

Social Accountability: SA8000:2014
standard internazionale di responsabilità
sociale d'impresa

BILANCIO SOCIALE 2025

RIESAME DELLA DIREZIONE e BILANCIO SA8000

Obiettivi e Metodologia

Il presente documento risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dalle parti interessate relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000; a tal fine con esso l'impresa MONDO srl si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda che si sta certificando conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

La politica aziendale per la responsabilità sociale.

L'impresa MONDO ha implementato un **sistema di gestione della responsabilità sociale** conforme alla norma SA8000 che è stato certificato dall'ente di certificazione RINA a maggio del 2019.

La volontà di certificare il sistema di gestione è nata dalla direzione aziendale che, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di **responsabilità sociale** previsti dallo standard SA8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2014.

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

Citiamo inoltre due altre categorie di parti interessate che l'organizzazione ritiene strategiche nella applicazione dello standard SA8000:

- I fornitori/sub-appaltatori: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2014 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori, invitati ad eleggere un loro rappresentante a fine gennaio 2025, hanno confermato il sig. Vignale Luca come Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

La Direzione aziendale non ha nominato un proprio rappresentante SA8000 in quanto, trattandosi di una piccola azienda, il Consigliere Delegato esercita direttamente tale ruolo. Ha invece incaricato il Responsabile del Sistema di gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza di occuparsi anche della parte del sistema di Gestione SA 8000, con il compito di verificare il rispetto dei requisiti della norma assieme al Comitato Etico, incaricato in data 07/01/2019.

Come evidenziato nelle pagine a seguire, l'impresa MONDO, attraverso la raccolta di informazioni qualitative e quantitative riferibili ai singoli requisiti della norma, l'analisi di tali dati nel tempo, il confronto con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark), fornisce evidenza ai vari portatori di interesse della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto.

Con riferimento all'anno 2024, l'impresa MONDO ha confermato il rispetto dei requisiti SA8000:2014, in particolare:

- **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2014**

Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e pertanto non soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo. L'azienda è in possesso di Certificato ISO 45001 rilasciato da Rina. Nel corso del 2024 non si sono verificati infortuni sul lavoro.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.

Procedure disciplinari: le pratiche disciplinari esistenti fanno riferimento al Contratto Collettivo. La Direzione aziendale si propone, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.

Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il presente documento è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame

della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. E' sottoscritto infatti non solo dalla direzione aziendale, ma anche dal Comitato Etico e dal Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, l'impresa MONDO srl fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark). Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, volendo certificare il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

Montegrosso Asti, 31/03/2025

1. Lavoro infantile.

OBIETTIVO Nessun lavoratore minore.

Introduzione.

L'azienda non utilizza nè incoraggia in alcun modo l'utilizzo di lavoro infantile.

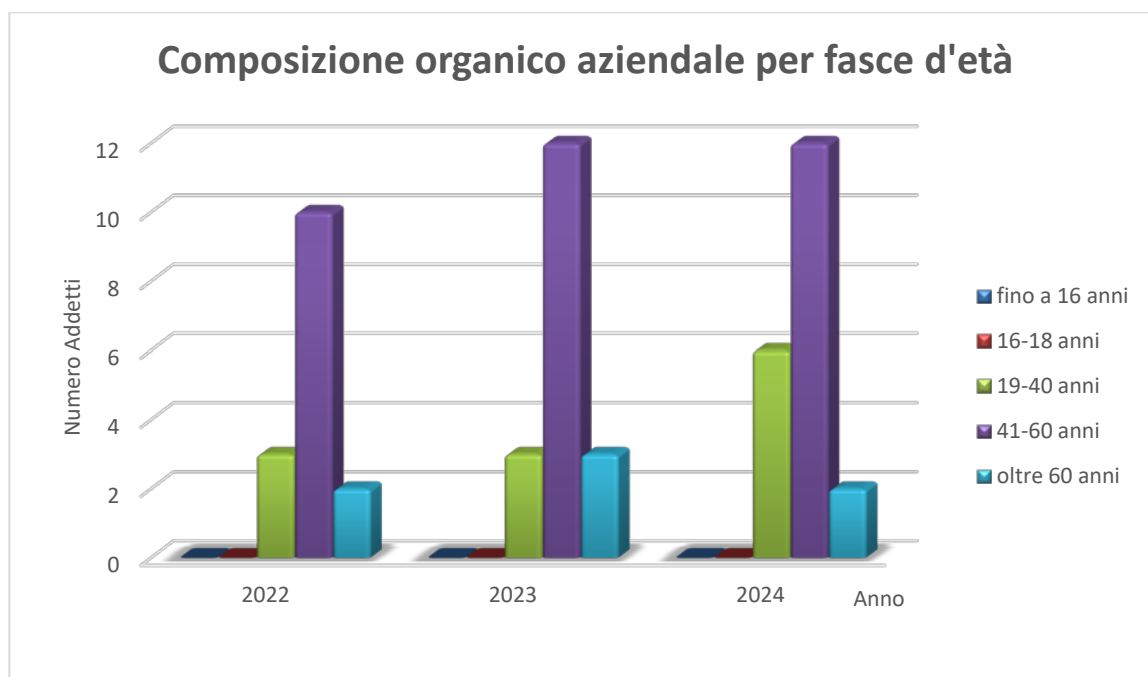
Al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche, l'azienda si rende disponibile ad offrire, se richiesti da Istituti Scolastici o Professionali, Scuole edile, ecc., stage o percorsi di apprendistato a ragazzi/e che, terminato il percorso formativo obbligatorio, abbiano volontà di approcciare una prima esperienza lavorativa all'interno di una impresa operante nel settore delle costruzioni.

