



Impresa Luigi Notari S.p.A.

Via F. Casati, 44
20124 MILANO

ESTESO

Impresa Luigi Notari S.A.

c/o Amministra SA – Via Pretorio 9
6900 LUGANO

BILANCIO SA8000

SA8000:2014

La presente Procedura è di esclusiva proprietà dell'Impresa Luigi Notari S.p.A., è emessa in forma riservata e non potrà essere usata, divulgata o riprodotta, interamente o in parte, salvo autorizzazione scritta della società stessa.

**5° Edizione
18 marzo 2025**

Copia n°:

Assegnata a:

Data: 18/03/2025

<i>Redatto da:</i>	<i>Responsabile SRS per controllo</i>	<i>Rappresentante Lavoratori RS per approvazione</i>	<i>Rappresentante della Direzione RS per approvazione</i>
<i>Lucia Marini</i>	<i>[Signature]</i>	<i>Pietro Fabbri</i>	<i>[Signature]</i>



Sommario

1.	INTRODUZIONE	3
2.	DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	6
3.	PRINCIPI SOCIALI	11
4.	SISTEMA DI GESTIONE SA8000.....	24
5.	OBBIETTIVI	28
6.	ANALISI LAVORO SPT	30
7.	ANALISI DEI RISCHI.....	31



1. INTRODUZIONE

L'Impresa Luigi Notari S.p.A., per dare evidenza del proprio impegno nel campo della Responsabilità Sociale, ha implementato un Sistema di Responsabilità Sociale seguendo i principi dello standard internazionale SA 8000:2014.

Il sistema è stato realizzato attraverso l'apporto sistematico di tutti affinché tutti potessero effettivamente partecipare alla costruzione del sistema di responsabilità sociale dell'impresa assieme alla proprietà e alla Direzione.

Il sistema è stato implementato facendo affidamento in maniera particolare su tre figure: il Rappresentante della Direzione, il Responsabile del SGRS ed il Rappresentante dei Lavoratori; a ciò si aggiunge un'attenta pianificazione per il controllo della catena dei fornitori e subfornitori attraverso la predisposizione di un meccanismo di informazione e controllo.

L'Impresa Luigi Notari S.p.A., in un'ottica di miglioramento continuo, ha proceduto e procederà da oggi in poi, in maniera periodica, a un riesame del proprio sistema di gestione, momento che coincide anche con la puntualizzazione degli obiettivi preposti dalla Direzione in accordo con il proprio personale, in termini di efficacia e concretezza.

Questo tenendo conto che l'impresa Luigi Notari S.p.A. a oggi già applica altri sistemi di gestione: ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 14064-1, ISO 39001, ISO 37001, UNI/PdR 125, ISO 30415 oltre a possedere anche la certificazione ambientale EMAS.

Le conclusioni del Riesame vengono formalizzate in questo documento che riassume sia Bilancio Sociale sia il bilancio del Sistema di Gestione SA8000. Questo documento rende evidente e comunica i dati delle proprie performances aziendali in termini economici e sociali e i piani di miglioramento.

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento delle principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

- I clienti: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.
- I fornitori: l'organizzazione dipende fortemente dall'operato di alcuni suoi fornitori chiave come si evince dal proprio scopo di certificazione. È risultato quindi naturale il loro coinvolgimento sia nell'applicazione degli altri sistemi di gestione, sia in questo. L'impresa ha definito e attua specifiche misure di controllo sul loro operato.



I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile. Per la natura e dimensione della nostra azienda questa attività è stata svolta in continua, durante la normale sessione di lavoro e soprattutto il percorso SA8000 è stato avviato all'interno di quello relativo all'applicazione degli altri sistemi, in particolar modo quello sulla qualità (che ha permesso di ristrutturare tutto il sistema di salute e sicurezza) che ha introdotto l'etica come valore fondante della produzione.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2014 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 Dott. Fabrizio PIRETTI affinché faccia da mediatore fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato ing. Milo Francesco CARERA come il proprio rappresentante SA8000 e come responsabile del sistema il Geom. Alessandro Bassano, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale si è così evoluta, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2014

- Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- Salute e sicurezza: la sicurezza è posta in primo piano al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Le risorse sono adeguate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- Procedure disciplinari: le pratiche disciplinari applicabili in azienda possono essere solo ed esclusivamente quelle previste nel CCNL.



- Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo e non supera mai le 12 ore settimanali.
- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro che è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori

L'azienda ha inviato ai propri fornitori una circolare in cui viene richiesto di conformarsi ai requisiti di SA8000, partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, implementare tempestivamente azioni di rimedio verso eventuali non conformità rispetto ai requisiti dello standard. Inoltre, sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

Inoltre, i fornitori sono stati divisi in fornitori alta, media e bassa criticità.

La divisione è impostata considerando fornitori critici come i subappaltatori ed i fornitori di mano d'opera, dove potrebbero riscontrarsi delle difformità secondo i punti del lavoro infantile e lavoro obbligato.

Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardante i requisiti della norma.

Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.



2. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

2.1 Presentazione

Dedizione al lavoro, senso del dovere, tenacia, imprenditorialità hanno da sempre forgiato lo stile dell'impresa. Stile che caratterizza ancora oggi la Società nonostante le profonde trasformazioni sociali, economiche e culturali.

Operare in Italia e all'estero per conto delle maggiori imprese italiane (Recchi, Girola, Lodigiani, Farsura, Astaldi) e dei maggiori enti (Enel, Ferrovie dello Stato, Società Autostrade, Anas, Genio Civile, Cassa per il Mezzogiorno), ha contribuito allo sviluppo e alla crescita delle capacità realizzative dell'Impresa.

L'Impresa infatti, ha collaborato nei primi anni di attività alla costruzione e ristrutturazione di importanti opere idrauliche e idroelettriche (impianti del Medio Tagliamento – Somplago, Grosio – Lanzada, Fraele – Viola – Braulio in Valtellina, Lahodon e Afra in Grecia, Karakaya in Turchia, etc.), alla costruzione di collegamenti stradali, autostradali e ferroviari (traforo del Monte Bianco e del San Bernardo, Metropolitana di Milano etc.) e alla realizzazione di opere di edilizia civile e industriale (grattacielo Pirelli a Milano).

Pur realizzando lavori generali, l'Impresa Luigi Notari si è sempre più caratterizzata per l'esecuzione di lavori altamente specialistici anche in ambienti difficili e disagiati.

Oggi le principali attività che contraddistinguono l'impresa Luigi Notari S.p.A. tra quelle di più ampia e consolidata esperienza in Italia sono:

- Edilizia Civile ed Industriale
- Opere di Ingegneria Naturalistica
- Strade, Ferrovie, Ponti
- Gallerie Ferroviarie, Idrauliche e Stradali
- Dighe, Acquedotti e Condotte
- Canali ed Opere Fluviali
- Consolidamenti, Fondazioni Speciali, Movimento terra

2.2 Struttura organizzativa

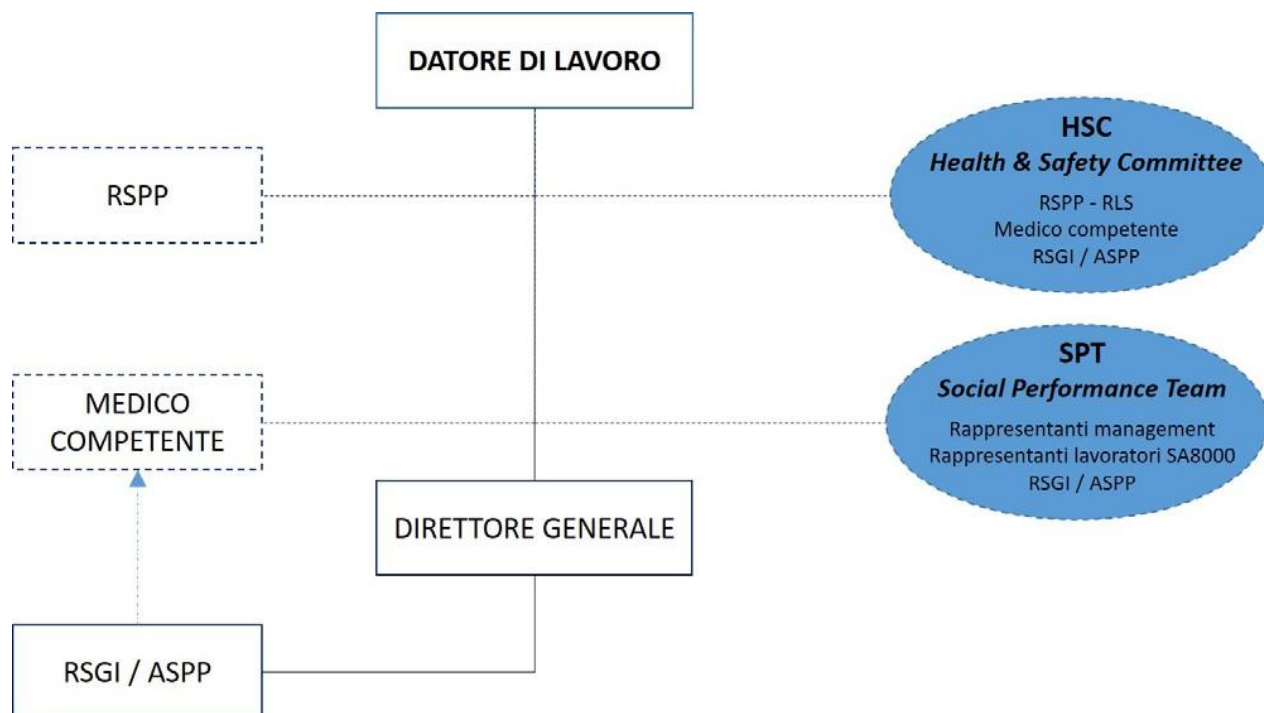
Indicatori	In forza al 31/12/2024	In forza al 31/12/2023	In forza al 31/12/2022
N° dipendenti	255	280	259
Di cui uomini	230	254	241
Di cui donne	25	24	18
Età media	46 anni	46 anni	46 anni
Part-time	8	8	5
Quanti di cittadinanza non italiana	UE: 5	UE: 4	UE: 4
	Extra UE: 13	Extra UE: 10	Extra UE: 9

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il Manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- le Procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000, gestita attraverso la Matrice Unica dei Sistemi di Gestione;
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.



