



SE.GI. S.p.A.

IMPRESA EDILE FERROVIARIA

00155 ROMA - Via Pasquale Alecce, 50 - Tel. (06) 22 84 334

BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE

ANNO 2021

Revisione	Data	Oggetto
00	07.01.2019	Prima emissione
01	27.01.2021	Aggiornamento dati indicatori
02	17.05.2021	Aggiornamento parziale dati di alcuni indicatori
03	01.01.2022	Aggiornamento indicatori

RESP/Q (Marcella Chicchiani)	AMM/UN (Sergio Chicchiani)	RLS/RLSA (Claudio Fiore)
	 SE.GI. S.p.A. Via Pasquale Alecce, 50 00155 Roma - Telefono: 06.2284334 C.F. 02467600978 - P.I. 00421003	

1.INTRODUZIONE

Il presente documento ha lo scopo di diffondere a dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti e tutte le istituzioni e le persone con cui l'impresa entra in contatto, gli obiettivi che ha inteso perseguire al fine di garantire un ambiente di lavoro socialmente responsabile, la crescita professionale e la sicurezza sul lavoro dei dipendenti, il rispetto dell'ambiente, il risparmio energetico.

L'impresa cura ed aggiorna un sistema di sicurezza sul lavoro con valutazione dei rischi, formazione di base e specifica (primo soccorso, antincendio), sorveglianza sanitaria per i lavoratori sottoposti a rischi specifici, fornitura e formazione sull'utilizzo dei DPI, etc.

L'impresa intende distinguersi come realtà socialmente utile, perseguendo una politica orientata all'osservanza dei diritti fondamentali dei lavoratori e alla salute e sicurezza delle condizioni del luogo di lavoro, nel pieno rispetto dei requisiti della normativa vigente e delle norme volontarie implementate.

Per tutte le parti interessate il "bilancio sociale" è disponibile su richiesta alla mail segreteria@segispa.it

2.PRESENTAZIONE DELL'IMPRESA

La SE.GI. SPA (da ora Impresa) è stata costituita nell'anno 1976 da imprenditori che operavano nel settore edile da decenni e quindi sintetizza quasi mezzo secolo di esperienze professionali; questa esperienza ha permesso di adeguare la propria struttura ed organizzazione alle esigenze contrattuali e di servizio che il mercato, nella sua costante evoluzione, ha di volta in volta, richiesto. L'impresa vanta un ottimo portafoglio clienti ed opera su tutto il territorio nazionale.

Le attività svolte sono:

- Costruzione di edifici civili ed industriali monumentali completi di impianti ed opere connesse ed accessorie, opere murarie relative ai complessi per la produzione e distribuzione di energia
- Costruzione di opere speciali in cemento armato
- Realizzazione di impianti tecnologici e speciali, gestione e manutenzione degli stessi, impianti igienici idrosanitari
- Fornitura ed installazione di manufatti in metallo, legno, materie plastiche, materiali lapidei
- Tinteggiature e verniciature
- Fornitura in opera di isolamenti termici, acustici ed antincendio
- Lavori di intonacatura ed impermeabilizzazione
- Costruzione e pavimentazione stradale, rilevati aeroportuali e ferroviari
- Pavimentazioni con materie speciali
- Lavori ferroviari
- Lavori di manutenzione sistematica dell'armamento
- Lavori speciali del binario
- Impianti di sicurezza del traffico
- Impianti per la trazione elettrica
- Impianti di frenatura e automazione per stazioni di smistamento merci
- Giunti di dilatazione
- Acquedotti, fognature, impianti di irrigazione
- Gasdotti e oleodotti
- Lavori di sistemazione agraria, forestale e di verde pubblico
- Lavori ed opere di fondazioni speciali
- Consolidamento dei terreni
- Trivellazioni e pozzi
- Opere speciali nel sottosuolo
- Bonifica di argini, fossi e canali irrigui di scolo
- Reti e barriere paramassi e paravalanghe
- Movimenti di terra e scavi in genere

