

*Bilancio Sociale
SA8000
anno 2021*

	Redatto	Verificato	Approvato
Data	20/01/2022	20/01/2022	20/01/2022
Funzione	Responsabile Sistema Gestione	Rappresentante Direzione	Direzione Generale
Firma	C. Paolucci	A. Zingales	G. Rossi

INDICE

1. SCOPO	3
2. MISSIONE.....	5
3. POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	6
4. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER E DELLE LORO ASPETTATIVE	7
5. STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	9
6. REQUISITI DELLA NORMA E RISULTATI CONSEGUITI NEGLI ANNI 2020-2021	11
7. CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO	20
8. GIUDIZIO PARTI INTERESSATE SULLA GESTIONE SOCIALE.....	21
9. ALLEGATO 1: TABELLE BILANCIO SOCIALE SA8000.....	22

1. SCOPO

Al presente Bilancio Sociale la SAET intende affidare il compito di illustrare lo stato attuale circa gli aspetti sociali della propria gestione aziendale.

Il documento, redatto nel rispetto dei principi previsti dalla Norma di riferimento SA8000, rappresenta quindi un quadro della situazione attuale di SAET relativamente al rispetto dei requisiti dello Standard ma al tempo stesso è comprensivo di un'analisi e degli obiettivi che l'azienda si è posta per gli anni 2021-2022.

In particolare si affida al Bilancio Sociale il compito di testimoniare quanto SAET sia capace di realizzare strategie e progetti coerenti con la propria Politica e i propri valori e quanto sia stato capace di costruire relazioni di valore con tutti i propri stakeholder in un mutuo rapporto di scambio con i contesti economico-sociali di riferimento.

Copia del Bilancio Sociale sarà resa disponibile a chi ne farà richiesta e per consultazione diretta presso la sede aziendale.

Una copia sarà resa disponibile ai Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il Bilancio Sociale sarà inviato anche alle parti interessate che ne faranno richiesta, e viene reso disponibile per la consultazione mediante pubblicazione sul sito web aziendale.

Il Bilancio Sociale è la naturale evoluzione del processo di rafforzamento della SAET in ottica di Responsabilità Sociale ed è un documento che individua e raccoglie i suoi principi etici e i valori, che devono ispirare, al di là e indipendentemente da quanto previsto da norme di legge, le condotte e i comportamenti di coloro che operano sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione aziendale.

A queste regole devono uniformarsi, senza alcuna eccezione, tutti i destinatari del documento: dirigenti, responsabili, dipendenti, collaboratori e consulenti e tutti coloro i quali - direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente - instaurano con la società rapporti e relazioni di collaborazione a qualsiasi titolo od operano nell'interesse della stessa.

Il compito di vigilare sull'osservanza e sull'aggiornamento del Bilancio, di diffondere i principi etici e i valori della società, di proporre possibili interventi migliorativi delle previsioni del Codice e di chiarire eventuali dubbi interpretativi è affidato alla Direzione.

L'attuazione del Bilancio presuppone la sua conoscenza da parte di tutti gli stakeholder interni ed esterni, perché essi possano da una parte condividerne i principi e uniformarvi i loro comportamenti, dall'altra consentire con le loro segnalazioni di sanzionare comportamenti difformi.

Per questo, sono previsti un programma di comunicazione verso l'esterno e specifici programmi di formazione per i neoassunti, tutti i dipendenti e i collaboratori, secondo i rispettivi ruoli e responsabilità.

L'obiettivo principale sarà quello di garantire, attraverso la certificazione per la Responsabilità Sociale, un servizio socialmente responsabile nei confronti dei propri lavoratori e delle altre parti interessate.

Sviluppando un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, la SAET mira, in particolare, a:

- una corretta gestione delle risorse umane;
- dimostrare il rispetto dei principi etico-sociali;
- un miglioramento dei rapporti con i lavoratori e le parti interessate;
- fiducia e affidabilità nel rapporto con i clienti;
- un maggior controllo sulla filiera dei fornitori;
- rispettare i requisiti di legge attraverso l'adozione di apposite procedure interne;
- un miglioramento dell'immagine e della credibilità dell'azienda;
- distinzione rispetto alla concorrenza.

Un Sistema di Gestione basato sulla Responsabilità Sociale dà un valore aggiunto all'impresa che lo sostiene poiché rende più efficiente la gestione, ne migliora la sua immagine e dà più credibilità.

