ATLANTIC 1

IL BILANCIO SA8000
Riesame del sistema di responsabilità sociale SA8000-2014

1) INTRODUZIONE

Attraverso il presente Bilancio Sociale, ATLANTIC 1 SRL realizza la propria *comunicazione esterna* attraverso la diffusione dei principali impegni assunti in merito al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale adottato.

Tutto questo nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i propri Dipendenti e le altre Parti interessate

Esso fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società.

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, le situazioni e gli obiettivi della Azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche. È elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000-2014, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico. Il documento comprende sia la politica, che il riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di Azienda per la responsabilità sociale d'impresa. Il Bilancio Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

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

Più in dettaglio, il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000:

- ✓ definisce i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento della cooperativa
- ✓ fornisce informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della Azienda
- ✓ favorisce il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati
- ✓ realizza pienamente e in modo trasparente il sistema di responsabilità sociale e la certificazione SA8000

Gli indicatori presentati di seguito sono raccolti durante lo svolgimento delle attività dell'azienda, e sono analizzati e commentati con la collaborazione del Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 (RLSA8000) e del SPT (Social Performance Team).

Sulla base degli indicatori raccolti, e dello stato di avanzamento degli obiettivi, i settori aziendali con la collaborazione del RLSA8000 individuano i punti di forza del sistema e le criticità, in modo da pianificare al meglio gli obiettivi puntando su strumenti che intervengano sulle aree suscettibili di miglioramento.

Documenti di riferimento

La Atlantic 1 Srl osserva le leggi locali, nazionali le normative di settore e tutti gli altri requisiti ai quali la stessa aderisce. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'Azienda aderisce riguardano lo stesso tema, viene applicata la disposizione che risulta più favorevole al lavoratore. Di seguito è riportato l'elenco dei riferimenti assunti dall' Azienda per la progettazione e l'implementazione del proprio Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale.

- Social Accountability 8000 : 2014
- Convenzione ILO 1 (Durata del lavoro-Industria) e raccomandazione 116 (Riduzione orario di lavoro)
- Convenzione ILO 29 e 105 (lavoro forzato e abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di Organizzazione e di negoziazione Collettiva)
- Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione-impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale-norme minime);
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo);
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori);
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale-persone disabili)
- Convenzioni ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzioni ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzioni ILO 183 (Protezione della maternità)

Leggi e Regolamenti nazionali

- D. Lgs 81/08 in materia di "Tutela e Sicurezza sul luogo di lavoro" e successive modifiche e integrazioni;
- D.M. 1/2/3 - 2 Settembre 2021

Contratti di lavoro

- Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori Metalmeccanico Industria
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. l. 8 giugno 2001 n.231
- Codice etico

Altri riferimenti

- Codice di Procedurale sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e culturali
- Patto internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di Discriminazione contro le donne.
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di Tutte le Forme di discriminazione Razziale.
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.
- UNI ISO 45001:2018
- UNI EN ISO 9001-2015
- UNI EN ISO 14001-2015
- ISO 50001:2018
- UNI CEI 11352:2014
- UNI EN ISO 37001:2016

PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

Atlantic 1 S.r.l. nasce nel 2010 con la denominazione di Atlantico. La Società, creata dalle capacità di una famiglia di imprenditori veneti, è specializzata nei settori legati alle energie rinnovabili, risparmio energetico, global service, energy management, impianti tecnologici, telecomunicazioni, distribuzione e smart city. Nel 2024 l'85% del ramo di azienda operativo di Atlantico S.p.A. viene acquisito dal fondo inglese **SCIF INDUSTRIES LTD** con l'intento di proiettare la società verso la dimensione di multinazionale cambiando denominazione in **Atlantic 1 S.r.l..**

Il management di Atlantic 1 Srl si è da subito impegnato a fare in modo che la società si posizionasse rapidamente tra le prime in Italia a ridosso delle multinazionali impegnate da sempre in questi settori, accrescendo le proprie competenze ed esperienze tecnico gestionali grazie alla collaborazione di Enti di ricerca ed Università.

Atlantic 1 Srl ha implementato un sistema di gestione integrato per la qualità, ambiente, sicurezza ed energia, conforme ai requisiti della norma ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018 e UNI EN CEI ISO 50001:2018, affinché abbia la capacità di:

- fornire sistematicamente prodotti e servizi che soddisfino il cliente e gli applicabili requisiti legali e regolamentari;
- facilitare le opportunità per aumentare la soddisfazione del cliente;
- implementare un programma di miglioramento delle proprie prestazioni ambientali, energetiche e di salute e sicurezza dei lavoratori (SSL) nei luoghi di lavoro;

- affrontare rischi e opportunità in funzione del suo contesto e obiettivi;
- dimostrare la conformità ai requisiti specifici del sistema di gestione integrato.

L'Azienda è convinta che il mantenimento della certificazione del Sistema di Gestione integrato conforme alla norme internazionali le permetterà di creare dei vantaggi competitivi nei confronti delle aziende che non soddisfino tali norme e di ottenere una crescita organica e controllata della propria struttura nel pieno rispetto delle normative energetiche, ambientali e di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro (SSL), perseguendo uno sviluppo sostenibile.
Il mantenimento di tale impostazione e quindi della certificazione di Sistema di Gestione Integrato, inoltre, porterà l'azienda all'abbattimento dei costi di non qualità, alla maggiore soddisfazione del Cliente ed ad una maggiore attenzione verso le problematiche ambientali, energetiche e di SSL.

È priorità dell'Azienda assicurare un continuo sviluppo del processo di garanzia della qualità dei servizi erogati, ma anche operare in modo tale che le sue prestazioni aziendali osservino un continuo e misurabile miglioramento, verso la qualità del servizio, il risparmio ed efficientamento energetico, la prevenzione e la riduzione dell'inquinamento derivante dalle proprie attività e verso l'eliminazione o la riduzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e delle parti interessate associati alle attività svolte.

La società ha, inoltre, adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ed è composta da un insieme di professionalità, competenza ed esperienze in grado di valutare attentamente ed in ogni suo aspetto le iniziative imprenditoriali, programmandole sia in termini progettuali che realizzativi.

La Società si pone, inoltre, come obiettivi:

- investire direttamente nei settori delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica;
- promuovere lo sviluppo di iniziative solitamente non considerate dagli operatori di settore;
- garantire ai propri Soci un adeguato ritorno del capitale investito;
- soddisfare i clienti, perché ricevano, attraverso un ascolto costante, servizi di qualità all'altezza delle loro attese;
- far sì che le donne e gli uomini che lavorano nell'impresa, siano protagonisti dei risultati con la loro competenza, il loro coinvolgimento e la loro passione;
- rendere il territorio di riferimento la ricchezza economica, sociale e ambientale da promuovere per un futuro sostenibile.

Utilizzando il sistema di Gestione integrato, Atlantic 1 Srl vuole rafforzarne il concetto, mantenendo attivi strumenti e metodi rilevanti per il monitoraggio di tutti i processi aziendali, al fine di soddisfare pienamente le esigenze dei propri clienti e delle parti interessate:

- sensibilizzando i fornitori ed i partners dichiarando che, in fase di valutazione delle forniture e dei servizi, verranno presi in considerazione parametri di sostenibilità energetica-ambientale, di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, oltre che economici;
- promuovendo la diffusione di pratiche di salvaguardia ambientale, efficienza energetica e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e condividendo la propria esperienza e conoscenza con le altre realtà territoriali, creando forme di collaborazione e sinergie;
- incentivando il confronto e il dialogo con tutti i portatori di interesse (lavoratori, clienti, autorità pubbliche, cittadini etc.) e tenendo conto delle loro istanze.