- Carpenteria metallica

Risorse disponibili

- Officina meccanica manutenzione mezzi d'impresa
- Officina ferroviaria manutenzione mezzi d'opera circolanti in regime di interruzione sulla rete RFI (Rete Ferroviaria Italiana)
- Deposito di MI. 5000
- Mezzi di trasporto, compresi quelli autorizzati al trasporto rifiuti
- Mezzi di lavoro e movimento terra gommati e cingolati su strada e fuori strada
- Attrezzature per galleria
- Mezzi su rotaie e attrezzature per armamento ferroviario
- Attrezzature di cantiere di tipologia adatta alle attività d'impresa
- Personale altamente specializzato, multidisciplinare e continuamente aggiornato con corsi specifici
- Ufficio tecnico finalizzato alle migliori tipologie d'intervento ed in grado di studiare e proporre le migliori tecniche operative

Tra i principali clienti della si possono considerare:

Rete Ferroviaria Italiana SpA (RFI), Grandi Stazioni S.p.A., Trenitalia SpA, ITALFERR S.p.a (Roma), Fondazione ENASARCO, Comune di Roma, Provincia di Roma, Autorità Portuale di Civitavecchia (Roma), A.S.L. Roma E, Caritas Diocesana, Aeronautica Militare 8° Direzione Genio Campale, Esercito Italiano 8° Direzione Genio Militare, Anas, Atac, Metro, ecc.

Norme di cui si è ottenuta la certificazione da Ente Terzo accreditato:

- UNI EN ISO 9001:2015 – Sistema di Gestione per la Qualità
- UNI EN ISO 14001:2015 – Sistema di Gestione per l'Ambiente
- ISO 45001:2018 – Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
- UNI ISO 20400:2017 - Sistema di Gestione conforme alla Sostenibilità dei Processi di Approvvigionamento
- ISO 27001:2013 – Sistema di Gestione sulla Sicurezza dei Dati
- UNI ISO 37001:2016 – Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione Aziendale
- ISO 39001:2012 – Sistema di Gestione della Sicurezza Stradale
- ISO 50001:2018 – Sistema di Gestione per il Risparmio Energetico
- SA 8000:2014 – Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Ad oggi presso la SE.GI.:

totale dipendenti 88

di cui:

- 13 stranieri
- 3 donne impiegate, di cui 2 in posizioni dirigenziali
- 85 uomini di cui 58 operai e 27 impiegati
- 2 con disabilità/vulnerabili rientranti nella definizione di "categorie protette" di cui alla legge 68/99
- Età media degli uomini 44
- Età media delle donne 51
- Età della persona più giovane 22 – età della persona più grande 66

La presenza di donne in misura ridotta rispetto al totale degli impiegati si spiega in ragione del core business principale dell'azienda (edilizia civile e ferroviaria), da cui dipende la forte presenza di uomini, soprattutto con mansioni operative di cantiere.

2.1 LA POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

L'impresa è impegnata a tutelare e proteggere i valori e i diritti dell'essere umano ed è consapevole dell'importanza e della rilevanza dei temi sociali nell'ambito della comunità in cui opera.

Nell'ambito di questa attività la stessa ha deciso di diffondere la propria politica ai lavoratori e a tutte le parti interessate (gli stakeholders), quali clienti, fornitori, istituzioni, consumatori, associazioni, ecc., affinché sia resa evidente la propria volontà di realizzare prodotti che assicurino la soddisfazione dei propri clienti, e il risultato economico d'impresa, ma sempre nel rispetto dei requisiti della normativa cogente applicabile, delle norme volontarie implementate, del benessere collettivo e dell'ambiente.

È volontà dell'impresa che i principi di responsabilità sociale siano condivisi da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura dei propri servizi e quindi perseguire l'eticità dell'intero sistema produttivo.