Sintetizziamo qui di seguito, ulteriori benefici che la SAET si propone di ottenere in seguito alla certificazione del suo Sistema per la Responsabilità Sociale:

- migliori rapporti interni ed esterni all'azienda medesima;
- trasparenza dell'attività aziendale con un aumento della visibilità interna ed esterna circa i propri principi etico-sociali;
- aumento della customer satisfaction.

La SAET si auspica che lo strumento della Certificazione SA8000 generi un impatto importante sui livelli di produttività dei dipendenti, rafforzandone lo spirito di appartenenza all'azienda ed il senso del dovere dei collaboratori.

Il Bilancio SA8000 costituisce, allo stesso tempo, anche lo strumento per mezzo del quale verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

La redazione e aggiornamento del Bilancio SA8000 ha infatti cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Per tutti i dati richiamati nel presente documento, si fa riferimento all'allegato 1 "TABELLE BILANCIO SOCIALE SA8000"

2. MISSIONE

La MISSION di SAET è fornire soluzioni impiantistiche per la gestione dell'Energia Elettrica (ENERGY SOLUTION PROVIDER) in chiave sostenibile, con azioni di responsabilità nei confronti dell'ambiente e delle persone.

Grazie all'ingresso in Falck Renewables, avvenuto nel 2021 attraverso l'acquisizione del 60% delle quote di Saet, quest'ultima ha accresciuto il proprio patrimonio valoriale, diventando parte di un Gruppo la cui missione è quella di condividere la propria esperienza e promuovere una crescita sostenibile dei propri stakeholder, massimizzando il loro potenziale.

Innovativi, competenti, premurosi: questo è quello che Falck Renewables si prefissa di essere per i propri stakeholder nel processo di transizione energetica. Un posizionamento creato da tutta l'azienda, da chi la guida e da chi ogni giorno partecipa alla sua crescita. La brand identity del Gruppo ruota attorno al concetto di essere *enabler* e alla sua capacità di evolversi e trasmettere la capacità di crescere in modo sostenibile.

SAET presta i propri servizi nel rispetto della massima qualità, responsabilità ed efficienza, investendo nella formazione del personale e promuovendo con passione la cura del particolare nell'esecuzione di ogni servizio.

L'azienda ha deciso di caratterizzarsi anche come operatore eccellente per quanto riguarda il proprio ruolo sociale, ed ha deciso di adottare un sistema di gestione documentato, conforme alle Norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, UNI ISO 37001, UNI EN ISO 50001 e SA8000; il tutto in un'ottica di miglioramento continuo e nella consapevolezza che il patrimonio umano sia il vero valore aggiunto dell'azienda.

3. POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Per tutto il Gruppo Falck Renewables, di cui SAET fa parte, sostenibilità vuol dire creazione duratura di valore condiviso per i propri azionisti e stakeholder, nel pieno rispetto della qualità dei territori in cui si opera. Una generazione di impatto positivo riflessa nel Piano industriale, che dà luogo a percorsi di sviluppo virtuosi tra economia, società e ambiente. Con le proprie azioni, il gruppo Falck Renewables contribuisce al concreto raggiungimento di 9 Sustainable Development Goal fissati nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. I capitali su cui Falck Renewables opera, come riportato nel Report di Sostenibilità, sono in particolare:

- **CAPITALE ECONOMICO PRODUTTIVO**
Una generazione di valore solida e duratura che renda possibile una redistribuzione delle risorse generate
- **CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE**
Il nostro apporto allo sviluppo sostenibile delle comunità locali che vivono attorno ai nostri impianti
- **CAPITALE AMBIENTALE E CLIMATICO**
In che modo contribuiamo alla lotta ai cambiamenti climatici e come proteggiamo l'ambiente nei luoghi dove operiamo
- **CAPITALE UMANO**
L'attenzione per le persone, il loro sviluppo e benessere, il rispetto delle diversità, la condivisione di valori

SAET, in particolare, ritiene di estrema importanza il coinvolgimento attivo anche dei clienti, dei fornitori, subappaltatori e di tutte le altre parti interessate nella formulazione di proposte ed idee di miglioramento.

Questo è reso possibile attraverso il sito web aziendale, strumento di comunicazione, informazione e divulgazione della Politica e dei principi etici aziendali.

Inoltre, la SAET si propone di rendere noto lo stato delle proprie prestazioni etiche attraverso la pubblicazione sul sito web del Bilancio Sociale, comprensivo dei risultati raggiunti e del Piano di miglioramento, con cadenza annuale.

4. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER E DELLE LORO ASPETTATIVE

L'impegno di Falck Renewables per la diffusione delle conoscenze nel campo dell'energia pulita e della sostenibilità viene perseguito in diversi ambiti e tramite la partecipazione alle attività di network internazionali, e prevede:

- **COLLABORAZIONE CON IL MONDO ACCADEMICO E DELLA RICERCA** attraverso partnership che consentono di promuovere le innovazioni e le pratiche dell'azienda, e di proporre il proprio approccio come riferimento in materia di business sostenibile.
- **EDUCAZIONE E FORMAZIONE** nelle aree in cui sono presenti impianti attraverso l'impegno a favorire lo sviluppo di competenze tecniche nel settore delle energie rinnovabili e non solo, attraverso partnership con scuole e istituti di formazione e l'erogazione di borse di studio.
- **EVENTI, SEMINARI E MEMBERSHIP** per diffondere le buone pratiche di community engagement e per alimentare il dibattito sui temi più ampi della sostenibilità energetica.

SAET ha inteso identificare con il termine "stakeholders" tutti quei soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa e l'impegno nei loro confronti si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

In relazione ai suoi stakeholders, SAET si impegna a stabilire rapporti di correttezza e trasparenti, attraverso la divulgazione e la comunicazione di qualsiasi informazione riguardante il rispetto dei principi di Responsabilità Sociale e le performance aziendali relativamente al proprio impegno etico.

L'obiettivo finale è quello di rendere consapevoli tutti gli stakeholder di interagire con un'impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente evidente anche attraverso la divulgazione del Bilancio Sociale SA8000.

Tra i valori fondanti della SAET vi è la credibilità e la trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate rappresentate da:

- Lavoratori;
- Collaboratori e professionisti esterni,
- Enti pubblici: INPS, INAIL etc.
- Fornitori;
- Clienti;

- Sindacati;
- Organismi di Certificazione.

La SAET considera i propri dipendenti e collaboratori esterni come una risorsa strategica e garantisce loro il rispetto dei loro diritti individuali, politici, sindacali e ne promuove lo sviluppo personale, professionale e culturale.

Il rapporto di lavoro con i dipendenti è regolamentato dal Contratto Nazionale CCNL Metalmeccanica, mentre per i collaboratori esterni vengono predisposti appositi contratti di fornitura di servizi.

I **Fornitori** sono costantemente monitorati e vigilati riguardo al grado di rischio e criticità a fronte dei requisiti di Responsabilità Sociale, attraverso la sottoscrizione da parte del fornitore di una Dichiarazione di Impegno.

La Dichiarazione contiene l'impegno, da parte del fornitore, a:

- rispettare i requisiti della Norma SA 8000,
- porre rimedio ad ogni problema di Responsabilità Sociale emerso a seguito di tale attività di monitoraggio e verifica.

Le impegnative ricevute sono verificate e archiviate in un apposito dossier tenuto presso la sede.

Tutti i fornitori aziendali sono storici e fidati e sono stati identificati sulla base della tipologia della fornitura, territorialità, incidenza di fatturato e livello di potenziali criticità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

L'impegno assunto dalla SAET nei confronti dei **Clients** è quello di continuare a operare nell'ottica della soddisfazione del cliente, offrendo un servizio idoneo ai suoi bisogni, con l'obiettivo di creare una partnership reciprocamente vantaggiosa.

Ai Clienti è resa nota la Politica SA8000 dell'azienda, con la possibilità di effettuare segnalazioni di NC su uno o più principi SA8000.

I principali **Enti pubblici** presenti sul territorio con cui sussistono rapporti significativi per la SA8000 sono INPS e INAIL.

L'atteggiamento nei confronti di tutte le istituzioni con le quali SAET interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Nei confronti degli **Organismi di certificazione**, l'impegno assunto dalla società è quello di garantire la massima trasparenza e la piena cooperazione con gli auditor esterni per definire l'entità di ciascun problema emerso e i benefici delle azioni intraprese per la risoluzione di tutte le non conformità.

La SAET ha assunto l'impegno di collaborare con tutte le **Organizzazioni sindacali** presenti in azienda. Le sigle attualmente presenti sono:

- FIOM CGIL
- CISL

Tutti i rappresentanti sindacali sono stati informati della decisione della Direzione della certificazione SA8000 e dell'impegno assunto al rispetto dei requisiti dello standard. I rappresentanti sindacali hanno pienamente ed attivamente aderito alle finalità dello standard, e i lavoratori hanno nominato tra gli RSA / RSU presenti un loro rappresentante al Social Performance Team.

5. STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La SAET ha implementato i Sistemi aziendali Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul lavoro, Anticorruzione, Gestione Energia e un Sistema per la Responsabilità Sociale gestiti da relativi sistemi documentati e da una serie di procedure che descrivono i vari processi aziendali, le responsabilità ad esse connesse e i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento.

