

ALLEGRI S.R.L.

BILANCIO SOCIALE

ANNO 2022

SA 8000:2014

Aggiornato in data 30/12/2022

Sommario

Introduzione	2
Presentazione dell'azienda	4
Organigramma	5
Requisiti della norma	7
LAVORO MINORILE.....	7
LAVORO OBBLIGATO	9
SALUTE E SICUREZZA.....	11
Obiettivi ISO 45001:2018	12
Analisi Statistica Infortuni.....	16
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	19
PROCEDURE DISCIPLINARI	23
ORARIO DI LAVORO	24
REMUNERAZIONE	25
SISTEMA DI GESTIONE	26
Conclusioni	29
Commenti RLS	30

Introduzione

Di recente 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 sembrano condizionare in modo crescente l'economica ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate all'interno delle imprese.

In questo contesto Allegrini S.r.l. ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso l'implementazione e la certificazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e la redazione del Bilancio Sociale SA 8000:14.

Rispetto alla definizione tradizionale di bilancio che esprime valori economici e finanziari sia in termini preventivi che consuntivi nel rispetto dei criteri di unicità, trasparenza ed etica, quello sociale assume, invece, la forma di un documento che racchiude temi stringenti che l'organizzazione si impegna ad attuare.

Redigere il bilancio sociale è un atto comunicativo con il quale un'organizzazione può raccontare sé stessa, i propri valori di riferimento, gli obiettivi, i risultati raggiunti, diventando uno strumento di dialogo con l'esterno che racconta fatti e cifre con un linguaggio comprensibile alla collettività di riferimento. La redazione di tale documento esplicita la volontà dell'azienda di essere trasparente ed aperta ed ha come effetto quello di favorire la fiducia nei propri confronti.

La versione attuale è la quinta edizione del bilancio sociale sviluppato dall'organizzazione dalla prima data di implementazione del sistema, ai sensi della norma SA 8000.14.

Presentazione dell'azienda

L' ALLEGRINI S.r.l., è un'efficiente realtà aziendale di Roma nata nel 2001 dall'esperienza ventennale dei suoi fondatori, il Sig. Fanelli Sergio, Amministratore Unico e Rappresentante Legale dell'azienda, ed il Sig. Allegrini Giuseppe, Responsabile Tecnico della società.

Per l'espletamento di tutte le attività, ALLEGRINI S.r.l. si avvale di personale altamente qualificato, scelto e referenziato, il quale periodicamente è tenuto a partecipare a corsi di aggiornamento sulle nuove tecnologie e metodologie di lavoro. Tale formazione prende in considerazione anche gli aspetti connessi all'effettiva modalità di erogazione dei servizi ispirata ai criteri di affidabilità, professionalità e cortesia nei confronti del committente. Oltre alla presenza di personale affidabile, qualificato e professionale, l'elevato livello qualitativo offerto da ALLEGRINI S.r.l. nasce anche dall'utilizzo di macchinari e attrezzature all'avanguardia, che rispondono in pieno ai criteri di affidabilità, robustezza, maneggevolezza, sicurezza totale in fase di impiego e ingombri minimi, al fine di limitare qualsiasi fonte di disturbo per utenti e utilizzatori. In ogni caso, l'impiego dei macchinari avviene sempre dopo un'attenta analisi degli effettivi benefici ottenibili in relazione alla qualità finale.

Operante sull'intero territorio nazionale, la ALLEGRINI S.r.l. vanta di una comprovata esperienza nel settore, maturata svolgendo, quotidianamente, importanti opere ed attività al fine di garantire la massima sicurezza per l'ambiente circostante e la salute degli esseri umani. Il team di collaboratori specializzato e professionista, attivo all'interno della struttura, rivolge il proprio servizio ad imprese di piccole e grandi dimensioni e ad enti pubblici e privati.

Il mercato nel quale si colloca l'ALLEGRINI S.r.l., è da anni "saturo" di aziende più o meno strutturate, sia in forma consorziata che non.

In un tale contesto l'ALLEGRINI S.r.l. si è ritagliata il suo spazio grazie alla qualità e professionalità che ogni giorno l'azienda infonde nei propri servizi e che le permette di non dover migrare dal territorio Laziale.

La Sua stessa professionalità le permette di acquisire clienti di ogni genere, da Enti pubblici e privati.

Le prospettive commerciali sono sicuramente positive grazie ad un incremento del numero di commesse rispetto agli anni precedenti e grazie all'acquisizione di clienti "prestigiosi" (vedi commesse con FSI) che confermano la professionalità dei servizi dell'ALLEGRINI S.r.l., e sono sicuramente una sicurezza per i futuri clienti.

L' ALLEGRINI S.r.l. Vanta una struttura di altissimo livello certificata UNI EN ISO 9001 - UNI EN ISO 14001 – ISO 45001 e personale tecnico specializzato garantiscono una vasta gamma di servizi professionali per l'utenza civile, aziendale e industriale.

Inoltre, l'Organizzazione è presente con diversi siti temporanei sul territorio nazionale.

Qualità, sicurezza, sostenibilità ambientale e responsabilità sociale costituiscono l'obiettivo prioritario dell'azienda sia per motivi deontologici che commerciali: nella convinzione che il passaggio da una logica di competizione incentrata sul prezzo ad una basata su una gestione responsabile delle risorse possa essere la vera mossa vincente.