In armonia con tale mission, Atlantico SPA intende portare la Società ad una continua crescita organizzativa e metodologica.

a) Scopo di certificazione e principali ambiti di intervento

Progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti di illuminazione pubblica, di impianti elettrici e tecnologici. Erogazione di servizi energetici secondo i requisiti previsti per le ESCO.

b) Presenza capillare in Italia

ATLANTIC 1 SRL ha sede legale ed operativa in Chioggia, oltre ad essere presente con diverse commesse e sedi operative nel territorio italiano.

c) Clienti principali

ATLANTICO gestisce commesse per Enti pubblici, tra i quali i principali sono: Comune di Venezia, Roma Servizi per la Mobilità, Comune di Novara, Chioggia, Faenza, Fermo, Gallarate, Trieste…

d) Certificazioni ed iscrizioni

- Attestazione SOA per la qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici nelle categorie:

CATEGORIA	CLASSIFICA	CATEGORIA	CLASSIFICA	CATEGORIA	CLASSIFICA
OG3	IV	OG7	II	OG10	VIII

OG11	IV	OS9	III-bis	OS19	V
OS6	II	OG9	III-bis		

- Qualificazione per prestazione di progettazione e costruzione fino alla classifica V
- Sistema di Gestione Integrato – Qualità Ambiente Sicurezza ed Energia
  UNI EN ISO 9001:2015 – UNI EN ISO 14001:2015 – UNI EN ISO 45001:2018 - UNI CEI EN ISO 50001:2018 e UNI CEI 11352:2014
  Settore EA 28*, 35
- ISO 37001:2016 Sistema di gestione anticorruzione
- Certificazione di cui al DM 37/2008
  Abilitazione all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento e alla manutenzione degli impianti di cui all'art. 1 del Decreto 37/2008 come segue: lettere A – B – C –D – E – F – G
- Iscrizione all'Albo Gestionale dei Gestori Ambientali n. VE/031298 per la seguente tipologia di rifiuti: **Categoria 2bis**: produttori iniziali di rifiuti non pericolosi, o pericolosi ma in quantità non eccedenti trenta chilogrammi o trenta litri al giorno, che effettuano operazioni di raccolta e trasporto dei propri rifiuti (dm n. 120/2014 art. 8, c.1, lett.b)
- Rating di legalità ★★★

2. LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'Azienda riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia d'azienda. Le parti interessate, sempre più consapevoli della necessità di rispettare i valori umani fondamentali, vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza. In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, l'Azienda intende assumere comportamenti "socialmente responsabili", gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate. Per perseguire tale obiettivo l'impegno è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale e ai sistemi integrati Qualità, Ambiente e Sicurezza.

Tutto ciò si traduce anche nell'impegno volto a:

- mantenere la conformità alle leggi, regolamenti e prescrizioni applicabili alle proprie attività, con una attenzione particolare anche verso gli aspetti ambientali, i requisiti di responsabilità sociale e di salute e sicurezza;
- stabilire, documentare, attuare e mantenere aggiornato un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro conforme alle norme internazionali UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001:2018 ed il Sistema di Responsabilità Sociale;

L'Azienda, inoltre, da tempo si è dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello Organizzativo), previsto dal D.Lgs. 231/2001, regolarmente aggiornato in funzione delle evoluzioni aziendali e normative, che comprende anche il proprio Codice Etico. Tale documento specifica i diversi principi rispettati dall'azienda, tra cui il Principio di legalità, i Diritti umani e diritti del lavoro, Salute e Sicurezza, tutela dell'ambiente.

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

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

Per realizzare la Politica e le procedure, l'Azienda promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività:

- ✓ Addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Ambiente, Sicurezza, Qualità e Responsabilità Sociale.
- ✓ Diffusione dell'informazione a tutti i livelli.
- ✓ Implementazione di un Sistema di Gestione Qualità, Ambiente, Sicurezza e della Responsabilità Sociale conforme alle normative UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, SA 8000 e ISO 37001 e suo adeguamento in funzione dell'evoluzione del mercato, del quadro legislativo e dei processi interni.
- ✓ Definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti e rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi.

- ✓ Instaurazione di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale.
- ✓ Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza.
- ✓ Limitazione al minimo del numero di lavoratori che sono, o possono essere, esposti al rischio.
- ✓ Definizione di adeguate misure di protezione collettiva e/o individuale.
- ✓ Diffusione della mentalità del miglioramento continuo.

Gli elementi caratterizzanti il sistema di responsabilità sociale dell'Azienda, in coerenza con il requisito dello standard SA8000, sono:

- diffusione della politica SA 8000;
- costituzione di un Social Performance Team;
- definizione di una procedura e di strumenti operativi per facilitare l'attività dei Social Performance Team, con particolare attenzione all'attività di valutazione dei rischi e alle attività di monitoraggio e riesame della corretta applicazione del sistema;
- definizione di politiche e procedure, portate a conoscenza dei lavoratori, che descrivono come vengono applicati i requisiti SA8000: politiche/procedure relative alle condizioni di lavoro, 4 procedure specifiche relative al sistema di gestione SA8000 (Gestione reclami e segnalazioni, Funzionamento SPT e comunicazioni interne ed esterne, gestione dei fornitori)
- riesame periodico da parte della direzione delle politiche e procedure adottate per applicare i requisiti dello standard SA80000 e dei risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo;
- attività di comunicazione esterna, svolta sulla base di una procedura interna che coinvolge diverse funzioni aziendali;
- la formazione ai lavoratori sul sistema SA8000, verificandone l'efficacia, ed una regolare informazione sulle azioni di miglioramento intraprese e sui risultati raggiunti;
- la predisposizione di strumenti affinché tutte le parti interessate possano partecipare al miglioramento continuo del sistema SA8000 attraverso segnalazioni, commenti, reclami (anche in forma riservata);
- definizione di responsabilità, modalità e strumenti per verificare la conformità allo Standard SA8000 dei propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori, già in essere o con i quali avviare rapporti commerciali.

LE PARTI INTERESSATE

Impegni nei confronti dei fornitori e degli stakeholders

L'azienda è impegnata a diffondere i principi della SA 8000 ai propri fornitori e a coinvolgerli al rispetto di un comportamento eticamente responsabile. Per tale ragione, diviene sempre più importante, sia nella scelta di un nuovo fornitore, sia nel mantenimento di un fornitore storico, ottenere il suo impegno a conformarsi allo standard SA 8000.
L'Azienda intende offrire la massima collaborazione anche verso quei fornitori che possono avere difficoltà a conformarsi a quanto previsto dalla suddetta norma internazionale. Tale forma di collaborazione è considerata fondamentale per costruire relazioni di lungo periodo con i partner commerciali che promuovono comportamenti socialmente corretti e per garantire, quindi, l'eticità del proprio ciclo produttivo.
Seguendo il medesimo principio, i responsabili aziendali dedicano particolare attenzione ai principali stakeholders, individuati in:

PARTI INTERESSATE INTERNE	PARTI INTERESSATE ESTERNE
Dipendenti	**Clienti**
Collaboratori interni	**Soci in affare**
	Raggruppamenti Temporanei di impresa
	Consulenti/Professionisti
	Associazioni
	Enti di previdenza
	Istituti bancari/Assicurazioni
	Subappaltatori/Fornitori/Progettisti

affinché anch'essi possano partecipare attivamente alla gestione e mantenimento del sistema di Responsabilità Sociale e affinché diventi costante l'interazione e la comunicazione col territorio circostante.

Dipendenti: Atlantic 1 Srl ritiene di fondamentale importanza il rapporto e la relazione instaurata con i dipendenti, che si basano sul rispetto e la stima reciproci. I lavoratori vengono coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento, attraverso incontri di formazione/informazione e di dialogo con la Direzione.

Fornitori: La selezione dei fornitori, definita nell'apposita procedura, avviene in modo da assicurare la conformità ai requisiti previsti per garantire la qualità del prodotto/servizio offerto, la sicurezza, la performance ambientale, nonché il rispetto dei principi espressi dallo standard SA8000.

I fornitori vengono sensibilizzati e coinvolti mediante lettere informative e la sottoscrizione delle clausole di rispetto dei principi SA8000.

Clienti: La Direzione ha come obiettivo quello di garantire al Cliente un elevato standard qualitativo assicurando, nel contempo, il rispetto dei requisiti ambientali, di sicurezza dei lavoratori e dei requisiti di Responsabilità Sociale.

Istituti Bancari/Assicurazioni: La trasparenza e la correttezza che contraddistinguono l'operato di Atlantico ha consentito alla Direzione di instaurare, con gli Istituti Bancari, rapporti proficui consolidati da anni.