Le figure di riferimento nella gestione dei Sistemi implementati sono:

- la Direzione, che:
 - definisce e approva la Politica dei relativi Sistemi di Gestione;
 - definisce i Programmi di miglioramento dei Sistemi di Gestione;
 - effettua annualmente il Riesame dei Sistemi di Gestione per verificarne l'efficacia e definire eventuali azioni di miglioramento;
 - approva il Bilancio Sociale.
- Il Rappresentante della Direzione con il compito di:
 - sorvegliare l'andamento dei Sistemi implementati,
 - garantire la conformità ai requisiti dello standard SA 8000 e delle norme UNI di riferimento.
- Il Rappresentante dei lavoratori SA8000, che si interfaccia con il Rappresentante della Direzione per tutte le questioni relative ai requisiti SA8000 che riguardano i lavoratori.
- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il quale si interfaccia con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) per tutte quelle questioni di prevenzione e sicurezza sul lavoro che riguardano i lavoratori.
- Il SPT (Social Performance Team), al quale - per il tramite delle figure che lo compongono - sono state conferite le risorse e l'autorità necessarie a svolgere la pro-

pria mansione.

Il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale viene mantenuto e migliorato nel tempo secondo le seguenti fasi:

- aggiornamento formativo ed informativo del personale;
- effettuazione di audit interni per stabilire se il Sistema è stato efficacemente attuato ed è conforme a:
 - quanto pianificato;
 - alle Politiche aziendali;
 - alla normativa di riferimento;
- revisione della documentazione, se opportuna, ivi compresa la Politica aziendale;
- effettuazione annuale del Riesame di Direzione per valutare l'efficienza e l'efficacia dei Sistemi di Gestione e delle Politiche adottate - rispetto ai requisiti delle norme - e per programmarne gli eventuali interventi correttivi/migliorativi;
- monitoraggio sui fornitori affinché si dotino di un sistema per la Responsabilità Sociale o che, quanto meno, operino in conformità ai requisiti sociali previsti.

Il Riesame del Sistema è effettuato sulla base di rendicontazioni periodiche presentate dal Rappresentante della Direzione e dal Responsabile del Sistema (indagini di soddisfazione del cliente, rendicontazioni interne sul servizio erogato, andamento dei parametri di controllo dei processi, verbali di audit interni ed esterni, valutazioni delle prestazioni dei fornitori, verbali di riunioni periodiche del Comitato Salute e Sicurezza e del Social Performance Team, ecc.).

Il riesame comprende la conferma o la revisione documentata di:

- Manuale del Sistema di Gestione SA8000;
- Bilancio Sociale SA8000;
- Piano annuale di miglioramento;
- Piani di Audit interni e della Formazione;

Obiettivi del Riesame sono quelli della verifica dell'adeguatezza, del loro buon mantenimento, della corretta applicazione delle norme di riferimento e individuazione delle opportunità di miglioramento.

6. REQUISITI DELLA NORMA E RISULTATI CONSEGUITI NEGLI ANNI 2020-2021

Il presente Bilancio SA 8000 riassume lo stato della SAET relativamente ai requisiti dello Standard per gli anni 2020-2021. I dati sono aggiornati al 31 dicembre.

Lavoro minorile e composizione organico della Società

La SAET esclude l'utilizzo di lavoro infantile e minorile e si accerta, all'atto dell'assunzione, che il personale risponda a questo requisito chiedendo un documento di identità.

Le modalità di recupero per lavoratori infantili e minorenni sono definite nella Procedura aziendale "Procedura Lavoro infantile e minorile", approvata dalla Direzione. Non ci sono ad oggi dipendenti e lavoratori al di sotto dei 18 anni.

LA COMPOSIZIONE, PER FASCE DI ETÀ, DELL'ORGANICO, è in *TABELLA allegata p.1)*

Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima alla Direzione, al loro Rappresentante o direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Obiettivo di miglioramento:

Mantenimento di quanto precedentemente descritto.

Lavoro obbligato

Il lavoro prestato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di pressioni o minacce che lo costringono a prestare la propria attività in azienda. La SAET non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato, non richiede al personale al momento dell'assunzione alcuna somma in denaro e non trattiene documenti di identità. Tutti i dipendenti prestano la propria opera volontariamente.

