

# BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2022

## ALLEGATO AL RIESAME DELLA DIREZIONE

### DELLA ANGELO DE CESARIS S.p.A.



	Funzione	Nome	Data	Firma
Preparato da	CSI	Galassi Danilo	03.02.2023	
Verificato da	RSI	Padovani Vittorio	03.02.2023	
Approvato da	DIR	Duronio Maria	03.02.2023	
<i>Consegnato a</i>	RLSA	Alberigo Yuri De Vico	03.02.2023	
	RLS	Palmarelli Gianfranco		
	RLS	Lamonaca Massimiliano		

## INDICE

1. BREVE DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	4
1.1. Chi siamo	4
1.2. Certificazioni	4
1.3. Struttura organizzativa	5
1.4. Organigramma	6
2. POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
2.1. Principali Stakeholder	6
2.2. Obiettivi	7
2.3. Reclami	8
2.4. Punti di forza	8
2.5. Punti di debolezza	8
3. SISTEMA DI GESTIONE	9
3.1. Elementi normativi e loro interpretazione	9
3.2. Definizioni	10
4. REQUISITI DELLA NORMA SA8000 E RISULTATI CONSEGUITI	11
4.1. Lavoro infantile	11
4.2. Lavoro minorile	12
4.3. Comunicazione procedura di rimedio	13
4.4. Lavoro forzato e obbligato	13
4.5. Salute e sicurezza	15
4.6. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	18
4.7. Discriminazione	18
4.8. Pratiche disciplinari	20
4.9. Orario di lavoro	20
4.10. Lavoro supplementare e straordinario	23
4.11. Retribuzione	24
4.12. Sistema di gestione	25
4.13. Riesame della direzione	26
4.14. Social Performance Team	26
4.15. Identificazione e valutazione dei rischi	27
4.16. Monitoraggio	27
4.17. Coinvolgimento interno e comunicazione	27
4.18. Gestione e risoluzione dei reclami	28
4.19. Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate	28
4.20. Gestione dei fornitori e degli appaltatori	28
4.21. Obiettivi, verifiche esterne, risultati audit interni	29
5. VALUTAZIONE DEI RISCHI	29

## INTRODUZIONE

Nel bilancio sociale per ciascun requisito dello standard SA 8000 è condotta una valutazione d'insieme che tiene conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti e del confronto di tali risultati con gli obiettivi aziendali.

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale. Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani condizionano in modo crescente l'economia e i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutti gli stakeholder (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Il presente documento si prefigge l'obiettivo di assolvere al bisogno d'informazione e trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate (stakeholders) allo scopo di:

- rendere nota la Politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- permettere una maggiore conoscenza degli impegni che la Angelo De Cesaris S.p.A. si assume in ambito di responsabilità sociale adeguandosi allo standard SA8000;
- fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

I principi che guidano la redazione del **Bilancio SA8000** sono i seguenti:

- periodicità: il Bilancio SA8000 è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato annualmente;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio SA8000 presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio SA8000 vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di settore;
- fedele rappresentazione: il Bilancio SA8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio SA8000 si struttura in tre parti:

- la parte prima illustra l'identità aziendale, le principali attività, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere da Angelo De Cesaris S.p.A.;
- la seconda parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività attuate dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità;
- la terza parte descrive il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale implementato e il Piano di Miglioramento

Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder di Angelo De Cesaris S.p.A. (clienti, fornitori, dipendenti, istituzioni, sindacati, ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione.

**Il presente documento è stato redatto dal SPT e approvato dal Senior management.**

## 1. BREVE DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

### 1.1. Chi siamo

L'azienda Angelo De Cesaris S.p.A. è stata costituita nel 1964 come ditta individuale e già all'epoca operava con ottimi standard qualitativi, nell'ottica di affermarsi tra le imprese emergenti nel periodo del boom edilizio, riuscendo, altresì, ad iscriversi all'ormai abolito Albo Nazionale dei Costruttori. Agli inizi degli anni '90 si è trasformata in Società in nome collettivo e nel 1993 ha assunto l'assetto di Società a Responsabilità Limitata.

La ditta opera, quale impresa di costruzioni, nelle più disparate tipologie di interventi attuati dalle Amministrazioni Statali, dagli Enti locali e dai privati. Nel primo trentennio di attività ha acquisito una notevole esperienza in diversi rami specifici delle opere pubbliche con prevalente specializzazione verso le opere stradali (strade, ponti, etc.), sistemazioni idrauliche e forestali. Realizzando opere eseguite a perfetta regola d'arte, si è positivamente accreditata presso un consistente numero di Pubbliche Amministrazioni e di privati che hanno avuto modo di saggiare, insieme alla perizia tecnica dei suoi tecnici e maestranze, l'estrema serietà operativa e grande correttezza.

Nell'ultimo decennio, peraltro la ditta ha avuto modo di realizzare specifici interventi nel settore idrico, realizzando acquedotti per irrigazione con tubazioni di grande diametro, di sistemazione del suolo, fognario ed ecologico realizzando impianti di depurazione, e impianti per lo smaltimento di rifiuti, acquisendo esperienza e tecnologia tali da essere considerata tra le ditte meglio organizzate tra quelle operanti nel territorio abruzzese. Negli ultimi anni, realizzando opere marittime di piccole e media entità, ha acquisito esperienza e personale adeguato a poter eseguire opere più importanti, quali catenarie sommerse di ormeggio ed un pontile a mare, opera di grande prestigio tecnico ed architettonico, quale il Ponte sul mare di Pescara. La base logistica, costituita su un'area di circa 35.000 m<sup>2</sup>, comprende tutte quelle attività complementari e di supporto che consentono alla ditta di operare in piena autonomia, con forte contrazione dei costi generali; possiede quasi tutte le attrezzature necessarie per l'esecuzione di lavori anche di notevole rilevanza tecnica. A fine 2011 la società Angelo De Cesaris ha assorbito l'azienda Ecologica Anzuca S.p.A., rilevandone anche le attività e i processi. La Ecologica Anzuca operava nel settore dello smaltimento e/o recupero di rifiuti (rifiuti speciali pericolosi e non, speciali assimilabili agli urbani, tossici e nocivi, materiali e rifiuti derivanti da processi produttivi, residui e sfridi di produzione, sottoprodotti di lavorazioni industriali e non, ecc.), su tutto il territorio nazionale; si occupava inoltre della bonifica di siti inquinati; tali attività sono gestite tanto come intermediazione commerciale, quanto direttamente con propri mezzi e personale. Infine, effettuava il trasporto di rifiuti speciali con propri mezzi.

Aveva, come Clienti, aziende ed Enti Pubblici che dal loro ciclo produttivo ottenevano prodotti o rifiuti, destinandoli allo smaltimento o al recupero.

Le suddette attività sono ora gestite dalla Angelo De Cesaris S.p.A. nel totale rispetto delle normative relative alla tutela dell'ambiente e della sicurezza e salute dei lavoratori, attraverso un'oculata ottimizzazione di ogni commessa e prediligendo, allo smaltimento dei rifiuti, il recupero e riciclaggio degli stessi, ove possibile, come stabilito dalla politica integrata per la qualità, l'ambiente e la sicurezza.

L'azienda a dicembre 2022 si è trasformata da S.r.l. a S.p.A.

### 1.2. Certificazioni

La Angelo De Cesaris S.p.A. ha conseguito e mantenuto nel corso degli anni le seguenti certificazioni:

- UNI EN ISO 9001:2015;
- UNI EN ISO 14001:2015;



- UNI EN ISO 45001:2018;
- UNI EN ISO 10005:2019

La Angelo De Cesaris S.p.A. ha ottenuto l'iscrizione all'albo nazionale delle imprese che effettuano la gestione dei rifiuti con il N. AQ01007 per le seguenti categorie:

- Categoria 1 D: raccolta e trasporto di rifiuti urbani – Gestione Centri di raccolta
- Categoria 4 Classe C: raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi
- Categoria 5 Classe D: raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi
- Categoria 8 Classe B: intermediazione e commercio di rifiuti senza detenzione dei rifiuti stessi
- Categoria 9 Classe B: bonifica di siti
- Categoria 10 Classe A: attività di bonifica di beni contenenti amianto effettuata sui seguenti materiali: materiali edili contenenti amianto legato in matrici cementizie o resinoidi.
- Categoria 10 Classe B: attività di bonifica di beni contenenti amianto effettuata sui seguenti materiali: materiali d'attrito, materiali isolanti (pannelli, coppelle, carte e cartoni, tessili, materiali spruzzati, stucchi, smalti, bitumi, colle, guarnizioni, altri materiali isolanti), contenitori a pressione, apparecchiature fuori uso, altri materiali incoerenti contenenti amianto.