Tuttavia, considerando la tipologia di lavoro eseguita dall'impresa MONDO e il grado specializzazione richiesta, non vengono facilmente inseriti in organico lavoratori di età inferiori ai 18 anni.

Composizione dell'organico

Al 31/12/2024, la composizione dell'organico aziendale è costituita da 20 dipendenti. Nel corso degli anni non ci sono state significative variazioni di organico; a partire dal 2022 sono state inserite nuove risorse nell'ufficio tecnico per supportare la gestione dei cantieri attivi.

Segue tabella riepilogativa della composizione dell'organico aziendale per fasce di età (periodo considerato 2022-2023-2024).



Al 31/12/2024, gli operatori di età compresa tra i 19 e i 40 anni è pari a n. 6 lavoratori compresi nella fascia di età tra i 40 e i 60 anni di n. 12 oltre i 60 anni 2 unità per esigenze aziendali.

Bambini lavoratori.

Nell'organico aziendale dell'impresa MONDO srl non sono mai stati inseriti bambini lavoratori ovvero persone con meno di 16 anni di età.

Giovani lavoratori.

L'impresa MONDO srl non possiede attualmente in organico giovani lavoratori ovvero persona di età compresa tra i sedici e i diciotto anni che svolge attività di lavoro percependo per questa un compenso.

2. Lavoro Obbligato.

OBIETTIVO: mantenimento della fidelizzazione del personale

Introduzione.

Tutte le persone che l'impresa MONDO srl impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti se non quelli relativi alle visite mediche sanitarie conservati, fino al termine del rapporto di lavoro, presso la sede amministrativa e operativa dell'impresa ubicata in Via XX Settembre n° 5, Montegrosso d'Asti. Tali dati vengono gestiti in conformità a quanto previsto dalla normativa cogente in materia di protezione dei dati e vi ha accesso esclusivamente il Medico Competente.

L'impresa gestisce e archivia inoltre gli attestati di formazione del personale e il libretto personale di formazione professionale edile. Entrambi vengono riconsegnati al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro.

All'atto dell'assunzione ogni lavoratore riceve uno stralcio del Contratto Collettivo Nazionale applicato.

La stessa lettera di assunzione cita il Contratto Collettivo applicato e richiama le principali caratteristiche del contratto di riferimento.

Prestiti/Anticipi stipendio.

Negli ultimi tre anni l'azienda, non ha concesso prestiti ai lavoratori. Sono stati concessi alcuni anticipi sugli stipendi in quanto richiesti dagli stessi lavoratori.

Prospetto anticipi stipendio concessi		
Anno	N° Beneficiari	Ammontare medio (euro)
2022	2	500
2023	3	500
2024	2	500

Prospetto prestiti concessi		
Anno	N° Beneficiari	Ammontare medio mensile (euro)
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0

Indagine di clima interno.

L'impresa MONDO srl, al fine di valutare il rischio da stress lavoro-correlato ha avviato nel luglio 2023 una indagine interna seguendo il percorso metodologico proposto dall'INAIL. Attraverso l'utilizzo di "Liste di controllo" si sono ricercati e ponderati diversi parametri tipici delle condizioni di stress riferibili a "eventi sentinella", contenuto e contesto del lavoro.

Tra gli eventi sentinella sono stati considerati:

- Indici infortunistici
- Assenze per malattia
- Assenze dal lavoro
- % ferie non godute
- % trasferimenti intrarni richiesti dal personale
- % rotazione del personale (usciti-entrati)
- Procedimenti e sanzioni disciplinari
- Richiesta visite mediche straordinarie al MC

Tra gli indicatori afferenti al "contenuto del lavoro", sono stati valutati:

- Esposizione a determinati rischi
- Tipologia di lavoro svolto (monotono, con frequenti interruzioni, svolgimento di più compiti contemporaneamente)
- Pianificazione dei compiti
- Carico di lavoro- ritmo di lavoro
- Orario di lavoro

Tra gli indicatori afferenti al "contesto del lavoro", sono stati valutati:

- Funzione e cultura organizzativa (diffusione di organigramma, diffusione di procedure, obiettivi, sistemi di comunicazione, presenza di piani formative, ecc)
- Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- Evoluzione di carriera
- Autonomia decisionale, controllo del lavoro
- Rapporti interpersonali sul lavoro
- Interfaccia casa-lavoro

Il punteggio totale del rischio stress lavoro correlato è risultato "**NON RILEVANTE**" per tutte le mansioni. (Valutazione specifica datata 03 agosto 2023).

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, in data 30 luglio 2024 è stata avviata dal Comitato Etico un'indagine di clima interno.

L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della sicurezza nei luoghi di lavoro, è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario *ad hoc* distribuito ai lavoratori con le buste paga e raccolto attraverso apposite cassette poste presso il magazzino Blocco A sito in Via XX settembre n° 5 Montegrosso d'Asti.

L'indagine non ha rilevato criticità.

L'indagine sarà ripetuta con cadenza biennale (entro settembre 2026).

3. Salute e Sicurezza.

OBIETTIVO: approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'appropriatezza dei piani di formazione predisposti.

Introduzione.

Vista la fondamentale necessità di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre nella volontà di evitare danni alla salute dei lavoratori, il rispetto di questo requisito assume un posto di particolare rilevanza per l'impresa MONDO srl.

L'impresa MONDO srl, nel perseguire tale finalità, ha implementato un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2018, certificato da Ente terzo accreditato (RINA) già nel 2011.

L'impresa MONDO srl dispone di un Documento Valutazione dei Rischi aggiornato al 15/10/2024 (rev 13) ed elabora Piani Operativi di Sicurezza per ogni cantiere attivo.