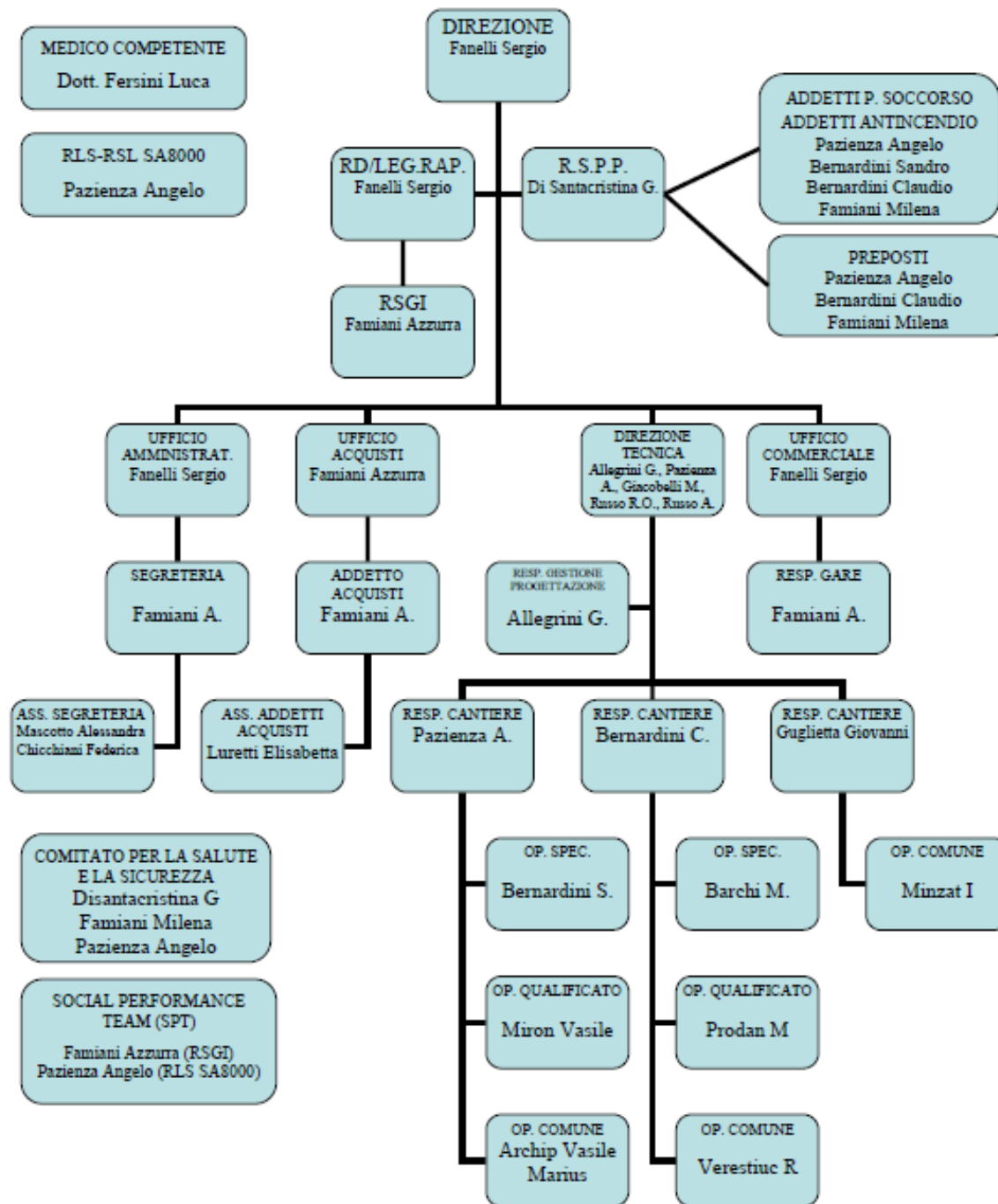
ORGANIGRAMMA

Organigramma

ORGANIGRAMMA FUNZIONALE

Rev. 4 del 27/06/2022

ALL-02



DATA 27/06/2022

Stesura - RSGI

Approvazione -DT

Emissione - AU

Politica SA 8000

La società Allegrini S.r.l. ritiene che la Politica di Responsabilità Sociale sia la dichiarazione cardine del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale poiché rappresenta l'indicazione, da parte della direzione, dei principi di base e dei valori a cui l'azienda intende conformarsi.

Rendendo noti tali valori, la direzione intende suscitare consapevolezza e motivazione in tutto il personale e favorire la conoscenza dei propri principi di gestione all'esterno.

Con l'attuazione del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale, Allegrini S.r.l. si impegna:

- al rispetto dei requisiti sociali previsti dalla norma SA 8000:2014 e, nello specifico:
 - Lavoro infantile;
 - Lavoro obbligato, salute e sicurezza sul lavoro;
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
 - Discriminazioni;
 - Procedure disciplinari;
 - Orario di lavoro;
 - Criteri retributivi;
- al rispetto delle leggi nazionali vigenti, del contratto collettivo nazionale applicabile, degli impegni sottoscritti dall'azienda e dei documenti internazionali elencati nella norma SA 8000:2014;
- a perseguire il miglioramento continuo;
- a favorire e mantenere la comunicazione con le parti interessate e i gruppi di opinione.

I principali obiettivi che Allegrini S.r.l. intende ottenere con l'adozione della norma SA 8000:2014 sono:

Preservare la credibilità e la reputazione aziendale

La dimostrazione del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, attraverso un sistema di responsabilità sociale, genera nel mercato una immagine positiva dell'azienda, che si riflette in una maggiore rispettabilità del marchio aziendale.

Maggiore fiducia da parte dei consumatori e delle organizzazioni sociali.

La fiducia delle parti interessate è accresciuta dalla dimostrazione del rispetto dei principi etici e sociali.

Miglioramento dei rapporti con le Istituzioni

Il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale facilita le relazioni con le Istituzioni deputate al controllo di specifici adempimenti;

Controllo della eticità e della correttezza sociale nella catena dei fornitori

L'organizzazione richiede e controlla che i principi di responsabilità sociale siano rispettati nell'intera catena dei fornitori e subfornitori.

Miglioramento del clima aziendale

I lavoratori si sentono tutelati dall'impresa in cui operano, che si assume impegni precisi per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e si sentono maggiormente coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi. La presente politica viene rivista annualmente al fine di verificarne la continua attualità ed efficacia. La politica viene diffusa presso tutto il personale, in modo che sia a tutti comprensibile, e all'esterno, nelle forme e con gli strumenti più opportuni.

Requisiti della norma

LAVORO MINORILE

La norma SA8000, tra i punti più importanti, annovera la disciplina del lavoro minorile. In particolare:

- Prevede le modalità di recupero di bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile;
- Fornisce il supporto ai bambini di cui sopra al fine di garantirne la frequenza scolastica obbligatoria;
- Promuove l'educazione dei bambini e dei giovani lavoratori, tirocinanti e apprendisti soggetti a istruzione obbligatoria;
- Evita che i bambini e i giovani lavoratori, tirocinanti e apprendisti siano esposti a situazioni di pericolo, insicure o nocive per la salute.



Nella definizione di lavoro minorile rientrano le seguenti voci:

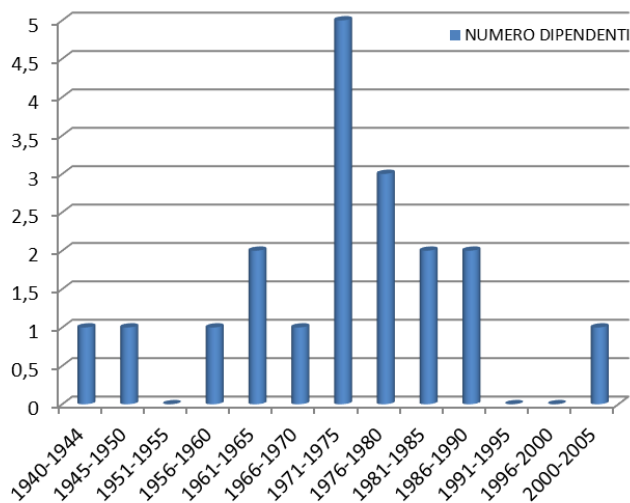
- Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che le leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località
- Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età del bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.
- Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

La Allegrini S.r.l. non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

L'Ufficio del Personale dell'organizzazione, al momento dell'assunzione richiede il documento comprovante la data di nascita del lavoratore. Per il 2022 non risultano impiegati nell'azienda minori di 18 anni (0% degli assunti).

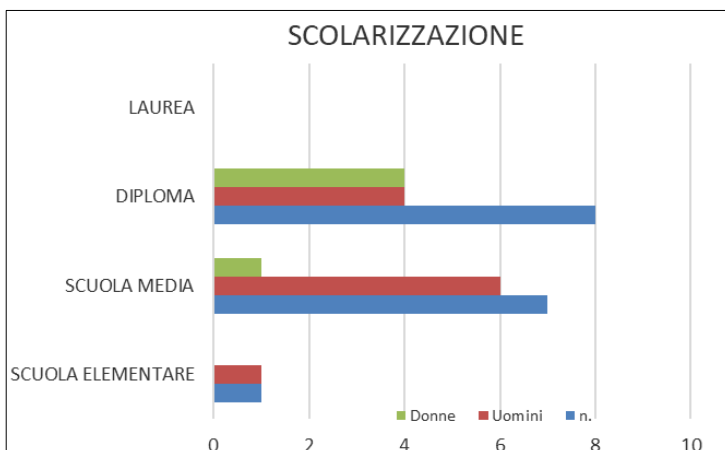
REQUISITI DELLA NORMA

NUMERO DIPENDENTI DIVISO PER ANNO DI NASCITA



FASCE D'ETA'	NUMERO DIPENDENTI
1940-1944	1
1945-1950	1
1951-1955	0
1956-1960	1
1961-1965	2
1966-1970	1
1971-1975	5
1976-1980	3
1981-1985	2
1986-1990	2
1991-1995	0
1996-2000	0
2000-2005	1

SCOLARIZZAZIONE



SCOLARIZZAZIONE	n.
Titolo di Studio	n.
SCUOLA ELEMENTARE	1
SCUOLA MEDIA	7
DIPLOMA	8
LAUREA	0

La Allegrini S.r.l. ha anche previsto delle procedure di rimedio qualora risultassero assunti minori o giovani lavoratori, come si evince dalla procedura di riferimento.

La Direzione ha documentato il proprio impegno per il non utilizzo del lavoro minorile nella politica per la responsabilità sociale; tale politica prevede la condivisione di tale impegno anche da parte dei fornitori (Questionario Impegno) ed è stata resa nota a tutte le parti interessate (interne ed esterne).

REQUISITI DELLA NORMA

Qualora l'Azienda venga a conoscenza di un comportamento contrario a tale impegno da parte di un proprio fornitore, la Direzione assicura la comunicazione di quanto rilevato all'Ispettorato del Lavoro ed ai Servizi Sociali del territorio di competenza.

In ogni caso, nei limiti del proprio potere commerciale - contrattuale e nella logica del mantenimento nella continuità di erogazione dei servizi, la Direzione assicura la verifica della possibilità dell'interruzione dei rapporti di fornitura.

Non assumendo minori di 18 anni, l'Azienda non espone bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute né all'interno né all'esterno del posto di lavoro.