2.3 Organigramma





2.4 Stakeholders

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a IMPRESA LUIGI NOTARI che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

I principali stakeholder interni sono i lavoratori, i clienti, i fornitori. Il Sistema di Gestione integrato consiste e si sviluppa nel garantire agli stakeholder interni il rispetto delle regole e nel coinvolgimento finalizzato a creare un clima aziendale idoneo, a favorire la maggior tutela possibile del personale con la volontà di favorire la crescita di competenze specifiche in ogni singolo individuo; questo viene realizzato anche mediante il coinvolgimento del personale attraverso i loro Rappresentanti (RS8000) nella pianificazione e nel miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale, anche con incontri formativi ed attraverso il Social Performance Team.

I principali stakeholder esterni sono:

- Clienti/Marchi
- Destinatari
- Enti di Certificazione
- Fornitori
- Gestione/Proprietà
- Lavoratori
- Pubblica Amministrazione

Verso gli stakeholder esterni il sistema si sviluppa in maniera diversa in funzione dei ruoli che ciascuno di essi ha nei confronti dell'azienda, ma soprattutto mira a renderli tutti consapevoli che IMPRESA LUIGI NOTARI è una azienda che ha manifestato la sua attenzione nei confronti della Responsabilità Sociale e ha fatto propri i principi della norma SA8000. Pertanto, l'azienda:

Chiede ai fornitori un impegno a confrontarsi con i requisiti della norma SA8000, anche se non a certificarsi e quindi a implementare eventuali azioni di miglioramento;

Garantisce ai Clienti la professionalità ed il rispetto degli accordi stipulati anche nel rispetto di quanto richiesto dalla SA8000;

Alle Istituzioni Pubbliche, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni con gli enti preposti al controllo di specifici adempimenti (es. previdenza, assistenza, sicurezza, etc.);

Ai Sindacati, l'azienda garantisce il rispetto dei ruoli previsti dalla normativa;

Agli Enti di Certificazione, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni ed assicurando l'impegno al rispetto dei requisiti della SA8000, oltre che a cogliere tutti gli spunti di miglioramento che eventualmente verranno espressi.



impresa luigi notari s.p.a.

impresa luigi notari (suisse) s.a.

MODULO RESPONSABILITA' SOCIALE

BILANCIO SA8000

Tutti gli stakeholder sono chiamati a collaborare attivamente, per quanto di propria competenza all'attuazione della Politica Aziendale ed al miglioramento del Sistema di Gestione di IMPRESA LUIGI NOTARI.



3 PRINCIPI SOCIALI

3.1 Lavoro infantile/minorile

L'Impresa Luigi Notari S.p.A. conferma la sua Politica a non impiegare al proprio interno lavoratori di età inferiore ai 16 anni, e nell'eventualità si trovi ad impiegare giovani lavoratori (età compresa tra i 16 e 18 anni) si attiene a tutte le prescrizioni vigenti dalle normative nazionali al fine di garantire che non siano esposti a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute.

Come riportato all'interno degli indicatori sotto riportati, ad oggi non sono presenti lavoratori inferiori all'età di 16 anni.

Inoltre, non sono presenti bambini in nessuna delle aree di lavoro aziendale nemmeno da parte dei fornitori/subappaltatori.

Indicatori	2024	2023	2022
N° lavoratori bambini	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a presenza di bambini	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a presenza di bambini tra i fornitori, subappaltatori	0	0	0
N° documenti contraffatti presentati in fase di assunzione	0	0	0

3.1.2 GIOVANI LAVORATORI/LAVORO MINORILE ("QUALSIASI LAVORATORE CON UN ETÀ COMPRESA FRA I 16 ED I 18 ANNI")

Nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e acquisizione di capacità tecniche. Fino ad oggi non sono mai stati assunti lavoratori al di sotto dei 18 anni.

L'impegno ad applicare strettamente la normativa inerente viene rivolto 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.

A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGI e/o del SPT promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di miglioramento volto alla eliminazione della problematica. Quanto sopra si estende ai minori che eventualmente svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.



La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione dell'azione correttiva comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Indicatori	2024	2023	2022
N° lavoratori minorenni	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a presenza di minorenni	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a presenza di minorenni tra i fornitori, subappaltatori	0	0	0
N° documenti contraffatti presentati in fase di assunzione	0	0	0

3.1.1 Composizione dell'organico per fasce d'età

La composizione dell'organico dell'azienda negli ultimi anni è particolarmente mutata dalla sua costituzione.

Il personale risulta in maggioranza nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni con la seconda fascia numericamente più importante rappresentata da quella tra i 41 e 50.

Ciò denota un'età elevata all'interno del personale dell'impresa.

