



## VERBALE DI RIESAME DELLA DIREZIONE SGE

Mod. PGE 05-01

Rev. 00

Del 09/01/2015

Pag.: 1 di 19

**N° 5**

**DEL 05/05/2018**

Nella presente riunione sono stati discussi gli argomenti di seguito riportati.

### SCOPO E OBIETTIVI DEL RIESAME

Il Consorzio ITALWORK è stato costituito nel 1980 da alcune aziende che fin dal 1960 operavano nel settore elettrico in qualità di ditte appaltatrici per conto delle ex Imprese elettriche private (UNES, SEDAC, SME ecc...) nella costruzione di linee elettriche di bassa e media tensione, sia aeree che in cavo interrato, nel rifacimento ed ammodernamento degli impianti di Distribuzione in Campania, Calabria, Basilicata, Puglia, Molise, Abruzzo e Lazio.

Nel prosieguo degli anni il Consorzio ha ampliato la sua sfera di intervento operando anche nella costruzione di cabine e sottostazioni elettriche, linee aeree ed in cavo interrato ad Alta Tensione fino a 380 kV.

Per lo svolgimento di queste attività il Consorzio Italwork e le ditte consorziate, si sono adeguate, sia in termini di personale che di attrezzature, alle nuove tecnologie che si sono sviluppate nel corso degli anni.

Inoltre il Consorzio si è specializzato anche nella manutenzione delle linee elettriche ad alta tensione su tutto il territorio nazionale.

Nel 2018 il Consorzio è passato da essere ad attività esterna a consorzio stabile.

L'attuale "mission" del Consorzio è:

- Assicurare a ciascun consorziato/associato un contingente di lavoro proporzionato alla propria capacità produttiva con particolare riferimento alla specializzazione e alla localizzazione dell'impresa e della propria manodopera specializzata;
- Coordinare le attività espletate da ciascuna delle imprese consorziate in osservanza degli obblighi derivanti dai contratti stipulati in nome e per conto delle stesse dal Consorzio;
- Assicurare una stabile occupazione al personale impiegato da ciascuna delle consorziate;
- Assicurare una migliore utilizzazione delle attrezzature e del potenziale organizzativo a seconda delle specifiche qualificazioni e dislocazioni territoriali;
- Promuovere e creare anche cumulativamente l'assunzione dei mezzi finanziari per la conduzione dei lavori appaltati e dare e prestare fidejussioni o averne da e per le consorziate;
- Esportare i prodotti delle imprese consorziate/associate, nonché attuare l'attività promozionale necessaria a realizzare e incrementare l'esportazione

stessa e l'importazione delle materie prime e dei semilavorati da utilizzarsi da parte delle imprese stesse;

- Stipulare con l'Ente Nazionale per l'Energia Elettrica, Società RFI, Aziende Municipalizzate e con qualsiasi altro ente, sia egli di natura pubblica o privata, a seguito di aggiudicazione, contratti di appalto per la realizzazione nell'interesse delle consorziate, dei lavori relativi alle opere appaltate;

Nell'ottica del miglioramento e dell'evoluzione continua, il Consorzio ITALWORK, si è dotato di un sistema di gestione per la Responsabilità Sociale utile, per il mantenimento dell'azienda tra i fornitori qualificati dei suoi più rappresentativi clienti conseguendo la certificazione del proprio sistema di gestione della responsabilità sociale conformemente alla norma SA8000:2014.

Con l'utilizzo di tale strumento basato appunto sullo standard internazionale SA 8000, il Consorzio stabile TALWORK intende fornire evidenza oggettiva dei livelli di qualità già raggiunti dai processi produttivi attraverso altri standard adottati dall'azienda quali "la ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 e MOG 231" e permettere di perseguire il miglioramento continuo, sulla base di sistemi di gestione innovativi, erogando così servizi sempre più efficienti nel rispetto dello standard e dei suoi principi.

Il presente verbale di Riesame risponde all'esigenza di comunicare in maniera trasparente, chiara e completa i risultati derivanti dall'applicazione dei requisiti della norma SA 8000 e principi etici generali, e si pone i seguenti obiettivi:

- dimostrare l'impegno assunto dal Consorzio stabile ITALWORK nei confronti dei suoi stakeholder;
- sensibilizzare e favorire la conoscenza in materia di Responsabilità Sociale alle parti interessate;
- evidenziare il miglioramento continuo attraverso trend degli indicatori adottati.