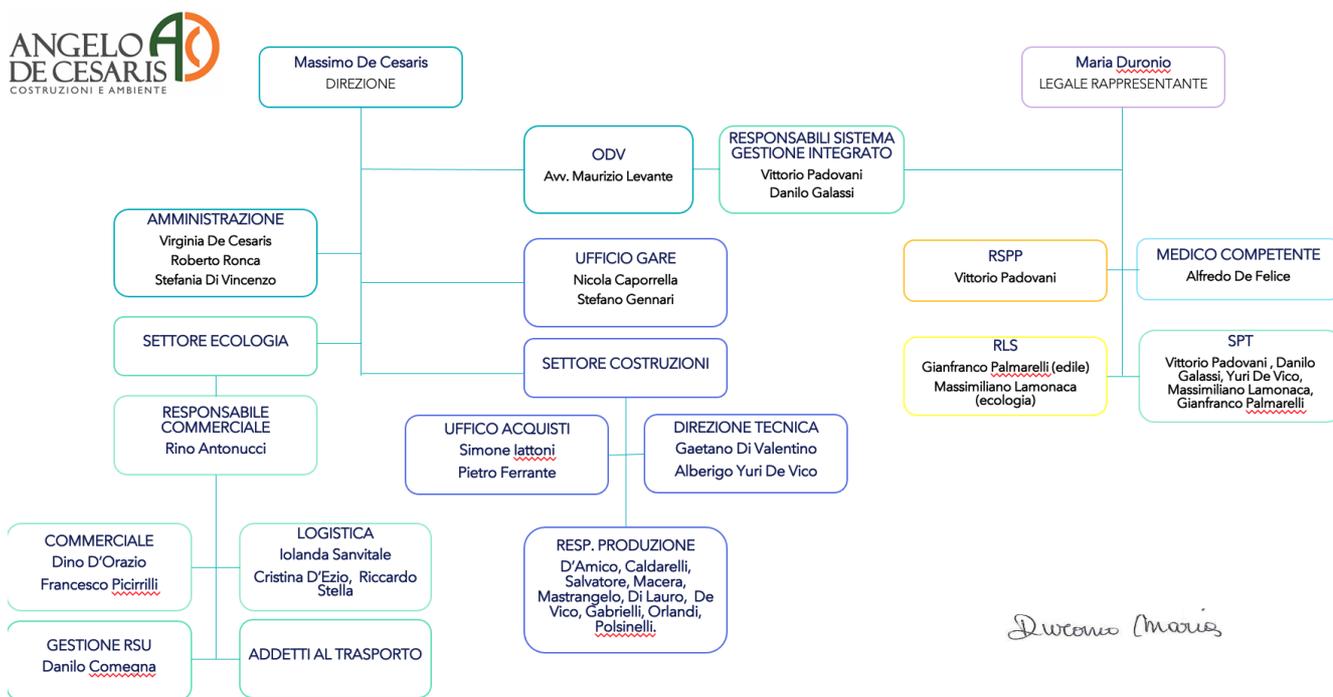
La Angelo De Cesaris S.p.A. ha l'Attestazione SOA per le seguenti categorie:

- OG 1 - VII: EDIFICI CIVILI E INDUSTRIALI
- OG2 - III: RESTAURO E MANUTENZIONE DEI BENI IMMOBILI SOTTOPOSTI A TUTELA
- OG 3 - V: STRADE, AUTOSTRADE, PONTI, VIADOTTI, FERROVIE, LINEE TRANVIARIE, METROPOLITANE, FUNICOLARI, E PISTE AEROPORTUALI, E RELATIVE OPERE COMPLEMENTARI
- OG 6 – IV-BIS: ACQUEDOTTI, GASDOTTI, OLEODOTTI, OPERE DI IRRIGAZIONE E DI EVACUAZIONE.
- OG 7 – IV: OPERE MARITTIME E LAVORI DI DRAGAGGIO
- OG 8 IV BIS: OPERE FLUVIALI, DI DIFESA, DI SISTEMAZIONE IDRAULICA E DI BONIFICA
- OG 11 – III: IMPIANTI TECNOLOGICI
- OG 12 - V: OPERE ED IMPIANTI DI BONIFICA E PROTEZIONE AMBIENTALE
- OS 11 - II: APPARECCHIATURE STRUTTURALI SPECIALI
- OS 21 – II: OPERE STRUTTURALI SPECIALI
- OS 22 – IV-BIS: IMPIANTI DI POTABILIZZAZIONE E DEPURAZIONE
- OS 23 - I: DEMOLIZIONE DI OPERE

### 1.3. Struttura organizzativa

Indicatori	2020	2021	2022
Numero soci lavoratori	3	3	3
Numero dipendenti	79	86	113
Full-Time	77	83	110
Part-Time	2	3	3
Quadri	3	3	3
Impiegati	18	23	26
Operai	58	60	87
Uomini	75	82	109
Donne	4	4	4
Nazionalità italiana	76	83	106
Nazionalità non italiana	3	3	7
Numero infortuni sul lavoro	2	2	4
N. Pratiche disciplinari	3	7	4
N. Persone iscritte al sindacato	2	3	3
N. dipendenti Minorenni	0	0	0
Permessi ore	11.263	13.517	17.253
Straordinario	0	0	0

## 1.4. Organigramma



*Duronio Maria*

M4/104 rev.0 del 04.06.2020

## 2. POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Politica della responsabilità Sociale è stata approvata dalla Direzione in data 02/03/2023. Per i contenuti del documento si rinvia alla Politica Integrata, disponibile presso tutti i locali aziendali e sul sito internet della Angelo De Cesaris S.p.A.

### 2.1. Principali Stakeholder

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni alla Angelo De Cesaris S.p.A. che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Gli stakeholders individuati possono essere divisi in due categorie: interni ed esterni.

Di seguito si elencano i principali stakeholder:

#### a) Interni:

Tra gli stakeholders interni vanno annoverati:



#### **Azionisti**

- Angelo De Cesaris
- Maria Duronio
- Massimo De Cesaris
- Virginia De Cesaris



#### **Dipendenti**

Nel suo complesso Angelo De Cesaris S.p.A. nel corso dell'anno 2022 ha occupato mediamente 93 dipendenti. Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie:

- Soci lavoratori
- Impiegati

- Operai
- Collaboratori esterni

Rispetto agli stakeholders interni la responsabilità sociale dell'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e dei collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno.

#### b) Esterni:

Principali stakeholders esterni sono invece i clienti (prevalentemente pubblici), i fornitori, le istituzioni pubbliche, gli enti di attestazione/certificazione, gli istituti di credito, i sindacati. Rispetto agli stakeholders esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il Bilancio SA 8000:

**Società controllate e collegate** - La società non controlla o è collegata ad altre società, e non appartiene ad alcun Gruppo.

**Prestatori di consulenza** - Soggetti individuali o piccole organizzazioni quali ad esempio Commercialista, Consulente del Lavoro, della Sicurezza, Legali etc.

**Clienti** - L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

**Fornitori** - L'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA 8000 richiede di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e a tutti i fornitori critici è stata chiesta la sottoscrizione di una lettera di impegno al rispetto dei principali principi etici.

**Istituti di credito** - Nel novero dei fornitori abbiamo voluto selezionare ed evidenziare il ruolo giocato dagli istituti di credito senza i quali l'azienda non potrebbe di fatto operare sul mercato. I rapporti tra le parti richiedono la necessità di rivolgere una particolare attenzione alla comunicazione, al rispetto delle regole, alla reputazione oltre che alla solidità economico-finanziaria dell'azienda.

**Istituzioni** - L'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato su rispetto, trasparenza, dialogo e collaborazione. Le principali istituzioni con cui, ad oggi, sussistono rapporti sono Regioni, Comuni, ASL, Ispettorato del Lavoro, INPS e INAIL, Camera di Commercio di Chieti-Pescara.

**Enti di certificazione** - Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di Responsabilità Sociale (e del proprio Sistema Integrato) la Angelo De Cesaris S.p.A. ha scelto come organismo di attestazione RINA S.p.A. Per l'attestazione SOA si è rivolta invece a ARGENTA SOA S.p.A.

**Cittadini** - Nelle attività svolte sia di carattere stradale sia ambientale il cliente finale è sempre rappresentato dall'utente/cittadino. La Angelo De Cesaris S.p.A. rivolge un'attenzione continua al cittadino ed al territorio in cui opera non solo monitorando la qualità del servizio offerto ma anche mediante campagne di comunicazione/informazione, customer service e sensibilizzazione (nel settore igiene urbana).

**Sindacati** - L'atteggiamento aziendale nei confronti dei Sindacati con cui ha occasione di interagire è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

**Residenti delle comunità locali e loro aggregazioni (Comitati, associazioni ambientaliste, ecc.)** - La presenza aziendale sul territorio rappresenta un interscambio di processi che permettono all'azienda di inserirsi ed integrarsi nel territorio di appartenenza.

## 2.2. Obiettivi

Gli Obiettivi Individuati dall'organizzazione sono:

**Per la Qualità:** il raggiungimento della massima soddisfazione del Cliente e dell'eccellenza di tutti i processi organizzativi e produttivi alla base di una crescita continua.

**Per l'Ambiente:** una adeguata e puntuale gestione dei rifiuti, l'ottimizzazione del consumo energetico e delle risorse naturali.

**Per la Sicurezza:** l'impegno a promuovere la prevenzione degli incidenti, predisponendo procedure interne sulla prevenzione e protezione dagli infortuni, fornendo inoltre i DPI necessari a minimizzare le conseguenze di eventuali eventi avversi.

**Per la Responsabilità Sociale:** una gestione del personale eticamente corretta, nel rispetto dei diritti dei lavoratori, evitando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento.

Per il raggiungimento di tali obiettivi l'organizzazione si impegna a:

- operare in sostanziale accordo con le norme
  - UNI EN ISO 9001
  - UNI EN ISO 14001

○ UNI EN ISO 45001

- Mettere a disposizione le risorse e approfondire gli sforzi organizzativi necessari.

Questi obiettivi sono raggiungibili solamente grazie al completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti.

### 2.3. Reclami

I reclami, in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA8000, comprese le inadempienze alla Politica, possono essere indirizzati a:

Dirette in azienda:

- tramite posta (ANGELO DE CESARIS S.p.A., Via Valle Anzuca 10-66023 Francavilla al Mare (CH),
- tramite fax (085 817568);
- tramite account aziendale [info@angelodecesaris.it](mailto:info@angelodecesaris.it);
- tramite sito web [www.angelodecesaris.com](http://www.angelodecesaris.com)
- mediante la "Cassetta reclami" posta all'esterno dell'azienda;

Qualora la parte interessata non dovesse sentirsi idoneamente rappresentata e tutelata dalle figure previste dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ha facoltà di rivolgersi direttamente all'Organismo di Certificazione:

- RINA SERVICES S.p.A., Via Tiburtina Valeria 97/49, 65129 Pescara (PE), e-mail [sa8000@rina.org](mailto:sa8000@rina.org)

Nel caso in cui l'Organismo di Certificazione non riuscisse a gestire e/o risolvere la vostra segnalazione, potete comunque rivolgervi direttamente all'ente di Ente di Accreditamento:

- Ente di Accreditamento SAAS - Social Accountability Accreditation Service, 15 West 44th Street, 6th Floor - New York, NY 10036, telefono (212) 391-2106, fax: (212) 684-1515, e-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org).

