	--

### CONSULTAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

REQUISITO	OBIETTIVO 2018	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
CONSULTAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI	Pagina del sito internet <a href="http://www.gioveimpianti.it">www.gioveimpianti.it</a> dedicata alla raccolta di suggerimenti anche in forma anonima	Sondaggio anonimo on line sul detto sito internet nel quale i dipendenti possono esprimere il loro giudizio su una serie di problematiche relative alla gestione del personale e al clima aziendale.	Rappresentante della Direzione per la SA8000	Entro dicembre 2018 (o comunque prima dell'inizio dei lavori)	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. giudizi	> 80%

	<b>BILANCIO SOCIALE</b>	Classif. BILSOC	Pagina 21 di 21
		Rev. 2	Data 03.05.2018

Il presente documento, sottoscritto dal Legale Rappresentante e dai Rappresentante per la SA8000 della Direzione e del Lavoratori, e reso disponibile alle parti interessate e reso pubblico a chiunque ne faccia richiesta, è disponibile la consultazione presso l'Area Sicurezza, Ambiente, Qualità ed Etica, nella persona del Rappresentante della Direzione Sig. Gianluca Giove ([info@gioveimpianti.it](mailto:info@gioveimpianti.it))

Pozzuoli, 3 maggio 2018

Datore di lavoro

Rappresentante Direzione SA8000

RLSA8000