Per la sede è stato predisposto un piano di evacuazione e antincendio; in ogni cantiere sono esposti i comportamenti da tenere e l'indicazione dei nominativi dei lavoratori formati per gestire le emergenze attraverso opportuni corsi. La Direzione aziendale ha approfondito, nel corso dell'anno 2024, la valutazione del Rischio molestie luoghi di lavoro definendo un approccio metodologico quantitativo. Nelle conclusioni si dichiara che esiste un rischio MEDIO di esposizione a episodi di violenza o molestia per il gruppo omogeneo 1 ovvero maestranze di cantiere. L'organizzazione ha definito opportune misure preventive e protettive e attuato un costante monitoraggio.

I controlli (periodici) sanitari vengono effettuati secondo un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione. Il medico effettua altresì i sopralluoghi dell'ambiente di lavoro, al fine di verificarne la salubrità.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- costante monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti;
- formalizzazione e condivisione con i lavoratori di responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali;
- organizzazione di momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza;
- coinvolgimento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale, scelta dei DPI).

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di infortunio/incidente, si è registrato un sostanziale miglioramento nel tempo degli indici relativi ad infortuni e malattie professionali.

L'ultimo infortunio registrato risale al 17/07/2015. Per tale motivo, invece di considerare i dati relativi all'ultimo triennio, viene considerato il periodo 2014-2024.

Infortuni /Malattie sul luogo di lavoro		
Anno	Infortuni	Malattie
2014	/	/
2015	1	/
2016	/	/
2017	/	/
2018	/	/
2019	/	/
2020	/	/
2021	/	/
2022	/	/
2023	/	/
2024	/	/

Segue tabella riepilogativa riportante i seguenti valori:

Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti;

Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (esprese in giornate perdute) / numero degli esposti

Parametrati ai valori medi di riferimento INAIL.

FREQUENZE RELATIVE E RAPPORTI DI GRAVITA' DEGLI INFORTUNI						
ANNO	FREQUENZA RELATIVA		FREQUENZA RELATIVA (**)	RAPPORTO DI GRAVITA'		RAPPORTO DI GRAVITA' (**)
	EFF.VA	ATTESA		EFF.VA	ATTESA	
2014	0		34.26	/	0	5.25
2015	66.66		34.26	/	33.46	5.25
2016	0		34.26	/	0	5.25
2017	0		34.26	/	0	5.25
2018	0		18.27	/	0	3.42
2019	0		18.27	/	0	3.42
2020	0		17.71	14.64	0	3.37
2021	0		17.71	14.64	0	3.37
2022	0		17.71	14.64	0	3.37
2023	0		17.71	14.64	0	3.37
2024	0		17.71	14.64	0	3.37

(*) valori medi di riferimento – fonte: INAIL relative al triennio 2020-2021-2022 (dati aggiornati al 31/10/2024)

(**) valori medi di riferimento per la Provincia di Asti– fonte: INAIL relative al triennio 2020-2021-2022 (dati aggiornati al 31/10/2024)

Non essendosi registrati infortuni nell'ultimo triennio, il calcolo del numero di ore perse per infortunio e la percentuale di queste ultime sulle ore totali di lavoro perse (per motivi personali e/o di salute) non risulta significativo.

ORE PERSE PER INFORTUNIO		
ANNO	NUMERO ORE PERSE per INFORTUNIO	% sul totale ore perse Rif. Alle ore totali annue
2014	/	/
2015	502	1.5%
2016	/	/
2017	/	/
2018	/	/
2019	/	/
2020	/	/
2021	/	/
2022	/	/
2023	/	/
2024	/	/

Cause d'infortunio.

I luoghi dove possono con maggiore probabilità accadere infortuni e incidenti sono ovviamente i cantieri.

Le principali tipologie di lesioni riguardano: lesioni traumatiche (scivolate, distorsioni, inciampi, fratture, ferite lacero contuse), conseguenti a caduta accidentale.

Percentuale sul totale infortuni

Tipologia	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Lesioni traumatiche arti inferiori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lesioni traumatiche arti superiori	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Traumi legati agli occhi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Traumi da caduta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Incidenti stradali (in itinere)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Malattie professionali

Non sono state registrate negli anni malattie professionali.

Attività di prevenzione e formazione.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali.

L'azienda garantisce che i propri dipendenti siano sempre adeguatamente formati in materia di salute e sicurezza.

	2022		2023		2024	
	N. Partec.	N. ore Totali	N. Partec.	N. ore Totali	N. Partec.	N. ore Totali
Ambienti confinati						
Antincendio – Emergenza	1	5	4	32		
Carrelli elevatori semoventi	0	0	16	156		
Macchine movimento terra	0	0	8	56		
Perforatori piccolo/grande diametro					3	72
Rimozione amianto	4	24	0	0		
Localizzazione cavi e tubazioni						
Controllo e apposizione segnaletica	10	60	1	8	3	32
Preposti	4	24	0	0	4	24

Primo soccorso	4	24	2	32	1	16
RLS	1	4	1	4	1	4
RSPP	0	0	0	0	0	0
Gru su autocarro	0	0	0	0	0	0
Saldatori in polietilene	1	16	0	0	0	0

Gli appuntamenti di formazione e aggiornamento vengono mantenuti durante tutto l'anno lavorativo e ad essi partecipa la totalità dei lavoratori.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato allo svolgimento di queste attività di prevenzione e sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali per tutti i lavoratori impiegati in cantiere.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in base alle reali necessità aziendali e dei lavoratori, nonché nel rispetto dei requisiti di legge previsti.

I preposti, sentiti RSPP, RLS ed eventualmente il MC, verificano periodicamente l'eventuale necessità di integrazione dei DPI necessari ai lavoratori.

Il costo medio sostenuto dall'azienda per ottemperare alle normative vigenti in materia di corsi di formazione, sicurezza e DPI è cresciuto sensibilmente nell'arco degli ultimi anni (valori medi registrati per persona: Anno 2022 - 991 euro medi /cad - cad. Anno 2023 - 1065 euro medi /cad - Anno 2024 - 1121 euro medi /cad).

Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive.

L'attenzione dell'azienda in materia salute e sicurezza non si esaurisce nei cantieri ma si estende alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata sicurezza e pulizia (uffici, spogliatoi, sala riunione, aree ricreative).

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al fine di verificare la conoscenza della percezione dei rischi nei luoghi di lavoro, a partire dal 2011, vengono monitorati non solo gli infortuni e gli incidenti ma anche i cosiddetti "near miss" o quasi infortuni. Tale monitoraggio è esteso alle ditte sub-appaltatrici. Segue un riepilogo delle segnalazioni registrate negli ultimi quattro anni.

Tipologia Segnalazione	2021	2022	2023	2024
Infortunio	0	0	0	0
<i>nome ditta</i>	/	/	/	/
Incidente	0	0	0	0
<i>nome ditta</i>	/	/	/	/
Comportamento pericoloso (near miss)	3	2	2	3
<i>nome ditta</i>	/	/	/	/

Si segnala che l'attenzione esercitata in sede lavorativa negli ultimi anni è aumentata grazie anche alla costante e continua formazione/ aggiornamento del personale e alla costante presenza dei responsabili di cantiere/preposti che permette la vigilanza anche dei sub-appaltatori.

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.

OBIETTIVO: mantenimento di un Comitato Etico per affrontare in via preventiva tematiche oggetto di possibili negoziazioni ed individuare percorsi risolutivi.

Introduzione.

L'impresa MONDO srl rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

All'interno dell'impresa MONDO srl non sono presenti rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori; l'impresa non versa per nessun dipendente la quota sindacale tuttavia diversi lavoratori risultano iscritti ad Associazioni sindacali prevalentemente per la compilazione dei modelli per la dichiarazione dei redditi; tali lavoratori non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione. Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle eventuali comunicazioni sindacali; in azienda sono presenti spazi che possono essere utilizzati dai lavoratori per lo svolgimento di riunioni tra RLS / RL SA800 e i lavoratori.

Al fine di approfondire la soddisfazione del personale aziendale, a luglio 2024 è stata avviata dal Comitato Etico una ulteriore indagine di clima interno.

L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario *ad hoc* distribuito ai lavoratori con le buste paga e raccolto attraverso apposite cassette poste presso il locale magazzino Blocco A di Via XX Settembre 5 in Montegrosso d'Asti.

I risultati ottenuti da tale indagine sono sostanzialmente positivi e comunque non sono emerse criticità rispetto al presente punto norma.

Tipologia dei contratti aziendali.

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

I contenuti e le principali modifiche del recente rinnovo del contratto collettivo nazionale Edili verranno adeguatamente diffusi ai lavoratori mediante opportune comunicazioni.

L'impresa MONDO srl è di piccole dimensioni e di proprietà familiare; molte problematiche vengono risolte in maniera diretta tra lavoratore e direzione aziendale.

Tale clima di collaborazione evita l'insorgenza di situazioni di contenziosi e di ore perse per sciopero (vedi tabelle sottostanti).

CONTENZIOSI IN AZIENDA			
ANNO	Numero Contenziosi		Motivazioni
2022	0	/	
2023	0	/	
2024	0	/	

ORE PERSE PER SCIOPERO			
ANNO	No. ORE PERSE		% SUL TOTALE ORE PERSE
2022	-	-	-
2023	-	-	-
2024	-	-	-

A testimonianza del clima collaborativo presente in azienda, va segnalata la presenza di un Comitato Etico che analizza e affronta in via preventiva le possibili tematiche oggetto di negoziazione ed individua percorsi risolutivi. Il comitato, formato da RSI, da RSPP, dal Consigliere Delegato/ Datore di Lavoro e dal rappresentante SA8000 dei lavoratori (questo ultimo eletto anche Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) si incontra periodicamente per affrontare temi di carattere sociale, compresa la parità di genere e l'inclusione.

5. Discriminazione.

OBIETTIVO: Sensibilizzazione ed informazione del personale (con particolare attenzione nei confronti dei nuovi assunti) sui requisiti della norma SA8000 e sui contenuti del sistema di gestione della responsabilità sociale.

Introduzione.

L'impresa MONDO srl applica nel proprio sistema di gestione quei principi e valori richiamati dalla Costituzione della Repubblica Italiana, riconoscendo pari dignità sociale senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

La direzione assicura pertanto, di non adottare o dare sostegno ad alcuna pratica discriminatoria e verifica costantemente le condizioni in cui si trovano a vivere e ad operare i propri dipendenti evitando e prevedendo casi di comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, passibili di essere ritenuti come sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o addirittura volti allo sfruttamento dell'essere umano.

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 anche indiretta 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.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

I lavoratori in azienda.

L'attività della direzione è volta all'applicazione di solide garanzie di un comportamento equo e soprattutto etico, in grado di non accentuare o creare eventuali ingiustizie o diversità nell'ambiente lavorativo, garantendo l'assunzione del nuovo personale sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire, e fondando la propria politica su di una specifica forma di uguaglianza tra i lavoratori, sia a parità di lavoro, sia qualora si tratti di svolgere diverse mansioni. Per riassumere la situazione aziendale si è scelto di fare riferimento ad una serie di indicatori che siano in grado di fornire una valida testimonianza della conformità dell'impresa MONDO srl al requisito inerente l'applicazione di criteri discriminatori.

Composizione della forza lavoro in base al sesso.