Tale forma di collaborazione è considerata fondamentale per costruire e mantenere attivi i rapporti commerciali con i propri fornitori. La politica integrata è riportata in apposito documento e portata a conoscenza di tutte le parti interessate e disponibile sul sito WEB e su richiesta alla mail segreteria@segispa.it

2.2 GLI STAKEHOLDERS (PARTI INTERESSATE)

Con il termine "Stakeholder" si fa riferimento ai soggetti interni ed esterni all'impresa che hanno un interesse di qualsiasi natura verso la stessa, che si concretizza in una serie di aspettative sotto forma di esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

L'impresa ha individuato i propri stakeholders in:

Stakeholders interni:

- Soci
- Dipendenti

Stakeholders esterni:

- Clienti
- Fornitori
- ASL
- INPS
- INAIL
- Ispettorato del Lavoro
- Comune di Roma Capitale
- Organizzazioni Sindacali
- Istituti di Credito ed altri enti finanziatori
- Enti di Certificazione

In relazione a questi stakeholders le aspettative dall'impresa come risultato dell'adozione delle norme di cui sopra possono essere così sintetizzate:

- garantire l'affidabilità e tutelare l'immagine dell'impresa, in relazione al rispetto dei diritti umani, della sicurezza dei lavoratori e delle persone che abbiano una relazione diretta ed indiretta con le attività svolte;
- generare maggiore fiducia nell'impresa da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- armonizzare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (assistenza, controllo della sicurezza, previdenza, ecc.);
- monitorare il comportamento socialmente responsabile dei propri fornitori;
- monitorare i consumi energetici e prevedere un piano di contenimento

Il monitoraggio e l'adozione di obiettivi di miglioramento per tutti questi processi è gestito tramite l'adozione del sistema di gestione integrato di cui al punto 2.

3. I REQUISITI DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO E GLI OBIETTIVI DI IMPRESA

L'Amministratore, in collaborazione con il RESP/Q, ha inteso conseguire i seguenti obiettivi:

3.1 LAVORO INFANTILE

L'impresa si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori la cui età rientra nella definizione di "bambino" e "giovane lavoratore".

L'impresa ha redatto un'apposita procedura che prende in considerazione l'ipotesi in cui nell'impresa o nella catena dei fornitori siano stati trovati minori o bambini al lavoro in contravvenzione alla norma o alla legge nazionale, o minori o bambini che siano esposti a situazioni, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose o nocive per la loro salute.

Qualora, a seguito di verifiche ispettive interne all'impresa o presso fornitori e/o subfornitori emergesse una situazione di impiego di lavoro infantile, viene data immediata comunicazione al RESP/Q.

Quest'ultimo provvederà ad aprire una non conformità e a darne immediata comunicazione all'Amministratore.

Le azioni di rimedio previste nell'ipotesi in cui venga impiegato lavoro infantile possono essere le seguenti:

- assicurare l'istruzione al minore tramite il pagamento delle tasse scolastiche, libri e trasporto per la scuola; per i minori che hanno già assolto agli obblighi scolastici l'impresa metterà a disposizione un percorso formativo professionale compatibile con le attitudini del giovane lavoratore.
- cessazione immediata dell'impiego di lavoro infantile fornendo al minore licenziato un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia.
- fornire un lavoro leggero e sicuro al minore per poche ore al giorno, assicurandosi che il totale delle ore dedicate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l'abitazione non superi le 10 ore complessive.
- quando possibile, e se una situazione di particolare difficoltà della famiglia lo richieda, l'impresa cercherà di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nelle attività di ricerca di occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore stesso.

L'RESP/Q provvederà a redigere il piano di recupero per il minore, determinando:

- la criticità della situazione del minore;
- le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione in esame.

Alla decisione delle risoluzioni da prendere parteciperanno l'Amministratore, l'RESP/Q ed altri soggetti di volta in volta coinvolti.

Consapevole delle difficoltà di gestione della situazione, RESP/Q potrà avvalersi del sostegno di associazioni attive nel settore (assistenti sociali, telefono azzurro, ecc.), che potranno fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il minore e la sua famiglia.

L'impresa nel corso dell'anno in corso intende collaborare con le associazioni a favore dell'infanzia.