Il personale della SAET - al momento della assunzione - viene informato sui propri diritti e doveri in quanto lavoratore e allo stesso viene consegnato:

- copia della Politica Qualità e Politica SA8000,
- copia della lettera di assunzione con la chiara indicazione di tutti gli aspetti normativi ed economici del contratto di lavoro,
- un'informativa sulla privacy ai sensi del D. Lgs. 196/2003 e Reg. 679/2016 EU (i documenti firmati per ricevuta della consegna sono conservati presso l'Ufficio Amministrativo).

Al neoassunto viene inoltre comunicato che presso la propria sede di lavoro è disponibile una copia aggiornata del CCNL di riferimento e dei successivi aggiornamenti delle tabelle salariali.

La società, a seconda delle necessità, organizza riunioni con il personale per mantenerlo informato sui requisiti contrattuali che disciplinano il rapporto di lavoro con l'azienda.

I pagamenti avvengono tramite bonifici entro il 10 di ogni mese.

I casi di richiesta di anticipi sul TFR fanno parte dei rapporti che l'azienda intrattiene coi dipendenti.

Le richieste di ferie dei singoli sono presentate al proprio Responsabile, che provvede ad autorizzarle, in base alle esigenze aziendali e del restante personale, con modalità dettagliate in specifica Policy.

Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento di quanto sopra e della soddisfazione dei lavoratori.

Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

La SAET si impegna a promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in tema di sicurezza.

La SAET, facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti (D. Lgs. 81/08 e suoi aggiornamenti) si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie e di sicurezza secondo le leggi vigenti in materia.

A questo fine gli impegni includono:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria relativa a salute e sicurezza sul lavoro;
- la predisposizione di un sistema di gestione per la sicurezza certificato da ente terzo, il controllo e il miglioramento delle attività che presentano un potenziale rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione e il Comitato per la Salute e Sicurezza individuano e valutano i fattori di rischio e le misure da adottare per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, per lo sviluppo e il controllo dei sistemi di prevenzione e protezione e per la formulazione e gestione di programmi di informazione e formazione del personale.

Il Servizio SPP e il CSS si coordinano con il Medico Competente, con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e la Responsabilità Sociale e con le altre funzioni aziendali interessate. Tutto il personale è sottoposto a regolare sorveglianza sanitaria/controllo dell'idoneità alla mansione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Le assenze per malattie professionali, incidenti e infortuni sono monitorate costantemente, al fine anche di individuarne le possibili cause ed eventualmente porre in essere gli opportuni rimedi.

TREND DI INFORTUNI DEGLI ULTIMI ANNI è *in TABELLA allegata p.2).*

Nessun dipendente della SAET ha mai accusato alcuna malattia conseguente alle mansioni lavorative comunemente svolte.

Alla totalità dei lavoratori sono stati messi a disposizione i necessari dispositivi di protezione individuale.

Obiettivi di Miglioramento

In ambito Salute e Sicurezza, l'azienda si impegna a rispettare e portare a termine gli obiettivi stabiliti nel Piano di miglioramento del DVR e del Sistema di Gestione di Salute e Sicurezza.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La SAET consente piena libertà al proprio personale di aderire ai sindacati di loro scelta, il diritto alla contrattazione collettiva, nel pieno rispetto delle norme e degli accordi nazionali, il diritto di riunirsi in associazioni sindacali e di delegare ai propri rappresentanti sindacali la gestione della contrattazione collettiva, secondo quanto definito dalle leggi e dai contratti di categoria.

La SAET si impegna a mantenere i contatti con Organizzazioni Sindacali al fine di garantire la comunicazione dell'andamento del Sistema di gestione nonché di eventuali variazioni che dovessero intervenire nella Politica della Responsabilità Sociale. Tale attività è svolta mediante l'invio di comunicazioni.

Sindacalizzazione

In SAET i lavoratori che hanno deciso di avvalersi del diritto di iscriversi ad un'associazione sindacale, non hanno avuto alcun ostacolo da parte della Direzione e sono presenti rappresentanti sindacali.

PROSPETTO DELLE SIGLE SINDACALI PRESENTI IN AZIENDA *in TABELLA allegata p.3).*

PROSPETTO DEI LAVORATORI ISCRITTI AL SINDACATO *in TABELLA allegata p.3).*

Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento di quanto precedentemente descritto.

Discriminazione

L'azienda non attua o dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione e promozione, nel licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Al personale interno viene garantito il diritto di seguire principi o pratiche e di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, sempre nel rispetto della gestione aziendale.

Inoltre, non vengono attuati comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Relativamente alla composizione dell'organico si registra la prevalenza di maschi italiani (circa 80 %) rispetto al personale femminile e straniero (quest'ultimo praticamente assente).

