

RIESAME DELLA DIREZIONE

RIESAME N. 01/2021
DEL 29/10/2021
ORDINARIO
STRAORDINARIO

INDICE

<i>TITOLO</i>	<i>PAG</i>
<i>SEZIONE 1 – REQUISITI DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE</i>	
LAVORO MINORILE	2
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	2
SALUTE E SICUREZZA	2
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	3
DISCRIMINAZIONE	3
PROCEDURE DISCIPLINARI	4
ORARIO DI LAVORO	4
RETRIBUZIONE	5
<i>SEZIONE 2 – SISTEMA DI GESTIONE</i>	
POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI	5
SOCIAL PERFORMANCE TEAM	5
IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	5
MONITORAGGIO	6
COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONI	6
GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI	6
VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE	6
AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE	6
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ	7
GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI	7
<i>SEZIONE 3 –PIANO DI MIGLIORAMENTO – DATI - OBIETTIVI</i>	8
PRESENTI E FIRME	9

	RIESAME DELLA DIREZIONE	MOD-MRS/01 Rev. 00 del: 13/07/2020
		Pagina 2 di 7

SEZIONE 1: REQUISITI DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

Rif. SA8000 § da 1.1 a 1.4	LAVORO MINORILE
	<p>Nell'organizzazione aziendale vengono assunti solo lavoratori maggiorenni e la nostra politica è quella di astenersi dall'impiegare lavoratori che non abbiano raggiunto la maggiore età.</p> <p>Tale impegno è documentato nella nostra politica per la responsabilità sociale, che viene diffusa tramite l'affissione in bacheca.</p>
	<p><i>Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento della situazione in essere, cioè completa assenza di lavoro minorile • Aumentare il monitoraggio presso i fornitori/subappaltatori

Rif. SA8000 § da 2.1 a 2.5	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO
	<p>In nessun caso la C.E.F.E.R. ha utilizzato metodi coercitivi per costringere i lavoratori all'esecuzione delle proprie funzioni.</p> <p>Ogni lavoratore dell'organizzazione ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri: ad ogni dipendente è stata distribuita copia della tipologia di contratto a cui si fa riferimento.</p> <p>Presso la sede di C.E.F.E.R., è a disposizione il responsabile del personale per quei dipendenti che volessero avere delucidazioni in merito alle modalità di lettura della busta paga, in modo da riuscire a verificare personalmente eventuali trattenute illegali.</p>
	<p><i>Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento della situazione in essere, cioè completa assenza di lavoro forzato e obbligato • Aumentare il monitoraggio presso i fornitori/subappaltatori

Rif. SA8000 § da 3.1 a 3.10	SALUTE E SICUREZZA
	<p>La C.E.F.E.R. è certificata secondo la ISO 45001:2018.</p> <p>Certificato C2019-01578-R1 rilasciato in data 20 maggio 2019 da Perry Johnson Registrars, Inc.</p> <p>Pertanto, tutti gli aspetti relativi alla sicurezza – nomina del RSPP, dei RLS, medico competente, ambiente di lavoro, documenti di sicurezza, formazione informazione, visite mediche, gestione DPI, registro infortuni – vengono sistematicamente verificati attraverso cicli completi di audit che ricoprono tutti i processi aziendali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.</p>
	<p><i>Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementazione delle eventuali azioni correttive necessarie in seguito alle NC emerse nel corso di verifica di parte terza • Perseguimento degli obiettivi posti per la ISO 45001:2018 • Formazione ai sensi del D.Lgs 81/08

	RIESAME DELLA DIREZIONE	MOD-MRS/01 Rev. 00 del: 13/07/2020
		Pagina 3 di 7

Rif. SA8000 § da 4.1 a 4.3	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
	<p>Tutti i dipendenti sono assunti con contratti conformi alla vigente normativa e ai contratti collettivi nazionali del settore di appartenenza.</p> <p>L'azienda riconosce a tutti i propri dipendenti libertà di associazione e il diritto alla contrattazione per il tramite dei rappresentanti sindacali.</p> <p>L'organizzazione fa presente che l'iscrizione ai sindacati passa attraverso la cassa edile, che non consente per motivi di privacy la divulgazione di tali dati.</p>
	<p><i>Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivare un maggiore scambio di informazioni con i dipendenti per valutare insieme, attraverso incontri, riunioni e comunicazioni verbali, adeguati piani di miglioramento