OBIETTIVO 1. LAVORO INFANTILE-GIOVANILE

Periodo	Obiettivo	Risorse	Responsabile	Consuntivo
2020	Non impiego di lavoro infantile e giovanile e verifica mediante richiesta dichiarazione che non vi siano situazioni di lavoro infantile nella catena di fornitura.	RESP/Q 4 h l'anno	Amministratore	Non sono segnalati casi alla SEGI SpA e presso i fornitori
2021	Non impiego di lavoro infantile e giovanile e verifica mediante richiesta dichiarazione che non vi siano situazioni di lavoro infantile nella catena di fornitura.	RESP/Q 4 h l'anno	Amministratore	Non sono segnalati casi alla SEGI SpA e presso i fornitori
2022	Non impiego di lavoro infantile e giovanile e verifica mediante richiesta dichiarazione che non vi siano situazioni di lavoro infantile nella catena di fornitura.	RESP/Q 4 h l'anno	Amministratore	Da effettuarsi entro dicembre 2022

3.2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

L'impresa non ricorre, né da sostegno all'utilizzo del lavoro forzato e obbligato o al traffico di esseri umani ed assicura che il lavoro prestato dal personale è assolutamente volontario e prescinde da qualsiasi forma di costrizione o minaccia.

I lavoratori non lasciano in deposito all'impresa né importi in denaro né documenti personali in originale.

Per assicurare la piena volontarietà e consapevolezza dei diritti e dei doveri dei lavoratori derivanti dal rispettivo contratto di lavoro, l'ufficio del Personale è a disposizione di tutto il personale che volesse richiedere informazioni e spiegazioni relative.

OBIETTIVO 2. Limitazione dell'assenteismo come indicatore del clima interno

Periodo	Obiettivo	Risorse	Responsabile	Consuntivo
2020	< 2 %	RESP/Q 4 h l'anno	Amministratore	0,6% (*)
gennaio-dicembre 2021	< 1 %	RESP/Q 4 h l'anno	Amministratore	0,01%
Gennaio – giugno 2022	< 1 %	RESP/Q 4 h l'anno	Amministratore	0

(*) 1 giorno al mese (circa 12 Giorni totali annui) per 9 dipendenti in un anno (0,6% considerato circa 2.000 giorni potenziali annui)

3.3 SALUTE E SICUREZZA

L'impresa assicura il massimo impegno nel garantire la salute e sicurezza sui propri luoghi di lavoro.

A tale scopo la società si impegna a rispondere agli obblighi stabiliti dal D.Lgs. 81-08 e ad attuare la valutazione dei rischi e la predisposizione di piani di miglioramento, mettendo in atto i provvedimenti volti ad assicurare l'incolumità dei lavoratori e la prevenzione delle malattie professionali.

L'impresa si impegna affinché i luoghi di lavoro rispettino le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia, assicurando ai dipendenti condizioni ambientali adeguate per lo svolgimento delle proprie mansioni.

L'impresa assicura la rilevazione e il monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali allo scopo di attivare opportune azioni correttive e di miglioramento.

L'impresa assicura ai propri dipendenti una informazione e formazione di base e periodica relativa ai rischi presenti.

OBIETTIVO 3. INFORTUNI E QUASI INFORTUNI

Periodo	Infortuni		Quasi Infortuni	
	Obiettivo	Consuntivo (Fonte: registro infortuni)	Obiettivo	Consuntivo (Fonte: rapporto cantiere)
2020	0	1	0	0
gennaio- dicembre 2021	0	3	0	0
Gennaio- giugno 2022	0	0	0	0

Tasso di frequenza infortuni 2021 (NR INFORTUNI X 1.000.000/ORE LAVORATE): 20

Tasso di gravità infortuni 2021 (NR GIORNI TOTALI INFORTUNI X 1.000/NR ORE LAVORATE): 0,41

OBIETTIVO 3.1 PERCENTUALE DEI LAVORATORI CUI SONO STATI CONSEGNATI DPI

Periodo	Obiettivo	Risorse	Responsabile	Consuntivo
2019	100%	Preposto	RESP/Q	100%
2020	100%	Preposto	RESP/Q	100%
gennaio-dicembre 2021	100%	Preposto	RESP/Q	100%
Gennaio aprile 2022	100%	Preposto	RESP/Q	100%

OBIETTIVO 3.2. LIMITAZIONE DEI RIFIUTI SPECIALI PRODOTTI

Indicatori	Anno	Obiettivo	Consuntivo
Produzione di rifiuti speciali in rapporto al fatturato (dati da Piano di Miglioramento)	2019	Consumo carburanti su fatturato: < 0,030	0,008
	2020	Consumo carburanti su fatturato: < 0,030	0,008
	2021	Consumo carburanti su fatturato: < 0,030	0,007
	2022	Consumo carburanti su fatturato: < 0,030	Al 31.12.2022

3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'impresa rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, favorendo incontri con i sindacati.