Indicatori:

Numero di persone sotto i 16 anni di età **0**

Numero di persone tra i 16 e i 18 anni di età **0**

Numero di persone tra i 18 e i 30 anni di età **38**

Numero di persone tra i 31 e i 40 anni di età **47**

Numero di persone tra i 41 e i 50 anni di età **59**

Numero di persone tra i 51 e i 60 anni di età **80**

Numero di persone tra i 61 e i 70 anni di età **31**



3.2 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO

L'impresa Luigi Notari S.p.A. assicura che tutti i propri dipendenti prestino il loro lavoro in maniera volontaria. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

3.2.1 Lavoro forzato e obbligato

L'Impresa Luigi Notari S.p.A. rispetta il CCNL applicato per la tipologia di impresa. Tutti i lavoratori sono iscritti nel libro matricola/LUL. L'azienda non effettua nessuna trattenuta al personale al fine di forzarlo a continuare il lavoro né trattiene documenti di identità originali dei lavoratori presso l'azienda stessa. I lavoratori sono liberi di andarsene alla fine del proprio turno lavorativo e non hanno alcuna costrizione nello svolgere straordinari.

Dalle verifiche della documentazione presentata dai subappaltatori / fornitori prima dell'ingresso in cantiere, non sono emerse situazioni di pericolo o potenzialmente rischiose. Nell'ultimo anno sono stati intensificati gli audit presso i subappaltatori / fornitori.

Indicatori	2024	2023	2022
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a lavoro forzato/obbligato	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a Lavoro straordinario non volontario	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito alla non libertà di movimento del personale	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito forme di pressione, coercizione o minacce per obbligare il personale ad accettare o mantenere il posto di lavoro	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni di lavoro forzato o obbligato evidenziate da interviste svolte ai dipendenti di fornitori e/o subappaltatori	0	0	0
Percentuale di personale intervistato nel corso dell'anno	93%	91%	90%



3.2.2 VALUTAZIONE OPERATIVA

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Nessun deposito riguardante documenti d'identità o denaro o di altra natura è mai stato richiesto dalla Direzione al momento dell'assunzione e questo è stato possibile appurarlo anche durante gli audit interni.

Al momento dell'assunzione, il personale dell'impresa Luigi Notari S.p.A. viene ampiamente coadiuvato nella lettura e nella comprensione dei propri diritti e doveri presenti all'interno del proprio contratto di lavoro. Con particolare riguardo viene seguita la formazione dei neoassunti a cui secondo norma di legge viene rilasciato copia del contratto sottoscritto dopo aver illustrato chiaramente l'organigramma aziendale, settori e relative responsabilità così che il dipendente possa muoversi in maniera autonoma all'interno dell'Impresa Luigi Notari S.p.A.

L'azienda non ha mai registrato pratiche riguardanti prestiti ai propri dipendenti né anticipi di credito salariale né ha mai ricevuto in merito reclami dai propri dipendenti che potevano segnalare il prodursi di tali problematiche.

3.3 Formazione

Allo scopo di prevenire infortuni, implementare le conoscenze dei propri dipendenti e seguirli in un percorso di crescita costante, l'impresa ha fornito, nel corso del 2024, più di 4000 ore di formazione suddivise tra 255 corsisti. Per l'anno 2025 sono già partite e stanno continuando a essere messe in atto ulteriori corsi di formazione e aggiornamento.

Ovviamente ogni spesa inerente alla formazione è rimasta a carico dell'Impresa Luigi Notari, la quale non ha chiesto alcun contributo ai suoi dipendenti.

Nel corso del 2024/2025 l'organizzazione ha iniziato a formare i propri dipendenti anche sulla discriminazione. Tale corso, gestito internamente, è già stato sottoposto a numero 61 impiegati e a un numero ristretto di operai, ottenendo un discreto interesse.

È obbiettivo dell'azienda formare tutti i suoi dipendenti su tale ambito entro la fine dell'anno, raccogliendo, ove presenti, eventuali segnalazioni e/o denunce.

3.4 Salute e sicurezza

La questione della sicurezza è posta al centro dell'attenzione dell'attività organizzativa del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nell'attività aziendali, un luogo di lavoro sicuro e salubre. Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. L'ambiente di lavoro dell'Impresa Luigi Notari S.p.A. è sicuro e salubre in quanto adeguato alle prescrizioni del D.Lgs n.81/2008 e s.m. Inoltre, l'azienda ha provveduto nel 2011 ad implementare un ulteriore sistema di gestione basato sullo standard internazionale ISO 45001, in seguito integrato anche con la norma 14001:2015 sull'ambiente, ponendo ancor più attenzione sulle tematiche legate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo.

Di seguito vengono riportati alcuni degli indicatori necessari per il monitoraggio.