Territorio: Atlantico è fortemente radicata nel territorio, pertanto il rapporto di collaborazione con gli Enti e i cittadini, basato sulla correttezza e trasparenza, è fondamentale per il reciproco soddisfacimento.

3. OBIETTIVI

In linea generale, gli Obiettivi principali che la l'Azienda persegue nell'implementazione dello Standard SA8000:

- ✓ cercare di consolidare un **ambiente** nel quale i dipendenti siano messi nelle migliori condizioni per svolgere il proprio lavoro favorendo un clima aziendale sereno, accogliente e stimolante, nel quale tutti possano dare il loro contributo per il miglioramento dell'azienda; questo attraverso una gestione del personale eticamente corretta
- ✓ migliorare e agevolare la **comunicazione interna**, per abbattere eventuali condizioni di soggezione che portano a nascondere situazioni di disagio sociale e far emergere problematiche che altrimenti non potrebbero essere né affrontate, né risolte.
- ✓ migliorare la **comunicazione esterna**, potenziando il coinvolgimento di tutte la parti interessate e dei propri fornitori, attraverso comunicazioni dirette sull'andamento del sistema SA 8000.
- ✓ Sensibilizzare tutto il personale a operare in **piena conformità** alle norme 9001-14001-45001-SA8000 e, in tal senso, la Direzione si impegna a mettere a disposizione le necessarie risorse

Gli obiettivi specifica che si propone l'Azienda sono associati ad ogni singolo requisito esposto nel presente.

Questi saranno perseguiti in un'ottica di miglioramento continuo, tramite varie azioni che vengono dettagliate di seguito e che comprendono tutti i requisiti della norma.

Gestione del Sistema Integrato e ruolo del SPT

Per il buon funzionamento del sistema sono stati individuati compiti e responsabilità, e il monitoraggio del Sistema è affidato ai Rappresentanti aziendali (SPT) opportunamente nominati, i quali utilizzano tutti gli strumenti a propria disposizione per la rilevazione delle problematiche e per adottare le opportune azioni correttive e preventive. Il Social Performance Team per verificare tutti i requisiti di responsabilità sociale effettua l'analisi dei rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di rilevare non conformità allo Standard

SA8000. Per fare questo applica il risk-based thinking per individuare i rischi e le opportunità relative ai processi e alle attività Aziendali.
Lo scopo finale è di affrontare i rischi cercando di rimuoverli e, quando non è possibile, mitigarli per portarli a un livello accettabile. Vengono prese in considerazione anche le opportunità per strutturare l'organizzazione affinché sia pronta a coglierle e sfruttarle per il miglioramento Aziendale.
Il SPT è composto in maniera equilibrata da membri della Direzione e dal rappresentante dei lavoratori eletto precedentemente.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

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

Il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali nei processi di gestione e di miglioramento, di tutte le parti interessate per la rilevazione delle problematiche e per la raccolta di suggerimenti e reclami, prima fra tutte la componente rappresentata dai lavoratori, l'analisi di tali problematiche da parte della Direzione, e il tempestivo recupero delle situazioni critiche, la definizione di opportune procedure, sono le strutture portanti del Sistema integrato.

I REQUISITI SA 8000 E INDICI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

4. LAVORO INFANTILE

Introduzione

L'azienda in nessun caso intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile e si impegna a sensibilizzare i fornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA 8000 e a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano a impiegare giovani lavoratori.
Nel trattamento di questo tema è opportuno premettere che in Italia la legislazione vigente prescrive un'età minima per l'accesso al lavoro di anni 16 in quanto è possibile accedere al mondo del lavoro solo dopo aver assolto l'obbligo scolastico che in Italia è di 10 anni (da 6 anni a 16 anni). Il non rispetto di tale requisito viene punito penalmente.
Atlantico si riconosce pienamente non solo nella legge, ma anche nei suoi principi fondativi, che sono la base per uno sviluppo armonioso e, allo stesso tempo, competitivo del paese in cui opera. Per questo l'azienda si impegna ad escludere l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, non solo nella propria organizzazione, ma anche presso fornitori e subfornitori, salvo situazioni

occasionali di giovani lavoratori per periodi di stage formativi, in accordo con gli Istituti Scolastici del Territorio e in assoluto rispetto delle normative e dei requisiti previsti.

Trattamento

Al fine di evitare il rischio di lavoro infantile, Atlantic 1 Srl ha definito una apposita procedura documentata e regolarmente attuata che stabilisce le regole di ricerca, selezione ed assunzione del personale, oltreché il monitoraggio dei fornitori e dei subfornitori.

Nelle procedure l'azienda ha definito e in modo inequivocabile le modalità operative per evitare l'utilizzo del lavoro minorile e le modalità per il recupero dei lavoratori minori che dovessero essere utilizzati dai soci o fornitori.

Si riporta nei grafici seguenti la composizione dell'organico aziendale

Composizione dell'organico (al 31.12.2023)

Classi d'età	Uomini	Donne	Totale
Fino a 21 anni	2		**2**
22 – 31	5	2	**7**
32 – 41	4	0	**4**
42 – 51	10	1	**11**
Oltre 52	6	2	**8**
Totale	**27**	**5**	**32**

Composizione dell'organico (al 30.06.2024)

Classi d'età	Uomini	Donne	Totale
Fino a 21 anni	2		**2**
22 – 31	9	1	**10**
32 – 41	8	1	**9**
42 – 51	11	2	**13**
Oltre 52	6	3	**9**
Totale	**36**	**7**	**43**

Nell'organico al 30/06/2024 sono presenti n. 2 persone al di sotto dei 21 anni. La maggioranza del personale assunto rientra nella fascia di età tra i 42 e 51 anni

Obiettivo 2023-2024	Azione	Risorse SA8000	Indicatore	Target	Risultati 30/06/2024
Continuare a non utilizzare mai persone al di sotto dei 18 anni di età	*Monitoraggio dell'età all'assunzione tramite documentazione che ne attesti l'età*	Resp. Personale	Suddivisione del personale per fasce d'età	Minimo 18 anni	100% > 18 anni
Sensibilizzare il personale interno e le parti interessate al requisito	*Diffondere la politica che include il requisito contro il lavoro infantile*	SPT	N. incontri di formazione\anno	Almeno un incontro\anno	Eseguita ultima formazione a tutto il personale a Settembre 2023. Pianificato un incontro annuale a Settembre 2024 La politica è resa disponibile sul sito internet aziendale
STRUMENTI UTILIZZATI PER MONITORAGGIO INDICATORI	***Elenco del personale, verbali di formazione, questionari di intervista, lettere di assunzione, copie documenti personale assunto***				

1. Lavoro Forzato o Obbligato

Introduzione

Per lavoro obbligato s'intende ogni forma di lavoro che un lavoratore sia chiamato a svolgere involontariamente o sotto costrizione o sotto la minaccia di una qualche forma di penale.

Può assumere numerosi aspetti tra cui:

- Forme contrattuali temporanee in cui un imprenditore impedisce al lavoratore di lasciare liberamente il lavoro.
- Lavoro vincolato cioè quello in cui una persona è costretta a lavorare non per un compenso, ma per saldare un debito contratto da lui stesso o da terzi.
- Costrizione al lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli strumenti normativi nazionali è necessario far riferimento allo Statuto dei Lavoratori e ai principali contratti collettivi nazionali, oltre che territoriali, che disciplinano la contrattazione sul lavoro.

Atlantico non esercita pressioni sui lavoratori affinché prestino la loro attività lavorativa contro la propria volontà o siano costretti da qualsivoglia forma di coercizione implicita od esplicita.

Atlantico garantisce che nessuno dei diritti dei lavoratori sia vincolato a particolari contenuti della prestazione di lavoro.

La fidelizzazione dei lavoratori è la dimostrazione che all'interno vi è un buon ambiente di lavoro con caratteristiche di serenità e stimolo professionale.