Allo stato attuale i dipendenti ed i collaboratori non risultano iscritti ad associazioni di categoria e sindacati. Obiettivo è verificare tale dato a fine del presente anno a seguito della diffusione della presente politica.

OBIETTIVO 4. Ore dedicate ad incontri sull'esercizio della libertà di associazione (*)

Periodo	Obiettivo	Risorse	Responsabile	Consuntivo
2019	Nessuna in quanto non sono presenti sindacati RSA o RSU	RESP/Q	Amministratore	Nessuna in quanto non sono presenti sindacati RSA o RSU
2020	Nessuna in quanto non sono presenti sindacati RSA o RSU	RESP/Q	Amministratore	Nessuna in quanto non sono presenti sindacati RSA o RSU
gennaio-dicembre 2021	Nessuna in quanto non sono presenti sindacati RSA o RSU	RESP/Q	Amministratore	Nessuna in quanto non sono presenti sindacati RSA o RSU
Gennaio - giugno 2022	Nessuna in quanto non sono presenti sindacati RSA o RSU	RESP/Q	Amministratore	Nessuna in quanto non sono presenti sindacati RSA o RSU

(*) vedi verbali di riunione dedicati

3.5 DISCRIMINAZIONE

L'impresa non pratica alcuna discriminazione del personale nelle assunzioni, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni, nei licenziamenti o pensionamenti, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Per rendere evidente che l'impresa non pone in essere nessun tipo di forme di discriminazione, essa raccoglierà i seguenti dati:

- 1) numero delle persone occupate in impresa per fasce di età
- 2) numero delle persone occupate in impresa per livello di inquadramento

In passato è stato mantenuto il numero dei dipendenti all'interno della società ed il livello contrattuale degli operativi e degli impiegati. Tutto ciò è dovuto al mantenimento dell'attuale sede produttiva ed alla volontà dell'impresa di mantenere una condizione di lavoro e una retribuzione adeguata nei confronti dei propri dipendenti.

OBIETTIVO 5. Dare evidenza del rispetto dei diritti per le pari opportunità

Periodo	Obiettivo	Risorse	Responsabile	Consuntivo
2019	Predisporre entro il 31/12 un prospetto con il numero delle persone impiegate per fascia di età e livello di inquadramento	RESP/Q 2 h l'anno	Amministratore	Predisposto elenco
2020	Aggiornare il prospetto entro il 31/12/2020	RESP/Q 2 h l'anno	Amministratore	Elenco aggiornato
2021	Aggiornare il prospetto entro il 31/12/2021	RESP/Q 2 h l'anno	Amministratore	Elenco aggiornato
2022	Aggiornare il prospetto entro il 31/12/2021	RESP/Q 2 h l'anno	Amministratore	Elenco aggiornato (al 30/06/2022)

3.6 RETRIBUZIONE

L'impresa si pone come obiettivo costante quello di garantire la trasparenza informativa e una piena comprensione delle voci che costituiscono la busta paga

Le retribuzioni del personale sono determinate sulla base del CCNL ed in funzione del livello di appartenenza. Le forme contrattuali utilizzate in impresa sono il contratto a tempo indeterminato full-time e il contratto di collaborazione a progetto. L'impresa ha provveduto a consegnare a ciascun dipendente un prospetto contenente sia informazioni relative all'applicazione del CCNL e sia informazioni relative a tutti gli elementi che compongono la busta paga per poterne così garantire una maggiore comprensione.

In passato nessun dipendente ha richiesto all'ufficio del personale un incontro per dei chiarimenti in merito alla busta paga o ad altri aspetti legati al rapporto di lavoro.