Rif. SA8000 § da 5.1 a 5.4	DISCRIMINAZIONE
	<p>L'azienda non permette e non esercita alcun tipo di discriminazione nei confronti del personale. Né in passato, né attualmente si sono verificati reclami di lavoratori e/o parti interessate o vertenze in merito a tali aspetti.</p> <p>Non si sono evidenziate, in fase di verifica ispettiva interna, non conformità relative a tale aspetto, né sono emerse situazioni che possono indurre a ipotizzare l'esistenza di discriminazioni.</p> <p>Inoltre, l'azienda non consente di usare negli ambienti lavorativi, linguaggi, gesti e/o espressioni e comportamenti che possano ledere o offendere la dignità del personale aziendale, o risultare minacciosi, volti allo sfruttamento o alla coercizione.</p>
	<p><i>Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La Direzione, si impegna, ad assicurare, come sempre fatto, che in ambito aziendale venga sempre perseguita una politica di parità di diritti e di doveri indipendentemente dal sesso, religione, età, pensiero politico, razza, nascita, ecc. • Mantenere basso o nullo il numero di reclami in materia di discriminazione

Rif. SA8000 § 6.1	PROCEDURE DISCIPLINARI
	<p>L'azienda ha informato i lavoratori in merito alle pratiche disciplinari previste dall'attuale CCNL di categoria.</p> <p>Nel 2021, fino ad oggi, si è avuto un solo provvedimento disciplinare.</p> <p>Nell'ultimo anno si sono registrate n. 8 interruzioni del rapporto di lavoro delle quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 6 per fine contratto a tempo determinato; - n. 2 dimissioni volontarie.
	<p><i>Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maggiore coinvolgimento e informazione dei lavoratori in materia • Sensibilizzazione del personale

	RIESAME DELLA DIREZIONE	MOD-MRS/01 Rev. 00 del: 13/07/2020
		Pagina 4 di 7

Rif. SA8000 § da 7.1 a 7.4	ORARIO DI LAVORO
	<p>L'azienda ha opportunamente reso noto al personale l'orario di lavoro, i turni, le pause, i riposi settimanali e le modalità di gestione degli straordinari, con la stipulazione dei contratti di assunzione.</p> <p>Le persone assunte operano con un solo turno di lavoro in riferimento alle diverse tipologie di contratto che attualmente sono presenti.</p> <p>Tutto il personale effettua turni di riposo settimanali secondo quanto previsto dal CCNL di categoria.</p> <p>Malattie, assenza, permessi e ferie, vengono gestiti dal responsabile del personale dietro presentazione della dovuta documentazione dalla parte del lavoratore (certificato medico, foglio richiesta ferie, ecc.). Nel 2021, fino alla data odierna, ci sono stati 68 giorni di malattia; n. 0 giorni di assenza ingiustificata; n. 0 giorni di assenza per infortunio. Sono state inoltre calcolate n. 1.025 ore di straordinario.</p> <p>Al momento non risultano, al riguardo, aspetti contrari ai principi e ai requisiti della SA 8000.</p>
	<p><i>Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Assicurarsi che le ore di straordinario a persona siano sempre entro i limiti previsti dalla legge e dai requisiti della norma SA8000.

Rif. SA8000 § da 8.1 a 8.5	RETRIBUZIONE
	<p>Tutti i dipendenti svolgono attività e ricoprono mansioni coerenti con quanto previsto dal livello retributivo loro assegnato.</p> <p>L'assegnazione del livello retributivo è eseguita in base ai CCNL di categoria.</p> <p>Le retribuzioni sono corrisposte mensilmente mediante bonifici bancari.</p> <p>Le buste paga risultano redatte in modo chiaro, e conforme alle normative vigenti.</p> <p>Le retribuzioni sono corrisposte nel rispetto delle tempistiche previste dal CCNL di categoria e/o accordi sindacali.</p>
	<p><i>Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Sensibilizzare il personale sulla corretta lettura della busta paga Monitorare che nell'applicazione del contratto aziendale, non sussistono casi di inadempienze negli obblighi contrattuali

SEZIONE 2: SISTEMA DI GESTIONE
POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

L'azienda ha definito una politica per la responsabilità sociale, emessa in rev. 00 in data 22/06/2020.

Il personale dimostra di conoscere la politica, affissa in bacheca e pubblicata sul sito internet.

La politica è stata, in tale sede, riesaminata e ritenuta valida, pertanto ne viene prorogata la validità fino alla data del prossimo riesame.

I contenuti della politica risultano sufficientemente diffusi e compresi dal personale.

L'azienda, nella figura del RSA e della DIR, si impegna a partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, lavoratori, sindacati, fornitori, ecc., per raggiungere la conformità alla SA8000.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

- Prevedere specifiche azioni formative/informative per una migliore divulgazione.

SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Il SPT si è costituito in data 06/07/2020; fanno parte del SPT: la Direzione, il RSA e il RLSA.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

- Mantenimento dell'organico e sostituzione immediata in caso di dimissioni
- Pianificare incontri formativi in merito alle tematiche di responsabilità sociale

IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Oltre alla valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori effettuato sistematicamente dal RSPP, il SPT ha provveduto ad analizzare e valutare i rischi connessi a tutti gli aspetti SA8000.