L’azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale e garantisce al personale il diritto di lasciare il luogo di lavoro una volta terminata la propria giornata lavorativa e di recidere il contratto di lavoro dando ragionevole preavviso. I lavoratori neoassunti vengono tempestivamente informati sulle modalità di inoltrare segnalazioni nel caso in cui rilevassero violazioni rispetto ai requisiti SA8000; Al momento dell’assunzione non sono richiesti al lavoratore documenti in originale, né è prevista alcuna forma di versamento economico ed il lavoratore viene regolarmente retribuito sin dal primo giorno di assunzione; Con la stipula del contratto di assunzione vengono fornite al lavoratore informazioni complete ed approfondite su tutti gli elementi del suo contratto di lavoro (luogo di lavoro, data di inizio del rapporto, durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, importo della retribuzione, ecc..). La lettera di assunzione viene redatta in duplice copia: la copia firmata dal lavoratore per accettazione delle condizioni stabilite viene conservata presso l'ufficio personale, unitamente alla documentazione (in copia) del dipendente.

Durante il rapporto di lavoro

• Non sono in uso prassi che comportino delle trattenute economiche sul salario dei lavoratori, o la trattenuta di beni o documenti di proprietà dei lavoratori, che possano costituire un “ricatto” nell’ipotesi che il lavoratore voglia lasciare l’azienda; ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per conseguire le spettanze dovute;

• Non vengono fatti prestiti ai lavoratori ma su richiesta, in casi di particolare gravità, possono essere erogati anticipi sulle future retribuzioni

Possono essere richiesti anticipi su TFR o acconto stipendi e mensilità aggiuntive, secondo quanto previsto dal CCNL e dalla legislazione vigente.

- Non presente sistema di videosorveglianza nè servizio di vigilanza

L’azienda non tollera il ricorso alla tratta di esseri umani.

Nel caso in cui si rilevasse la presenza di situazioni di lavoro forzato e obbligatorio presso un fornitore, si provvederà immediatamente a denunciare l’accaduto alle autorità competenti.

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, anche attraverso la messa a disposizione degli estratti del CCNL relativamente alle dimissioni, licenziamenti e orari di lavoro. Il passaggio al CCNL Metalmeccanico Industria non ha comportato variazioni significative alle condizioni lavorative dei dipendenti. Tutto il personale è stato informato del cambio del contratto tramite apposite comunicazioni.

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Obiettivo 2023-2024	Azione	Risorse SA8000	Indicatore	Target	Risultati al 30/06/2024
Continuare nella corretta gestione del personale	***Continuare nella politica di sensibilizzazione contro il lavoro obbligato e monitorare le ferie***	SPT	Ferie godute\anno	Come da CCNL	Sono presenti alcune situazioni critiche causate da un accumulo di giornate di ferie. La Direzione e il SPT hanno preso in carico la problematica grazie alla redazione e all'attuazione di un piano ferie annuale.
		SPT	N. incontri di formazione\anno	Almeno un incontro\anno	Eseguita una formazione a tutto il personale a settembre 2023. Prossima formazione pianificata a Settembre 2024
STRUMENTI UTILIZZATI PER MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI	***Elenco del personale, verbale di formazione, buste paga***				

2. Salute e Sicurezza

Introduzione

Atlantic 1 Srl, a seguito dell'obiettivo aziendale di mantenere attiva la certificazione del proprio Sistema di Gestione della Sicurezza, effettua e verifica le seguenti attività:

- Individuazione del Comitato per la Salute e la Sicurezza
- Aggiornamento formativo delle squadre di emergenza.
- Il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito,

compresi i servizi igienici e le eventuali aree ristoro.

- Erogazione della formazione a tutti i lavoratori sulle tematiche di salute e sicurezza, programmata secondo il piano di formazione annuale.
- Attuazione di incontri formativi aggiuntivi vengono attuati qualora vi siano nuove assunzioni, variazioni di mansione o delle attività lavorative.
- Distribuzione /ripristino ai Lavoratori dei Dispositivi di Protezione Individuale indicati nel Documento di Valutazione dei Rischi, redatto in accordo tra il Datore di Lavoro, l'R.S.P.P. e il Medico del Lavoro nominato.
- Effettuazione di sorveglianza e controllo presso la sede ed i cantieri ed eventuale applicazione di sanzioni disciplinari, in caso di inosservanza delle disposizioni emesse.

La strutturazione di un servizio di prevenzione e protezione, come previsto dalla legislazione vigente, coincide con il ***Comitato Salute e Sicurezza*** previsto dallo standard SA8000:2014. I Componenti del Comitato includono tali figure:

- ✓ RSPP
- ✓ Medico competente
- ✓ Rappresentante della Direzione
- ✓ RLS
- ✓ ASPP

Il Comitato per la salute e sicurezza ha la responsabilità di valutare e affrontare problemi – potenziali o concreti- di salute e sicurezza all'interno del posto di lavoro e di monitorare l'efficacia delle soluzioni e dei rimedi. Il Comitato conduce periodiche e formali valutazioni dei rischi e ne conserva le registrazioni. Durante la riunione periodica sulla sicurezza, svolta annualmente, vengono affrontate anche tutte le questioni attinenti il SGI, comprese le eventuali criticità/anomalie relativamente alla SA8000

Il Comitato è formato sulle modalità di indagine sugli incidenti, sui controlli di sicurezza e sulla valutazione dei rischi.

Attività di prevenzione e formazione

L'ottimo risultato derivante dagli 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. La fornitura dei dispositivi di protezione individuale ai lavoratori è a carico dell'azienda. Il dettaglio dei DPI distribuiti ai lavoratori è riportato nel documento di valutazione dei rischi. Vengono condotti periodicamente audit interni per un'efficace valutazione sul rispetto delle prescrizioni legislative e normative e per attuare prontamente azioni correttive in caso di anomalie.

Annualmente l'azienda si impegna a riesaminare il proprio sistema di valutazione dei rischi attraverso azioni documentali e programmatici quali:

1) Eventuale aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi;
2) Incontri tra Azienda, Rappresentanti dei Lavoratori, RSPP e Medico Competente (CSS)
3) Eventuali aggiornamenti dei corsi formativi previsti dalla legislazione vigente

Temi oggetto dell'attività di formazione

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con il medico competente e l'RSPP. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza e vengono svolti i corsi previsti dalla normativa vigente.

TEMI OGGETTO DELL'ATTIVITA' DI FORMAZIONE PREVISTA		
	da fare entro	frequenza
Aggiornamento art. 37 D.Lgs 81/08- Accordo Stato Regioni	Scadenziario corsi	Ogni 5 anni per DL/SPP/Preposti/Operatori) Annuale (per RLS)
Primo soccorso gruppo B	Scadenziario corsi	Ogni 3 anni
Antincendio livello 2	Scadenziario corsi	Ogni 3 anni
Lavori in quota /conduzione elevatori/PLE	Scadenziario corsi	Ogni 5 anni
Corso RSPP	Scadenziario corsi	Ogni 5 anni
Formazione Preposti	Scadenziario corsi	Ogni 5 anni
Operatori Elettrici PES/PAV	Scadenziario corsi	Ogni 5 anni
Per i dettagli anche su altri corsi la responsabile del SGI tiene aggiornato un apposito scadenziario		

In merito al requisito salute e sicurezza, l'Azienda monitora in particolare questi indicatori fondamentali:

- N. di infortuni suddivisi per cause e/o near miss
- Indice di frequenza
- Indice di gravità
- Indice di inabilità permanente
- Numero ore di formazione erogate
- Multe per indadempienza D.Lgs 81/08
- Numero NC dei subappaltatori e interne
- Numero emergenze

ATLANTIC 1	Statistiche salute e sicurezza - ANALISI INFORTUNI	File: M 10.2.3
UNI ISO 45001		REV 0 del 06/05/2024 Pagina 1 di 2

INFORTUNI GENERALI - aggiornato al 30 GIUGNO 2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tot infortuni	1	0	0	0	0	0	0
Tot gg assenza	5	0	0	0	0	0	0

REPARTO	DESCRIZIONE	Parte infortunata	gg assenza	gg assenza	gg assenza	gg assenza	gg assenza	gg assenza	gg assenza
Manutenzione degli impianti di illuminazione pubblica nel Comune di Messina	Entrata di un corpo estraneo nell'occhio destro	Occhio dx	0	0	0	0	0	0	0
Incidente su mezzo di trasporto aziendale	tamponamento	Distorsione al rachide cervicale e ginocchio sx	5	0	0	0	0	0	0
		TOT.	5	0	0	0	0	0	0