OBIETTIVO 6. Incontri richiesti dal personale per spiegare la busta paga o altri aspetti legati al rapporto di lavoro

Periodo	Obiettivo	Risorse	Responsabile	Consuntivo
2019	0	Resp.personale 4/h	Amministratore	0
2020	4	Resp.personale 4/h	Amministratore	0
2021	4	Resp.personale 4/h	Amministratore	0
Gennaio-giugno 2022	4	Resp.personale 4/h	Amministratore	0

3.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

L'Impresa si attiene a quanto descritto nella normativa nazionale per la modalità di svolgimento delle procedure disciplinari nei confronti dei lavoratori.

Al fine di migliorare la conoscenza dei lavoratori delle modalità previste dalla legislazione nazionale sulle modalità di attuazione dei provvedimenti disciplinari, l'impresa si impegna ad attuare un idoneo piano formativo e di monitorare i suoi risultati durante l'esecuzione del prossimo questionario interno.

OBIETTIVO 7. Formazione sulla legislazione e sul CCNL riguardo ai provvedimenti disciplinari

Periodo	Obiettivo	Risorse	Responsabile	Consuntivo
2019	0	Resp. personale	Amministratore	0

		4/h		
2020	In riferimento ai provvedimenti disciplinari sono state affisse le norme disciplinari in tutti i locali aziendali	Resp. personale 4/h	Amministratore	In riferimento ai provvedimenti disciplinari sono state affisse le norme disciplinari in tutti i locali aziendali
2021	In riferimento ai provvedimenti disciplinari sono state affisse le norme disciplinari in tutti i locali aziendali	Resp. personale 4/h	Amministratore	3
Gennaio giugno2022	In riferimento ai provvedimenti disciplinari sono state affisse le norme disciplinari in tutti i locali aziendali	Resp. personale 4/h	Amministratore	nessuno

3.7 ORARIO DI LAVORO

L'impresa si pone come obiettivo costante quello di garantire la trasparenza informativa e una piena comprensione degli aspetti inerenti l'orario di lavoro

L'orario di lavoro e le ferie/permessi del personale sono determinati sulla base del CCNL.

L'impresa ha provveduto a consegnare a ciascun dipendente un prospetto contenente sia informazioni relative all'applicazione del CCNL e sia informazioni relative a tutti gli aspetti inerenti l'orario di lavoro per poterne così garantire una maggiore comprensione.

In passato nessun dipendente ha richiesto all'ufficio del personale un incontro per dei chiarimenti in merito all'orario di lavoro o a ferie e permessi.

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 solo occasionalmente e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dal Responsabile con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito dal contratto, il lavoro straordinario è remunerato con una percentuale in più rispetto a quello ordinario.

OBIETTIVO 8. Percentuale ferie e permessi non usufruiti

Periodo	Obiettivo	Risorse	Responsabile	Consuntivo
2019	2 sett. nell'anno di maturazione e 2 sett. entro i 12 mesi successivi.	Resp.personale 4/h	Amministratore	Obiettivo rispettato nel complessivo dei lavoratori
2020	2 sett. nell'anno di maturazione e 2 sett. entro i 12 mesi successivi.	Resp.personale 4/h	Amministratore	Obiettivo rispettato nel complessivo dei lavoratori
2021	2 sett. nell'anno di maturazione e 2 sett. entro i 12 mesi successivi.	Resp.personale 4/h	Amministratore	Obiettivo rispettato nel complessivo dei lavoratori
2022 (30/06/22)	2 sett. nell'anno di maturazione e 2 sett. entro i 12 mesi successivi.	Resp.personale 4/h	Amministratore	Obiettivo rispettato nel complessivo dei lavoratori

- Ore complessive di lavoro straordinario svolte dal personale: 10981 ore
- Percentuale di ore lavoro straordinario pagate: 100%
- Ore complessive di riposo compensativo concesso: 0
- Numero complessivo di giorni di congedo parentale o di altre tipologie di congedo straordinario concessi: 0
- Numero complessivo di ore lavorate in smart working: 0