Il numero dei lavoratori e i rapporti di eventuali nuove pratiche di assunzione svolte da parte dell'azienda vengono costantemente registrati dalla Direzione e non evidenziano nessun elemento di carattere discriminatorio che possa pregiudicare l'attività lavorativa dei dipendenti. L'impresa opera nel campo delle Costruzioni con maestranze di cantiere prettamente maschili. Gli impiegati totali sono sette. L'unica donna in organico fa capo all'ufficio tecnico.

La situazione ad oggi è la seguente:

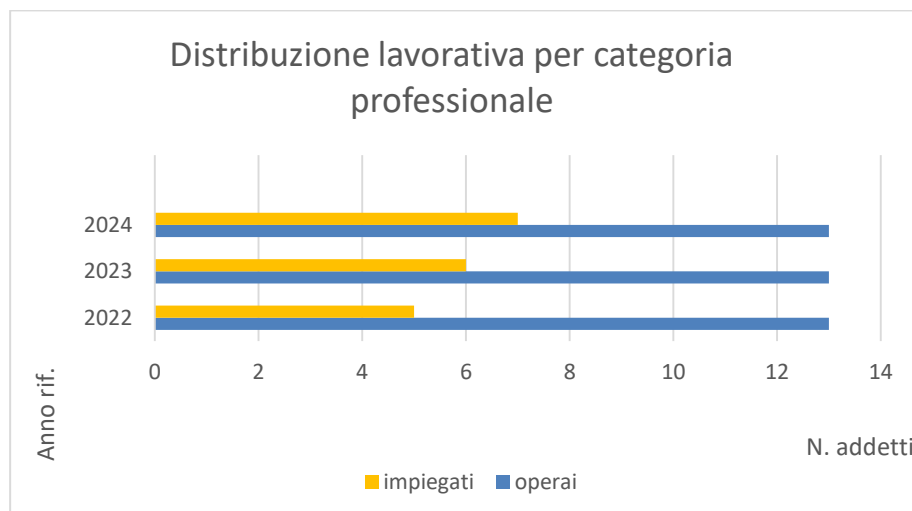
Distribuzione per categoria di impiego (rif. Anno 2024).

Categoria di impiego	Uomini	Donne
Impiegati amministrativi	1	/
Impiegati tecnici	5	1
Operai	13	/

Come si evince dalle tabelle sopra riportate le donne presenti in azienda svolgono esclusivamente attività di ufficio, mentre gli uomini si occupano della manutenzione, del magazzino e delle attività di cantiere.

Al momento l'unica donna lavoratrice è in grado di conciliare il lavoro in azienda con gli impegni familiari senza usufruire di permessi familiari.

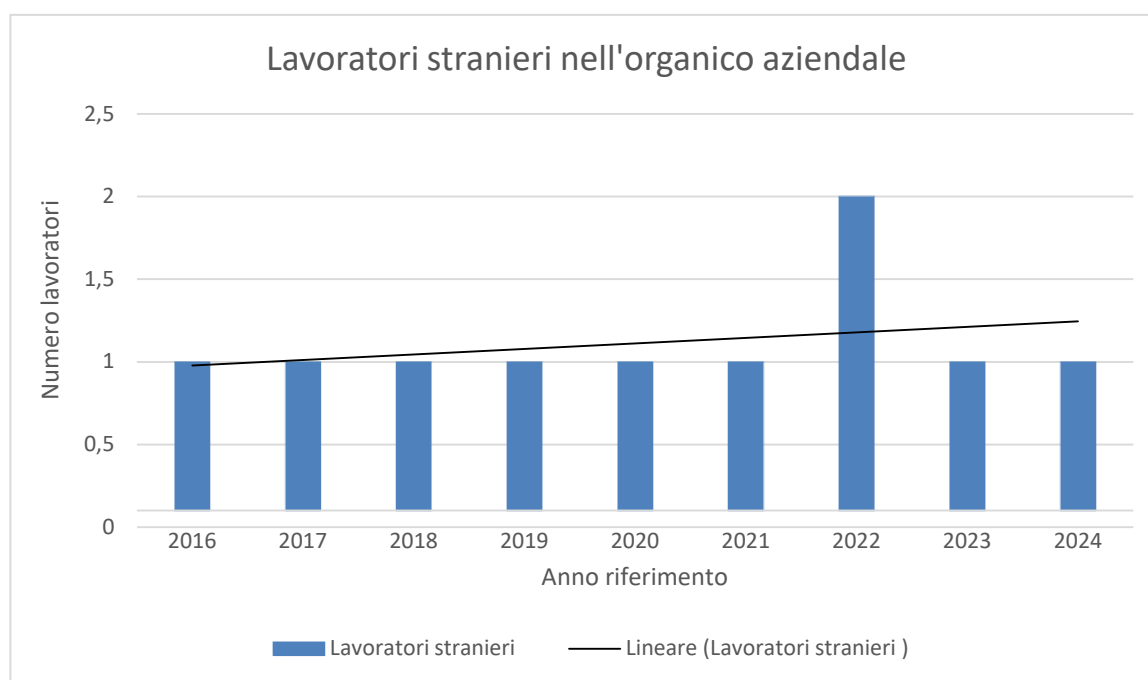
Sempre in materia di permessi familiari retribuiti, l'azienda applica, al momento, la legge 104/1992 che prevede il godimento di permesso di giorni 3/mese per il dipendente.



Lavoratori stranieri in azienda.

La presenza di lavoratori stranieri è sostanzialmente stazionaria negli ultimi cinque anni.

Lavoratori stranieri impiegati (n. su tot. impiegati)			
Anno	italiani	Stranieri paesi UE	Stranieri paesi extra UE
2020	15	1	0
2021	15	1	1
2022	16	1	1
2023	18	1	0
2024	19	1	0



6. Pratiche Disciplinari

OBIETTIVO: approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori dell'adeguatezza delle pratiche disciplinari vigenti, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno.

Introduzione.