In piena coerenza con tali principi, il Consiglio Direttivo ha riconfermato i propri obiettivi generali come segue:

- Mantenere una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano": personale dipendente, collaboratori esterni, fornitori e nel rispetto di tutti gli stakeholders conformemente al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000
- Assicurare al Sistema di gestione le risorse necessarie al suo funzionamento;
- Mantenere un sistema di misura dei livelli di qualità del servizio, basato principalmente sugli indicatori, periodicamente rilevati, sulle non conformità interne e sui reclami del Cliente/Stakeholder, quale riferimento per prendere le decisioni atte a migliorare il servizio erogato, le condizioni di vita e di lavoro e dell'organizzazione stessa;

- Realizzare un miglioramento continuo del servizio erogato e dell'organizzazione interna, sulla base di obiettivi predeterminati, definiti dal Consiglio Direttivo in sede di Riesame, attuando opportune azioni preventive e correttive;
- Curare la diffusione, la comunicazione, la condivisione e la comprensione all'interno dell'azienda della Politica per la Responsabilità Sociale e lo sviluppo della crescita professionale del Personale, creando una leadership in grado di mantenere un ambiente interno che coinvolga pienamente il Personale stesso sul perseguimento degli obiettivi;
- Riesaminare periodicamente la politica per la etica per valutarne l'idoneità, apportando, se necessario, eventuali modifiche, elevando quando possibile standard di qualità interni, attraverso controlli che misurino il raggiungimento degli obiettivi strategici (attribuzione di responsabilità, verifiche ispettive interne, azioni correttive formazione)

Contestualmente alla riunione per il presente riesame, la documentazione del Sistema di Responsabilità Sociale è stata visionata e riconfermata dalle funzioni intervenute.

La Direzione conferma l'istituzione del SPT - Social Performance Team, coincidente peraltro, con il Comitato per la salute e sicurezza, composto da Luca Di Crescenzo quale rappresentante del senior management, Giuseppe Primavera quale rappresentante sindacale aziendale, Laura Primavera quale rappresentante dei lavoratori per l'etica (RLSA) e Sabrina Diodato quale Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (RGE).

Il SPT conduce periodicamente, sulla base delle informazioni in suo possesso, la valutazione dei rischi per la SA8000, suggerendo al senior management le azioni per affrontare quelli individuati. Tale nuovo organismo tiene pertanto sotto controllo la conformità allo standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione; raccoglie le informazioni delle parti interessate, collabora con le aree interessate per gestire le eventuali non conformità allo standard; facilita la conduzione degli audit ed organizza audit periodici per riesaminare lo stato del sistema.

Il SPT, inoltre, nella veste di Comitato per la salute e sicurezza sul lavoro, dovrà assicurare il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza, effettuare e gestire la relativa valutazione dei rischi, conservando le registrazioni di tali valutazioni e delle azioni correttive e preventive.

Il SPT dovrà pertanto sensibilizzare tutto il personale dell'Azienda al raggiungimento degli obiettivi individuati. La composizione del SPT è comunicata anche sul sito internet aziendale ed in calce al presente documento.



## VERBALE DI RIESAME DELLA DIREZIONE SGE

Mod. PGE 05-01

Rev. 00

Del 09/01/2015

Pag.: 4 di 19

### ELEMENTI IN INGRESSO AL RIESAME DELLA DIREZIONE

#### ANALISI DEI RAPPORTI DI NON CONFORMITÀ

RAPPORTO N°	SETTORE	NOTE
01	Rappresentanza Lavoratori	-

Nel 2017 è stata registrata la non conformità relativa alla mancata elezione del RLS. Per sanare la situazione i lavoratori hanno eletto il 16/11/2017 un loro rappresentante

#### RECLAMI DA PARTE DEI DIPENDENTI / ESTI ESTERNI

CLIENTE	RECLAMO	RESPONSABILE SOLUZIONE	ESITO	RISOLUZIONE

Non ci sono reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o tra lavoratori. L'analisi dei dati relativi al questionario somministrato conferma quanto sopra. Nella cassetta delle segnalazioni non sono presenti casi di segnalazioni / reclami relativi a responsabilità sociale.

### RISULTATI DELLE VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE

Durante gli Audit interni dello scorso marzo, svolti come da relativo piano, non sono emerse non conformità né osservazioni.