- Numero complessivo di giorni di ferie goduti dal personale: 1280.5 giorni 10244 in ore
- Percentuale di giorni di ferie pagati: 100%

3.8 RETRIBUZIONE

L'impresa si pone come obiettivo costante quello di garantire la trasparenza informativa e una piena comprensione delle voci che costituiscono la busta paga

Le retribuzioni del personale sono determinate sulla base del CCNL ed in funzione del livello di appartenenza. Le forme contrattuali utilizzate in impresa sono il contratto a tempo indeterminato/determinato full-time/part-time e il contratto di collaborazione a progetto. L'impresa ha provveduto a consegnare a ciascun dipendente un prospetto contenente sia informazioni relative all'applicazione del CCNL e sia informazioni relative a tutti gli elementi che compongono la busta paga per poterne così garantire una maggiore comprensione.

In passato nessun dipendente ha richiesto all'ufficio del personale un incontro per dei chiarimenti in merito alla busta paga o ad altri aspetti legati al rapporto di lavoro.

OBIETTIVO 9. Numero di buste paga con errori o non aggiornate

Periodo	Obiettivo	Risorse	Responsabile	Consuntivo
2019	0	Resp.personale 4h	Amministratore	0
2020	0	Resp.personale 4h	Amministratore	0
2021	0	Resp.personale 4h	Amministratore	Nessuna
2022	0	Resp.personale 4h	Amministratore	Nessuna

- Numero di dipendenti che hanno chiesto ed ottenuto un anticipo sul TFR e ammontare complessivo del TFR concesso: 13 persone per un ammontare totale 32150 €
- Numero di dipendenti che hanno beneficiato di assegni familiari o altre prestazioni sociali: 13
- Numero di premi di produzione assegnati al personale: 15

3.9 FORMAZIONE DEL PERSONALE

OBIETTIVO 10. Ore di formazione pro-capite su sicurezza sul lavoro

Periodo	Obiettivo	Risorse	Responsabile	Consuntivo
2019	> 5	RSPP 12 h anno	Amministratore	9,20
2020	> 5	RSPP 12 h anno	Amministratore	7,54
2021	> 5	RSPP 12 h anno	Amministratore	10
2022	> 5	RSPP 12 h anno	Amministratore	5 (al 30.06.22)

4. ANALISI DATI DAL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

4.1 RIESAME DELLA DIREZIONE

La direzione riesamina annualmente l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica di impresa e delle procedure in ottemperanza ai requisiti previsti dalle norme applicate.

Gli obiettivi riportati nel presente bilancio sociale sono analizzati in fase di Riesame della Direzione (effettuato almeno annualmente), per verificare se l'impresa è stata in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e in grado di supportare la definizione di eventuali ulteriori obiettivi.

4.2 CONTROLLO DEI FORNITORI

L'impresa ha definito ed implementato una procedura di valutazione della capacità dei fornitori e subfornitori di soddisfare i requisiti richiesti dal sistema di gestione integrato.

L'Impresa ha inoltre informato i fornitori del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale ed è intenzionata a chiedere ai fornitori stessi di recepire e sottoscrivere il proprio Codice di Condotta Fornitori, documento a cui l'azienda ha iniziato a lavorare dal 2021 e che intende diffondere lungo la propria supply chain a partire dal 2022. Infine, l'azienda prevede inoltre per il 2022 l'adozione di ulteriori forme di coinvolgimento dei fornitori tra le quali verifiche mirate presso i fornitori stessi ed attività di sensibilizzazione.

4.3 NON CONFORMITA' E AZIONI CORRETTIVE

L'impresa ha provveduto a predisporre azioni attraverso la quali il personale può proporre suggerimenti, osservazioni, reclami, in forma anonima.

4.4 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

L'impresa si impegna a rendere note alle parti interessate le informazioni riguardanti le proprie performance in ambito Etico - Sociale. A tale scopo si possono utilizzare in modo integrato le forme e gli strumenti ritenuti più idonei in funzione dell'oggetto dei destinatari della comunicazione (es. pubblicazione sul sito internet dell'impresa, bacheca, mail, ecc.).