L'impresa MONDO srl non ha un proprio sistema disciplinare interno ma applica quanto previsto dal CCNL.

In passato, a seguito della implementazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs 231/01 e s.m.i., l'impresa MONDO srl si dotò di un Codice Etico, di un Sistema Disciplinare e di protocolli atti a prevenire la commissione di determinati reati. Tuttavia, il modello non fu mai implementato efficacemente, in primis per la mancata nomina di un Organismo di Vigilanza.

Pratiche disciplinari.

Il ricorso alle pratiche disciplinari di cui al CCNL è sempre stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE			
	2022	2023	2024
Ammonizione scritta	/	/	/
Multe	/	/	/
Sospensione dal lavoro	/	/	/
Licenziamento	/	/	/

Reclami.

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è altrettanto insignificante. Nessun reclamo presentato nei tre ultimi anni.

Indagine di clima interno.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari esistenti, nel 2024 è stata promossa dal Comitato Etico una ulteriore indagine di clima interno.

L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla volontarietà del lavoro e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori con le buste paga e raccolto attraverso apposite cassette poste presso il magazzino di Via XX settembre n. 5 in Montegrosso d'Asti.

I risultati di tale indagine sono sostanzialmente positive e comunque non appaiono criticità rispetto al presente punto norma. Tale analisi verrà ripetuta con cadenza biennale.

7. Orario di lavoro.

OBIETTIVO: Migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo, riducendo al minimo indispensabile le ore di straordinari

Introduzione.

L'orario di lavoro è ripartito su un unico turno.

Impiegati amministrativi e tecnici	dalle 8.00 alle 12.00, dalle 14.00 alle 18.00
Operai cantieri	dalle 7.30 alle 12.00, dalle 13.30 alle 17.00

Gli operativi di cantiere di solito anticipano nel periodo estivo l'inizio della giornata lavorativa al fine di limitare l'esposizione alle ore più calde della giornata.

La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali. I giorni di chiusura sono il sabato e la domenica.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato nella misura necessaria e nei limiti di legge e comunque trattasi di attività che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dal responsabile di settore con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

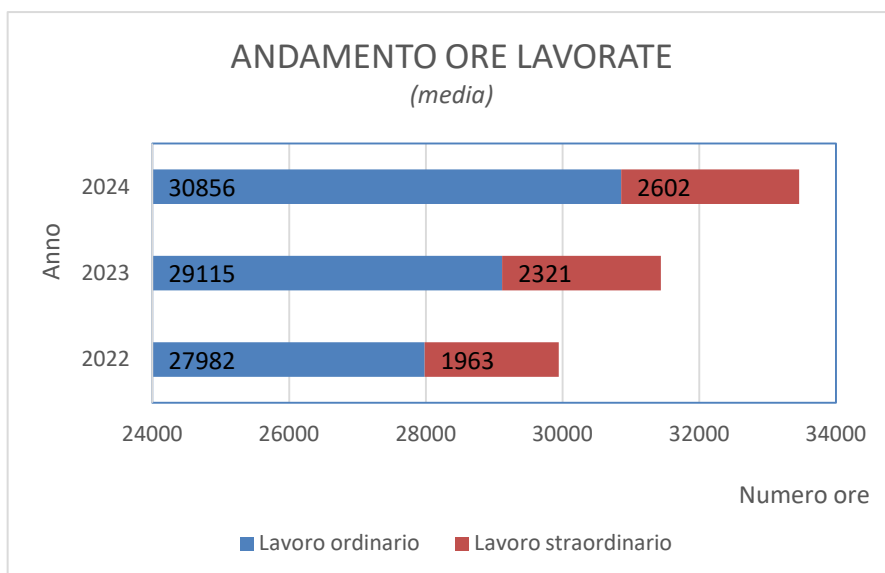
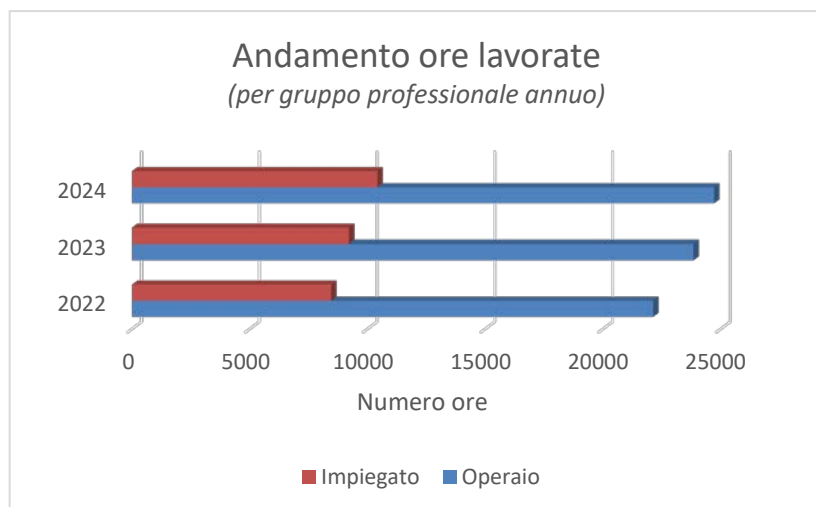
In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato il 35% in più rispetto a quello ordinario, migliorando quindi quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

Andamento ore lavorate.

In azienda è presente un monitoraggio periodico della situazione ore lavorate, non si predispongono piani ferie individuali visto le chiusure collettive previste per le ferie estive (agosto) e invernali (dicembre).

Raramente vi sono picchi di lavoro (consegna dell'opera, interventi a seguito eventi calamitosi), tali da influenzare l'andamento delle ore di lavoro di chi opera nei cantieri.