### 2.4. Punti di forza

- Nonostante la crisi economica in atto ormai dal 2009 che ha coinvolto pesantemente il settore dell'edilizia, l'azienda è riuscita a mantenere costante il numero medio annuo del personale al proprio servizio e a trasformare i contratti di assunzione a tempo determinato stipulati in contratti a tempo indeterminato.
- Perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia;
- Viene data grande attenzione alla prevenzione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori e gli infortuni occorsi sono oggetto di attenta analisi da parte dell'RSPP e di individuazione da un lato di DPI maggiormente adeguati all'attività che ha generato l'infortunio e dell'altro di ulteriore formazione al personale
- Le retribuzioni sono mediamente superiori a quanto prescritto dal CCNL. L'azienda riconosce ad ogni dipendente un contributo per il pasto per ogni giorno lavorato.
- Correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- Promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato;
- Trasparenza e dialogo con le istituzioni.

### 2.5. Punti di debolezza

- In termini di discriminazioni, la presenza femminile in azienda è inferiore a quella maschile in quanto per le attività svolte dalla Angelo De Cesaris S.p.A. (edilizia, igiene urbana ed ecologia), risulta difficoltoso reperire sul mercato del lavoro personale qualificato di sesso femminile.
- In termini di ringiovanimento del personale presente in azienda è difficoltoso in quanto per le attività svolte dalla Angelo De Cesaris S.p.A. (edilizia, igiene urbana ed ecologia), risulta difficoltoso reperire sul mercato del lavoro personale giovane qualificato.

### 3. SISTEMA DI GESTIONE

Nell'analisi dei successivi elementi di SA8000 bisogna considerare che i requisiti di questo elemento -Sistema di gestione - sono essenziali per una loro corretta realizzazione, monitoraggio e applicazione. Il sistema di gestione è la mappa operativa che permette alla Angelo De Cesaris S.p.A. di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, una piena e sostenibile conformità a SA8000, nota anche come "Performance Sociale". Nell'applicazione dell'elemento sistema di gestione, la priorità richiesta è che durante il processo di adeguamento agli elementi dello Standard sia creata, strutturata e mantenuta attiva una partecipazione congiunta dei lavoratori e del management. Questo è particolarmente importante per identificare e correggere le non conformità, e assicurare il mantenimento della conformità.

#### 3.1. Elementi normativi e loro interpretazione

La Angelo De Cesaris S.p.A. rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali La Angelo De Cesaris S.p.A. aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, applica la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

La Angelo De Cesaris S.p.A. inoltre rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

Convenzione ILO	Numero	Descrizione
Convenzione ILO	1	Durata del lavoro – industria e raccomandazione
Convenzione ILO	19	Uguaglianza di trattamento (infortuni sul lavoro)
Convenzione ILO	29	Lavoro forzato
Convenzione ILO	81	Ispezione sul lavoro
Convenzione ILO	87	Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale
Convenzione ILO	95	Protezione del salario
Convenzione ILO	97	Lavoratori migranti
Convenzione ILO	98	Diritto di organizzazione e negoziazione collettiva
Convenzione ILO	100	Uguaglianza di retribuzione
Convenzione ILO	102	Sicurezza sociale
Convenzione ILO	103	Protezione della maternità (riveduta)
Convenzione ILO	105	Abolizione del lavoro forzato
Convenzione ILO	111	Discriminazione (impiego e professione)
Convenzione ILO	118	Uguaglianza di trattamento (sicurezza sociale)
Convenzione ILO	119	Sicurezza delle macchine
Convenzione ILO	120	Igiene (aziende commerciali e uffici)
Convenzione ILO	122	Politica d'impiego
Convenzione ILO	130	Cure mediche e indennità di malattia
Convenzione ILO	131	Fissazione del salario minimo
Convenzione ILO	132	Congedi pagati (riveduta)
Convenzione ILO	135	Rappresentanti dei lavoratori
Convenzione ILO	138	Età minima
Convenzione ILO	142	Valorizzazione delle risorse umane
Convenzione ILO	143	Lavoratori migranti (disposizioni complementari)
Convenzione ILO	148	Protezione dell'ambiente di lavoro (inquinamento dell'aria, rumore e vibrazioni)
Convenzione ILO	150	Amministrazione del lavoro
Convenzione ILO	154	Contrattazione collettiva
Convenzione ILO	155	Salute e sicurezza dei lavoratori
Convenzione ILO	158	Licenziamento
Convenzione ILO	159	Reinserimento professionale e occupazione (persone disabili)
Convenzione ILO	160	Statistiche del lavoro
Convenzione ILO	161	Servizi sanitari
Convenzione ILO	162	Amianto
Convenzione ILO	167	Salute e sicurezza (costruzioni)
Convenzione ILO	170	Prodotti chimici
Convenzione ILO	171	Lavoro notturno

Convenzione ILO	Numero	Descrizione
Convenzione ILO	175	Lavoro a tempo parziale
Convenzione ILO	182	Forme peggiori di lavoro minorile
Convenzione ILO	183	Protezione della maternità
Convenzione ILO	187	Quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro
Convenzione ILO	190	Violenze e molestie
Protocollo	29	Protocollo del 2014 relativo alla Convenzione sul lavoro forzato
Protocollo	155	Protocollo del 2002 relativo alla Convenzione sulla salute e sicurezza dei lavoratori
Codice di Condotta ILO		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  
 Contratto Collettivo Nazionale Edilizia, Terziario, Igiene urbana (CCNL)  
 D.Lgs. 81/08 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro  
 Altri riferimenti normativi per la sicurezza cfr. sistema ISO 45001:2018  
 Social Accountability 8000 Standard Internazionale giugno 2014 (SA8000®:2014)

### 3.2. Definizioni

Si riportano nel presente paragrafo le definizioni indicate dalla norma SA 8000:2014, con il fine di consentire un'immediata interpretazione di quanto riportato nel presente manuale:

**Deve:** Nello standard SA8000:2014 il termine **deve** indica un obbligo;

**Può:** Nello standard SA8000:2014 il termine **può** indica un permesso;

**Bambino:** Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata;  
**Lavoro infantile:** Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di "bambino" sopra riportata, a eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146;

**Personale:** Tutti gli individui dipendenti da una organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisor, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie;

**Contratto collettivo:** Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra una organizzazione (per esempi un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni dei lavoratori;

**Azione correttiva:** Un'azione atta ad eliminare la/le causa/e alla radice di una non conformità individuata. Le azioni correttive sono intraprese allo scopo di prevenire il ripetersi di una non conformità;

**Azione preventiva:** Un'azione atta ad eliminare la/le causa/e alla radice di una non conformità potenziale. Le azioni preventive sono intraprese allo scopo di prevenire il ripetersi di una non conformità;

**Lavoro forzato e obbligato:** Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito;

**Lavoratore a domicilio:** Una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, subfornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali;

**Tratta di esseri umani:** Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggio o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento;

**Parti interessate:** Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociale e/o attività dell'organizzazione;

**Salario dignitoso:** La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali, incluso l'essere preparati ad eventi inattesi;

**Non conformità:** Non soddisfacimento di un requisito;

**Organizzazione:** Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Per esempio, le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e Istituzioni governative;

**Lavoratore:** Tutto il personale senza responsabilità di gestione;

**Agenzia per l'impiego privata:** Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

- incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
- impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

**Definizione di fornitore – subappaltatore:** Un'organizzazione che fornisce all'azienda beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione dei beni e servizi realizzati dall'azienda.

**Definizione di subfornitore:** Un organismo economico nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione di beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.

**Definizione di azione correttiva e preventiva:** Un rimedio immediato e permanente a una non conformità rispetto allo standard SA 8000.

**Azione di rimedio per il lavoro infantile:** Ogni forma di sostegno e azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato;

**Valutazione del rischio:** Un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati;

**Rappresentante(i) dei lavoratori SA8000:** Uno o più rappresentante/i, liberamente eletto/i dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il/i Rappresentante/i della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA 8000. Nei siti sindacalizzati, il/i rappresentante/i deve (devono) essere membro/i del/i sindacato/i riconosciuto/i, se questo/i sceglie (sceglono) di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il/i sindacato/i non individui (individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il/i proprio/i rappresentante/i;

**Coinvolgimento delle parti interessate:** La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media e i rappresentanti dei governi locali e nazionali.

**Fornitore/subappaltatore:** Qualunque ente o individuo/i nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione.

**Subfornitore:** Qualunque ente o individuo/i nella catena di fornitura che fornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un fornitore.

**Organizzazione dei lavoratori:** Una associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

**Giovane lavoratore:** Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e chi non abbia compiuto i 18 anni.

## 4. REQUISITI DELLA NORMA SA8000 E RISULTATI CONSEGUITI

### 4.1. Lavoro infantile

La Angelo De Cesaris S.p.A. nello svolgimento delle proprie attività non impiega **lavoro infantile (bambini con età inferiore a 16 anni)**; a tal fine è stata predisposta una particolare procedura per il rimedio dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa.

L'impegno ad evitare lo sfruttamento di lavoro infantile viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di bambini nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro infantile, verranno attuate le azioni di rimedio previste dalla propria procedura. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del SPT e della Direzione, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di miglioramento volto alla eliminazione della problematica. Ciò, come previsto dalla procedura comporterà tra le altre, nei limiti strutturali aziendali, un sostegno economico al bambino al fine di garantire la frequenza e la permanenza a scuola fino alla conclusione con profitto del percorso scolastico obbligatorio o il raggiungimento dei 16 anni.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Presenza di lavoratori bambini	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a presenza di bambini o minori	0	0	0

Attualmente tutto il personale operativo risulta essere maggiorenne e la Angelo De Cesaris S.p.A. non ha riscontrato presso nessun fornitore/cliente situazioni di lavoro infantile, pertanto la procedura risulta non attiva.