### STATO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI E AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE DECISI DALLO SCORSO RIESAME

Di seguito lo stato di realizzazione degli obiettivi individuati nello scorso riesame:

#### AREA: LAVORO INFANTILE

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Composizione dell'organico aziendale</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2017</i>
<b>TARGET</b>	<i>Nessun dipendente con età inferiore ai 18 anni</i>
<b>VERIFICA OBIETTIVO</b>	<i>Obiettivo raggiunto</i>

**AREA: LAVORO OBBLIGATO**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro obbligato</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Denunce di lavoro obbligato o costretto, analisi delle ore lavorate</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2017</i>
<b>TARGET</b>	<i>Nessuna denuncia di lavoro obbligato</i>
<b>VERIFICA OBIETTIVO</b>	<i>Obiettivo raggiunto</i>

**AREA: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Situazione sugli infortuni (numero, gravità, ore perse, cause ed indici INAIL)</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2017</i>
<b>TARGET</b>	<i>Zero incidenti ed infortuni</i>
<b>VERIFICA OBIETTIVO</b>	<i>Obiettivo raggiunto</i>

**AREA: LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>N° iscritti al sindacato. N° ore di sciopero.</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2017</i>
<b>TARGET</b>	<i>Nessuna denuncia o reclamo relativo all'impedimento di aderire ad una associazione sindacale</i>
<b>VERIFICA OBIETTIVO</b>	<i>Obiettivo raggiunto</i>

**AREA: DISCRIMINAZIONE**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Composizione dell'organico, tipologie di contratti di lavoro, numero di reclami per discriminazione</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2017</i>
<b>TARGET</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Almeno il 20% di donne nell'organico</li> <li>- Almeno l'65% di contratti a tempo indeterminato</li> <li>- Zero reclami per discriminazione</li> </ul>
<b>VERIFICA OBIETTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le donne sono il 45% dell'organico</li> <li>- I contratti a tempi indeterminato sono il 91,67 %</li> <li>- Non si sono registrati reclami per discriminazione</li> </ul>

**AREA: PRATICHE DISCIPLINARI**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Rispetto delle norme in materia disciplinare</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Numero di azioni disciplinari applicate</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2017</i>
<b>TARGET</b>	<i>- Zero pratiche disciplinari</i>
<b>VERIFICA OBIETTIVO</b>	<i>Obiettivo raggiunto</i>

**AREA: ORARIO DI LAVORO**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal CCNL di riferimento</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>- % di ore straordinarie su ore lavorate - Ore medie settimanali di straordinario per dipendente - % di ore lavorate su ore lavorabili</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2017</i>
<b>TARGET</b>	<i>- Non superare il 3% di ore straordinarie sulle ore lavorate - Non superare il 90% delle ore lavorate sulle ore lavorabili</i>
<b>VERIFICA OBIETTIVO</b>	<i>- Le ore di straordinario sulle lavorabili sono lo 0,015% - Le ore lavorate sulle lavorabili sono l'84,56%</i>

**AREA: RETRIBUZIONI**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>- Distribuzione del personale per tipologia contrattuale</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2017</i>
<b>TARGET</b>	<i>- Garantire almeno il 65% di contratti a tempo indeterminato</i>
<b>VERIFICA OBIETTIVO</b>	<i>Al 31/12/2017 il valore è del 91,67%</i>

**AREA: SISTEMA DI GESTIONE**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Sensibilizzare fornitori e collaboratori sulle tematiche SA8000</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>- % di lettere di impegno ricevute su totale fornitore coinvolti - % di fornitori auditati</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2017</i>
<b>TARGET</b>	<i>- Almeno l'85% di lettere di impegno ricevute - Almeno il 10% di fornitori che hanno sottoscritto l'impegno auditati</i>
<b>VERIFICA OBIETTIVO</b>	<i>- I fornitori significativi che hanno sottoscritto la lettera di impegno allo standard sono il 92% - I fornitori significativi auditati al 31/12/2016 sono il 69%</i>



## VERBALE DI RIESAME DELLA DIREZIONE SGE

Mod. PGE 05-01

Rev. 00

Del 09/01/2015

Pag.: 7 di 19

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Preparazione alla nuova norma SA8000:2014</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>- Aggiornamento documentale - Formazione del personale - Mantenimento certificazione</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, RGE, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>30 Aprile 2017</i>
<b>TARGET</b>	<i>- Aggiornamento documentale - Esecuzione formazione del personale - Superamento certificazione con nuova norma</i>
<b>VERIFICA OBIETTIVO</b>	<i>La documentazione è stata aggiornata alla nuova norma. Certificazione allo standard SA800:2014 è avvenuta a maggio 2017.</i>

### RIFERIMENTO ALL'ANALISI DEI QUESTIONARI DI GRADIMENTO INTERNI

Lo scorso 04/05/2018 è stata condotta una campagna di analisi della soddisfazione dei dipendenti in materia di etica. In una scala che prevede i giudizi POSITIVO – SUFFICIENTE – NEUTRO – INSUFFICIENTE – NEGATIVO il risultato medio emerso dai questionari ricevuti è il **giudizio POSITIVO**.