L'Alta Direzione si è impegnata a realizzare aree a verde gratuitamente presso associazioni che si impegnano in tematiche relative ai diritti umani.

MONITORAGGIO OBIETTIVI							
Numero	Requisito	Obiettivo 2022	azione	Indicatore KPI	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
1	LAVORO MINORILE	Impegno sulle tematiche relative ai diritti umani	Verifica documentazione di ogni lavoratore come prova dell'età	Presenza di minori nelle aree di produzione	0	0	0

Requisito	Obiettivo 2023	azione	risorse	Tempo	responsabile	Indicatore KPI	target
LAVORO MINORILE	Impegno sulle tematiche relative ai diritti umani	Verifica documentazioni e di ogni lavoratore come prova dell'età	Ufficio personale eRSGI	Dicembre 2023	RGRS	Presenza di minori nelle aree di produzione	100%

LAVORO OBBLIGATO

La norma SA8000 prevede per il lavoro obbligato tutele per il lavoratore. L'azienda si impegna a rispettare il divieto di forzare o obbligare i propri dipendenti, imporre loro il versamento di depositi sotto qualsiasi forma, trattenere documenti riconducibili ad essi finalizzati a trattenere o ad obbligarli; l'azienda non può inoltre impedire al proprio dipendente di interrompere il rapporto di lavoro e così via.

Per queste ragioni, la Allegrini S.r.l. garantisce che il lavoro svolto da tutto il personale impiegato è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

I collaboratori non sono costretti a lasciare in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Nessuna ritorsione di alcun carattere (es.: economico, di esclusione alla partecipazione di percorsi formativi per il miglioramento della posizione del collaboratore) avviene nei confronti del lavoratore che non accetti di svolgere lavoro straordinario nei casi in cui esso sia richiesto.

La sorveglianza della volontarietà di svolgimento del lavoro straordinario viene garantita dal Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale.



REQUISITI DELLA NORMA

L'organizzazione del lavoro è stata eseguita in modo tale che il personale possa usufruire almeno di una giornata di riposo a settimana (l'orario di lavoro è pari a 40 ore settimanali per impiegati ed operai full-time e 20 ore settimanali per impiegati ed operai part-time, in ogni caso non supera mai le 48 ore settimanali).

Chiunque faccia parte della struttura può usufruire di permessi di lavoro, sia per motivi personali (Es. permessi per paternità/maternità) sia per partecipare ad assemblee sindacali o di Enti Territoriali, in conformità a quanto sancito dal CCNL e nel rispetto delle esigenze dell'intera struttura.

Tuttavia, per l'anno 2022, sono state richieste **2 ore di permesso per maternità o paternità su un totale di ore complessive lavorate pari a 28330,5 (0,007%), ma non sono stati richiesti permessi per partecipazioni ad assemblee sindacali (n. permessi= 0).**

Nessuna penale e nessuna ritorsione di alcun tipo viene mai somministrata a personale che usufruisce del proprio diritto alle ferie e/o a permessi.

Non si sono verificati fenomeni di assenteismo dal luogo di lavoro per cause non giustificate (**assenteismo= 0%**)

Data la struttura della Società, la Direzione non prevede l'erogazione di prestiti ai dipendenti. Tale evento, oltre a configurarsi potenzialmente come discriminatorio, avrebbe il sicuro svantaggio di dare luogo a dissapori tra i propri dipendenti.

Può capitare che un dipendente richieda formalmente alla Direzione un anticipo sul TFR a fronte di un particolare momento di necessità. Tale eventualità non può però definirsi come "prestito" in quanto è solo un prelievo anticipato di una quota di denaro che comunque spetterebbe al dipendente.

Tutta la documentazione connessa all'erogazione dell'anticipo sul TFR viene conservata unitamente a tutte le registrazioni del personale.

Nel 2022, **nessun dipendente ha fatto richiesta di un anticipo sul TFR (0%).**

Il personale è libero di porre fine al rapporto di lavoro in qualsiasi momento, informando a tempo debito il datore di lavoro, tramite le procedure indicate dal CCNL.

MONITORAGGIO OBIETTIVI

Numero	Requisito	Obiettivo 2022	azione	Indicatore KPI	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
2	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	Verificare i rapporti personali e professionali all'interno delle unità lavorative al fine di intercettare possibili problemi relativi al lavoro forzato e obbligato	Elaborazione questionario	n. questionari compilati/n. questionari consegnati	100%	100% (diffusi ai n. 3 nuovi assunti)	100% (diffusi ai n. 3 nuovi assunti)
3			Elaborazione di un piano di miglioramento sulla base dei questionari anonimi	Tasso di soddisfazione del personale	Tasso di soddisfazione > 80%	83%	83%
4				n. richieste permessi per partecipazione ad assemblee sindacali/enti territoriali	<10%	0% nessun permesso richiesto	0% nessun permesso richiesto
5				n. richieste permessi per paternità/maternità	<10%	11,11% n. 2	11,11% n. 2

REQUISITI DELLA NORMA

MONITORAGGIO OBIETTIVI

Numero	Requisito	Obiettivo 2022	azione	indicatore	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
6				n. fenomeni di assenteismo dal luogo di lavoro per cause non giustificate	<10%	0% Nessun fenomeno	0% Nessun fenomeno
7				n. richieste prestiti o anticipi TFRL	<10%	0% Nessuna richiesta	0% Nessuna richiesta

Requisito	Obiettivo 2023	azione	risorse	tempo	Resp.	Indicatore KPI	target
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	Verificare i rapporti personali e professionali all'interno delle unità lavorative al fine di intercettare possibili problemi relativi al lavoro forzato e obbligato	Elaborazione questionario	Ufficio personale e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	n. questionari compilati/n. questionari consegnati	≥100%
		Elaborazione di un piano di miglioramento sulla base dei questionari anonimi	RSGI	Dicembre 2023		Tasso di soddisfazione del personale	Tasso di soddisfazione maggiore del 80%
			Ufficio personale e RSGI	Dicembre 2023		n. richieste permessi per partecipazione ad assemblee sindacali/enti territoriali	<10%
			Ufficio personale e RSGI	Dicembre 2023		n. richieste permessi per paternità/maternità	<10%
			Ufficio personale e RSGI	Dicembre 2023		n. fenomeni di assenteismo dal luogo di lavoro per cause non giustificate	< 10%
			Ufficio personale e RSGI	Dicembre 2023		n. richieste prestiti o anticipi TFRL	<10%

SALUTE E SICUREZZA

Uno dei punti focali della norma SA8000 è sicuramente quello rivolto alla disciplina della salute e sicurezza del lavoratore.

Al momento dell'inizio di un rapporto di lavoro viene eseguita una sessione di formazione sui contenuti dell'analisi dei rischi e delle misure preventive in atto.

Inoltre, vengono indette riunioni in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute di lavoratori.

Tali momenti di formazione avvengono durante l'orario di lavoro e non comportano oneri economici a carico dei lavoratori.

REQUISITI DELLA NORMA

L'azienda fornisce a sue spese, a tutti i lavoratori, adeguati dispositivi di protezione individuale. Si impegna inoltre a fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore in caso di infortuni e/o lesioni.

Il datore di lavoro ha provveduto a mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti ai lavoratori della propria società, tramite appositi registri infortuni, vidimati dalla ASL e presenti presso la sede legale della Allegrini S.r.l., sui quali vengono annotati: il nominativo del lavoratore infortunato, la sua mansione, la data dell'infortunio e la data di ripresa lavorativa.

Presso la Allegrini S.r.l. è presente un piano manutenzione infrastrutture utilizzato al fine di garantire il corretto funzionamento delle stesse. Viene, inoltre, garantito il mantenimento in buono stato e la perfetta funzionalità di tutti gli estintori presenti in azienda.

Tutte le sedi ove opera la Allegrini S.r.l. sono dotate di servizi igienici, la cui pulizia è affidata al personale interno dell'azienda stessa.

La Allegrini S.r.l. non possiede una mensa interna, né un locale interno dotato di cucina, né spogliatoi, in quanto non risultano necessari per i dipendenti, in base alle attività svolte.

Presso la Allegrini S.r.l. non sono presenti dormitori per i lavoratori in quanto, la posizione della sede legale ed amministrativa permette ai lavoratori di raggiungerla facilmente tramite mezzi pubblici o privati.

Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal posto di lavoro, in caso di grave e imminente pericolo, senza chiedere il permesso all'azienda.