Ciò è stato assicurato attraverso:



- L'istituzione di un Sistema di Gestione della Sicurezza certificato secondo la Norma ISO 45001;
- L'ottemperanza agli obblighi imposti dalla legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Valutazione dei Rischi, DPI, ecc.);
- La nomina del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP);
- La nomina del Medico Competente;
- L'elezione dei Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS);
- La nomina del Responsabile del Sistema di Gestione integrato, Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione nonché rappresentante della Direzione (RSGI-ASPP);
- La nomina degli addetti alle Emergenze (Antincendio e Primo Soccorso);
- L'addestramento e formazione iniziale e periodica a tutto il personale;
- La manutenzione periodica delle attrezzature;
- La presenza di ristoranti convenzionati dove il personale può consumare i pasti.
- Nel corso del 2024 sono state svolte anche le attività previste per legge quali ad esempio:
- Protocollo sanitario;
- Riunione periodica per la sicurezza;
- Sopralluoghi sui luoghi di lavoro con RSPP, Medico, RLS.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto della normativa di Salute e Sicurezza 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 rilevassero condizioni di lavoro insalubri e/o non sicure IMPRESA LUIGI NOTARI definisce, anche in collaborazione con il fornitore, l'azione correttiva più appropriata. La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione dell'azione correttiva comporteranno l'esclusione del fornitore.



Indicatori	2024	2023	2022
Indice di Gravità	1,25%	0,47%	2,40%
Indice di Frequenza	24,59%	6,34%	22,72%
Riunioni e sopralluoghi	52	48	37
N° di lavoratori sottoposti a visita	255	280	259

Allo scopo di mitigare maggiormente il numero di infortuni l'azienda ha progettato alcune procedure come:

- PSA 04-03.01 Identificazione e valutazione aspetti ambientali e dei rischi;
- PSA 04-04.01 Gestione della formazione;
- PSA 04-04.06 Gestione sostanze e preparati pericolosi;
- PSA 04-04.07 Gestione delle emergenze;
- PSA 04-04.08 Gestione del cambiamento;
- PSA 04-04.10 Gestioni dei cantieri;
- PSA 04-04.11 Gestione dei DPI;
- PSA 04-04.12 Gestione degli accessi;
- PSA 04-04.14 Accesso in ambienti confinati;

3.5 Libertà di associazione

Tutti i dipendenti sono assunti con contratti conformi alle richieste del CCNL e/o dalle legislazioni cogente. Tutti i contratti sono sottoscritti dai lavoratori e dall'azienda e, nei casi prescritti, comunicati al competente Ispettorato del lavoro. Il diritto alla contrattazione collettiva è riconosciuto dalla normativa vigente e dall'Impresa Luigi Notari S.p.A. ed è conosciuto dai lavoratori. I lavoratori possono esercitare il diritto alla contrattazione collettiva, ricevere dall'azienda i mezzi (es. disponibilità di una sala riunioni) e il tempo necessario per incontrarsi in maniera strutturata.

All'interno dell'impresa è stato eletto un RLRS (Rappresentante Lavoratori Responsabilità Sociale).

Di seguito vengono riportati alcuni degli indicatori necessari per il monitoraggio.

Indicatori	2024	2023	2022
% lavoratori iscritti al Sindacato	0%	0%	0%
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti del lavoratore	0	0	0



Indicatori:

Numero iscritti al sindacato / numero dipendenti **0/255**

Numero ore di assemblea sindacale **0**

3.6 Discriminazione

All'interno dell'Impresa Luigi Notari S.p.A. non viene applicata nessuna forma di discriminazione dovuta al sesso, età, nazionalità, lingua etc. durante l'assunzione di personale così come riportato oltre che nel MRS anche all'interno della PRS 02 – Gestione del Personale.

Anche all'interno degli impiegati di cantieri, sta crescendo la presenza di donne e per l'anno 2025 sono in atto misure per aumentare il numero di quote rosa.

IMPRESA LUIGI NOTARI 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 procedure per la selezione e gestione del personale: 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;
- I licenziamenti sono eseguiti in conformità alla legge.

Di seguito vengono riportati alcuni degli indicatori necessari per il monitoraggio.



Indicatori	2024	2023	2022
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a discriminazioni	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a discriminazioni riguardanti le offerte e/o gli annunci di lavoro	0	0	0
N° episodi di discriminazione segnalati	0	0	0
N° persone che hanno seguito il corso interno sulle discriminazioni	61	58	28

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 rilevassero violazioni in termini di discriminazione IMPRESA LUIGI NOTARI definisce, anche in collaborazione con il fornitore, l'azione correttiva più appropriata. La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione dell'azione correttiva comporteranno l'esclusione del fornitore. Nel corso del 2025 è previsto un incremento del numero di audit su fornitori/subappaltatori.

3.7 Pratiche disciplinari

L'Impresa Luigi Notari S.p.A, in caso di provvedimenti disciplinari, segue una procedura in perfetto accordo con quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di settore.

I lavoratori sono a conoscenza della procedura aziendale di reclamo e di essere liberi di inoltrare i reclami senza che ciò abbia ripercussioni negative su di loro.

Nell'arco dell'anno 2024 non è stata inviata una sola lettera di contestazione disciplinare.

IMPRESA LUIGI NOTARI non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali, o corporali. Per le norme disciplinari si attiene rigorosamente a quanto prescritto dal Regolamento e/o dal CCNL, esposto ed accessibile a tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca. Inoltre, copia dello Statuto e del Regolamento vengono consegnati al lavoratore al momento dell'assunzione.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; l'utilizzo di pratiche disciplinari corrette, 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 rilevassero violazioni in termini di pratiche disciplinari IMPRESA LUIGI NOTARI definisce, anche in collaborazione con il fornitore, l'azione correttiva più appropriata. La mancata collaborazione da parte del



fornitore o la non implementazione dell'azione correttiva comporteranno l'esclusione del fornitore.