L'incidenza delle ore di lavoro straordinario sulle ore di lavoro ordinario, rapportato sui tre anni, è mediamente circa del 8%



Tutti i dipendenti dell'impresa MONDO srl sono stati informati della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, tramite il Rappresentante dei Lavoratori SA8000, cassetta reclami posta nel magazzino della sede "blocco A", indirizzi mail reclami@impresamondo.it, nonché direttamente all' Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

8. Retribuzione.

OBIETTIVO: Mantenimento del potere di acquisto dei salari.

Introduzione.

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le forze sindacali.

Le retribuzioni così percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I contratti di lavoro debitamente firmati dalle parti e le copie delle buste paga sono archiviati presso il Consulente del lavoro. La modalità di pagamento degli stipendi è quella del pagamento tramite bonifico. L'azienda garantisce che la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori.

Tipologia delle forme contrattuali.

L'impresa MONDO srl garantisce che non vengano stipulati accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

In azienda sono presenti contratti a tempo indeterminato determinato e a chiamata.

Retribuzioni.

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

E' da riscontrare che nel dato complessivo tutti i lavoratori percepiscono una paga salariale relativa al livello d'inquadramento previsto da contratto superiore al minimo sindacale.

Con riferimento alla definizione della Living WAGE, l'impresa MONDO ha provveduto a calcolare tale valore utilizzando la formula:

Bisogno di base Salario garantito = costo di A * (1/B) * (1/2*C)*(100+D)

(fonte documento SAAS RINA ITT-SYS02-SA8-05)

Dove

- A. il costo della vita per ogni lavoratore in termini di spese per soddisfare i bisogni essenziali (cibo e alloggio) e qualche bisogno accessorio (ex. trasporto e istruzioni), considerando un minimo di margine per gli imprevisti;
- B. la percentuale del reddito che ogni famiglia spende per il cibo;
- C. numero tipico di persone per famiglia che percepiscono un reddito da lavoro con riferimento all'area geografica di interesse;

- D. il costo della vita per ogni lavoratore in termini di spese per soddisfare i bisogni accessori (es. trasporti, tempo libero, istruzione), considerando un minimo di margine per gli imprevisti

e riscontrando che la soglia minima di sussistenza è pari € 1.354,74.

	Retribuzione più bassa netta pagata dall'azienda	Living wage
livello 2	1.692,00	1.354,74

Tutti i dipendenti dell'impresa MONDO srl sono stati informati della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, tramite il Rappresentante dei Lavoratori SA8000, attraverso la cassetta reclami posta nel magazzino della sede "blocco A", mediante la mail reclami@impresamondo.it, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Indagine di clima interno.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori dell'appropriatezza delle retribuzioni erogate dalla MONDO, nel 2024 è stata avviata dal Comitato Etico un'indagine di clima interno.

I risultati di tale indagine sono sostanzialmente positive e comunque non appaiono criticità rispetto al presente punto norma. Tale indagine verrà ripetuta con cadenza biennale.

9. Sistema di Gestione.

OBIETTIVO: mantenimento della certificazione SA8000:2014

Politiche, Procedure e Registrazioni.

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014 a dicembre 2018, certificato successivamente da RINA a Maggio 2019.

Il percorso di adeguamento allo standard SA8000 è iniziato con la stesura della Politica (attualmente in revisione 0.2 del 15/02/2023) e della documentazione gestionale (Manuale, Procedure e registrazioni). La politica è stata pubblicata sul sito internet aziendale ed è stata affissa nelle bacheche aziendali e nei principali cantieri mobili.

Social Performace Team.

In data 24 gennaio 2019 è stato costituito il cosiddetto Comitato SA8000. A seguito della implementazione di un Sistema di gestione conforme alle Linee Guida UNI PdR 125/2022 il Comitato SA8000 è diventato Comitato Etico e in data 13/10/2023 è stato ufficialmente costituito.

Il comitato risulta attualmente composto da:

- Daniela Tomasi – RSI (Responsabile Sistema di Gestione Integrato);
- Gianni Devalle – Consigliere Delegato della società, nonché Datore di Lavoro, RSPP e Rappresentante della Direzione
- Luca Vignale – RLS sicurezza (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e Rappresentante dei Lavoratori SA 8000);
- Enrico Borello – (Resp. Amministrativo).

Il Comitato Etico si è dotato di un regolamento interno sottoscritto dai membri del Comitato in data 13/10/2023.

Si ritiene che il Comitato, così costituito, rappresenti in maniera equilibrata sia la direzione che i lavoratori.

Identificazione e valutazione dei rischi.

L'impresa MONDO, tramite il proprio Comitato Etico, ha condotto una valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un'ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard SA 8000. Da tale valutazione è scaturito un Piano di miglioramento, condiviso con RL SA 8000, che viene monitorato e aggiornato semestralmente.

Monitoraggio.

È stato condotto da un consulente esterno un audit sul sistema di gestione SA8000 le cui risultanze sono state condivise con il Comitato Etico e la Direzione aziendale durante il verbale di riunione n. 04/24 del 13/09/2024.

Coinvolgimento interno e comunicazione.

I lavoratori dell'azienda sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di

adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale.

I lavoratori stanno comprendendo poco per volta l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

In data 28/01/2025 hanno riletto come loro rappresentante SA8000 il sig. V. L. già Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Il sig. Vignale è stato coinvolto dal Comitato Etico (di cui era già membro in qualità di RLS) nell'Analisi dei Rischi di Responsabilità Sociale e nella redazione del presente Bilancio.

Gestione e risoluzione dei reclami.

Le modalità di gestione e risoluzione dei reclami sono state definite a livello procedurale ma devono ancora essere formalmente implementate.