Rispetto ai punti che la norma individua e sancisce, la Allegrini S.r.l. per dare evidenza all'esterno dell'impegno che profonde nella gestione del difficile tema ha ottenuto la certificazione ISO 45001:18.

Obiettivi ISO 45001:2018

La Allegrini S.r.l. ha redatto il proprio Programma per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro in considerazione della valutazione dei rischi aziendali, sulla base dei vincoli normativi esistenti, delle diverse opzioni di carattere tecnico e tecnologico e delle risorse finanziarie disponibili.

Il Programma enuncia e documenta gli obiettivi e i relativi interventi volti al progressivo miglioramento delle prestazioni. Ed è elaborato in linea con i principi sanciti nell'ambito della Politica aziendale per la SSSL.

Il Programma è strutturato in modo tale da evidenziare in modo sistematico:

- obiettivi
- traguardi fissati relativamente a ciascun obiettivo descritto in maniera dettagliata e, ove possibile, quantitativamente definiti;
- interventi, sia di tipo impiantistico/tecnologico, sia di tipo formativo/ organizzativo/ gestionale, necessari per raggiungere gli obiettivi;
- responsabilità dell'intervento;
- tempi;
- risorse economiche.

REQUISITI DELLA NORMA

Gli obiettivi di miglioramento della Allegrini S.r.l. del sistema di gestione aziendale per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro per l'anno 2021 sono riportati nella seguente tabella, dove sono indicati:

- oggetto dell'intervento
- breve descrizione dell'intervento previsto
- data o periodo di ultimazione dell'intervento
- responsabile dell'intervento
- target di raggiungimento

Nel corso dell'anno saranno verificati i risultati ottenuti con l'attuazione dei traguardi definiti attraverso l'analisi degli indicatori definiti.

I risultati saranno oggetto di una più approfondita analisi e la base per l'emissione dei prossimi obiettivi per il miglioramento della prevenzione e sicurezza sul lavoro, prevista in occasione del prossimo Riesame della Direzione sul sistema di gestione per la SSL.

MONITORAGGIO OBIETTIVI							
Numero	Requisitc	Obiettivo 2022	azione	Indicatore KPI	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
22	SALUTE E SICUREZZA	La Direzione propone un aumento della partecipazione e consultazione dei lavoratori in relazione ai rischi sicurezza durante le proprie attività lavorative.	erogare ore di formazione su argomenti della sicurezza	Ore di formazione erogate	Almeno 10 ore	Effettuato 47 ore di formazione sulla sicurezza	Effettuato 87ore di formazione sulla sicurezza
23		La Direzione propone un miglioramento della gestione infortuni	La Direzione auspica il mantenimento del n° di infortuni in un anno pari a Zero	N° infortuni in un anno	0	0	0
24			La Direzione auspica il mantenimento del n° di gg degli infortuni sul n° dei giorni lavorati pari a Zero	gg medi per infortuni (gg infortuni/ n° infortuni)	0	0	0
25			La Direzione auspica il mantenimento degli infortuni con diagnosi superiore ai 40 gg pari a Zero	N° infortuni con diagnosi > 40 gg	0	0	0

REQUISITI DELLA NORMA

MONITORAGGIO OBIETTIVI

Numero	Requisit	Obiettivo 2022	azione	Indicatore KPI	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
26	SALUTE E SICUREZZA	La Direzione propone un miglioramento della sicurezza presso la sede produttiva	Effettuare verifica di controllo dell'impianto elettrico	Verbale di verifica periodica almeno ogni 5 anni	≥ n.1 verific	n. 1 Effettuata verifica periodicadi messa a terra il 28.11.19. prossima il 29.11.23	///
27		Migliorare le caratteristiche del deposito dei materiali all'interno del magazzino	Migliorare le caratteristiche del deposito dei materiali all'interno del magazzino	Effettuare il riordino del magazzino ogni anno	≥ 2 volte	n. 1 volta Effettuato riordino a maggio 2022	n. 1 volta Effettuato riordino a dicembre 2022
28		Manutenzione periodica estintori	Manutenzione periodica estintori	Manutenzione medianteditta autorizzata ogni anno	≥ 2 volte	n. 1 volta Verifica periodica a luglio '22	n. 1 volta Verifica periodica a ottobre '22
29		verificare segnaletica di sicurezza di tutta la sede	verificare segnaletica di sicurezza di tutta la sede	verifica visiva del grado di conservazione della segnaletica presente ogni anno	≥ 1 volta	n. 1 volta Effettuata verifica a maggio2022	n. 1 volta Effettuata verifica a dicembre 2022
30		Verificare kit di pronto soccorso	Verificare kit di pronto soccorso	Verifica contenuto minimo deikit di pronto Soccorso ogni anno	≥ 2 volte	n. 1 volta Effettuata verifica a maggio2022	n. 1 volta Effettuata verifica a dic. 2022
31		Verifica luci di emergenza	Verifica luci di emergenza	Verifica funzionamento luci di Emergenza ogni anno	≥ 1 volta	n. 1 volta Effettuata verifica a maggio 2022	n. 1 volta Effettuato verifica a dic. 2022
32		La Direzione propone un miglioramento della sicurezza presso i cantieri esterni.	Ridurre i rischi relativi alle attività da videoterminale	Erogazione specifico corso di formazione interno ogni anno	Almeno 2ore	Vedi Mod. 10 FABBISOGNI E PROGRAMMI FORMATIVI redatto a gennaio 2022	Vedi Mod. 10 FABBISOGNI E PROGRAMMI FORMATIVI aggiornato a dicembre 2022
33		SALUTE E SICUREZZA	Sostituzione delle imbracature (DPI 3° categoria)	Acquisto nuove imbracature ogni anno	≥ 1 volta	///	n. 1 volta Acquistate a dicembre 2022
34			Migliorare le pratiche sulla movimentazione meccanica dei materiali.	Erogazione specifico corso di formazione interno ogni anno	≥ 2 ore	Vedi Mod. 10 FABBISOGNI E PROGRAMMI FORMATIVI redatto a gennaio 2022	Vedi Mod. 10 FABBISOGNI E PROGRAMMI FORMATIVI aggiornato a dicembre 2022
35			Sostituzione dei DPI necessari alle attività svolte.	Acquisto nuovi DPI ogni anno	≥ 2 volte	n. 1 volta (Visto DDT fornitore ORSOLINI)	///