#### 4.2. Lavoro minorile

La Angelo De Cesaris S.p.A. nello svolgimento delle proprie attività potrebbe impiegare **lavoro giovanile (lavoratori di età compresa fra i 16 ed i 18 anni)** che hanno però concluso con profitto il percorso scolastico obbligatorio. A tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la selezione e l'assunzione del personale. Questa assicura anche il rispetto delle prescrizioni normative nazionali sul lavoro minorile (orari, lavorazioni vietate ecc.).

L'azienda nel caso di lavoratori minori prevede esclusivamente contratti di apprendistato in conformità alle normative in vigore. E' stata inoltre predisposta una particolare procedura per il rimedio del lavoro minorile per i quali si riscontra una situazione lavorativa.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; l'utilizzo di lavoro giovanile nel rispetto delle normative in vigore, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro giovanile non rispettoso delle normative nazionali sul lavoro minorile, verranno attuate le azioni di rimedio previste dalla propria procedura. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSI e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di miglioramento volto alla eliminazione della problematica.

Ciò, come previsto dalla procedura comporterà tra le altre, nei limiti strutturali aziendali, un sostegno economico al giovane lavoratore al fine di garantire la frequenza e la permanenza a scuola fino alla conclusione con profitto del percorso scolastico o comunque il raggiungimento dei 18 anni.

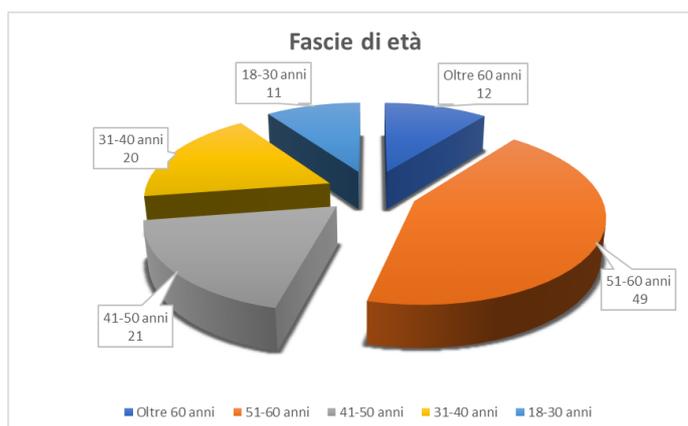
La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

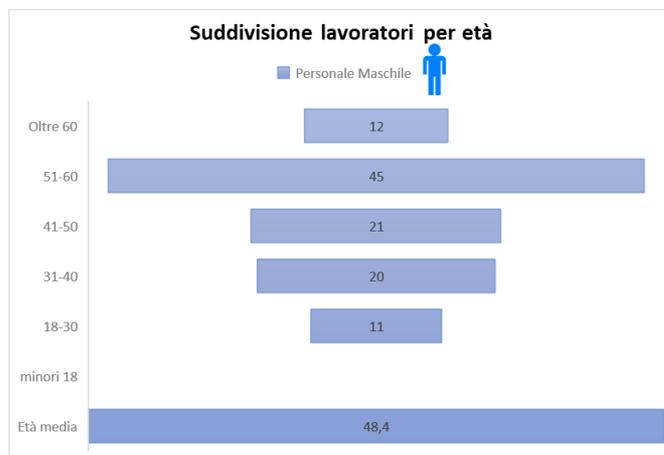
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Presenza di lavoratori minori	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a presenza di minori	0	0	0

Attualmente tutto il personale operativo risulta essere maggiorenne e la Angelo De Cesaris S.p.A. non ha riscontrato presso nessun fornitore/cliente situazioni di lavoro minorile, pertanto la procedura risulta non attiva.

#### *Composizione dell'organico aziendale*

La figura di seguito riportata rappresenta la distribuzione dell'organico aziendale nelle 5 fasce di età comprese fra i 18 ed i 60 anni. La maggior parte dei lavoratori ha un'età compresa tra i 51 ed i 60 anni. Rispetto agli anni precedenti si è registrato un abbassamento dell'età media del personale impiegato, dato in controtendenza rispetto agli anni passati





#### 4.3. Comunicazione procedura di rimedio

In conformità alle vigenti normative sulla Privacy, è compito del RSI comunicare a tutte le parti interessate, la presenza di bambini presso i fornitori e sub-fornitori; la presenza di giovani lavoratori (non bambini) con rapporti di lavoro non rispettosi delle vigenti normative; lo stato di avanzamento dei piani di rimedio concordati.

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
N° azioni di rimedio	0	0	0

#### 4.4. Lavoro forzato e obbligato

L'azienda non ricorre e non sostiene l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale "depositi" o di lasciare documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. L'Amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari quali per esempio carta d'identità (e ne trattiene copia), codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno (se extra-comunitario), coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR. La Angelo De Cesaris S.p.A. assicura che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.

Tutto il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalle vigenti normative. Angelo De Cesaris S.p.A. non ricorre o sostiene il traffico degli esseri umani.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di lavoro forzato e obbligato, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

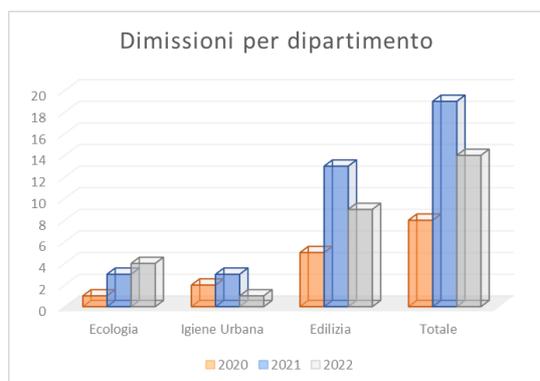
Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro forzato e obbligato, Angelo De Cesaris S.p.A. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSI e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

L'ufficio personale è sempre disponibile a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratti, buste paga, ecc.

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a lavoro forzato	0	0	0

*Anzianità di servizio*



#### 4.5. Salute e sicurezza

La Angelo De Cesaris S.p.A. garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Riduce o elimina, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

La Angelo De Cesaris S.p.A. pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari; tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda ad attuare tutto quanto è previsto in tale materia.

La Angelo De Cesaris S.p.A. valuta tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza. Sono state ovviamente adottate tutte le misure relative alla salute e sicurezza dei lavoratori in conformità al T.U. 81/2008, e poste le basi per un suo effettivo controllo gestionale.

Qualora la Angelo De Cesaris S.p.A. non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornisce al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese. Nel caso di infortunio sul lavoro, la Angelo De Cesaris S.p.A. fornisce il primo soccorso e assiste il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche. Oltre alle visite mediche effettuate all'inizio del rapporto di lavoro, vengono effettuate le visite periodiche di sorveglianza sanitaria da parte del Medico competente; non si sono rilevati casi di non idoneità nel ricoprire le mansioni assegnate.

La Angelo De Cesaris S.p.A. assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta. Tale formazione viene ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale. La formazione riguardante la salute e sicurezza viene normalmente svolta, sia in fase di assunzione che per gli aggiornamenti.

La Angelo De Cesaris S.p.A. garantisce a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e locali igienicamente adeguati alla conservazione degli alimenti.

Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso alla Angelo De Cesaris S.p.A.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle normative sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro in condizioni insalubri e non sicure, l'azienda definisce, anche la collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSI e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Di seguito vengono riportati i dati relativi al numero degli infortuni, e il numero di malattie professionali riconosciute negli anni.

MALATTIE PROFESSIONALI		
2016	Non si ha evidenza di riconoscimento di malattie professionali.	Nessuna
2017	Non si ha evidenza di riconoscimento di malattie professionali.	Nessuna
2018	Nel corso dell'anno sono state riconosciute nr. 02 malattie professionali.	Sono state riconosciute 2 malattie professionale per ipoacusia ai sig. P.B e M.G. dopo l'entrata in pensione.
2019	Non si ha evidenza di riconoscimento di malattie professionali.	Nessuna
2020	Non si ha evidenza di riconoscimento di malattie professionali.	Nessuna
2021	Non si ha evidenza di riconoscimento di malattie professionali	Nessuna
2022	Non si ha evidenza di riconoscimento di malattie professionali	Nessuna

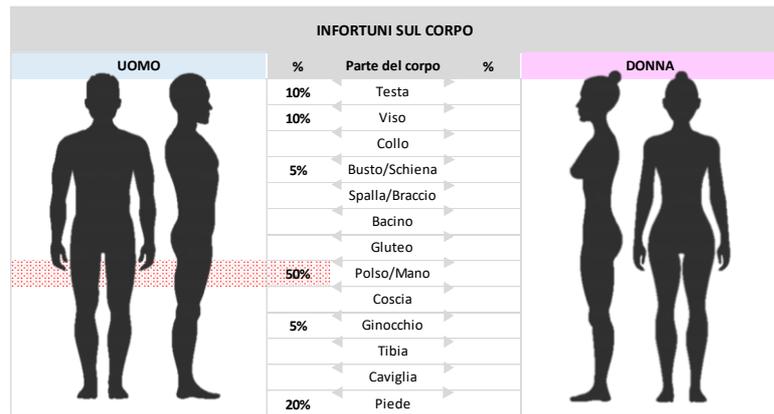
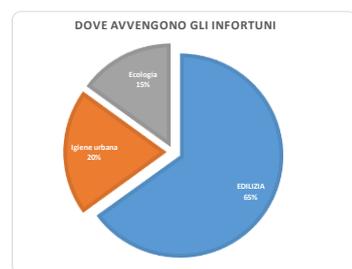
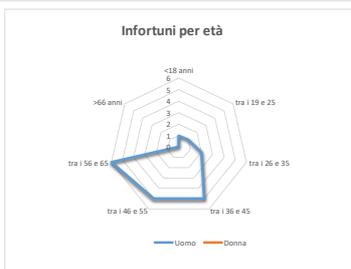
Infortuni sul lavoro			
Anno	Descrizione	Natura e sede della lesione	Giorni di assenza
1-2020	Il girone 08.08.2020 il sig. T.L. nello scendere dal mezzo edile, a fine turno, il lavoratore avvertiva un forte dolore al tallone destro	Talalgia piede DX	87
2-2020	Il girone 09.09.2020 il sig. E.D.P. mentre tagliava un ferro tondo da carpenteria con la trancia veniva trafitto dal pezzo tondo alla mano destra	Ferita mano DX	21
1-2021	Il giorno 21.04.2021 il sig. C.S. mentre apriva cassone del mezzo di trasporto, veniva colpito sulla mano destra da un tronco di legno presente sul mezzo	Distorsione mano dx	21
2-2021	Mentre scaricava un tubo in pvc dal furgone con un collega, il dito rimaneva incastrato tra la sponda del furgone ed il tubo stesso.	Ferita lacero contusa anulare dx	32
1-2022	Il lavoratore stava preparando il mezzo per iniziare la raccolta rifiuti e mentre agganciava un bidone alla rastrelliera dell'autocompattatore il dito della mano sinistra rimaneva incastrato	Schiacciamento indice mano sx	32
2-2022	Mentre saliva sul camion il lavoratore ha avuto un cedimento dell'arto inferiore perdendo equilibrio e cadendo batteva la testa	Ferita lacero contusa testa	19
3-2022	Mentre procedeva all'armatura di un pozzetto con l'ausilio di utensili idonei prelevati dall'apposita cassetta degli attrezzi, al lavoratore sfuggiva dalla mano destra la cassetta degli attrezzi che andava a colpire la mano sinistra fratturando l'anulare	Frattura anulare mano dx	28
4-2022	Mentre il lavoratore stava fissando la rete porta intonaco con un chiodo, questo si spezzava colpendo l'occhio destro	Contusione occhio dx	03