Indicatori	2024	2023	2022
N° pratiche disciplinari	0	1	2
N° reclami contro le pratiche disciplinari	0	0	0
N° NC e/o segnalazioni da fornitori su pratiche disciplinari	0	0	0

Indicatori:

Numero di lettere di contestazione disciplinare 0

Numero di richiami verbali 0

Numero di ammonizioni scritte 0

Numero di multe comminate 0

Numero di sospensioni dal lavoro 0

Numero di licenziamenti effettuati 0

Numero vertenze Sindacali 0

3.8 Orario di lavoro

Come descritto all'interno del MRS le maestranze all'interno dei cantieri vengono stimate in quantità maggiore, ciò per garantire sia la completa e corretta turnazione delle maestranze stesse che l'evitare la necessità di svolgere ore di lavoro straordinarie.

Nel caso, assai improbabile, che possa accadere la necessità di lavoro straordinario, lo stesso verrà trattato come indicato all'interno del CCNL e come definito dalla legislazione cogente.

IMPRESA LUIGI NOTARI garantisce a tutto il personale il rispetto delle leggi, dei regolamenti e del CCNL in materia di orario di lavoro, festività, ferie e lavoro straordinario. Questi aspetti sono ampiamente descritti nel CCNL ed inoltre sono più restrittivi rispetto a quanto richiesto dalla SA 8000; per tale motivo nel testo del presente capitolo verrà sempre fatto riferimento al CCNL. Il CCNL, per quanto inerente all'orario di lavoro, provvede a soddisfare le richieste della SA8000 e della legislazione cogente nonché della normazione volontaria.

In tale documento infatti vengono stabiliti requisiti che impongono:

- la definizione della settimana lavorativa;
- il numero di ore standard per ciascuna settimana lavorativa;



- la definizione del/dei giorno/i di riposo.

I lavoratori sono correttamente e tempestivamente informati circa l'orario loro assegnato, anche in caso di eventuali modifiche.

Indicatori	2024	2023	2022
% Ferie godute/ferie maturate	36,07%	48,86%	48,86%
N° giorni godute pro-capite	<i>Ferie: 14</i>	<i>Ferie: 19,93</i>	<i>Ferie: 19,42</i>
	<i>Flessibilità: 2,4</i>	<i>Flessibilità: 2,4</i>	<i>Flessibilità: 2,4</i>
N° persone che hanno maturato e non goduto periodi di ferie eccedenti 18 mesi dalla data di maturazione	0	0	0
N° di lavoratori e n° ore usufruite	N° permessi presi: 6275	N° permessi presi: 1063	N° permessi presi: 1775
N° di lavoratori che non hanno usufruito almeno di due settimane di ferie nell'anno solare.	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni di impossibilità di svolgere ferie durante l'anno	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni di impossibilità di svolgere ferie durante l'anno evidenziate durante audit a fornitori/subappaltatori	0	0	

Indicatori:

Numero giorni di ferie residue / Numero totale dipendenti **98,48**

Numero persone con residui ferie **255**



IMPRESA LUIGI NOTARI tende a non favorire l'utilizzo di lavoro supplementare e straordinario. Talvolta però si presenta la necessità di avere personale disponibile anche per ore al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (ad esempio in periodi di improvvisa indisponibilità di personale per malattia o carichi di lavoro straordinari): in tal caso, IMPRESA LUIGI NOTARI

assicura che la richiesta di lavoro straordinario è rivolta entro i limiti di quanto prescritto dal CCNL e dalle prescrizioni cogenti applicabili, e viene sempre svolta volontariamente da parte dei lavoratori. Può accadere che sia il personale stesso a fare richiesta all'Impresa di potere eseguire lavoro straordinario/supplementare: dopo la verifica di fattibilità, questa potrà essere eventualmente accettata sempre che non siano superati i limiti definiti nel CCNL.

Indicatori	2024	2023	2022
Ore straordinarie eseguite/Ore straordinario consentite	0%	0%	0%
N° di h straordinarie lavorate	0	0	0
N° di lavoratori che hanno effettuato ore straordinarie	0	0	0
N° di lavoratori che non hanno usufruito delle ore minime di riposo giornaliero (11 h)	0	0	0
N° di lavoratori che non hanno usufruito del period di riposo minimo settimanale (24 h)	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti del lavoratore	0	0	0

Indicatori:

Percentuale di lavoro straordinario autorizzato rispetto all'orario standard di lavoro **0**

Numero di superamenti del numero massimo di straordinari ammessi **0**

Numero di richieste di trasformazioni in part-time **0**

Numero di part-time attivi / numero totale dipendenti **8/255**



3.9 Retribuzione

L'assegnazione del livello retributivo è eseguita in conformità alle prescrizioni del CCNL di settore.

Di seguito vengono riportati alcuni degli indicatori necessari per il monitoraggio.