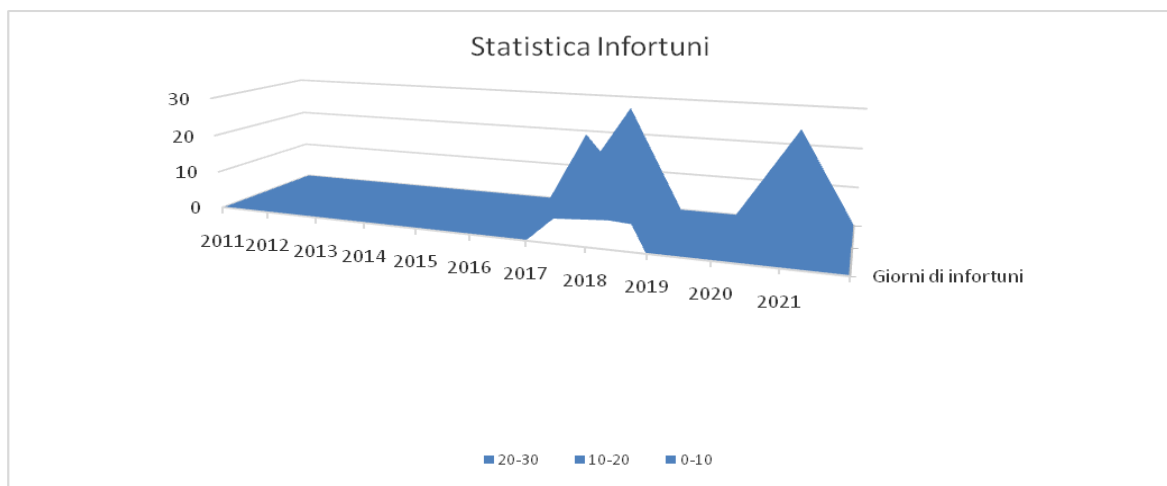
REQUISITI DELLA NORMA

Requisito	Obiettivo2023	azione	risorse	tempo	Resp.	Indicatore KPI	target
SALUTE E SICUREZZA	La Direzione propone un aumento della partecipazione e consultazione dei lavoratori in relazione ai rischi sicurezza durante le proprie attività lavorative.	erogare ore di formazione su argomenti della sicurezza, compreso situazioni di emergenza	RSPP e RSGI	Dicembre 2023	RSGI	Ore di formazione erogate	Almeno 10ore
	La Direzione propone un miglioramento della gestione infortuni	La Direzione auspica il mantenimento del n° di infortuni in un anno pari a Zero	RSPP e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	N° infortuni in un anno	Diminuzione 5 %
		La Direzione auspica il mantenimento del n° di gg degli infortuni sul n° dei giorni lavorati pari a Zero	RSPP e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	gg medi per infortuni (gg infortuni/ n° infortuni)	Diminuzione 5 %
SALUTE E SICUREZZA		La Direzione auspica il mantenimento degli infortuni con diagnosi superiore ai 40 gg pari a Zero	RSPP e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	N° infortuni con diagnosi > 40 gg	Diminuzione 5 %
	La Direzione propone un miglioramento della sicurezza	Effettuare verifica di controllo dell'impianto elettrico	RSPP e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	Verbale di verifica periodica	Ogni 5 anni
	presso la sede produttiva	Migliorare le caratteristiche del deposito dei materiali all'interno del magazzino	RSPP e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	Effettuare il riordino del magazzino	Almeno 2 volte l'anno
		Ridurre i rischi relativi alle attività da videoterminale	RSPP e RSGI	Dicembre 2023	RGRS		
		Manutenzione periodica estintori	RSPP e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	Manutenzione mediante ditta autorizzata	2 volte l'anno
		verificare segnaletica di sicurezza di tutta la sede	RSPP e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	verifica visiva del grado di conservazione	Almeno 1 volta l'anno
		Verificare kit di pronto soccorso	RSPP e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	Verifica contenuto minimo dei kit di pronto soccorso	Almeno 2 volte l'anno

REQUISITI DELLA NORMA

	Verifica luci di emergenza	RSPPE e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	Verifica funzionamento luci di emergenza	Almeno 1 volta l'anno
La Direzione propone un miglioramento della sicurezza presso i cantieriesterni.	Migliorare le pratiche sulla movimentazione meccanica dei materiali.	RSPPE e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	Erogazione specifico corso di formazione interno	Almeno 4 ore
	Sostituzione dei DPI necessari alle attività svolte.	RSPPE e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	Acquisto nuovi DPI	Almeno 2 volte l'anno

Analisi Statistica Infortuni



	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Giorni di infortuni	0	24	0
Numero di infortuni	0	1	0
Giorni medi per infortuni	0	24	0
Ore lavorate totali	19065	10896,5	28330,5
KPI	Indice di frequenza	0	91,77
	Indice di gravità	0	2,2
	Indice di frequenza per infortuni mortali	0	0

Indice di frequenza:

n° infortuni x 1.000.000/n^o ore lavorate

Indice di gravità:

n° giorni totali infortuni x 1.000 / n^o ore lavorate

Indice di frequenza per infortuni mortali:

n° infortuni mortali/n^o ore lavorate x 1.000.000

PIANO FORMAZIONE ANNUALE – ANNO 2022

N°	FORMAZIONE	PARTECIPANTI	DATA PROGRAM	DATA EFFETTIVA	RESP. INTERVENTO	DURATA (h)	VERIFICA EFFICACIA
1	Aggiornamento RLS	RLS (5,55%)	01/22	04/02/2022	GDS	8	Attestato di Formazione
2	Prevenzione Incendi Rischio Alto	n. 9 Addetti (50%)	01/22	n. 4 il 28/01/2022 n. 2 il 20/04/2022 n. 3 il 29/04/2022	AIR FIRE	8	Attestato di Formazione
3	Prevenzione incendi Rischio medio	n. 1 addetti (5,55%)	01/22	10/01/2022	GDS	5	Attestato di Formazione
4	Primo Soccorso aggiornamento	n. 1 addetti (5,55%)	02/22	13/01/2022	GDS	4	Attestato di Formazione
5	Aggiornamento Preposto	n. 2 addetti (11,1%)	02/22	n.1 il 10/03/2022 n. 1 il 06/04/2022	GDS	6	Attestato di Formazione
6	Aggiornamento Protezione Cantieri	n. 2 addetti (11,1%)	03/22		RFI		
7	Formazione Lavoratore Generale e Specifica rischio Alto	n. 1 addetti (5,55%)	03/22	23/03/2022	GDS	16	Attestato di Formazione
8	SGI implementato secondo le norme ISO 9001:15, ISO 14001:15 E ISO45001:18. Diffusione politica integrata, obiettivi di miglioramento, contesto aziendale, Rischi ed opportunità. Chiusura rilievi ODC	Tutti i dipendenti (100%)	05/22	09/05/2022	RSGI	4	In sede di Audit interno
9	Gestione delle emergenze ambientali in sede e in cantiere – incidenti e quasi incidenti – linee guida ISO 14001	Tutti i dipendenti (100%)	07/22	05/09/2022	RSGI	4	In sede di Audit interno
10	Diffusione linee-guida ambientali di gestione dei rifiuti in cantiere secondo ISO 14001 e i CAM 11/10/17 e smi	n. 10 addetti (55,5%)	07/22	13/07/2022	RSGI	4	In sede di Audit interno
11	Aggiornamento Protezione Cantieri	n. 4 addetti (22,22%)	09/22	06/09/2022	RFI	8	Attestato di Formazione
12	Diffusione linee guida PNRR – il principio DNSH e le soluzioni per la riduzione dei consumi energetici e dell'impatto ambientale nei cantieri	n. 2 addetti (11,1%)	09/22	06/09/2022	CONSULENT E ESTERNO	2	-
13	Aggiornamento Protezione Cantieri	n. 2 addetti (11,1%)	10/22	29/09/2022	RFI	8	Attestato di Formazione
14	Aggiornamento Protezione Cantieri	n. 3 addetti (16,6%)	11/22	28/11/2022	RFI	8	Attestato di Formazione
15	Aggiornamento Primo Soccorso	n. 4 addetti (22,22%)	11/22	14/11/2022	CNA	6	Attestato di Formazione
16	Corretto utilizzo e manutenzione dei DPI (es. otoprotettori, DPI 3 cat). Corretta gestione Near miss su aspetti sicurezza e ambiente	Tutti i dipendenti (100%)	12/22	19/12/2022	RSGI	4	In sede di Audit interno

17	Diffusione linee-guida Privacy Policy e lettura articoli regolamento GDPR – Consegna informativa ai sensi del GDPR 2016/679 tutela trattamento dati personali	Tutti i dipendenti (100%)	12/22	20/12/2022	RSGI	2	-
18	Corretta gestione di qualifica dei fornitori e relative comunicazioni in riferimento al SG SA8000.	Tutti i dipendenti (100%)	12/22	21/12/2022	RSGI	3	In sede di Audit interno
19	Diffusione linee-guida Privacy Policy e lettura artt. regolamento GDPR	Tutti i dipendenti (100%)	12/22	21/12/2022	RSGI	3	In sede di Audit interno
20	Politica anticorruzione secondo ISO 37001 – corrette procedure di gestione e segnalazione aspetti legati alla corruzione	Tutti i dipendenti (100%)	12/22	27/12/2021	CONSULENT E ESTERNO	4	In sede di Audit interno
21	Diffusione bilancio sociale 2022 secondo SA8000 - Obiettivi e performance SA 8000. Chiusura rilievi ODC	Tutti i dipendenti (100%)	12/22	27/12/2022	RSGI	3	In sede di Audit interno

Elenco desunto dal Mod. 710-A SGI QAS – Aggiornamento 2022

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La norma SA8000 per la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva disciplina la materia della partecipazione del lavoratore alle attività sindacali.