## Statistica infortuni aggiornata al 31/12/2022

	<b>STATISTICHE INFORTUNI</b>	Report Rev. 00
	UNI 7249:2007	Data: 01/01/2020

### RIEPILOGO ANDAMENTO INFORTUNI

Anno	N° Infortuni	Giorni Infortuni	Indice di Frequenza	Indice di Gravità	Durata Media Infortuni	Totale Dipendenti (N°)	Infortuni con prognosi > 30 gg
2016	1	14	6,2	0,1	14	66	
2017	2	36	15,2	0,3	18	76	
2018	6	154	44,8	1,2	26	81	2
2019	2	280	14,6	2,0	140	82	1
2020	2	113	16,6	0,9	57	85	1
2021	2	53	1,4	0,4	27	88	1
2022	4	82	24,5	0,5	21	94	1



Al fine di evitare e comunque a ridurre quanto più possibile gli eventi infortunistici, la nostra azienda continuerà il suo impegno nell'implementazione delle procedure del sistema integrato per il rispetto della qualità delle lavorazioni, dell'ambiente e della sicurezza del lavoratore sul luogo di lavoro e sull'attuazione di piani di formazione specifica e continua sia esterna sia interna. Inoltre, continuerà il nostro impegno nel potenziamento del sistema di controllo su campo, mediante l'effettuazione da parte del RSPP interno, di audit in cantiere, con la finalità non solo di far applicare le corrette procedure operative nel rispetto della sicurezza, ma anche di trasmettere e aumentare la consapevolezza degli operatori di "operare in sicurezza" per tutelare la propria salute.

#### 4.6. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

La nostra organizzazione rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda nella conduzione dei rapporti contrattuali con tutti i lavoratori applica le prescrizioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL e pertanto viene data la possibilità di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali e di aderire a qualsiasi organizzazione senza che ciò comporti ritorsioni o conseguenze negative sul lavoro stesso o comunque discriminazioni.

Come previsto dalle procedure per la selezione ed assunzione del personale tutti i lavoratori sono informati su tali diritti.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto della libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro forzato e obbligato, Angelo De Cesaris S.p.A. definisce, anche la collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSI e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
N° addetti iscritti al sindacato	2	3	3
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito ai diritti dei lavoratori.	0	0	0

#### 4.7. Discriminazione

La Angelo De Cesaris S.p.A. non adotta e non supporta alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento; garantisce inoltre pari opportunità e libertà di seguire i propri principi a tutti i lavoratori. Infine, non ammette comportamenti offensivi o coercitivi e alcuna forma discriminatoria. Al fine di garantire quanto sopra, l'azienda ha predisposto oltre ad un "Codice Etico", alle procedure per la selezione ed assunzione del personale, ha definito il "Documento dei requisiti minimi" che stabilisce il grado di istruzione, la formazione e l'esperienza necessaria a ricoprire una determinata mansione. Quanto sopra assicura che al momento dell'assunzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro non vengono né indagate né tenute in considerazione opinioni politiche, religiose o sindacali nonché fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

La conformità a tali riferimenti è rispettata per promozioni, dimissioni e licenziamenti, pensionamenti, retribuzioni, accesso ai corsi di formazione.

Inoltre:

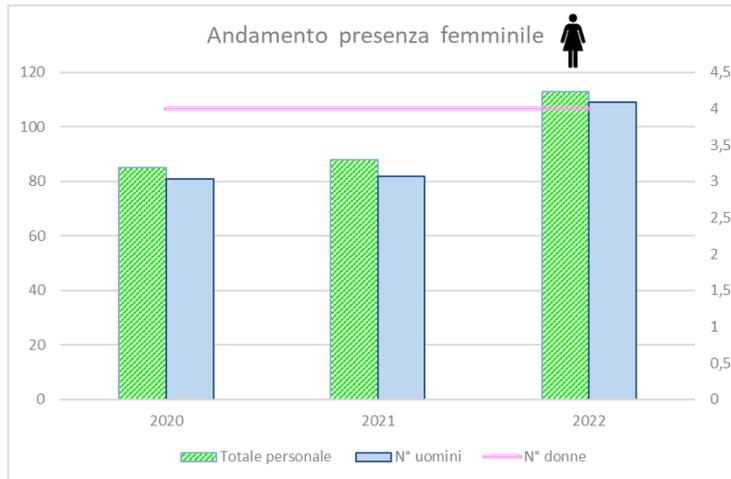
- Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL;
- La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti;
- Gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali;
- Vengono favorite le richieste di part-time da parte di madri lavoratrici nei limiti delle necessità organizzative aziendali.
- I licenziamenti sono eseguiti in conformità alla legge.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di comportamenti o comunque pratiche discriminatorie, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse casi di discriminazione, la Angelo De Cesaris S.p.A. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSI e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

### Ripartizione del personale per genere



La scarsa rappresentatività delle donne all'interno dell'azienda è legata alla tipologia di attività operativa svolta che porta a candidature e di conseguenza ad assunzioni quasi esclusivamente maschili

### Nazionalità dei lavoratori



La presenza di un congruo numero di stranieri (6%), di poco inferiore alla percentuale complessiva di stranieri in Italia (8,8%), dimostra che non vi è nessun tipo di discriminazione legata alla nazionalità.

**Disabili e categorie protette:** attualmente non sono presenti in azienda lavoratori disabili.

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a discriminazione.	0	0	0

#### 4.8. Pratiche disciplinari

L’Azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l’uso di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

L’Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento” e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle procedure disciplinari (come da CCNL applicato), nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di procedure disciplinari non previste dalla normativa vigente, Angelo De Cesaris S.p.A. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l’azione correttiva più appropriata. A

fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSI e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l’esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
N° Azioni disciplinari.	06	11	04



La motivazione prevalente dei provvedimenti disciplinari intrapresi è costituita dal mancato rispetto delle procedure e delle norme del CCNL.

Le pratiche disciplinari sono state gestite nel rispetto della normativa cogente e le registrazioni sono archiviate correttamente.

#### 4.9. Orario di lavoro

L’azienda applica 3 Contratti collettivi di lavoro:

- CCNL Edilizia
- CCNL Terziario
- CCNL Igiene ambientale

L’orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dai diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati in azienda.

Gli orari sono stabiliti sulla base della normale settimana lavorativa. Si considera lavoro straordinario quello che eccede l'orario di lavoro stabilito dalle leggi vigenti. Le fasce orarie lavorative, predisposte sulla base delle esigenze e richieste della committenza, vengono comunicate in occasione della sottoscrizione del contratto di lavoro.

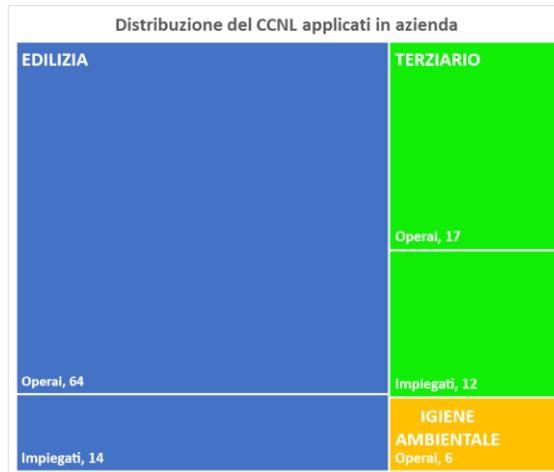
Il personale riceve almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sei giorni salvo eccezioni previste dalla legge nazionale e dal CCNL applicato. La gestione del lavoro supplementare/straordinario viene effettuata nel rispetto dei limiti di legge. Ogni prestazione di lavoro supplementare/straordinario è, pertanto, effettuata in forma volontaria e nei limiti previsti dalle norme di legge e dalla norma SA8000.

Nelle buste paga sono regolarmente riportati i saldi ferie e permessi (maturati e goduti); l'Ufficio Personale, di concerto con i Responsabili di Sede, provvede al monitoraggio mensile di detti saldi per evitare/ridimensionare situazioni anomale.

Il personale aziendale è inquadrato con contratti di lavoro prevalentemente full time (96%) e a tempo indeterminato (86%).