### ANALISI DELLO STATO DI CONFORMITÀ E ADEGUATEZZA DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICO

Il sistema di gestione etico appare adeguato alla dimensione aziendale. A maggio 2017 si è provveduto all'adeguamento alla edizione 2014 della SA8000

### DIFFUSIONE E APPLICAZIONE DELLA POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Per quanto riguarda la politica, la stessa risulta essere affissa nei punti di maggior transito del personale ovvero nella bacheca presso uffici amministrativi. La consegna a tutto il personale della politica stessa, anche in occasione delle sessioni formative, ne ha consentito la divulgazione e l'assimilazione dei contenuti. Inoltre è disponibile sul sito web [www.consorzioitalwork.it](http://www.consorzioitalwork.it).

### EVENTUALI COMUNICAZIONI PROVENIENTI DALLE PARTI INTERESSATE ESTERNE AVENTI RILEVANZA PER L'ANDAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICO

Al momento non sono state rilevate comunicazioni provenienti da stakeholders aventi rilevanza per l'andamento del sistema di gestione etico

**ANALISI DELLE RISULTANZE DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICO**

Di seguito, riguardo ai singoli punti della SA 8000, sono state analizzate e valutate le questioni afferenti allo stato delle cose e i possibili spunti di miglioramento.

**Lavoro infantile**

Permane la scontata decisione che in nessun caso verranno assunti bambini. Non sono stati assunti nemmeno quali apprendisti o stagisti. Non si è rilevata la presenza di minori presso alcun fornitore.

Si riporta di seguito la composizione dell'organico al 31 dicembre 2017:

**CLASSE DI ETA'**

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Fino a 21 anni</b>	0	0	1	0
<b>Da 21 a 30 anni</b>	3	1	0	0
<b>Da 31 a 40 anni</b>	3	4	4	5
<b>Da 41 a 50 anni</b>	7	5	7	4
<b>Oltre 51 anni</b>	1	2	2	3
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>12</b>

**ETA' DEL DIPENDENTE PIU' GIOVANE E PIU' ANZIANO**

<b>Anno</b>	<b>Età</b>	
	Più Giovane	Più Anziano
2014	23	54
2015	24	55
2016	30	55
2017	31	57

A garanzia che, anche erroneamente, non vengano assunti o avviate pratiche di assunzione che non rispettino i requisiti relativi all'età del dipendente, è richiesta al momento della assunzione **copia** di un documento di identità senza mai trattenere gli originali neanche temporaneamente.

**Lavoro obbligato**

Tutte le persone che l'azienda impiega continuano a prestare il loro lavoro volontariamente. Le modalità di assunzioni e licenziamento sono regolate dal CCNL dei metalmeccanici.

Nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano. Non si sono avute nel periodo segnalazioni di pressioni o minacce di alcun tipo. Il traffico umano non viene sostenuto in nessun modo e sotto alcuna forma.

Per assicurare la volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna attraverso una continua comunicazione circa diritti doveri finalizzata alla



consapevolezza.

Nessuna richiesta economica viene fatta al dipendente, in qualsiasi forma, per prestare la propria attività lavorativa.

L'ufficio personale richiede al dipendente solo la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie...) e non detiene originali di documenti personali del personale.

#### **NUMERO DI RECLAMI**

<b>Anno</b>	<b>Reclami/ Segnalazioni interne</b>	<b>Reclami / Segnalazioni esterne</b>	<b>Segnalazioni da indagini clima</b>
2014	0	0	0
2015	0	0	0
2016	0	0	0
2017	0	0	0

#### **Salute e sicurezza**

Il Consorzio stabile ITALWORK pone la massima attenzione ai temi relativi la salute ed sicurezza dei lavoratori. Evidenza ne è data anche dal mantenimento della certificazione BS OHSAS 18001.

Sono nominati:

- Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)
- Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Il Medico Competente (MC)
- Gli addetti al primo soccorso
- Gli addetti alle emergenze

La formazione sulla salute e sicurezza viene erogata in fase di assunzione e come dia piano formativo annuale.