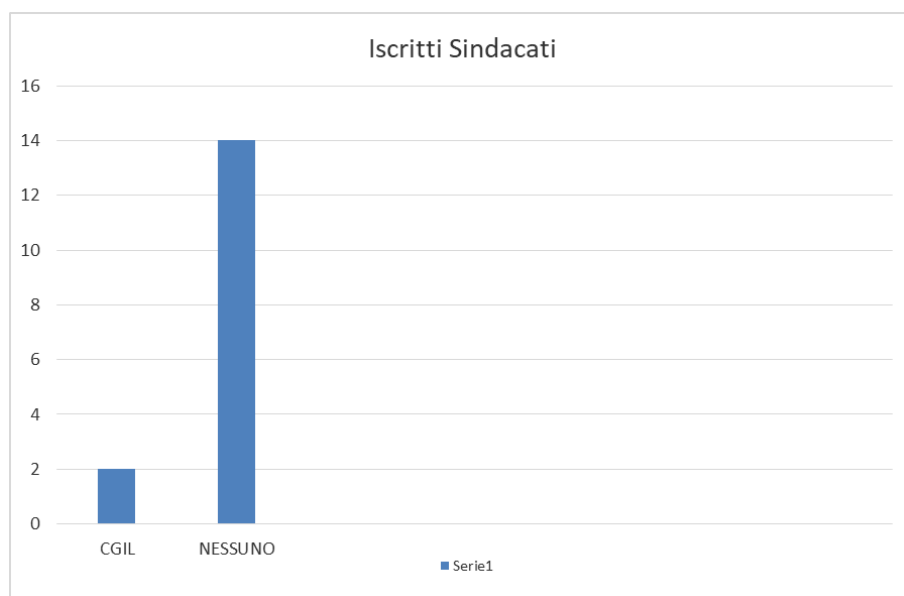
Sebbene in Italia i sindacati siano considerati associazioni non riconosciute, sia la norma suddetta che la giurisprudenza in materia di lavoro affidano agli stessi un ruolo fondamentale nel rapporto che lega il lavoratore al proprio datore di lavoro.

La Allegrini S.r.l. garantisce il diritto del personale ad aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva nazionale.

La Direzione assicura anche la volontà di non operare azioni discriminatorie nei confronti dei rappresentanti sindacali.

Per quanto riguarda il trattamento economico l'azienda si uniforma al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di imprese di industria Edile.

La situazione aggiornata al 30.12.2022 è la seguente:



SINDACATO	iscritti
CGIL	2
NESSUNO	14
Totale	16

Al momento non ci sono Rappresentanti sindacali. Il numero delle giornate di sciopero è stato pari a 0 (0% dei giorni lavorati).

MONITORAGGIO OBIETTIVI							
Numero	Requisito	Obiettivo 2022	azione	Indicatore KPI	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
8	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Verificare che non ci siano pressioni da parte dell'azienda ai lavoratori per l'adesione ai sindacati	Elaborazione questionario	n. risposte positive/n. domande fornite	Risposte positive maggiori o uguali all'80%	100%	///

MONITORAGGIO OBIETTIVI							
Numero	Requisito	Obiettivo 2022	azione	Indicatore KPI	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
9			Elaborazione di un piano di miglioramento sulla base dei questionari	Tasso di soddisfazione	Tasso di soddisfazione maggiore del 80%	100%	///

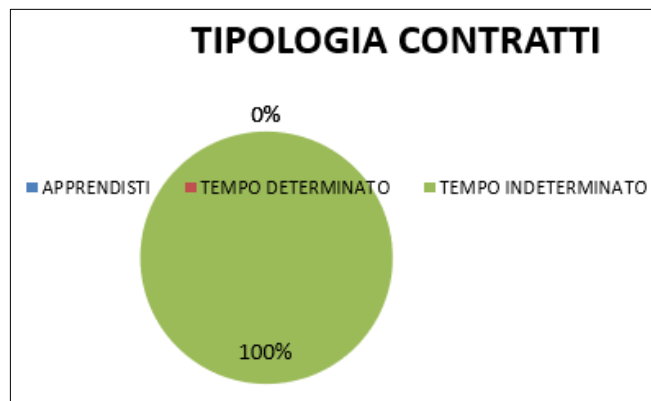
Requisito	Obiettivo 2023	azione	risorse	tempo	responsabile	indicatore	target
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Verificare che non ci siano pressioni da parte dell'azienda ai lavoratori per l'adesione ai sindacati	Elaborazione questionario	Ufficio personale e RSGI	Dicembre 2023	RGRS	n. risposte positive/n. domande fornite	Risposte positive maggiori o uguali all'80%
		Elaborazione di un piano di miglioramento sulla base dei questionari	RSGI	Dicembre 2023	RGRS	Tasso di soddisfazione	Tasso di soddisfazione maggiore del 80%

DISCRIMINAZIONE

La norma SA8000 impedisce ogni forma di discriminazione ai danni del lavoratore sotto ogni forma senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. Il tema è regolamentato sia all'atto dell'assunzione che durante il rapporto di lavoro.

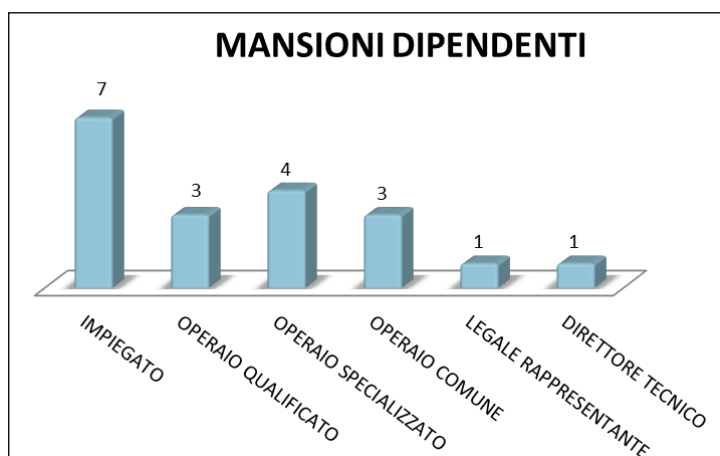


Ovviamente, rispondendo ai requisiti sopra descritti, anche la Allegrini S.r.l. garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano al proprio interno ed ovviamente è bandita qualsiasi forma di discriminazione. La forza lavoro complessiva al 30.12.2022 è pari a 19 persone con le seguenti tipologie contrattuali:

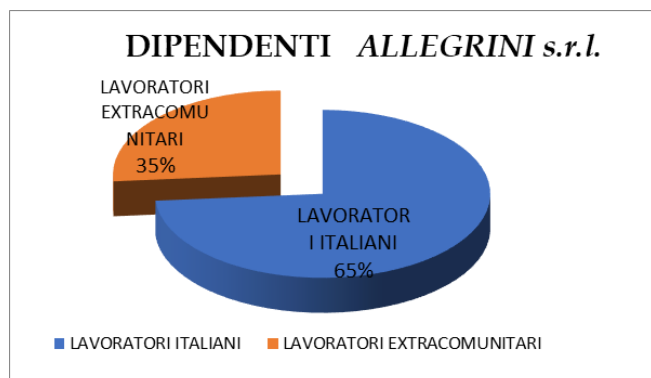


TIPOLOGIA CONTRATTI	DIPENDENTI
APPRENDISTI	0
TEMPO DETERMINATO	0
TEMPO INDETERMINATO	19

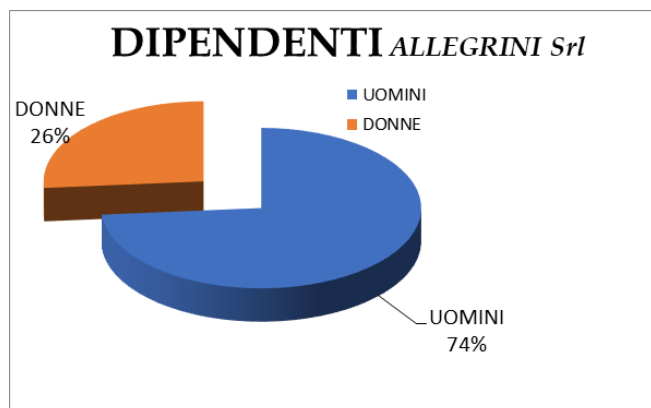
Le qualifiche dei dipendenti comprendono:



MANSIONI	NUMERO PERSONALE
IMPIEGATO	7
OPERAIO QUALIFICATO	3
OPERAIO SPECIALIZZATO	4
OPERAIO COMUNE	3
LEGALE RAPPRESENTANTE	1
DIRETTORE TECNICO	1