Su indicazione del Comitato Etico è stata ubicata, presso il magazzino del Blocco A in Montegrosso d'Asti, una cassetta dei reclami mediante la quale è possibile far pervenire al Comitato stesso reclami, ma anche segnalazioni, valutazioni e suggerimenti.

È stato inoltre individuato e diffuso un indirizzo e-mail reclami@impresamondo.it.

Nel periodo di riferimento non si sono registrati casi di reclami e/o di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate.

I clienti/committenti, le istituzioni e i fornitori/sub-appaltatori sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

L'impresa MONDO srl dà la massima importanza al coinvolgimento, graduale nel tempo, di tutte le parti interessate, in particolare dei fornitori. Questo obiettivo ha come traguardo finale il raggiungere la piena conformità alla SA8000 di tutta la catena di fornitura.

Il cammino è appena iniziato con la richiesta di impegno al rispetto della SA8000 e invio di un questionario informativo appositamente definito a tutti i nuovi fornitori.

L'impresa MONDO, per comunicare i dati e le informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma SA8000, utilizza il presente documento (Bilancio Sociale e riesame della direzione) come forma privilegiata di comunicazione. Uno stralcio del presente Bilancio sociale verrà pubblicato a breve sul sito internet aziendale.

Formazione e sviluppo delle capacità.

Le modalità di gestione del personale e, in particolare, lo sviluppo delle competenze dei lavoratori, sono oggetto della procedura gestionale PRO S 04.

La direzione aziendale, in accordo con RL SA 8000, ha predisposto un piano di formazione per tutto il personale, affinché venga a conoscenza del valore d'immagine e dei benefici, per tutti i lavoratori, derivanti dalla Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e dall'efficace applicazione dello Standard SA8000.

Sono stati formalizzati alcuni incontri formativi/ informativi relativi ai contenuti dello standard SA 8000. La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro risulta implementata in accordo alle disposizioni di legge.

Gestione dei fornitori e dei sub-appaltatori.

I fornitori/sub-appaltatori sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale.

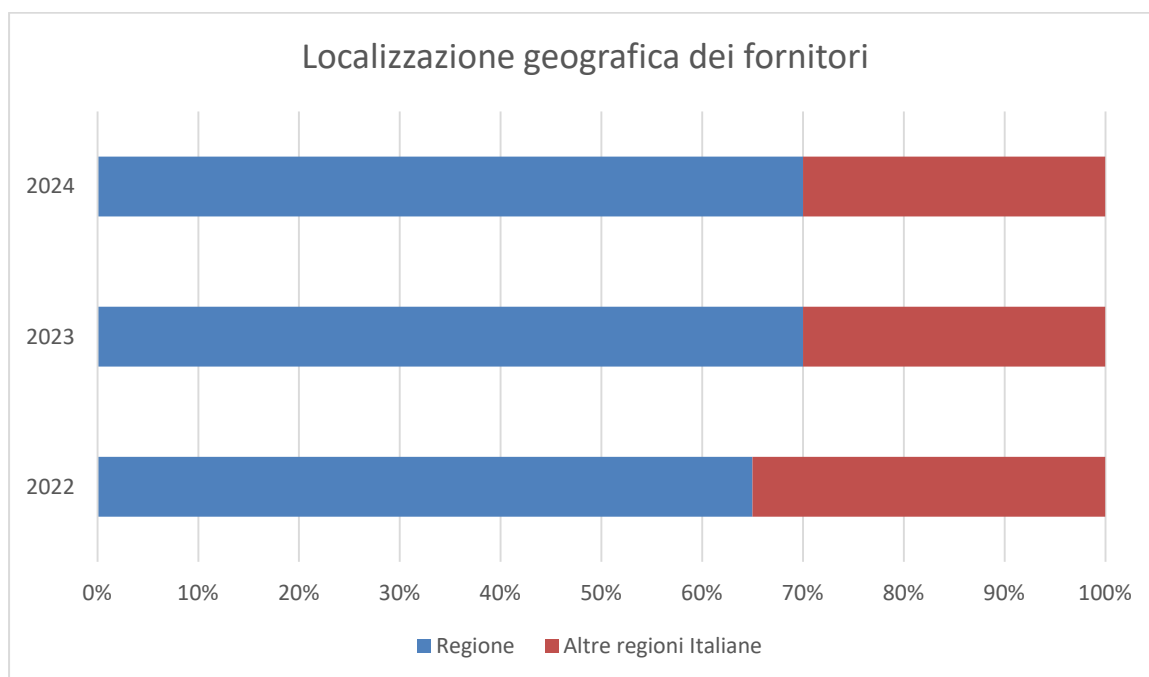
Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

L'impresa MONDO srl ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per la valutazione e la selezione dei fornitori/subappaltatori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000. Fra i fornitori dell'impresa MONDO srl non sono presenti lavoratori a domicilio.

Nella definizione dei contratti di sub-appalto, si privilegiano, ove possibile, le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2014 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

La predisposizione dei dossier informativi sui fornitori è ancora in corso e ha comportato l'invio di richieste di informazioni nella gestione di problematiche relative alle condizioni ed ai diritti dei lavoratori. Su un totale di 106 richieste di informazioni attualmente 43 hanno ricevuto una risposta.

La difficoltà nel ricevere informazioni perfettamente attendibili sulla politica di responsabilità sociale direttamente dai fornitori, ha indotto l'azienda a cercare dati sulla loro conformità ai requisiti della norma da fonti informative diverse al fine di avere una mappatura completa delle criticità dei propri fornitori.



Commenti e decisione del RLSA8000

RLSA8000 prende visione e concorda con quanto riportato nel presente verbale.

Documenti Allegati

Piano di Formazione anno 2025

Partecipanti	
Nome	Firma
	<i>F. Bell</i>
	<i>D. B.</i>
	<i>Luca V.</i>
	<i>Clavin</i>