I 3 contratti applicati sono distribuiti tra il personale come nella seguente tabella:



**Cessazioni/Assunzioni:** Nel corso del 2022 sono avvenute 14 cessazioni e 25 assunzioni.

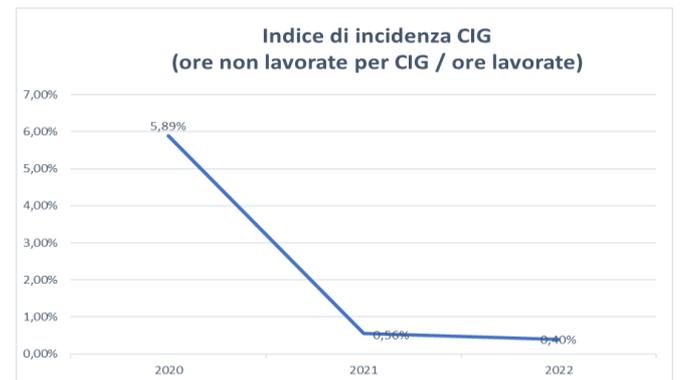
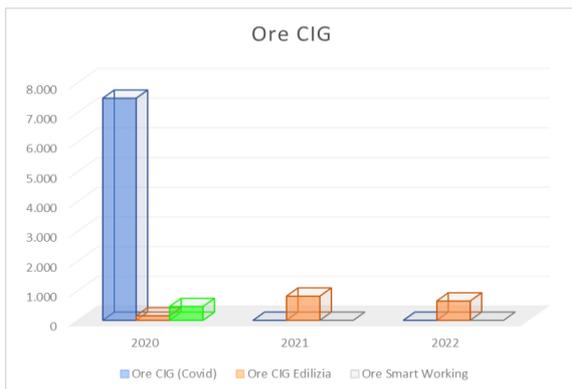
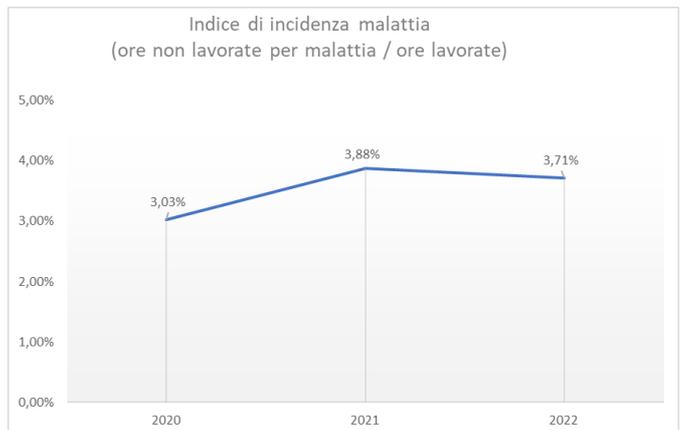
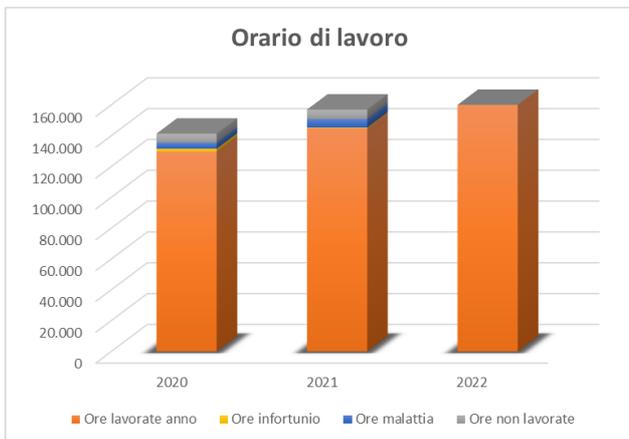
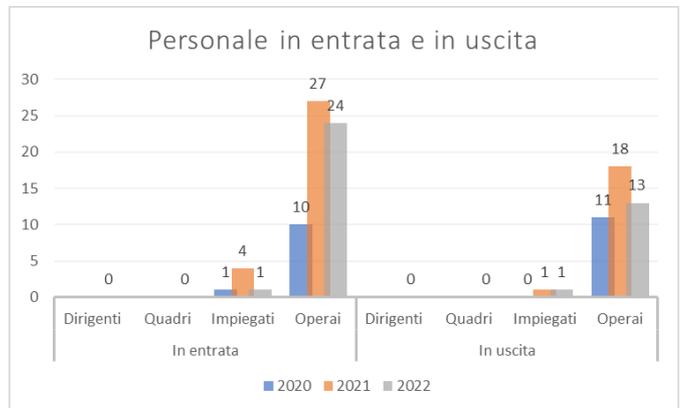
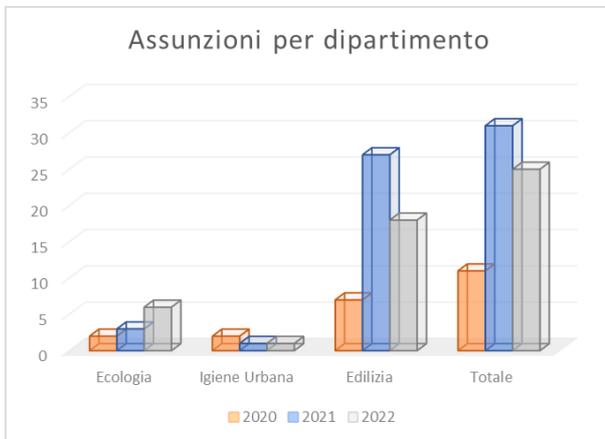
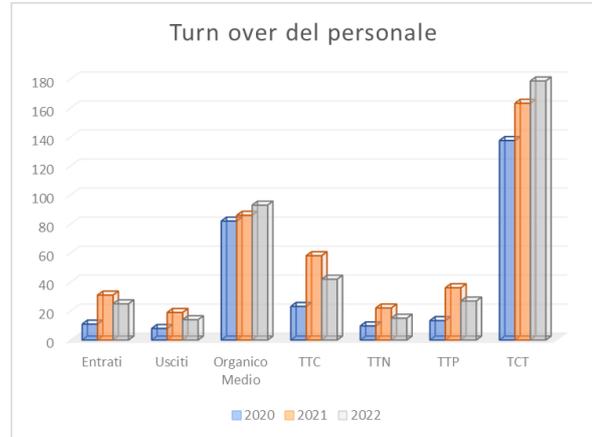
**Tasso di turnover aziendale**

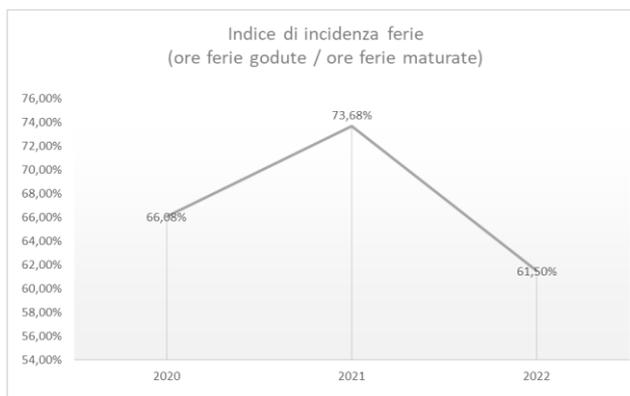
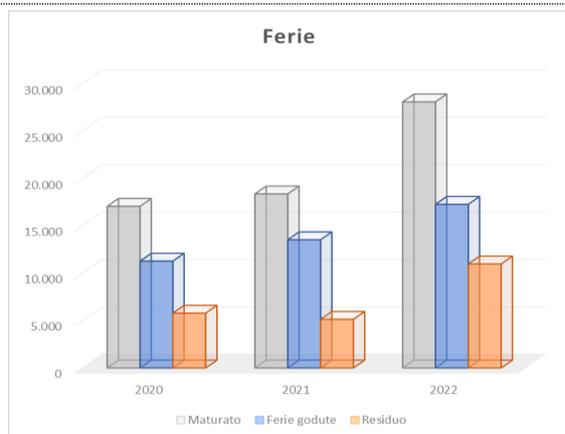
**TTC:Tasso di Turnover complessivo** =  $\frac{\text{Entrati} + \text{Usciti del periodo}}{\text{Organico medio del periodo}} \times 100$

**TTN:Tasso di Turnover negativo** =  $\frac{\text{Usciti del periodo}}{\text{Organico medio del periodo}} \times 100$

**TTP:Tasso di Turnover positivo** =  $\frac{\text{Entrati del periodo}}{\text{Organico medio del periodo}} \times 100$

**TCT:Tasso di compensazione del turnover** =  $\frac{\text{Entrati del periodo}}{\text{Usciti del periodo}} \times 100$





#### 4.10. Lavoro supplementare e straordinario

La Angelo De Cesaris S.p.A. tende a non favorire l'utilizzo di lavoro supplementare e straordinario presso la propria azienda. Qualora dovesse presentarsi la necessità di avere personale (sia assunto con regime di lavoro part-time che full-time) disponibile anche per ore al di fuori dell'orario di lavoro contrattualmente pattuito (ad esempio in periodi di improvvisa indisponibilità di personale per malattia o carichi di lavoro straordinari) verrà trasmessa richiesta verbale al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLSA8000), che provvederà a verificare chi tra il personale sia disponibile a tale attività. La richiesta di straordinario è comunque sempre rivolta entro i limiti di quanto prescritto dal CCNL e dalle prescrizioni cogenti applicabili; pertanto, viene sempre svolto volontariamente da parte dei lavoratori. Soltanto dopo tale verifica di disponibilità viene dato il via al lavoro straordinario.

Può accadere che sia il personale stesso a fare richiesta alla Direzione di potere eseguire lavoro straordinario/supplementare.

Dopo una verifica di fattibilità questa potrà essere eventualmente accettata sempre che non siano superati i limiti definiti nel CCNL.

Ufficio del Personale esegue inoltre un monitoraggio giornaliero sull'andamento del lavoro straordinario/supplementare in modo tale da potere verificare il rispetto dei limiti imposti dal CCNL.