Ciò non scaturisce da situazioni di discriminazione ma dalla peculiarità delle operazioni tipiche dell'azienda.

COMPOSIZIONE ORGANICO AZIENDALE è *in TABELLA allegata p.4*).

Quanto alla composizione del personale dipendente in relazione alle nazionalità di origine, attualmente è presente nr.1 lavoratore di nazionalità straniera.

Tutti i dipendenti parlano correttamente ed intendono bene la lingua italiana.

Eventuali casi di mancato rispetto di questi principi devono essere comunicati al Rappresentante della Direzione al fine di avviare, se il caso, i provvedimenti secondo quanto definito dal CCNL ed i relativi provvedimenti disciplinari.

Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento di quanto precedentemente descritto e nessuna segnalazione da parte dei dipendenti per discriminazioni.

Pratiche disciplinari

La SAET rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. e per questo si limita ad applicare quanto previsto dal Contratto di riferimento.

Al momento non ci sono registrazioni di pratiche disciplinari
PRATICHE DISCIPLINARI è *in TABELLA allegata p.5)*

Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento di quanto precedentemente descritto e registrato per l'anno in corso.

Orario di lavoro

La SAET si uniforma all'orario di lavoro prescritto dalla legislazione vigente dal contratto collettivo nazionale.

SAET, inoltre, ha adottato una Policy di maggior flessibilità e maggiori vantaggi per i lavoratori, concordata con RSU (Documento "Policy orario di lavoro").

La SAET garantisce che vengano svolte 40 ore lavorative settimanali, ferme restando le ipotesi che impongono la garanzia della continuità nell'erogazione del servizio.
Il normale orario di lavoro previsto dal CCNL è di 8 ore al giorno per 5 giorni settimanali (lun-ven).

La rilevazione delle presenze avviene mediante registri sui quali risulta l'orario di ingresso e di uscita di ciascun dipendente e sistema rilevatore presenze informatizzato. Mensilmente, ad inizio mese successivo, i registri e i report del rilevatore informatizzato vengono inviati dall'Addetto dell'Ufficio Personale per il calcolo delle ore lavorate allo studio del Consulente del Lavoro.

Il lavoro straordinario eventualmente richiesto ed effettuato sarà remunerato in conformità alla legislazione vigente e al CCNL e retribuito con supplemento rispetto al normale stipendio (max 8 ore/settimana, 32 ore/mese, 250 ore/anno).

ORARIO DI LAVORO è *in TABELLA allegata p.6)*

Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento di quanto precedentemente descritto.

Retribuzione

I criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale sono stabiliti dal CCNL di riferimento.

Tutti i dipendenti SAET godono di un trattamento economico migliore del minimo previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro per le mansioni/categorie corrispondenti.

Il calcolo del salario dignitoso (living wage) è stato predisposto utilizzando metodi quantitativi e qualitativi.

Per il calcolo del salario dignitoso (living wage) si è fatto riferimento ai dati statistici ISTAT relativi al Nord Italia per città con più di 50.000 abitanti (PD) che definiscono la soglia di povertà e considerato dignitoso uno stipendio superiore almeno del 10% della soglia ISTAT.

Si è verificato, anche con il SPT, che per ogni lavoratore il salario mensile, esclusi gli straordinari, tenuto conto della composizione della relativa famiglia, è superiore di più del 10% della soglia indicata dall'ISTAT ed è quindi in grado di garantire al lavoratore la soddisfazione delle necessità fondamentali lasciando disponibile un'ulteriore quota discrezionale.

Le condizioni contrattuali sono rese note a tutti i dipendenti e una copia del CCNL e dei minimi tabellari applicati sono conservati presso l'Ufficio Amministrativo e presso l'Officina a disposizione del personale.

Le buste paga attestano che i salari corrispondono agli standard retributivi legali ed i bonifici o copie dei mandati di pagamento dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente.

In SAET vengono garantiti i passaggi di livello ed elargiti i conseguenti aumenti di stipendio, come previsto dal CCNL.

RETRIBUZIONE LIVELLO CONTRATTUALE / LIVING WAGE / DISTRIBUZIONE LIVELLI è *in TABELLA allegata p.7)*

Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento di quanto precedentemente descritto.

Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000

La SAET si assicura che la Politica, il funzionamento e i risultati in relazione alla Responsabilità Sociale siano conosciuti dal personale e dalle parti sociali interessate tramite la pubblicazione di tali informazioni sul sito internet aziendale e/o tramite l'invio di apposita documentazione agli interessati.

Gli indicatori utilizzati nel Bilancio Sociale costituiscono la struttura portante del documento che la Direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti le performance aziendali ai requisiti della norma.