Si allega il relativo verbale riportante gli esiti e le raccomandazioni del SPT.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

- Effettuare a cadenza regolare la valutazione degli aspetti risultati critici per valutarne l'andamento

MONITORAGGIO

Per il monitoraggio si fa riferimento agli obiettivi attraverso cui è possibile valutare l'andamento degli indicatori. Il SPT ha partecipato all'audit interno di ottobre 2021.

Per il monitoraggio delle attività e dei risultati si analizzano anche le segnalazioni delle parti interessate, anche se, ad oggi, non se ne registrano.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

- Acquisizione di un maggior numero di dati.

COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONI

Il personale ha dimostrato di conoscere i componenti e le funzioni del SPT; conosce, inoltre, i propri rappresentanti.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

- Pianificare incontri formativi in merito alle tematiche di responsabilità sociale

GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI

Ad oggi non sono pervenute segnalazioni/reclami provenienti da parti interessate.

Presso le sedi sono presenti le cassette per le segnalazioni anonime, ma non ne è stata depositata alcuna.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

- Informare in maniera continuativa i dipendenti, soprattutto i neoassunti, sulle modalità di segnalazione reclami
- Pubblicare la nuova procedura con adeguate modalità.

VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

La politica è stata diffusa/trasmessa alle varie parti interessate.
L'azienda si impegna a partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, lavoratori, sindacati, fornitori, ecc., per raggiungere la conformità alla SA8000.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

- Coinvolgere maggiormente le parti interessate nel processo di conformità alla SA8000.
- Valutare la possibilità di formulare inviti alle parti interessate e pianificare le visite all'interno della nostra organizzazione

AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

Come relazionato dal SPT, ad oggi non è stata richiesta alcuna AC in seguito alla verifica ispettiva interna.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

- Analisi approfondita delle segnalazioni ricevute
- Implementazione di azioni di correttive/preventive

FORMAZIONE E SVILUPPO

La Direzione ha nominato, quale suo rappresentante per la SA 8000 il sig. Carlo Castoldi. Il Sig. Allushi Dashamir è stato scelto dai lavoratori come proprio rappresentante per la SA 8000.

L'organigramma risulta aggiornato, riportando funzioni e nominativi individuati per la SA8000. Mansioni e responsabilità attribuite a tali funzioni sono riportate nel mansionario, ALL.4 in rev. 00 del 22/06/2020.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

- Continuare a rispettare in maniera puntuale il piano di formazione
- Pianificare incontri di formazione/informazione in materia di responsabilità sociale

GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI

In data 15/03/20201 è stata predisposta ed implementata una nuova procedura, in cui sono riportate le modalità di individuazione, valutazione e monitoraggio dei fornitori. Tra tutti i fornitori dell'azienda, sono stati individuati quelli critici, ai quali è stata inviata sia la politica aziendale, che il codice di condotta da sottoscrivere per accettazione.

Sono state programmate ed effettuate delle verifiche ispettive presso i fornitori al fine di verificare il reale rispetto degli impegni assunti dai fornitori con la dichiarazione di impegno sottoscritta.

Stiamo valutando l'opportunità di inviare un questionario semplificato ai fornitori/subappaltatori, al fine di effettuare al fine di effettuare una valutazione più veritiera, basata su evidenze fornite dai fornitori/subappaltatori stessi

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

- Completamento della conduzione delle verifiche presso i fornitori
- Sensibilizzazione dei fornitori attraverso colloqui e distribuzione di informative
- Completamento della sottoscrizione della dichiarazione d'impegno ai fornitori

	RIESAME DELLA DIREZIONE	MOD-MRS/01 Rev. 00 del: 13/07/2020
		Pagina 7 di 7

SEZIONE 3: PIANO DI MIGLIORAMENTO – DATI - OBIETTIVI

Piano di miglioramento

Per ciascun punto esaminato nelle sezioni 1 e 2 del presente Riesame, sono state individuate le opportune azioni di miglioramento.

Dati e Obiettivi

Nell'allegato 1 al presente Riesame, sono stati individuati gli indicatori ritenuti significativi per valutare l'andamento del sistema di gestione per la responsabilità sociale: per alcuni di essi si ritiene opportuno il solo monitoraggio, per altri, invece, sono stati posti degli obiettivi di miglioramento. Per gli indicatori solo monitorati, nella colonna degli obiettivi, viene inserita la sigla N.A.: non applicabile.

Per i risultati si rimanda all'allegato 1, da cui si evince un raggiungimento positivo di tutti gli obiettivi.

Ci riteniamo soddisfatti dei risultati raggiunti, rimanendo sempre consapevoli di avere margini di miglioramento.

Presenti:

- **DIR**
- **RSA**
- **RLSA**

Firme:

C.E.F.E.R. S.r.l.