Si rinvia alle evidenze oggettive e alle registrazioni del Sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro OHSAS 18001 con riferimento allo stato di adeguamento al D. Lgs 81/08 e smi per maggiori dettagli quali, a titolo esemplificativo, la riunione periodica e i suoi contenuti, il piano di formazione, informazione ed addestramento del personale

Si è provveduto, comunque, ad evidenziare sotto forma di tabella alcuni indicatori dal 2010 ad dicembre 2017.

Anno	N° Infortuni	Indice di frequenza	Indice di gravità	gg di inabilità	gg di assenza per infortuni	gg di assenza per malattia	N° sanzioni ricevute da enti esterni
2010	0	0	0	nd	nd	0	0
2011	0	0	0	nd	nd	0	0
2012	0	0	0	nd	nd	0	0
2013	0	0	0	nd	nd	0	0
2014	0	0	0	nd	nd	0	0
2015	0	0	0	0	0	26	0
2016	0	0	0	0	0	62	0
2017	0	0	0	0	0	14	0

### **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire a organizzazioni sindacali di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva e si impegna affinché né rappresentanti sindacali, né gli iscritti al sindacato siano oggetto di discriminazione, intimidazioni o molestie.

Anno	N° iscritti al sindacato	% di iscritti al sindacato	N° ore di sciopero
2010	0	0	0
2011	0	0	0
2012	0	0	0
2013	0	0	0
2014	0	0	0
2015	0	0	0
2016	1 (FIM CISL)	7,14	0
2017	1 (FIM CISL)	8,33	0

Il contratto nazionale collettivo applicato è quello dei Metalmeccanici aggiornato con l'accordo del 26/11/2016 fino al 31/12/2019 .

### **Discriminazione**

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. L'accesso alla formazione è garantito a tutti sulla base delle necessità aziendali; non sono ammessi comportamenti o atteggiamenti offensivi della loro sfera personale; il lavoro è remunerato, come minimo, secondo quanto previsto dal CCNL Metalmeccanici.

L'azienda garantisce la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere, in via anonima, problematiche legate all'ambiente lavorativo e/o eventuali fonti di disagio ad esso connesse.

**DISTRIBUZIONE PER SESSO**

Anno	N° UOMINI		N° DONNE		TOTALI	
	N°	%	N°	%	N°	%
2014	10	71	4	29	14	100
2015	10	71	4	29	14	100
2016	9	64	5	36	14	100
2017	7	55	5	45	12	100

**NUMERO DI RECLAMI PER DISCRIMINAZIONE**

Anno	Segnalazioni interne	Segnalazioni esterne	Segnalazioni da indagini clima
2014	0	0	0
2015	0	0	0
2016	0	0	0
2017	0	0	0

**RIPARTIZIONE PER NAZIONALITA'**

Anno Nazionalità	2014		2015		2016		2017	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ITALIANA	14	100	14	100	14	100	12	100
<b>Tot.</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

**RIPARTIZIONE PER CATEGORIE PROFESSIONALI**

Anno	IMPIEGATI		OPERAI		APPREND.		TOTALI	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2014	12	85,71	2	14,29	0	0	12	100
2015	12	85,71	2	14,29	0	0	12	100
2016	12	85,71	2	14,29	0	0	14	100
2017	10	83,33	2	16,67	0	0	12	100

**PATERNITA'/MATERNITA'**

Anno	GIORNATE USUFRUITE PER MATERNITA'/PATERNITA'
2014	Nd
2015	18,25
2016	0
2017	2

**DISABILI**

Anno	N° DI DIPENDENTI DISABILI
2014	0
2015	0
2016	0
2017	0

**Pratiche disciplinari**

In azienda vige il regolamento disciplinare, estratto dal CCNL di categoria e dalla Legge 300/70 che viene consegnato a tutti i nuovi assunti.

Di seguito sono riportati i dati relativi alle contestazioni e ai provvedimenti

sanzionati sino al 31/12/2017:

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Provvedimento da contestazione	0	0	0	0	0	0
Ammonizione verbale	0	0	0	0	0	0
Ammonizione scritta	0	0	0	0	0	0
Multa	0	0	0	0	0	0
Sospensione	0	0	0	0	0	0
Licenziamento	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### **Orario di lavoro**

E' quello previsto dal CCNL Metalmeccanici.

Il ricorso a straordinari è richiesto in casi di assoluta necessità e nei limiti imposti dal CCNL ed è volontario.

Le richieste di ferie al di fuori dei periodi di chiusura programmati sono presentate ai responsabili di area che le autorizzano sulla base delle esigenze aziendali.