Di Seguito si riporta un riepilogo delle prescrizioni applicabili in materia di orario di lavoro ed i dati aziendali relativi ai singoli aspetti:

Requisiti	Durata max settimanale orario di lavoro	Ore di lavoro max per settimana	Ore max annue di lavoro straordinario
D.Lgs. 66/03	Art. 3 – 40 ore	Art. 4 – max 48 ore	Art. 5 – max 250 ore
CCNL Edilizia	Art. 5 – 40 ore	Art. 5 – max 50 ore	Art. 19 – max 200 ore
CCNL Commercio	Art. 118 – 40 ore	Art. 125 – max 48 ore	Art.136 – max 250 ore
CCNL igiene ambientale	Art. 17 – 36 ore	Art. 17 – max 50 ore	Art.12 – max 200 ore
SA 8000:2014	7.1	7.3 – 12 ore	

4.11. Retribuzione

Angelo De Cesaris S.p.A., garantisce una retribuzione regolare con accredito in conto corrente con ogni singolo lavoratore e disciplinato nella propria procedura; la retribuzione è corrispondente al CCNL, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, comunque in grado di assicurare al lavoratore stesso ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e per quanto possibile conforme alle personali aspettative di guadagno. Retribuzioni, monte salari e tipologia di contratto sono gestiti e monitorati da Amministrazione che inoltre verifica presso il personale il relativo grado di soddisfazione.

Non sono applicate e non è prassi applicare trattenute sul salario a scopo disciplinare, tutte le indennità retributive sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga personale. Tutte le attività connesse alla gestione della retribuzione sono svolte da Ufficio Amministrazione in collaborazione con il Consulente del Lavoro incaricato, assolvendo all'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale.

Gli accordi di lavoro sono formalizzati, sempre escludendo l'applicazione di programmi di falso apprendistato o di lavoro nero.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non rispetto delle normative e CCNL in materia, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione. Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di retribuzioni non adeguate al CCNL, Angelo De Cesaris S.p.A. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSI e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

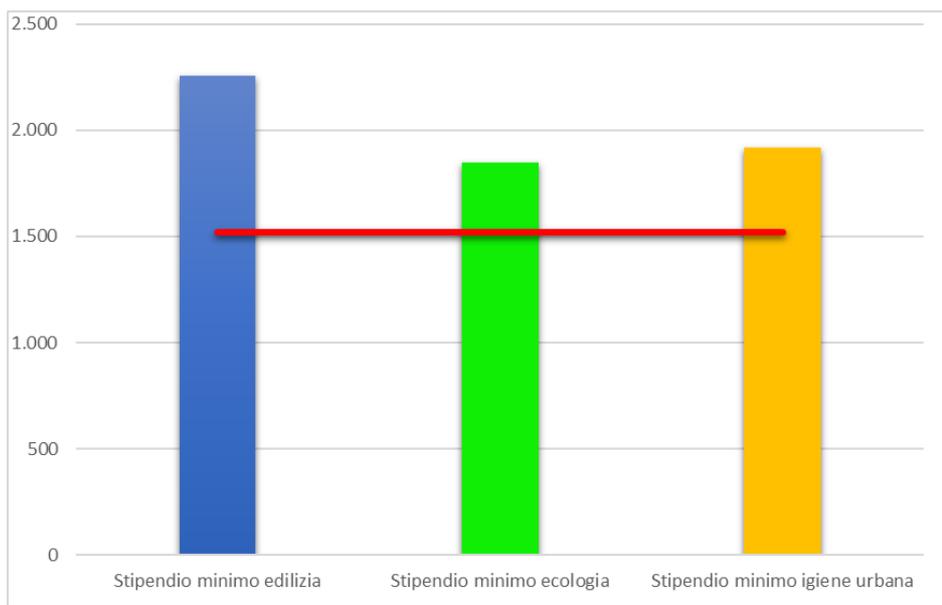
La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

**L'azienda non ha formalizzato un accordo di secondo livello.**

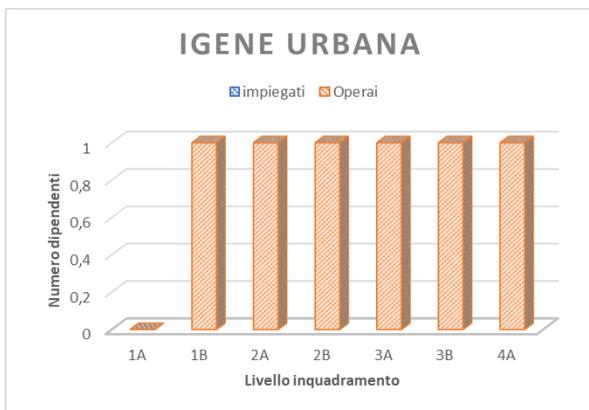
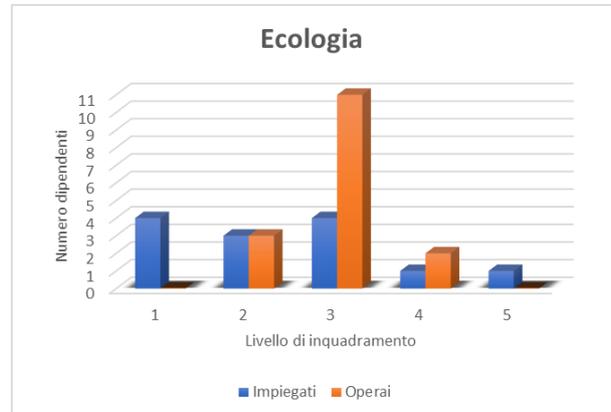
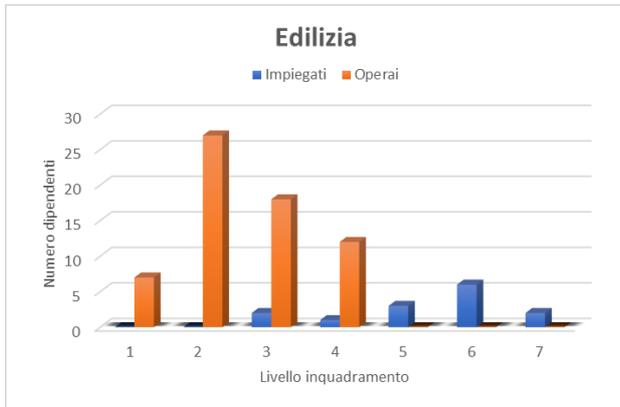
Al fine di assicurare uno stipendio dignitoso ai propri lavoratori l'azienda si assicura di non scendere sotto la quantificazione della soglia di povertà secondo la seguente metodologia:

- Link: <https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta>
- Numero componenti familiari: 4 persone, padre, madre, 2 figli minorenni
- Ripartizione geografica: Centro
- Tipologia di comune: Piccolo comune popolazione < di 50.000 abitanti
- Anno: il più recente
- Al valore di calcolo aggiungere 10%

Ad esempio, alla luce del calcolo descritto, la Paga Minima tabellare per l'anno 2020= 1.271,06 + 10% = 1.398,17 ~ 1.400,00



*Inquadramento del personale*



La Angelo De Cesaris S.p.A. non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente ove tali trattenute siano previste dalle norme e dal Contratto collettivo nazionale.

La Angelo De Cesaris S.p.A. garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. I versamenti degli stipendi vengono tramite bonifico bancario possibilmente con valuta entro il 10 del mese successivo.

La Angelo De Cesaris S.p.A. non utilizza accordi contrattuali di “sola manodopera”, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l’adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito alla retribuzione	0	0	0

**4.12. Sistema di gestione**

Il Senior management ha definito una Politica scritta per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard SA8000. La Società conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e in SA8000, nel convincimento che l’etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell’impresa. Uno degli obiettivi primari di ANGELO DE CESARIS S.P.A. è la valorizzazione della Società stessa e la creazione di valore per i soci, garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti.

La politica include l'impegno di Angelo De Cesaris S.p.A. a adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare gli strumenti internazionali come elencati nella precedente sezione sugli Elementi Normativi e Loro Interpretazione. Essa inoltre impegna Angelo De Cesaris S.p.A. a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

Nel perseguire tale obiettivo la Società si attiene ai seguenti principi generali di comportamento: rispetto delle leggi e dei regolamenti, correttezza ed onestà, imparzialità, professionalità e valorizzazione delle risorse umane, riservatezza,

trasparenza e completezza dell'informazione, protezione della salute, tutela ambientale, diligenza e buona fede. A tal fine, l'azienda si è dotata di un Regolamento aziendale interno al fine di dare maggiore trasparenza ai comportamenti da tenersi in azienda da parte di tutti i dipendenti.

La politica e lo Standard SA8000 sono esposti nei locali aziendali, in modo chiaro e visibile, messa a disposizione da Angelo De Cesaris S.p.A.

La Angelo De Cesaris S.p.A. sviluppa politiche e procedure per applicare lo Standard SA8000. A questo scopo sono indirizzate le strategie Aziendali e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse. Tali politiche e procedure sono comunicate in modo efficace e rese disponibili al personale. Le stesse informazioni devono essere inoltre condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori.

La Angelo De Cesaris S.p.A. mantiene appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000, inclusi i requisiti del sistema di gestione contenuti in questo elemento. Le relative registrazioni devono essere conservate e riassunte in forma scritta o verbale al rappresentante dei lavoratori SA8000. Il sistema di gestione SA8000 fa quindi riferimento a tale documentazione per tutto quanto concerne gli aspetti relativi a Angelo De Cesaris S.p.A. aziendale. Gli adempimenti delle specifiche richieste della norma SA8000 sono contenuti e/o allegati alle procedure esistenti. I documenti sono pertanto assoggettati alle medesime modalità di gestione.

La Angelo De Cesaris S.p.A. conduce con regolarità annuale un Riesame di direzione della propria politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e dei risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.

La Angelo De Cesaris S.p.A., rende pubblica la propria politica, con modalità e forma efficaci per le parti interessate.