Obiettivo di miglioramento:

Mantenimento e, ove possibile, miglioramento degli indicatori.

Coinvolgimento interno e comunicazione

Per la SAET la comunicazione rivolta a tutti gli interlocutori interni ed esterni riveste un'importanza rilevante, ritenendo importante dare dimostrazione trasparente a tutti gli stakeholder delle intenzioni e degli impegni dell'azienda in termini di responsabilità e di conseguenza aggiornare gli stessi sui risultati raggiunti nel corso degli anni.

La SAET ha definito un piano di coinvolgimento attraverso le seguenti azioni:

- formazione del personale sui temi della responsabilità sociale effettuata a tutto il personale e per i neo assunti;
- distribuzione materiale informativo a tutto il personale;
- informazione a tutto il personale riguardo al contratto di lavoro (CCNL, regolamento procedure disciplinari, ecc.) e busta paga;
- diffusione della Politica aziendale sui temi della Responsabilità Sociale.

Gestione e risoluzione dei reclami

La SAET ha implementato apposita procedura e attivato un sistema di raccolta e gestione di reclami e segnalazioni che permette ai lavoratori ed alle parti interessate di manifestare eventuali situazioni non conformi alla SA8000.

I lavoratori sono stati informati della possibilità di inoltrare i reclami con diverse modalità:

- in maniera anche anonima via mail o fax: info@saetpd.it – 049-8975299
- attraverso il proprio Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000,
- direttamente al Rappresentante della Direzione,
- direttamente all'Organismo di Certificazione GCERTI ITALY: segnalazioni@gcerti.it

- direttamente al S.A.A.S: saas@saasaccreditation.org
- direttamente al SAI Social Accountability International - 9 East 37th Street; 10th Floor - New York, NY 10016 - tel: +1 (212) 684-1414 - mail: info@sa-intl.org

La Direzione SAET si impegna a non applicare alcuna forma di punizione, ritorsione o discriminazione nei confronti di coloro che abbiano presentato reclami o fornito informazioni al riguardo.

Ad oggi non sono stati ricevuti reclami né sono state effettuate segnalazioni da parte dei lavoratori e delle altre parti interessate.

ANDAMENTO DEI RECLAMI *è in TABELLA allegata p.8).*

Obiettivo di miglioramento:

Mantenimento di quanto precedentemente descritto.

Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

La SAET è disponibile a fornire informazioni e a consentire l'accesso alle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000.

Il Rappresentante della Direzione e il Responsabile dei Sistemi di Gestione possono illustrare a chiunque ne faccia richiesta il funzionamento dei Sistemi di Gestione e accompagnare a visitare la sede e gli impianti aziendali.

La SAET si aspetta ed ha richiesto ai propri fornitori la stessa disponibilità a fornire informazioni sul rispetto dei requisiti previsti dallo Standard SA8000 e la possibilità di accedere nei locali di loro pertinenza.

Tutti gli stakeholder possono segnalare, per iscritto e in forma anche anonima, ogni violazione o sospetto di violazione al Rappresentante della Direzione a mezzo posta oppure agli indirizzi mail sopra riportati. Spetta al Rappresentante della Direzione coadiuvato dal Rappresentante dei Lavoratori SA8000 e, se necessario, dal Responsabile del Sistema, analizzare la segnalazione ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione e coinvolgendo, se opportuno, ulteriori unità competenti in materia.

Ad oggi non è stata ricevuta alcuna richiesta di informazioni o di accesso ai siti aziendali da parte delle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento dei requisiti SA8000, né è stata ricevuta alcuna segnalazione/reclamo.

Azioni correttive e preventive

La SAET ha predisposto apposita procedura aziendale "Procedura di Gestione delle NC AC AP" al fine di definire le modalità di gestione, attuazione e verifica dell'efficacia delle azioni correttive e preventive attuate in azienda.

Le registrazioni sono mantenute da parte del Responsabile dei Sistemi di Gestione - condivise con i componenti del Social Performance Team - e costituiscono dati di input del periodico Riesame di Direzione.

Formazione e sviluppo delle capacità

Periodicamente sono realizzati eventi formativi/informativi sullo Standard SA8000, con lo scopo di sensibilizzare l'intero personale sugli argomenti inerenti la Responsabilità Sociale, diffondendo la consapevolezza delle garanzie che lo Standard offre.

La formazione del personale sui temi della Responsabilità Sociale è assicurata attraverso la diffusione della Politica, del Manuale e delle Procedure e l'utilizzo di apposite comunicazioni apposte nelle bacheche aziendali.