L'eventuale accumulo eccessivo di ferie residue viene monitorato dall'ufficio personale. Dove l'accumulo diventa eccessivo si provvede ad invitare il dipendente a ridurlo.

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
ore straordinario/ ore lavorabili	1,29 %	0,50 %	0%	0,012%
ore straordinario/ ore lavorate	nd	0,58 %	0%	0,015%
ore lavorate/ore lavorabili	81,78%	86,43%	83,58%	84,55%
ore di ferie/ore lavorabili	nd	13,89%	8,03%	9,80%
ore di malattia/ore lavorabili	nd	0,63%	1,54%	0,49%
ore di cassa integrazione/ ore lavorabili	0%	0%	0%	13,72%

### **Retribuzioni**

Le retribuzioni pagate al personale sono in linea con quanto previsto dal CCNL e in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori. A tale riguardo è stato elaborato il documento "Salario Dignitoso" teso a valutare, appunto, la dignitosità del salario corrisposto al personale dipendente della società. Nello specifico si applica la tabella contenuta nell'accordo in rinnovo del CCNL metalmeccanico di Federmeccanica del 5/12/2012 e operativo con decorrenza 1/01/2013 aggiornato con l'accordo del 26/11/2016 fino al 31/12/2019.

Il contratto a tempo indeterminato è la forma contrattuale maggiormente utilizzata. Al 31/12/2017 le forme contrattuali utilizzate sono quelle secondo la

tabella seguente:

	2014		2015		2016		2017		AI 31/03/18	
	NR	%	NR	%	NR	%	NR	%	NR	%
Tempo determinato	4	22,22	6	42,85	4	29,58	1	8,33	1	9,09
Tempo indeterminato	10	78,78	8	57,15	10	71,42	11	91,67	10	90,91
Stagionali	0	0,00	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

	2014		2015		2016		2017		AI 31/03/18	
	NR	%	NR	%	NR	%	NR	%	NR	%
Tempo pieno	13	92,85	13	92,85	13	92,85	11	91,67	10	90,91
Tempo part-time	1	7,15	1	7,15	1	7,15	1	8,33	1	9,09
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

Le buste paga sono stilate in modo da dettagliare le voci in essa inserite. In ogni caso per ogni chiarimento l'ufficio personale è a disposizione dei dipendenti.

I versamenti degli stipendi vengono eseguiti in prevalenza tramite bonifico bancario. Il ricorso all'assegno circolare avviene solo in caso di nuova assunzione del caso in cui il dipendente non abbia comunicato gli estremi bancari.

## Sistemi di gestione

### ➤ Riesame della Direzione

Il riesame della Direzione viene svolto con cadenza almeno annuale.

### ➤ Controllo fornitori /subfornitori e subappaltatori

Le attese della società stanno diventando sempre più sensibili al comportamento etico e socialmente responsabile così come il Consorzio stabile ITALWORK mira al coinvolgimento degli stakeholders.

Ad ogni nuovo fornitore contatto viene inviato una lettera di impegno sui temi etici. Tale modello è disponibile anche sul sito dell'azienda. Il 92% dei fornitori significativi hanno riconsegnato il modulo di impegno. Di questi il 69% è attualmente è stato auditato o è in possesso di una certificazione SA8000. Di conseguenza è stato aggiornato l'elenco dei fornitori.

### ➤ Politica Etica

Il documento è stato adeguato alla norma aggiornata e di ciò è stata data comunicazione ai dipendenti con lettera informativa. La politica è in ogni caso disponibile nelle bacheche aziendali e sul sito internet [www.consorzioitalwork.it](http://www.consorzioitalwork.it).

➤ **Social Performance Team – SPT e Comitato per la salute e sicurezza**

Il SPT si compone di una rappresentanza dei lavoratori SA 8000, di una rappresentanza sindacale dei lavoratori e di una rappresentanza della direzione, coincidendo peraltro, quanto a composizione nominativa, con il Comitato per la salute e sicurezza. Il SPT ha già redatto il documento "ANALISI DEI RISCHI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SECONDO LO STANDARD SA8000:2014" e "IL SALARIO DIGNITOSO" al fine conformarsi ai nuovi punti della norma aggiornata.