DISTRIBUZIONE								
Testa	0	0	0	0	0	0	0	
Schiena	2,5	0	0	0	0	0	0	
Torace	0	0	0	0	0	0	0	
Braccio	0	0	0	0	0	0	0	
Mano	0	0	0	0	0	0	0	
Gamba	2,5	0	0	0	0	0	0	
Piede	0	0	0	0	0	0	0	
TOT.	5	0	0	0	0	0	0	

		2018 (14dip.)	2019 (20dip.)	2020 (23dip.)	2021 (25dip.)	2022 (29dip.)	2023 (34dip.)	2024 (39dip.)
F.R. = frequenza relativa	n° infortuni * 1000	71,43	-	-	-	-	-	-
	n° lavoratori							
R.G.= rapporto gravità	conseguenza infortuni	0,36	-	-	-	-	-	-
	n° lavoratori							

INDICE DI INABILITA' PERMANENTE • per un infortunio con inabilità permanente si fa l'ipotesi che ogni grado di inabilità corrisponda a 75 giorni perduti • per un infortunio con morte si ipotizzano 7500 giorni perduti		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	IMPIANTI (3600) = 5,43	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Alla data odierna nessun infortunio e/o near miss.

Le ore di formazione cogente sulla salute e sicurezza dei lavoratori erogate nell'anno 2023 sono pari a 370.

Mentre le ore di formazione cogente sulla salute e sicurezza dei lavoratori erogate nell'anno in corso al 30/06/2024 sono pari a 456.

Nessuna multa per inadempienza D.lgs 81/08 e nessuna emergenza nel periodo in esame.

Obiettivo 2023-2024	Azione	Risorse SA8000	Indicatore	Target	Risultati 30/06/2024
Attenersi alle procedure salute e sicurezza e proseguire nell'opera di sensibilizzazione del personale *Calcolare l'indice di frequenza infortuni e l'indice di gravità entro il prossimo riesame*	*Eseguire le formazioni ai dipendenti rispettando lo scadenziario annuale* *Formazione sul miglioramento*	CSS	N. ore di formazione/anno	Almeno un incontro\anno	N. ore/uomo formazione nell'anno in corso al 30/06/2024: 456. N. ore/uomo formazione nell'anno

della direzione	*continuo della sicurezza*				2023: 370. I corsi pianificati al 30/06/2024 risultano erogati.
		CSS-RLS	Indice di frequenza relativa agli infortuni del personale	Mantenere a zero gli indici	Nessun infortunio
STRUMENTI UTILIZZATI PER MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI	***incontri periodici del Comitato SA8000 (che comprendono l'analisi delle segnalazioni pervenute dalle parti interessate), Riesame della Direzione, documentazione del sistema 45001, verbali di formazione, attestati e scadenziario corsi***				

3. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Introduzione

Il diritto dei lavoratori e degli imprenditori di costituire organizzazioni e di aderirvi è parte integrante di una società libera ed aperta.

La libertà di associazione è considerata una libertà civile ed è alla base del progresso sociale ed economico. Ad essa è collegato il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, dove la libertà di parola e di rappresentanza divengono aspetti fondamentali di un lavoro dignitoso e pluralista.

Atlantico rispetta pienamente il diritto di tutto il personale di organizzare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva; il personale è pienamente consapevole di tali diritti. Atlantico garantisce a tutti i lavoratori il diritto di aderire a qualsiasi sindacato e di eleggere i propri rappresentanti.
È stato liberamente eletto da tutti i lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la SA8000, con l'obiettivo di agevolare la comunicazione tra Direzione e lavoratori per la diffusione e il rispetto delle tematiche sociali e per diffondere un clima aziendale attento alla responsabilità sociale.
Tutti i lavoratori, all'atto dell'assunzione, e durante gli incontri formativi, vengono informati sulla possibilità e sul diritto di aderire ad un sindacato liberamente scelto e la Direzione garantisce che nessuna forma di discriminazione sia attuata verso i lavoratori che ne facciano eventualmente richiesta.

Obiettivo 2023-2024	Azione	Risorse SA8000	Indicatore	Target	Risultati 30.06.2024
Includere, negli incontri formativi, tematiche inerenti l'adesione e la partecipazione a organizzazioni sindacali nel pieno rispetto del requisito	***Sottolineare, durante gli incontri formativi, come la conoscenza da parte dell'azienda dell'iscrizione alle associazioni sindacali 1)non sarebbe causa di discriminazione di alcun tipo 2)l'azienda si renderebbe disponibile a fornire luoghi per gli incontri sindacali***	Direzione SPT	N. incontri\anno con tematica in oggetto	Almeno un incontro\anno	Eseguita una formazione a tutto il personale a settembre 2023. Prossima formazione pianificata a Settembre 2024
			Conoscenza dei lavoratori di tale requisito ed obiettivo	Il 100% degli intervistati durante gli audit conosce il requisito e l'obiettivo Valutazione dei questionari interni	Dagli audit svoltisi nel 2023/2024 il personale ha dimostrato una buona conoscenza dello standard
STRUMENTI UTILIZZATI PER MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI	***Questionari di intervista, verbali di formazione, segnalazioni***				

Discriminazione (Req. 5)

La Costituzione italiana, all'articolo 3, stabilisce che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.
Tale fondamentale requisito civile, democratico e libertario è pienamente accolto da Atlantico fin dal suo stesso statuto.

L'azienda contrasta tutte le azioni discriminatorie sulla base di :

- ✓ razza, origine nazionale territoriale o sociale;
- ✓ nascita, religione;
- ✓ disabilità;
- ✓ orientamento sessuale;
- ✓ responsabilità familiari, stato civile;
- ✓ appartenenza sindacale;
- ✓ opinioni politiche;
- ✓ appartenenza a sindacati;
- ✓ età;

- ✓ tipo di rapporto contrattuale (es. Part-time);
- ✓ qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e comportamenti rispettosi e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- ✓ Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire. Alle donne non vengono imposte restrizioni alle sua aspirazione di maternità in alcuna forma.
- ✓ Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del settore di appartenenza.
- ✓ 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, sicurezza, ambiente, qualità 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.

ASSUNZIONI ➡ Le assunzioni di nuovo personale sono limitate in quanto prevalentemente l'inserimento di nuovi lavoratori è legato ad acquisizione/cambio di appalto; Nel caso ce ne fosse bisogno la Direzione definisce il fabbisogno e successivamente si avvia la ricerca del personale attraverso, generalmente, passa parola e nominativi segnalati dai capi cantiere delle sedi operative. In nessun caso devono essere indicati criteri discriminatori nella fase di ricerca.
Il colloquio di assunzione viene condotto dalla Direzione, senza porre domande aventi per oggetto quesiti utili ad effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose, sindacali e comunque su fatti non rilevanti ai fini di valutare l'attitudine professionale del lavoratore. In particolare ai candidati di genere femminile non vengono poste domande relative alla volontà di procreazione, né tantomeno vengono richieste visite mediche specifiche o test di gravidanza.
Accesso alla formazione ➡ l'accesso alla formazione viene garantito a tutti i lavoratori, in relazione alle necessità di tipo organizzativo e tecnologico, per assicurare che tutti mantengano ed aggiornino le loro competenze; per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale;
Retribuzione ➡ rispettando i principi costituzionali per i quali "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa" e "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore", nonchè la legislazione vigente – in primo luogo lo Statuto dei lavoratori - viene garantita a tutti i lavoratori un'equa retribuzione sulla base delle categorie professionali e dei livelli retributivi previsti dal CCNL.

Promozione ➡ i passaggi di categoria sono regolamentati in modo abbastanza preciso dai CCNL applicati; l'attribuzione di mansioni o responsabilità superiori a quelle previste al momento dell'assunzione e/o un trattamento economico superiore a quanto previsto dai CCNL applicati sono legate all'esperienza lavorativa, alle attitudini, alla diligenza al lavoro e mai a criteri discriminatori. Non ci sono percorsi di carriera definiti.