IMPRESA LUIGI NOTARI garantisce una retribuzione regolare con pagamento tracciabile; la retribuzione è corrispondente al CCNL, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro. Si presume che l'applicazione del CCNL sia in grado di assicurare al lavoratore stesso e alla sua famiglia un'esistenza dignitosa. Retribuzioni, monte salari e tipologia di contratto sono gestiti e monitorati dall'Ufficio Paghe.

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. Tutte le attività connesse alla gestione della retribuzione sono svolte da Ufficio Paghe in collaborazione con il Consulente del Lavoro incaricato, assolvendo all'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale.

I contratti 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 rilevassero violazioni in termini retributivi o di lavoro nero IMPRESA LUIGI NOTARI definisce, anche in collaborazione con il fornitore, l'azione correttiva più appropriata. La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione dell'azione correttiva comporteranno l'esclusione del fornitore.

Indicatori	Risposta
CCNL applicato	Edilizia
Soglia di povertà assoluta per famiglia di 1 componente, 18-59 anni, Nord, Comuni sotto i 50.000 abitanti, anno 2024	€ 860,15 https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a retribuzione in ritardo e/o altre problematiche evidenziate	0



impresa luigi notari s.p.a.

impresa luigi notari (suisse) s.a.

MODULO RESPONSABILITA' SOCIALE

BILANCIO SA8000

Indicatori:

Numero aumenti di merito / numero dipendenti 33/280

Percentuale retribuzione variabile / monte stipendi **0**

Numero di avanzamenti di carriera uomini / totale uomini **8/230**

Numero di avanzamenti di carriera donne / totale donne **3/25**



3. SISTEMA DI GESTIONE SA8000

4.1 Sistema di Gestione

L'Impresa Luigi Notari S.p.A, ha provveduto a redigere una propria Politica SA8000 durante l'implementazione del SGRS. L'Impresa Luigi Notari S.p.A, ha stabilito a mezzo di procedure, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori e subappaltatori sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti della norma SA 8000 ed è stato loro richiesto l'impegno a conformarsi a tali requisiti attraverso la compilazione di un questionario e alla disponibilità a ricevere nostre verifiche ispettive.

La Politica di Responsabilità Sociale viene consegnato a tutti i dipendenti all'atto dell'assunzione e successivamente a chiunque ne faccia esplicita richiesta, inoltre la stessa viene esposta in bacheca Aziendale ed è stata pubblicizzata all'interno del sito aziendale www.impresaluiginotari.com.

A tutti i fornitori ritenuti critici secondo le modalità descritte all'interno della PRS 03, vengono inviati i questionari di valutazione al fine di verificare la loro conformità sulle tematiche della Responsabilità Sociale.

È stato previsto un piano di formazione aziendale che ha interessato tutti i dipendenti riguardo la SA8000:2014.

4.2 Introduzione

IMPRESA LUIGI NOTARI si è dotata di un Sistema di Gestione integrato, comprendente anche la Responsabilità Sociale. Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

il Manuale del Sistema di Gestione, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;

le Procedure sia di Sistema sia di Funzione, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività;

la normativa di riferimento con lo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;

le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività realizzate per l'attuazione e funzionamento del Sistema di Gestione.

4.3 Politica di Gestione integrata

L'azienda ha realizzato una Politica Aziendale integrata allegata al Manuale del Sistema di Gestione integrato. Questo documento è accessibile a tutto il personale, i fornitori ed i clienti ed è accessibile internamente mediante affissione nelle bacheche aziendali, ed esternamente per mezzo del sito web aziendale.



4.4 Riesame della Direzione

La Direzione riesamina annualmente la propria Politica di Gestione integrata per quel che riguarda l'adeguatezza, l'appropriatezza e l'efficacia. Nel corso del Riesame vengono inoltre valutati i risultati conseguiti dal SGI in termini di performance e 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.

4.5 Rappresentante dell'azienda

La Direzione ha provveduto a nominare il Responsabile del Sistema di Gestione integrato (RSGI), che è anche Rappresentante della Direzione per la Sicurezza.

4.6 Indicazione della valutazione dell'azienda

IMPRESA LUIGI NOTARI provvede a valutare il contesto in cui opera, e i rischi e pericoli da esso generati. Tale analisi avviene conformemente al M.SGI.04 - Contesto, e formalizzata nel relativo M.SGI.Allegato 04 "Analisi del Contesto e dei Rischi". Tale documento viene aggiornato a cura del RSGI, e condiviso con il HSC (Health&Safety Committee) ed il SPT (Social Performance Team): viene infine presentato alla Direzione in sede di riesame ed ivi valutato e approvato.

4.6.1 Pianificazione e implementazione

La pianificazione delle attività viene svolta anche in funzione dei risultati dell'analisi dei rischi, pianifica le attività e le procedure espresse e provvede, periodicamente ad implementare il Sistema di Gestione Integrato: tali attività vengono condivise con HSC e SPT durante le riunioni periodiche.

4.6.2 Formazione

Le attività formative sono riprese in pieno dopo la pausa imposta dalla pandemia Covid19. I modi con cui l'azienda effettua la formazione sono:

- Formazione e-learning per la parte generale di Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Formazione in streaming/presenza per la parte specifica di Salute e Sicurezza dei lavoratori;
- Richiesta di personale formato (per la parte quantomeno generale) ai fornitori di personale in somministrazione;
- Prosegue come sempre l'addestramento on the job del personale inserito.