#### 4.13. Riesame della direzione

La Direzione Generale riesamina annualmente la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda l'adeguatezza, l'appropriatezza e l'efficacia. Nel corso del riesame vengono valutati i risultati conseguiti dal sistema di gestione della Responsabilità Sociale in termini di performance ed il grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti nel riesame precedente. In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e della documentazione di sistema.

Angelo De Cesaris S.p.A., ha eseguito il suo riesame della direzione (per la Responsabilità Sociale) in data 03/02/2023 e vi hanno partecipato:

- La Direzione;
- Il Rappresentante della Direzione per la Sicurezza;
- Il Responsabile del Sistema SA 8000;
- Il RSPP;
- Il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000
- I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sia per il settore edilizia che per il settore ecologia

Durante tale incontro sono stati esaminati gli elementi sopra descritti in relazione ai quali:

- Sono stati definiti ed approvati i piani di formazione ed addestramento per il 2023;
- È stato definito il piano di audit 2023 (interni e presso i fornitori);

È stato confermato il Codice Etico Aziendale;

- È Stata emessa la nuova Politica Aziendale;
- È stato approvato il presente documento (Bilancio Sociale 2023)
- Sono stati definiti ed approvati gli obiettivi, traguardi ed indicatori per il 2023;
- Sono state definite le risorse, responsabilità e tempistiche per assicurare il raggiungimento degli obiettivi e dei traguardi.

#### 4.14. Social Performance Team

Angelo De Cesaris S.p.A. ha costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team include una rappresentanza equilibrata di:

- Rappresentante dei lavoratori SA8000
- Management
- Dipendenti e Collaboratori.

In relazione a questi, le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma SA8000 possono essere così sintetizzate:

- facilitare il dialogo Aziendale e il confronto con le Rappresentanze dei Lavoratori,
- migliorare il clima Aziendale, tramite una maggiore tutela dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungere obiettivi di miglioramento nelle condizioni di lavoro.

La responsabilità della conformità allo Standard resta unicamente in capo al Senior Management.

La rappresentanza dei lavoratori nel SPT è assunta da un rappresentante eletto liberamente tra di loro uno o più rappresentanti SA8000. In nessuna circostanza il rappresentante dei lavoratori SA8000 funge da sostituto della rappresentanza sindacale.

#### 4.15. Identificazione e valutazione dei rischi

Il SPT conduce periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT inoltre suggerisce al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.

Il SPT conduce queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.

#### 4.16. Monitoraggio

Il SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- a) la conformità allo Standard;
- b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
- c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche di Angelo De Cesaris S.p.A. ed i requisiti dello Standard.

Esso ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio. Inoltre, collabora con le altre aree di Angelo De Cesaris S.p.A. per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000.

Organizza audit a fornitori scelti a campione per significatività e/o rischiosità, per verificare lo status di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti SA8000.

Il SPT facilita anche la conduzione di audit interni periodici e predispone rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.

Il SPT inoltre organizza incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

#### 4.17. Coinvolgimento interno e comunicazione

La Angelo De Cesaris S.p.A., nel contesto della certificazione per la conformità allo Standard SA8000, si impegna a sensibilizzare i fornitori attraverso apposita formazione e informazione sulle politiche sociali di ANGELO DE CESARIS S.P.A. e sui contenuti del proprio Codice Etico e dello Standard SA8000, facendo sottoscrivere ai fornitori da cui l'Azienda si approvvigiona con regolarità, specifici impegni di rispetto delle normative sul lavoro, del Codice Etico aziendale e dei requisiti SA8000

La comunicazione esterna intende fornire, al di fuori dell'azienda, conoscenza della politica e delle azioni svolte sul Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale ed è rivolta a tutti gli stakeholders esterni.

La comunicazione esterna è stata implementata attraverso il sito web dell'azienda. Il testo approvato della Politica per la Responsabilità sociale e il Bilancio SA8000, verranno resi disponibili all'esterno attraverso i sistemi informativi dell'azienda.

Tutte le parti interessate (stakeholders interni ed esterni) possono rivolgersi per segnalazioni dirette riguardanti il Sistema di gestione della responsabilità sociale ai seguenti contatti:

- personalmente o tramite posta (ANGELO DE CESARIS, Via Valle Anzuca 10-66023 Francavilla al Mare (CH), fax (085 817568), e-mail [info@angelodecesaris.it](mailto:info@angelodecesaris.it);
- mediante la "Cassetta reclami" posta in azienda;
- direttamente al SPT.

Qualora la parte interessata non dovesse sentirsi idoneamente rappresentata e tutelata dalle figure previste dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ha facoltà di rivolgersi direttamente:

- a) Organismo di Certificazione **RINA SERVICES S.p.A.**, Via Tiburtina Valeria, 97/49 - 65129 Pescara, telefono. 085.27547, fax 0105351140, e-mail [sa8000@rina.org](mailto:sa8000@rina.org)
- b) **SAAS - Social Accountability Accreditation Service**, 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, New York 10010, USA; e-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

#### 4.18. Gestione e risoluzione dei reclami

Angelo De Cesaris S.p.A. ha stabilito una procedura scritta per i reclami 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.

La Angelo De Cesaris S.p.A. ha attivato procedure per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard o alle relative politiche e procedure adottate. Tali risultati devono essere resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

La Angelo De Cesaris S.p.A. non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

#### 4.19. Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, la Angelo De Cesaris S.p.A. coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000.

La Angelo De Cesaris S.p.A. prende parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000. Ha individuato le seguenti parti interessate (Stakeholders) alle proprie prestazioni sui temi SA8000.

- Fornitori e Partners
- Clienti/Utenti
- Enti Previdenziali e Assistenziali
- Associazioni di Categoria (CONFCOMMERCIO, CONFINDUSTRIA)
- Organizzazioni Sindacali locali
- Pubblica Amministrazione e Istituzioni locali
- Organizzazioni Non Governative

Le aspettative degli Stakeholders esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti della Angelo De Cesaris S.p.A., possono essere sintetizzate nel:

- dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale;
- migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza).

Tutte le parti interessate possono contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando mediante l'apposito modulo:

- Segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali;
- Segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.

#### 4.20. Gestione dei fornitori e degli appaltatori

La Angelo De Cesaris S.p.A. applica la necessaria diligenza (due diligence) per verificare la conformità allo Standard SA8000 dei propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori. L'azienda ha stabilito, a mezzo di procedure, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/sub-fornitori sulla base della disponibilità e capacità di rispettare i requisiti della norma SA 8000. Dopo averli informati sul percorso intrapreso dalla Angelo De Cesaris S.p.A. in materia di Responsabilità Sociale, sarà richiesto a tutti i fornitori l'impegno a conformarsi a tali requisiti mediante la compilazione di un questionario e la disponibilità a ricevere verifiche presso la loro sede.

A livelli crescenti di criticità sono applicate modalità crescenti di selezione e monitoraggio. Lo stesso approccio è applicato quando si selezionano nuovi fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori. Le attività minime che la Angelo De Cesaris S.p.A. intraprende per soddisfare tale requisito, e di cui tiene registrazione, comprendono:

- a) comunicare efficacemente i requisiti dello Standard alla direzione dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori;
- b) valutare i rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori.
- c) fare sforzi ragionevoli per garantire che questi rischi significativi siano affrontati adeguatamente dai fornitori/subappaltatori, dalle agenzie per l'impiego private, dai sub-fornitori, e dalla Angelo De Cesaris S.p.A.

stessa, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti;

- d) stabilire attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance dei fornitori/subappaltatori, delle agenzie per l'impiego private e dei sub-fornitori per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.

Ai fornitori, scelti a campione, raggiunti telefonicamente è stato sottoposto un questionario al fine di monitorarne nel tempo un miglioramento nell'ambito della responsabilità sociale.

4.21. Obiettivi, verifiche esterne, risultati audit interni

Per i dati relativi a tale punto, si rimanda al Riesame della direzione in cui sono presenti le specifiche sezioni.

5. VALUTAZIONE DEI RISCHI

È stata effettuata la valutazione dei rischi connessi alla responsabilità sociale d'impresa sulla base dei requisiti della norma SA8000.

I risultati sono rappresentati nella seguente mappa dei rischi.

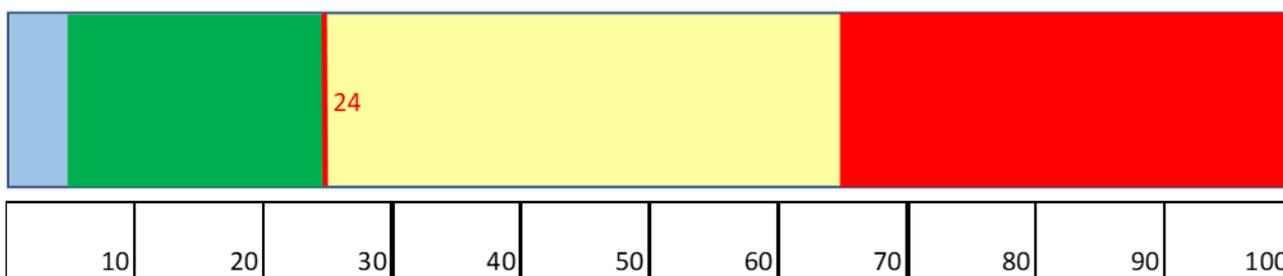
La numerazione si riferisce ai requisiti della norma SA 8000 come riportato nel seguente elenco:

1. Lavoro Infantile
2. Lavoro Obbligato
3. Salute e Sicurezza
4. Libertà di Associazione
5. Discriminazione
6. Pratiche Disciplinari
7. Orario di Lavoro
8. Retribuzione
9. Sistema di gestione



Come è possibile vedere nei seguenti grafici il rischio generale aziendale è classificato come RISCHIO MEDIO.

Rischio globale medio



Mentre il maggior rischio è correlato al requisito normativo del "Sistema Salute e sicurezza" in relazione alla difficoltà di controllare il comportamento di responsabilità sociale dei subappaltatori/fornitori.

Rischio maggiore: Salute e sicurezza