TOTALE DIPENDENTI	LAVORATORI ITALIANI	LAVORATORI EXTRACOMUNITARI
19	14	5



DIPENDENTI UOMINI	DIPENDENTI DONNE
14	5

MONITORAGGIO OBIETTIVI

Numerc	Requisito	Obiettivo 2022	azione	Indicatore KPI	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
10	DISCRIMINAZIONE	Assicurarsi che i dipendenti siano informati sulla politica SA8000 e sul tema della discriminazione	Organizzare incontri con il personale per la sensibilizzazione sul tema	n. incontri programmati/n. incontri realizzati	≥80%	1/1=100%	1/1=100%
11				n. ore Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92	Almeno tre giorni di permesso mensile	0	0

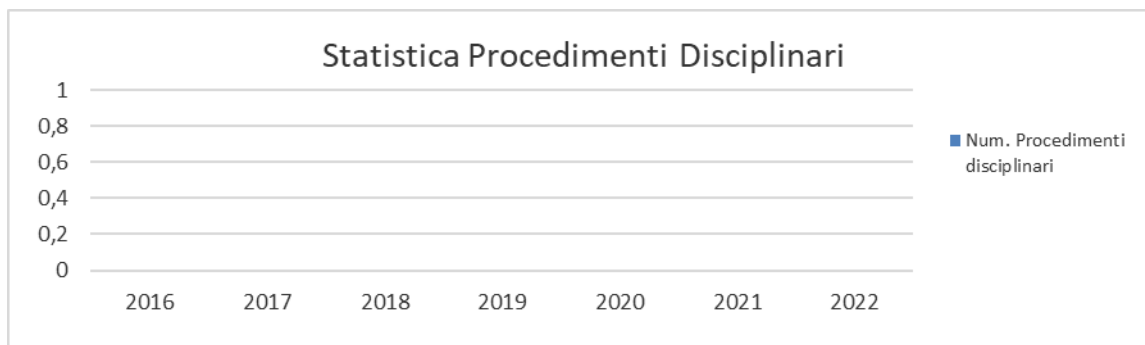
Requisito	Obiettivo 2023	azione	risorse	tempo	responsabile	Indicatore KPI	target
DISCRIMINAZIONE		Organizzare incontri con il personale per la sensibilizzazione sul tema	RSGI RSPP	Dicembre 2023	RGRS	n. incontri programmati/n. incontri realizzati	≥80%
			RSGI RSPP	Dicembre 2023	RGRS	n. ore Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92	Almeno tre giorni di permesso mensile

PROCEDURE DISCIPLINARI

La SA8000 non tollera ogni atteggiamento punitivo che l'azienda, senza un giustificato motivo, attui nei confronti dei propri dipendenti. Non sono ammessi punizioni corporali, coercizione mentale e fisica, abuso e trattamenti severi ed inumani.

Ovviamente Allegrini S.r.l. non si sottrae a tale disciplina e ammette, ove occorrente, esclusivamente l'adozione di provvedimenti disciplinari nel rispetto del CCNL e della normativa vigente.

Ad oggi non sono state mai denunciate forme di soprusi e atti lesivi alla persona da parte di nessun lavoratore impiegato. **Non sono stati adottati procedimenti disciplinari (n. 0 provvedimenti disciplinari nel 2022)**



MONITORAGGIO OBIETTIVI							
Numero	Requisito	Obiettivo 2022	azione	Indicatore KPI	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
12	PROCEDURE DISCIPLINARI	I dipendenti devono essere sempre informati sulla politica relativa alle procedure disciplinari	Distribuzione e attraverso incontri formativi	Totalità dipendenti	≥80%	100%	100%
13		Minimizzare il ricorso a pratiche disciplinari	Attività di formazione dei lavoratori	Mod. 01-02 foglio Procedure Disciplinari	< 5	0	0

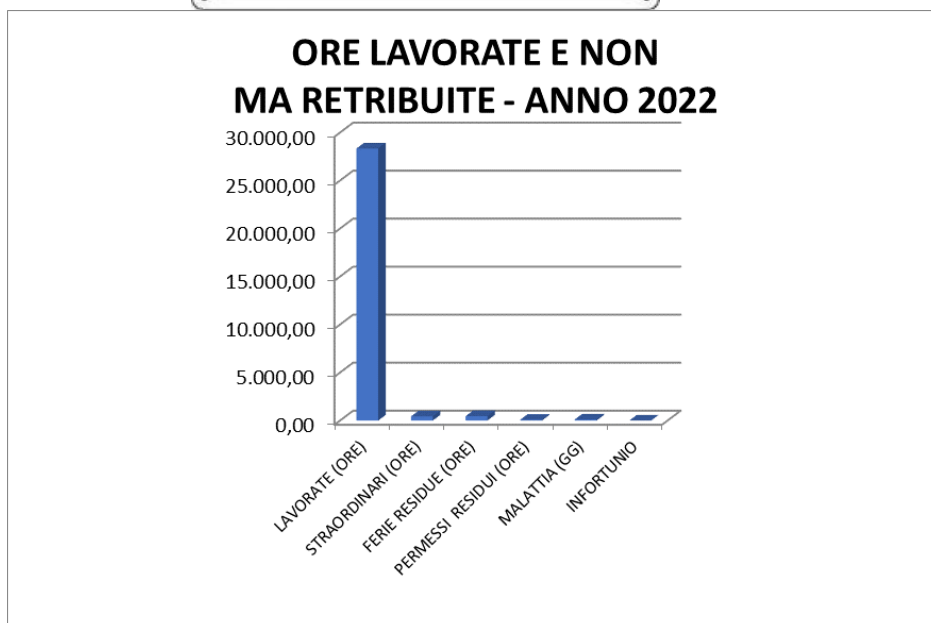
Requisito	Obiettivo 2023	azione	risorse	tempo	responsabile	Indicatore KPI	target
PROCEDURE DISCIPLINARI	I dipendenti devono essere sempre informati sulla politica relativa alle procedure disciplinari	Distribuzione attraverso incontri formativi regolamento interno aziendale	RSGI	Continuo	RGRS	Totalità dipendenti	≥80%
	Minimizzare il ricorso a pratiche disciplinari	Attività di formazione dei lavoratori	RSGI	Dicembre 2023		Mod. 01-02 foglio Procedure Disciplinari	< 5

ORARIO DI LAVORO

La norma SA8000 stabilisce che l'organizzazione deve rispettare le leggi vigenti in materia di lavoro. In particolare, l'orario di lavoro non deve eccedere le 48 ore settimanali, casi speciali sono ammessi laddove la normativa di settore lo permetta.

La Allegrini S.r.l. rispetta gli orari di lavoro in funzione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti di Industria Edile.

ORARIO DI LAVORO			
AVVERTENZE			
DATA			
MATTINO	SABATO		POMERIGGIO
	FERIE	SALE	
da le ore			da le ore
alle ore	FIRMA DEL GERENTE		alle ore
ART.12 DEL R.D.L. 15 - 3 - 23 N. 682			



ORE LAVORATE E NON MA RETRIBUITE - ANNO 2022	
	TOTALI
LAVORATE (ORE)	28 330,50
STRAORDINARI (ORE)	430,50
FERIE RESIDUE (ORE)	453,06
PERMESSI RESIDUI (ORE)	80,00
MALATTIA (GG)	110,00
INFORTUNIO	0,00

MONITORAGGIO OBIETTIVI							
Numero	Requisito	Obiettivo 2022	azione	Indicatore KPI	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
14	ORARIO DI LAVORO	Garantire il rispetto dell'orario di lavoro come indicato nel CCNL di riferimento	Monitoraggio delle ore lavorate	n. ore lavorate/n. ore previste dal CCNL	Rapporto non superiore a 1	40/40= 1 dip.Full-time 20/20=1 dip. Part-time	40/40= 1 dip. Full-time 20/20=1 dip. Part-time
15		<ul style="list-style-type: none"> Minimizzare il ricorso allo straordinario Distribuire equamente il ricorso allo straordinario 		N. ore straordinarie/ N. ore lavorate	< 10% su ore lavorate	166/ 7637 = 2,17% (dato aggiornato a maggio 2022)	430,5/ 28330,5 = 1,5 % (dato aggiornato a dicembre 2022)
16		Garanzia della libertà e diritti dei lavoratori	Monitoraggio ferie residue	n. ore ferie residue/n. dipendenti	< 624 ore (26gg)	158,62 ore ferie residue/ 16 dipendenti= 9,91 (dato aggiornato a maggio 2022)	453,06 ore ferie residue/ 19 dipendenti= 23,84 (dato aggiornato a dicembre 2022)

Requisito	Obiettivo 2023	azione	risorse	tempo	responsabile	Indicatore KPI	target
ORARIO DI LAVORO	Garantire il rispetto dell'orario di lavoro come indicato nel CCNL di riferimento	Monitoraggio delle ore lavorate	Ufficio del personale e Resp. Cantieri	Continuo		n. ore lavorate/n. ore previste dal CCNL	Rapporto non superiore a 1
	<ul style="list-style-type: none"> Minimizzare il ricorso allo straordinario Distribuire equamente il ricorso allo straordinario 		Attività di comunicazione con i lavoratori e RSU/RSA	Dicembre 2023	Ufficio del personale	N. ore straordinarie/N. ore lavorate	< 5% su ore lavorate
	Garanzia della libertà e diritti dei lavoratori	Monitoraggio ferie godute	Ufficio del personale e Resp. Cantieri			ore ferie residue/n. dipendenti	

REMUNERAZIONE

La norma SA8000 stabilisce che l'organizzazione deve garantire un salario in grado di assicurare un livello di sussistenza al proprio dipendente. Non solo, deve garantire che le trattenute applicate alle buste paga non derivino da scopi disciplinari se non previste dalla legge così come il pagamento dello straordinario e così via.