PRESIDENTE	Sig. Luca Di Crescenzo	Indirizzo: Loc. Comino – Guardiagrele, (CH) Mail: <a href="mailto:sa8000@consorzioitalwork.it">sa8000@consorzioitalwork.it</a> ; lucadicrescenzo@consorzioitalwork.it Tel.: 0871.808456 Fax: 0871.808229	SOCIAL PERFORMANCE TEAM S.P.T. (SA 8000) - COMITATO SALUTE E SICUREZZA
RESP. SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE (SA 8000)	Sig.ra Sabrina Diodato	Indirizzo: Loc. Comino – Guardiagrele, (CH) Mail: <a href="mailto:sa8000@consorzioitalwork.it">sa8000@consorzioitalwork.it</a> ; <a href="mailto:sabrinadioato@consorzioitalwork.it">sabrinadioato@consorzioitalwork.it</a> Tel: 0871.808457 Fax: 0871.808229	
RAPPRESENTATE SINDACALE (RSU):	Sig. Giuseppe Primavera	Indirizzo: Loc. Comino – Guardiagrele, (CH) Mail: <a href="mailto:sa8000@consorzioitalwork.it">sa8000@consorzioitalwork.it</a> ; <a href="mailto:giuseppeprimavera@consorzioitalwork.it">giuseppeprimavera@consorzioitalwork.it</a> Tel: 0871.808464 Fax: 0871.808229	
RAPPRESENTATE LAVORATORI PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE (RLSA – SA 8000):	Sig.ra Laura Primavera	Indirizzo: Loc. Comino – Guardiagrele, (CH) Mail: <a href="mailto:sa8000@consorzioitalwork.it">sa8000@consorzioitalwork.it</a> ; <a href="mailto:lauraprimavera@consorzioitalwork.it">lauraprimavera@consorzioitalwork.it</a> Tel. : 0871.808455 Fax: 0871.808229	
ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 e s.m.i.	Dr. Marco Liberatore	Indirizzo: Viale Aldo Moro, 92/A, Chieti Tel.: 3397324677 Mail: <a href="mailto:marco.liberatore@jol.it">marco.liberatore@jol.it</a> ; <a href="mailto:marco.liberatore@pec.qcconsult.com">marco.liberatore@pec.qcconsult.com</a>	

➤ **Pianificazione e implementazione**

Il Consorzio stabile Italwork ha predisposto il Sistema di Gestione attraverso un'attenta analisi della norma SA8000 e con la predisposizione della documentazione necessaria al funzionamento (manuale, procedure, moduli, ecc).

Tutta la documentazione è stata diffusa, comunicata e recepita da tutti i lavoratori attraverso una capillare formazione che ha coinvolto tutti i lavoratori.

Sono stati definiti i ruoli, le responsabilità e autorità in conformità alla norma ed al manuale SA8000. La responsabilità e la definizione dei ruoli è definito nell'organigramma aziendale.

➤ **Problematiche, azioni correttive e segnalazioni reclami**

In merito a questo punto il Consorzio stabile ITALWORK, oltre a mettere a disposizione dei dipendenti la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la

SA8000, del Responsabile del SGE e del Rappresentante della Direzione per la SA8000, ha predisposto una cassetta per i suggerimenti e reclami in un punto strategici dell'azienda attraverso il quale il personale può effettuare reclami o dare suggerimenti anche in forma anonima. L'accesso a queste cassetta è consentito solo al Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

Altre modalità per la segnalazione dei reclami sono descritte nel codice etico presente sul sito aziendale [www.consorzioitalwork.it](http://www.consorzioitalwork.it).

Ad oggi non sono ancora pervenute segnalazioni e/o suggerimenti probabilmente perché per il clima esistente chi ha una necessità può rivolgerla direttamente in Direzione od ai responsabili di area.

#### ➤ **Comunicazione esterna**

I principali stakeholders individuati sono:

- I lavoratori e le loro famiglie
- I clienti
- I fornitori
- I soci
- Le organizzazioni sindacali
- Enti pubblici (Comuni, ASL, ...)
- Le compagnie assicurative

A seconda dell'importanza le comunicazioni avvengono tramite:

- Comunicazione scritta
- E-mail
- Sito internet

#### ➤ **Accesso alla verifica**

Tutte le registrazioni inerenti il sistema di gestione SA8000 sono adeguatamente raccolte, archiviate e conservate come previsto dalla relative procedure di riferimento.

Il Consorzio stabile Italwork permette l'accesso degli auditor ai propri locali ed alle ragionevoli informazioni da loro richieste, in caso di audit realizzati con o senza preavviso, allo scopo di certificarne la conformità ai requisiti standard SA8000. Qualora ulteriormente richiesto dal contratto, le stesse informazioni e la possibilità di accesso sono ugualmente garantite dai fornitori e dai subfornitori dell'azienda, attraverso l'inserimento di tale requisito nei contratti di acquisto dell'azienda.