Congedi parentali ➡ alle lavoratrici, gestanti e puerpere, indipendentemente dal loro stato civile, sono concessi tutti i benefici definiti dalla legislazione in vigore e dai CCNL per la tutela della maternità. Inoltre viene applicata la disciplina sui congedi, basata sul principio della parità di partecipazione dei genitori lavoratori (madre e padre) alla cura e all'educazione dei figli.

Esigenze personali ➡ azienda si sforza di garantire a tutti i lavoratori il diritto di seguire principi o pratiche legati ad una loro appartenenza a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche, nel rispetto delle altre persone e delle regole organizzative e produttive. Non sono mai state fatte richieste da parte di lavoratori di poter seguire pratiche legate all'appartenenza a determinati gruppi sociali, che abbiano portato Azienda a valutare le possibilità di rispondere a tali tipologie di esigenze;

Integrità personale ➡ **Azienda** non attua né permette interferenze nella vita privata dei propri dipendenti e non ammette comportamenti offensivi della sfera personale, con particolare riferimento a forme di molestia sessuale, intesa come ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che possa creare ritorsioni o un clima di intimidazioni nei suoi confronti. Tutto il personale è impegnato a creare un ambiente di lavoro scevro da ricatti a connotazione sessuale ed un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona;

Risoluzione del rapporto di lavoro ➡ vengono applicate solo le modalità previste dalla legge (licenziamento e dimissioni). Per quanto riguarda il licenziamento, in conformità a quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori e dalla successiva legislazione, non viene attuato alcun licenziamento determinato da ragioni discriminatorie. In assenza di gravi o giustificati motivi di licenziamento o delle dimissioni da parte del lavoratore, il rapporto di lavoro per tutti i nostri dipendenti giunge alla scadenza naturale nel momento in cui il singolo lavoratore raggiunge il limite di età pensionabile, o comunque matura le condizioni previste dalla legge per ottenere la pensione. Vengono in tal caso applicate le disposizioni di legge in vigore relative alla disciplina del trattamento di fine rapporto e alla materia pensionistica. Al fine di monitorare eventuali atti di discriminazioni, o comunque ritenuti tali dagli interessati, sono stata introdotte, tramite opportuna procedura gestionale le modalità con cui ciascun lavoratore può segnalare, anche in maniera anonima, eventuali atti di discriminazione o ritenuti tali, provenienti sia dai superiori che da colleghi.

Tutto il personale, grazie agli incontri di formazione e alle comunicazioni aziendali, è a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, al SPT, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.
Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo.
Al fine di evitare i rischi inerenti alla discriminazione dei lavoratori Atlantico applica le prassi comportamentali individuate nelle procedure SA8000.

Ai lavoratori, mediante lo strumento delle "segnalazioni e reclami", è garantita la possibilità di inoltrare reclami, anche in forma anonima, qualora si riscontrassero situazioni di discriminazione, in qualsiasi forma.

La presenza femminile in azienda

Come si evince dalla tabella riepilogativa, la presenza di donne è molto bassa, ma questo dato si spiega con la tipologia di attività eseguita dalle società. Le lavoratrici presenti, infatti, ricoprono ruoli amministrativi.

Al 31/12/2023:

Sesso	
Uomini	27
Donne	5
Totale	**32**

Al 30/06/2024:

Sesso	
Uomini	36
Donne	7
Totale	**43**

Distribuzione per livello e per sesso (al 31/12/2023)

	Livello Operai									
	A1	**B1**	**B2**	**B3**	**C1**	**C2**	**C3**	**D1**	**D2**	**TOT**
Uomini						4	2		3	**9**
Donne										
TOT										**9**

	Livello Impiegati									
	A1	**B1**	**B2**	**B3**	**C1**	**C2**	**C3**	**D1**	**D2**	**TOT**
Uomini		6				7	1	2		**16**
Donne						2	1		2	**5**
TOT										**21**

Distribuzione per livello e per sesso (al 30/06/2024)

	Livello Operai									
	A1	**B1**	**B2**	**B3**	**C1**	**C2**	**C3**	**D1**	**D2**	**TOT**
Uomini		1				5	2		5	**13**
Donne										
TOT										**13**

	Livello Impiegati									
	A1	**B1**	**B2**	**B3**	**C1**	**C2**	**C3**	**D1**	**D2**	**TOT**
Uomini		6	1		2	1	9		1	**20**
Donne						3	3		1	**7**
TOT										**27**

Non vengono attuate discriminazioni di retribuzione a parità di livello e di mansione tra uomini e donne.

Obiettivo 2023-2024	Azione	Risorse SA8000	Indicatore	Target	Risultati al 30/06/2024
Sviluppare attività di prevenzione di eventuali pratiche che potrebbero favorire discriminazioni	Condurre un'indagine sul clima interno	SPT	N. questionari sul clima interno\tot. personale	100%	Distribuito a tutto il personale il questionario sul clima interno a Ottobre 2022. I questionari sono stati analizzati, non risultano criticità. E' prevista ulteriore distribuzione entro novembre 2024 anche se vengono comunque distribuiti ai nuovi assunti
	Ribadire l'importanza dello strumento delle segnalazioni presente in azienda		N. incontri\anno con tematica in oggetto	Almeno un incontro\anno	un incontro nel 2023. Prossima formazione prevista a Settembre 2024
	Monitoraggio costante delle segnalazioni pervenute		Controllo della presenza di segnalazione all'interno dei canali dedicati e risoluzione del 100% dei reclami pervenuti	100%	Ad oggi nessun reclamo

	Ribadire l'importanza dello strumento delle segnalazioni presente in azienda		Situazione forza lavoro in termini di: genere, appartenenza sindacale, nazionalità, L.104, età, disabilità, inquadramento.		Non si sono riscontrati elementi riconducibili all'applicazione di criteri discriminatori
STRUMENTI UTILIZZATI PER MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI	***incontri periodici del SPT (che comprendono l'analisi delle segnalazioni pervenute dalle parti interessate), riesame della Direzione, audit interni, questionari di intervista, gestione delle segnalazioni***				

Pratiche Disciplinari

Lo Statuto dei lavoratori esprime con chiarezza, tra gli altri aspetti, che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa. Atlantico ha implementato un sistema di provvedimenti disciplinari unicamente in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dai CCNL applicati per la violazione degli obblighi previsti dalla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, del CCNL e dei requisiti SA8000.

Le modalità di definizione e applicazione sono specificate e rese note nel Sistema Disciplinare affisso nella bacheca aziendale. È bandito qualsiasi altro provvedimento che possa ledere la dignità della persona, che implichi forme di coercizione verbale, psicologica o fisica anche implicite.

Il ricorso alle varie pratiche negli anni passati è nullo, mentre quest'anno è stato aperto un provvedimento disciplinare che ha portato ad un licenziamento per giusta causa.

Obiettivo 2023-2024	Azione	Risorse SA8000	Indicatore	Target	Risultati al 30/06/2024
Prevenire e mantenere a zero l'utilizzo di provvedimenti disciplinari anche attraverso continue comunicazioni interne e tramite un'indagine sul clima.	***Rispetto del CCNL*** ***Ribadire l'importanza dello strumento delle segnalazioni presente in azienda anche per far emergere situazioni di "richiami verbali" sopra le righe e comportamenti scorretti da parte dei superiori***	SPT	n. provvedimenti disciplinari attivati	Nessuno	1
			N. incontri\anno con tematica in oggetto	Almeno un incontro\anno	un incontro nel 2023. Prossima formazione prevista a Settembre 2024
STRUMENTI UTILIZZATI PER MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI	***incontri periodici del SPT (che comprendono l'analisi delle segnalazioni pervenute dalle parti interessate), collaborazione costante con il consulente del lavoro, riesame della Direzione, valutazione periodica dello stress da lavoro correlato.***				

Orario di lavoro

Relativamente agli orari di lavoro l'azienda rispetta le leggi in vigore, gli standard di settore e quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro

L'orario di lavoro, sia per il personale degli uffici amministrativi che per gli operatori, è di 40 ore settimanali, spalmate tra il lunedì e il venerdì. Durante le 8 ore giornaliere, è prevista un'ora di pausa pranzo.

Le ore di straordinario sono generalmente contenute, e comunque sempre connesse a esigenze lavorative particolari.