MONITORAGGIO OBIETTIVI							
Numero	Requisito	Obiettivo 2022	azione	Indicatore KPI	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
17	REMUNERAZIONE	Garantire la giusta remunerazione	Mantenimento delle disposizioni relative alla remunerazione ed allo straordinario corrisposto	Reclami per mancata corrispondenza tra numero di ore di straordinario erogate e numero di ore corrisposte	0% reclami	0	0

Requisito	Obiettivo 2023	azione	risorse	tempo	responsabile	Indicatore KPI	target
REMUNERAZIONE	Garantire la giusta remunerazione	Mantenimento delle disposizioni relative alla remunerazione ed allo straordinario corrisposto	Ufficio del personale e resp. Cantiere	Continuo	Ufficio del personale	Corrispondenza tra numero di ore di straordinario erogate e numero di ore corrisposte	0% reclami

SISTEMA DI GESTIONE

La norma SA8000 per quanto attiene al sistema di gestione individua alcuni punti che vengono posti sotto osservazione dall'organizzazione, tra questi annoveriamo la politica, la nomina del Rappresentante della Direzione, il Rappresentante SA8000 dei lavoratori, il Riesame della direzione, l'implementazione e la pianificazione, controllo dei fornitori e dei sub fornitori, problematiche e azioni correttive, accesso alla verifica, comunicazione esterna e stakeholder, registrazioni.



L'Alta Direzione, di concerto con il Rappresentante per la SA8000, ha stabilito gli obiettivi di miglioramento per l'anno 2023 come riportato nelle apposite tabelle.

L'azienda ha organizzato attività formative finalizzate alla divulgazione delle tematiche di responsabilità sociale, oltre a quelle in ambito sicurezza, così come indicato nella sezione "Salute e Sicurezza" del presente documento. La comunicazione tra dipendenti da e verso la Direzione (date le dimensioni della struttura) è per lo più di tipo verbale ed è quotidiana e diretta.

Per favorire lo scambio di opinioni/consigli/lamentele tra personale e Direzione possono essere indetti momenti di incontro a cui può partecipare tutto il personale di struttura. Gli incontri possono avvenire a richiesta dei dipendenti. Nel corso di tali incontri il personale, oltre a partecipare ad attività di pianificazione e programmazione connesse con le normali attività lavorative, viene anche sistematicamente informato dello stato delle azioni di rimedio, correttive, preventive e di miglioramento in atto. Questi incontri vengono svolti durante l'orario di lavoro.

Infine, tutti i fornitori della Allegrini S.r.l. sono sottoposti ad un iter di qualificazione volto a verificare sia il comportamento dei fornitori nei confronti del proprio personale, sia l'impegno dei fornitori alla responsabilità sociale. In merito all'obiettivo fornitori e subappaltatori 2022:

MONITORAGGIO OBIETTIVI							
Numero	Requisito	Obiettivo 2022	azione	Indicatore KPI	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
18	FORNITORI E SUBAPPALTATORI	Ampliamento/coinvolgimento di un maggior numero di	Invio politica, questionario e lettera di impegno fornitori/subappaltatori	n. questionari andati a buonfine (restituzione atto di impegno)/n. questionari inviati	≥70%	100% (su n. 7 questionari inviati)	100% (su n. 7 questionari inviati)
19		Mantenimento dei requisiti SA 8000 di tutti i fornitori qualificati	Ricerche internet e utilizzo di google Alert	n. NC o notizie di comportamenti non adeguati /fornitori qualificati	< 10%	0	0

Requisito	Obiettivo 2023	azione	risorse	tempo	responsabile	Indicatore KPI	target
FORNITORI E SUBAPPALTATORI	Ampliamento/coinvolgimento di un maggior numero di fornitori/subappaltatori	Invio politica, questionario e lettera di impegno	Resp. Acquisti e RSGI	Continuo	RGRS	n. questionari andati a buon fine (restituzione atto di impegno)/n. questionari inviati	≥70%
	Mantenimento dei requisiti SA 8000 di tutti i fornitori qualificati	Ricerche internet e utilizzo di google Alert	Resp. Acquisti e RSGI	Continuo	RGRS	n. NC o notizie di comportamenti non adeguati /fornitori qualificati	< 10%

Conoscere i più rilevanti portatori di interessi per l'organizzazione è fondamentale per la Allegrini S.r.l. in quanto permette di modulare al meglio l'impronta della propria attività, ponendo l'attenzione non solo su scelte imprenditoriali vincenti ma anche in relazione alle diverse attese delle parti interessate.

Le categorie di portatori di interesse per la Allegrini S.r.l. risultano essere le seguenti:

- Personale interno aziendale;
- Fornitori di materiali e servizi;
- Clienti (istituzioni Pubbliche e private);
- Autorità competenti territorialmente;
- Associazioni di categoria;
- Comuni e Province;
- Comitati cittadini ed altri interessati.

Inoltre, è cura del Rappresentante della Direzione SA 8000 inviare una e-mail a tutti i rappresentati delle parti interessate comunicando loro che sono state pubblicate informazioni che potrebbero essere di loro interesse sul sito aziendale o sul sito dell'Osservatorio SAW. Ogni aggiornamento alla politica viene in questo modo comunicato all'esterno dell'organizzazione.

MONITORAGGIO OBIETTIVI

Numero	Requisito	Obiettivo 2022	azione	Indicatore KPI	target	1° sem. 2022	2° sem. 2022
20	STAKEHOLDER	Migliorare il canale di comunicazione e coinvolgere il maggior numero di parti interessate	Publicare politica SA8000	Pubblicazione Politica	Presenza sul sito entro dicembre 2020	///	Publicato politica e Bilancio SA 8000 sul sito web aziendale www.allegrinisrl.it
21			Publicare Bilancio SA8000	Pubblicazione Bilancio Sociale			

Requisito	Obiettivo 2023	azione	risorse	tempo	responsabile	Indicatore KPI	target
STAKEHOLDER	Migliorare il canale di comunicazione e coinvolgere il maggior numero di parti interessate	Publicare politica SA8000 sul sito Publicare Bilancio SA8000 sul sito	Referente Informatico	Dicembre 2023	RGRS	Pubblicazione Politica Pubblicazione Bilancio Sociale	Presenza sul sito entro dicembre 2023

Conclusioni

Il presente documento, sottoscritto dal Legale Rappresentante e dal Rappresentante per la SA8000 della Direzione e dei Lavoratori, è reso disponibile alle parti interessate e reso pubblico, mediante la sua pubblicazione.

A chiunque ne faccia richiesta, è disponibile la consultazione presso la sede operativa Viale Enrico Mattei, snc – 01030 Bassano in Teverina (VT)

Bassano in Teverina (VT), 30/12/2022

Commenti RLS

Grazie alla comunicazione tra datore di lavoro e i suoi dipendenti, la società Allegrini s.r.l. ha creato un ambiente di lavoro tipo familiare che porta ad affrontare le difficoltà riscontrate durante le attività lavorative e ciò ha portato a buoni risultati in quanto tutti si sentono parte della società e non solamente dipendenti, e pertanto lavorano con maggiore soddisfazione.

Bassano in Teverina (VT), 30/12/2022