**ANALIZZATI I DATI PROPEDEUTICI E VERIFICATA LA VALIDITÀ DEI REQUISITI DEL SGE, IL GRUPPO DI RIESAME RELAZIONA QUANTO SEGUE:**

**Obiettivi di miglioramento proposti**

**AREA: LAVORO INFANTILE**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Composizione dell'organico aziendale</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, SPT, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2018</i>
<b>TARGET</b>	<i>Nessun dipendente con età inferiore ai 18 anni</i>

**AREA: LAVORO OBBLIGATO**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro obbligato</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Denunce di lavoro obbligato o costretto, analisi delle ore lavorate</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, SPT, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2018</i>
<b>TARGET</b>	<i>Nessuna denuncia di lavoro obbligato</i>

**AREA: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>Situazione sugli infortuni (numero, gravità, ore perse, cause ed indici INAIL)</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, SPT, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2018</i>
<b>TARGET</b>	<i>Zero incidenti ed infortuni</i>

**AREA: LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>N° iscritti al sindacato. N° ore di sciopero.</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, SPT, RLSA</i>





## VERBALE DI RIESAME DELLA DIREZIONE SGE

Mod. PGE 05-01

Rev. 00

Del 09/01/2015

Pag.: 17 di 19

TEMPO	Dicembre 2018
TARGET	Nessuna denuncia o reclamo relativo all'impedimento di aderire ad una associazione sindacale

### AREA: DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVO	Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione
INDICATORI	Composizione dell'organico, tipologie di contratti di lavoro, numero di reclami per discriminazione
RISORSE E RESPONSABILITA'	Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, SPT, RLSA
TEMPO	Dicembre 2018
TARGET	- Almeno il 20% di donne nell'organico - Almeno l'65% di contratti a tempo indeterminato - Zero reclami per discriminazione

### AREA: PRATICHE DISCIPLINARI

OBIETTIVO	Rispetto delle norme in materia disciplinare
INDICATORI	Numero di azioni disciplinari applicate
RISORSE E RESPONSABILITA'	Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, SPT, RLSA
TEMPO	Dicembre 2018
TARGET	- Zero pratiche disciplinari

### AREA: ORARIO DI LAVORO

OBIETTIVO	Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal CCNL di riferimento
INDICATORI	- % di ore straordinarie su ore lavorate - Ore medie settimanali di straordinario per dipendente - % di ore lavorate su ore lavorabili
RISORSE E RESPONSABILITA'	Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, SPT, RLSA
TEMPO	Dicembre 2018
TARGET	- Non superare il 3% di ore straordinarie sulle ore lavorate - Non superare la media di 3 ore di straordinario settimanale per dipendente - Non superare il 90% delle ore lavorate sulle ore lavorabili

### AREA: RETRIBUZIONI

OBIETTIVO	Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento
INDICATORI	- Distribuzione del personale per tipologia contrattuale
RISORSE E RESPONSABILITA'	Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, SPT, RLSA
TEMPO	Dicembre 2018
TARGET	- Garantire almeno il 65% di contratti a tempo determinato

**AREA: SISTEMA DI GESTIONE**

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Sensibilizzare fornitori e collaboratori in genere sulle tematiche SA8000</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>- % di lettere di impegno ricevute su totale fornitore coinvolti - % di fornitori auditati</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, SPT, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2018</i>
<b>TARGET</b>	<i>Per i fornitori ad medio ed alto rischio: - Almeno l'75% di lettere di impegno ricevute - Almeno il 65% di fornitori auditati</i>

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Mantenimento certificazione SA8000:2014</i>
<b>INDICATORI</b>	<i>- Formazione del personale - Mantenimento certificazione</i>
<b>RISORSE E RESPONSABILITA'</b>	<i>Consiglio Direttivo, Responsabile del personale, SPT, RLSA</i>
<b>TEMPO</b>	<i>Dicembre 2018</i>
<b>TARGET</b>	<i>- Esecuzione formazione del personale - Mantenimento certificazione</i>

**Necessità di addestramento del personale**

Il Piano di formazione 2018 è stilato lo scorso gennaio è ritenuto ancora valido.

**Necessità di investimenti per infrastrutture**

Al momento non necessari.

**Informazioni di carattere etico da diffondere all'esterno**

Politica, Norma SA800 e Riesame pubblicati sul sito [www.consorzioitalwork.it](http://www.consorzioitalwork.it)