Il lavoro straordinario eseguito durante la settimana e di giorno viene remunerato secondo quanto previsto dal CCNL, così come le ore di lavoro straordinario eseguito nei giorni festivi.

I CCNL di riferimento prevedono che, in regime di settimana lavorativa di 5 giorni, il periodo di ferie sia di 22 giorni lavorativi.

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.

Ferie e permessi

Nel corso del 2023 e nel primo semestre 2024 non si segnalano situazioni di sforamento delle ore di straordinario oltre il limite di 250 ore annue.

L'azienda monitora costantemente l'andamento delle ferie e dei permessi. Da tale analisi è emerso che alcuni lavoratori hanno un residuo ferie piuttosto elevato. Il problema è sottoposto all'attenzione della Direzione, che, assieme al Rappresentante dei Lavoratori, nel frattempo ha redatto un piano ferie annuale per risolvere tale criticità. Le ore di permesso vengono chiaramente definite e conteggiate in busta paga.

Obiettivo 2023-2024	Azione	Risorse SA8000	Indicatore	Target	Risultati 30.06.2024
Rispettare quanto previsto dal CCNL	**Tenere costantemente aggiornato il prospetto Elenco Personale con le indicazioni del n. di ore di straordinari e del n. gg ferie usufruite e residue**	SPT	n. ore straordinario\ su ore lavorate mese suddiviso per dipendenti	< 6 settimana	Si rimanda al prospetto allegato
			N. gg ferie residue\anno	Ridurre del 30% il numero di gg di ferie residui totali	Al 31/12/2023 : 5.218 sono le ore di ferie e ROL residui su 30 dipendenti.
Attuare un piano di recupero per i lavoratori con un alto residuo ferie	**Monitoraggio del prospetto annuale con le indicazioni dei giorni di ferie da recuperare. In seguito al cambio di proprietà, verrà costituito un apposito ufficio Risorse umane interno, che prenderà in carico tutte le problematiche relative al personale.**	SPT/DA	N. giorni ferie usufruite\n. giorni ferie residue	Le ferie e i permessi maturati nell'anno vengono smaltite nell'anno stesso. Rimango invariate le ferie e i permessi pregressi fino a nuove disposizioni della società	Si rimanda al prospetto allegato
STRUMENTI UTILIZZATI PER MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI	***incontri periodici del SPT (che comprendono l'analisi delle segnalazioni pervenute dalle parti interessate), prospetto elenco personale, riesame della Direzione, buste paga***				

Retribuzione (Req. 8)

Le retribuzioni sono erogate secondo quanto previsto dai CCNL applicati e in alcuni casi l'Organizzazione applica condizioni più favorevoli per il lavoratore.
Le buste paga vengono redatte da una società di consulenza esterna che garantisce una corretta applicazione delle normative vigenti e degli aggiornamenti che intervengono.
Le retribuzioni vengono liquidate puntualmente e regolarmente nei termini previsti.
Al lavoratore è stata data la facoltà di decidere dove destinare l'accantonamento del T.F.R.
Tipologie contrattuali: Azienda ritiene che la stabilità e la sicurezza del rapporto di lavoro siano un obiettivo da perseguire e la forma di contratto prevalente è quella del contratto a tempo indeterminato.
Trattamento economico: la determinazione del trattamento economico per ogni singolo lavoratore varia in funzione di alcuni parametri tra i quali la tipologia di contratto applicato, l'attività svolta dal lavoratore, l'anzianità di lavoro e gli scatti maturati, ed è volta a garantire ad ogni lavoratore un rapporto di equilibrio tra impegno lavorativo e compenso percepito, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di riferimento;
Erogazione della retribuzione: l'elaborazione delle buste paghe dei dipendenti è affidata ad una società esterna, mentre ai lavoratori viene consegnato il "cedolino" descrittivo delle diverse voci che compongono il salario. Lo stipendio viene accreditato direttamente sul conto corrente (bancario o postale) del lavoratore con regolarità ogni 15 del mese inviata tramite e-mail la busta paga che riporta chiaramente tutti i dati relativi al periodo di competenza, in modo da poter controllare in ogni momento la correttezza della retribuzione. In ogni caso l'Ufficio amministrativo è sempre disponibile per fornire chiarimenti in merito;
Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali, e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.
Tipologia delle forme contrattuali
Ad oggi le forme contrattuali utilizzate in azienda sono a contratto a tempo indeterminato/determinato e apprendistato.

Obiettivo 2023-2024	Azione	Risorse SA8000	Indicatore	Target	Risultati al 30/06/2024
CONTINUARE A RISPETTARE QUANTO PREVISTO DAL CCNL	***Rispetto del CCNL***	SPT Consulente esterno	N contratti suddivisi per tipologia	Mantenere contratti a tempo indeterminato come tipologia di contratto prevalente	Al 31/12/2023: 22 t.i – 8 t.d - al 30/06/2024: 36 t.i – 4 t.d -

STRUMENTI UTILIZZATI PER MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI	***incontri periodici del SPT (che comprendono l'analisi delle segnalazioni pervenute dalle parti interessate), analisi periodica di dati da parte dell'Ufficio Amministrativo e della Direzione.***

Sistema di Gestione

Per mettere in pratica i principi contenuti nella Norma SA8000:2014, Atlantico ha messo a punto un Sistema di Gestione Integrato composto da: Politica Aziendale, Procedure e Registrazioni.
Al fine di evitare rischi inerenti alla non corretta applicazione del Sistema di Gestione SA 8000 Atlantico effettua Audit periodici sull' efficacia delle modalità operative attuate e delle relative registrazioni.

Valutazione dei rischi (req. 9.3)

È stata effettuata la valutazione dei rischi connessi alla responsabilità sociale d'impresa sulla base dei requisiti della norma SA8000. L'analisi è stata sottoposta al vaglio degli stakeholder ritenuti più sensibili e competenti. In particolare sono stati consultati:

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

I risultati sono rappresentati nella seguente mappa dei rischi.

Probabilità

La probabilità viene stimata su una scala compresa tra 1 e 3 con:

- 1: bassa probabilità di accadimento
- 2: media probabilità di accadimento
- 3: alta probabilità di accadimento

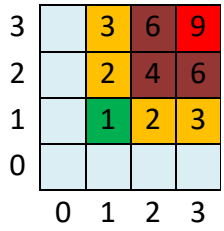
La gravità viene stimata su una scala compresa tra 1 e 3 con:

- 1: bassa gravità
- 2: media gravità

3: alta gravità

RISCHIO = PROBABILITÀ X GRAVITÀ

Viene misurato su una scala compresa tra 0 e 9 con:



0: rischio nullo/inesistente

1: rischio basso

2 - 3: rischio medio basso

4 - 6: rischio medio alto

9: rischio elevato

PERICOLO\MINACCIA	PROBABILITA'	GRAVITA'	RISCHIO
LAVORO INFANTILE	0 NULLA	3 ALTA	NULLO
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	0 NULLA	1 MEDIA	NULLO
SALUTE E SICUREZZA	2 MEDIA	3 MEDIA	MEDIO BASSO
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE	1 BASSA	1 BASSA	BASSO
DISCIMINAZIONE	1 BASSA	1 BASSA	BASSO
PRATICHE DISCIPLINARI	1 BASSA	1 BASSA	BASSO
ORARIO DI LAVORO	2 ALTA	2 MEDIA	MEDIO ALTO
RETRIBUZIONE	1 BASSA	1 BASSA	BASSA
SISTEMA DI GESTIONE	1 BASSA	1 BASSA	BASSA
FORNITORI	2 MEDIA	2 MEDIA	MEDIO BASSO

Monitoraggi (Req. 9.4)

L'attività di monitoraggio viene effettuata da SPT attraverso audit interni per verificare la conformità alla Norma e verificando l'attuazione successiva delle azioni di miglioramento individuate.