Nel 2020-2021 hanno ricevuto formazione specifica tutti i responsabili di funzione di 1° livello sui requisiti della Norma SA8000 e sui principali elementi della retribuzione e della busta paga.

Nel 2021 sono state effettuate ulteriori sessioni di formazione a tutti i lavoratori, al fine di replicare la diffusione dei principi base della SA 8000 e delle procedure specifiche a tutti i lavoratori.

Obiettivo di miglioramento:

Proseguire con la formazione specifica su SA8000 per tutto il personale di nuova assunzione entro 2 mesi dalla data di assunzione.

Gestione dei fornitori e degli appaltatori

La condotta della SAET nei rapporti con i fornitori è improntata a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e concorrenza.

Per tutte le prestazioni la selezione dei fornitori si basa oltre che sulla verifica del possesso di requisiti e risorse adeguati, alle condizioni contrattuali, anche sull'integrità morale e sul rispetto di determinati requisiti sociali del fornitore.

L'obiettivo aziendale nella gestione degli acquisti è costruire rapporti basati sulla soddisfazione reciproca, sulla base di procedure trasparenti di assegnazione delle forniture e del rispetto di tutte le condizioni contrattuali concordate, inclusi i termini di pagamento.

Ai fornitori è stato chiesto un impegno scritto in merito al rispetto dei principi etici richiesti dallo Standard di riferimento e i fornitori hanno firmato per accettazione e condivisione dei principi.

Attualmente l'analisi dello stato dei fornitori non ha evidenziato criticità di sorta.

Tutti i fornitori sono fornitori diretti dell'azienda. Laddove l'azienda utilizzi o affidi lavori in subappalto o agenzie per l'impiego, garantisce tramite un monitoraggio che vengano rispettati i principi della Responsabilità Sociale.

La SAET non impiega lavoratori a domicilio.

Il piano di monitoraggio dei fornitori prevede una verifica annuale e il mantenimento della qualifica da parte di tutti i fornitori.

7. CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO

I dati e le informazioni contenute in questo Bilancio SA8000 sono diffusi con lo scopo di far conoscere la realtà aziendale e di richiedere suggerimenti e segnalazioni alle parti interessate per il miglioramento della Responsabilità Sociale dell'azienda.

L'azienda è disponibile per ricevere segnalazioni e suggerimenti da ogni parte interessata.

Sebbene l'adozione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale sia di recente implementazione, si segnalano alcuni aspetti che appaiono migliorati in seguito all'applicazione del sistema stesso:

- maggiore consapevolezza da parte del personale sulle problematiche inerenti la responsabilità sociale e la sicurezza sul lavoro;
- l'assenza di discriminazioni in ambiente lavorativo;
- l'assenza di contenziosità interna (testimoniata da procedure disciplinari, adesione ai sindacati, ore di sciopero, reclami).

Si segnalano anche alcuni aspetti oggetto di possibile miglioramento:

- formazione specifica per tutti i lavoratori in materia di SA 8000;
- maggiore diffusione della Politica e del Bilancio Sociale a istituzioni ed associazioni locali.

8. GIUDIZIO PARTI INTERESSATE SULLA GESTIONE SOCIALE

La comunicazione agli stakeholder (istituzioni, fornitori, clienti, lavoratori, sindacati, ecc.) da parte di SAET di aver implementato e certificato il proprio Sistema di Gestione secondo lo Standard SA8000 è costantemente in atto.

Tutte le parti interessate hanno apprezzato la scelta fatta sia mediante comunicazione verbale, sia per la qualifica come partner commerciale o per il mantenimento della stessa.

E' prevista per il primo trimestre di ogni anno solare la redazione del Bilancio Sociale con i dati a consuntivo degli anni precedenti quale strumento di diffusione, comunicazione e trasparenza verso tutte le parti sociali interessate.

9. ALLEGATO 1: TABELLE BILANCIO SOCIALE SA8000

1) Lavoro minorile e composizione organico della Società

FASCE D'ETÀ	2020		2021	
	N° Dipendenti	%	N° Dipendenti	%
18-20	2	3,57	0	0,00
21-30	6	10,71	11	18,33
31-40	14	25,00	14	23,33
41-50	19	33,93	18	30,00
51-60	12	21,43	12	20,00
oltre 60	3	5,36	5	8,33
Totali	56	100%	60	100%

2) Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

EVENTI VERIFICATI E INDAGATI	2020	2021
Infortuni	0	0
Incidenti	0	0
Mancati infortuni	0	0
Mancati incidenti	0	0
Malattie professionali	0	0