Per quanto riguarda la formazione SA8000, è stato effettuato un incontro formativo a Settembre 2023 e ai nuovi assunti. Pianificata una formazione a tutto il personale a Settembre 2024 in

riferimento ai requisiti SA8000, nonché alle metodologie di reclamo e ai riferimenti aziendali per i lavoratori

Gestione dei reclami (Req. 9.6)

Sono state predisposti diversi canali e strumenti a disposizione del personale attraverso le quali effettuare reclami o suggerimenti in forma anonima o non, inerenti cause di non conformità inerenti l'applicazione della Norma SA 8000. La Direzione e i Rappresentanti dei Lavoratori SA8000, durante tutto l'iter di segnalazione e trattamento delle problematiche, garantiscono il mantenimento dell'anonimato, nonché la riservatezza delle informazioni di cui vengono a conoscenza e garantiscono la non attuazione di comportamenti discriminatori nei confronti dei lavoratori che utilizzano tale strumento.

Tutte le problematiche segnalate verranno prese in carico direttamente dalla Direzione coinvolgendo i Rappresentanti dei Lavoratori SA8000, il lavoratore (ove noto), nonché le eventuali funzioni interessate, come indicato dalla procedura di sistema sulle azioni correttive e preventive.

Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso la sessione formativa del personale sulla SA 8000 e l'affissione della procedura sulla gestione delle segnalazioni nella Bacheca aziendale. Si stabilisce che una procedura scritta per i reclami sia confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000. Ad oggi non sono state riscontrate segnalazioni, né interne, né esterne.

Azioni correttive e preventive

È presente e applicata una procedura documentata per la gestione di non conformità e azioni correttive presente all'interno della procedura 9.2. Regole di funzionamento del SPT

Al momento, non vi sono AC.

Coinvolgimento interno e comunicazione

È stato definito, ed è mantenuto attivo, un sistema per la raccolta delle segnalazioni / reclami da parte dei Lavoratori e della disponibilità per la consultazione, nella bacheca della sede aziendale, della seguente documentazione:

1. CCNL applicato riferito al sito operativo
2. Politica SA8000
3. Sistema Disciplinare
4. Orario di lavoro
5. Procedura per reclami/segnalazioni
6. Comunicazione dei nominativi del SPT e del Rappresentante dei Lavoratori – SA8000 e del CSS

Il coinvolgimento delle parti interessate è un processo da sviluppare attraverso il dialogo e il confronto: il Rappresentante della Direzione per SA8000, ha la funzione di gestire organizzare e monitorare tali attività.
Entro la fine dell'anno verrà sottoposto al personale un questionario anonimo di valutazione del clima aziendale.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, all'interno del SPT, ha il compito di presentare e rappresentare le problematiche emerse tra i lavoratori.

E' stata definita una procedura interna che definisce responsabilità e modalità per mantenere con essi un dialogo aperto e trasparente.

Parti interessate interne

I lavoratori sono costantemente aggiornati sull'andamento delle performance della SA8000, grazie a strumenti di comunicazione quali:

- Bacheca aziendale
- Incontri di formazione
- Intranet aziendale
- Dall'avvio dell'implementazione della SA 8000 e del sistema di gestione integrato le comunicazioni interne sono state intensificate sia per rendere chiarimenti su alcuni aspetti inerenti i requisiti dello standard sia per coinvolgere il più possibile l'organico interno in questo percorso.

Parti interessate esterne

Per quanto riguarda le parti esterne interessate, sono state inviate comunicazioni in merito alla certificazione aziendale del sistema di gestione per la responsabilità sociale ed è stato inviato loro la nostra Politica SA8000. Ulteriore strumento di comunicazione sarà costituito dalla pubblicazione del Bilancio sul sito internet aziendale, della Politica SA8000 e del modello per l'inoltro dei reclami.

Obiettivo 2023-2024	**Azione**	**Risorse SA8000**	**Indicatore**	**Target**	**Risultati al 30/06/2024**
Inserire sul sito internet aziendale i seguenti documenti: ✓ reclami ✓ bilancio ✓ politica SA8000	***Rispetto del CCNL***	SPT	Pubblicazione sul sito delle revisioni e degli aggiornamenti dei documenti in oggetto		Pubblicata la Politica SA8000 e Codice etico
STRUMENTI UTILIZZATI PER MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI	***Comunicazioni interne, bacheca, intranet aziendale, segnalazioni, formazioni, sito internet, invio email agli stakeholders***				

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori

Si è riconosciuta l'opportunità e il dovere di conformarsi alla norma SA 8000 non solo per testimoniare in prima persona il dovere di rispettare i diritti umani e dei lavoratori in ogni tipo di processo e organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner e fornitori. L'obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale. L'adozione dello standard SA 8000 porta a privilegiare le imprese che dimostreranno, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al cliente.

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.
L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori, sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti della norma SA8000. Tale selezione tiene in considerazione la criticità della fornitura, e il potere contrattuale in essere. Tramite l'informazione agli stessi sul percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale, è stato loro richiesto di compilare un questionario informativo sulle caratteristiche di interesse della SA 8000. E' stato inviato, inoltre, l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma, chiedendone conferma.
Il processo di monitoraggio dei fornitori ha comportato:

- ✓ suddivisione dei fornitori tra critici (subappaltatori) e poco critici (tutti gli altri);
- ✓ monitoraggio fornitori con invio di un questionario informativo e codice di condotta e, soprattutto, di una lettera d'impegno al rispetto dei principi della SA 8000;
- ✓ audit di seconda parte presso alcuni di quei fornitori ritenuti molto critici.

La Politica SA 8000 stabilisce i requisiti minimi a cui i fornitori devono essere conformi, in quanto il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione gradualmente necessaria per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa. In particolare sono criteri di valutazione:

- l'adesione al programma SA8000;
- il rispetto di tutti i requisiti della norma (discriminante per la scelta di un nuovo fornitore);
- l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per tutti gli altri fornitori di prodotti e quelli di servizio come fattore determinante al proseguimento del rapporto;
- l'impegno a partecipare alle attività di monitoraggio aziendale.

Nel caso in cui i fornitori si trovassero in una condizione critica relativamente alla Sa 8000, Atlantico si impegnerà ad aiutare il fornitore, mettendo a disposizione il proprio know – how, in modo da poter attuare delle Azioni Correttive efficaci. Nel caso in cui tutti gli interventi effettuati siano risultati inutili, anche per la mancanza di volontà del fornitore stesso, Azienda si troverà costretta ha eliminare il fornitore dal proprio elenco.

Azienda sollecita inoltre i propri fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito;
- registrare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera.

Alla data odierna vi sono 21 subappaltatori e 24 fornitori per un totale di 45 fornitori totali

N. questionari inviati+ impegno	N. questionari rientrati+ impegno	Note
45	36	

L'organizzazione si propone di apportare miglioramenti concreti nel processo di monitoraggio dei fornitori attraverso un controllo più efficace. (Solleciti frequenti, audit di seconda parte, comunicazioni).

Pianificazione Audit:

E' stato redatto un piano di audit per i fornitori critici, ovvero per i subappaltatori.

N. fornitori critici	N. audit eseguiti	Anomalie riscontrate
21 subappaltatori	9 al 30/06/2024	2

Obiettivo 2023-2024	**Azione**	**Risorse SA8000**	**Indicatore**	**Target**	**Risultati al 31/12/2023**
Sollecitare tutti i fornitori a consegnarci il questionario e l'autodichiarazione	***Email di sollecito***	RSI	N. questionari ricevuti\n. tot. fornitori	100%	*Subappaltatori:* 18 rientrati su 21 inviati . *Fornitori:* 24 inviati a e 16 rientrati

Eseguire audit di seconda parte ai fornitori considerati critici	***Rispetto del programma di audit***	Resp. Fornitori\RSI	N. di audit\n. totale fornitori critici	100%	Nel 2021: 2 Nel 2022: 3 Nel 2023: 4
STRUMENTI UTILIZZATI PER MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI	***Elenco fornitori M 9.10***				

Audit Interni

Durante l'audit interno sono emerse alcune anomalie in corso di risoluzione e comunicate ai responsabili aziendali.

La composizione del SPT è cambiato il 19.07.2024 e contestualmente sono state formalizzate le nuove nomine.

Rappresentante della Direzione per la SA

Giuliano Tiozzo Brasiola

RSI

Alessandro Dr. Padoan

Rappresentante per i Lavoratori per la SA 8000

Roberta Tiozzo

Riesame /Bilancio redatto dal SPT in data 01/10/2024 con analisi dati relativi all'anno 2023 e I° semestre 2024.