Ore di formazione svolte nel corso dell'anno 2024: **4268**

Personale formato nel corso del 2024: **255**



4.7 Audit Interni

L'impresa Luigi Notari organizza almeno N° 2 audit per funzione e sistema durante il corso dell'anno. Gli audit sono gestiti nell'ottica del miglioramento continuo e allo scopo di sanare velocemente eventuali NC riscontrate. Nel corso degli audit vengono inoltre ascoltati e valutati eventuali suggerimenti e/o proposte e/o lamentele riscontrate nelle cassette dei suggerimenti o dai singoli dipendenti.

Numero audit interni svolti nel corso del 2024: **8**

4.8 Controllo di fornitori/subappaltatori

Come richiesto dalla Norma SA8000, IMPRESA LUIGI NOTARI ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti.

Comunicazione inviata via PEC ai fornitori circa i requisiti di Responsabilità Sociale e l'intenzione di IMPRESA LUIGI NOTARI di certificarsi secondo la Norma di SA8000;

Lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000; Vengono inoltre organizzati audit su fornitori e subappaltatori per verificare la conformità dei requisiti della norma SA 8000 e per intervistare i vari addetti ai lavori.

Numero audit svolti nei confronti di fornitori e subappaltatori: **4**

4.9 Gestione problematiche e/o Azioni correttive

Sono state predisposte in Azienda cassette attraverso le quali il personale può inoltrare segnalazioni, reclami e suggerimenti in forma anonima o no, inerenti ai luoghi di lavoro e cause di Non conformità relative all'applicazione della Norma SA8000 e, più in generale, tutte le situazioni inerenti anche le dinamiche di Diversità e Integrazione.

I nostri collaboratori interni e le altre parti interessate esterne possono eseguire segnalazioni, suggerimenti e reclami anche per mezzo di mail sia all'azienda che all'ente di certificazione ed al SAI. In Azienda è stato inoltre predisposto uno sportello di ascolto gestito da psicologi autorizzati per implementare le misure di ascolto e gestione di eventuali problematiche.

4.10 Coinvolgimento delle Parti interessate

IMPRESA LUIGI NOTARI ha identificato tutte le principali parti interessate nell'Analisi del Contesto e dei Rischi. I lavoratori sono coinvolti sia attraverso la formazione, la possibilità di inoltrare segnalazioni, la presenza di loro rappresentanti (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, RLS) sia nel Social Performance Team (Rappresentanti dei Lavoratori SA8000, RS8000).

È stata inviata comunicazione ai Clienti illustrando il risultato raggiunto e i requisiti che IMPRESA LUIGI NOTARI si è impegnata a rispettare.

4.11 Accesso e Verifiche

Il SGI prevede audit interni ed esterni. Sono stati pianificati audit interni di prima e seconda parte per l'anno in corso.



4.12 Registrazioni

Tutte le registrazioni, siano esse elettroniche che in formato cartaceo, sono gestite in dall'ufficio SGI. Laddove previsto, sono rese accessibile agli interessati mediante diversi canali comunicativi (dall'affissione alla pubblicazione sul sito).

Di seguito vengono riportati alcuni degli indicatori necessari per il monitoraggio.

Gestione e risoluzione dei reclami

Indicatori:

Numero di segnalazioni accolte **0**

Numero di segnalazioni non accolte **0**

Azioni Correttive, preventive e di miglioramento

Indicatori:

Numero di non conformità rilevate 0

Numero di azioni correttive, preventive e di miglioramento intraprese 11 **NC PER INFORTUNI**



5. OBIETTIVI

Di seguito si riepilogano tutti gli obiettivi decisi in occasione del Riesame della Direzione e costituenti il "Programma Aziendale 2024" per la SA8000.

Aspetti	Obbiettivo	Azioni	Indicatore	Target
Lavoro infantile	Mantenimento dell'attuale situazione (non impiego minorenni)	Non assunzione di minori	N° assunti minorenni N° reclami/segnalazioni	0 0
Lavoro forzato e obbligato	Mantenimento dell'attuale situazione di garanzia della volontarietà al lavoro	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	N° reclami/segnalazioni	0
Salute e Sicurezza	Mantenimento degli indici IG e IF	Implementazione della consapevolezza dei lavoratori tramite comunicazione e formazione	Indice di Gravità (IG) Indice di Frequenza (IF)	2,00 20,00
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	Mantenimento dell'attuale situazione di rispetto delle scelte del personale in tema di adesione e sindacati	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	N° reclami/segnalazioni	0
Discriminazione	Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti dei propri lavoratori	Implementazione della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale	N° reclami/segnalazioni	0
Pratiche disciplinari	Mantenimento dell'attuale situazione numero contenuto di pratiche disciplinari nei confronti dei lavoratori	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale e sul Regolamento/CCNL	N° pratiche disciplinari	< 3% dei lavoratori



impresa luigi notari s.p.a.

impresa luigi notari (suisse) s.a.

MODULO RESPONSABILITA' SOCIALE

BILANCIO SA8000

Orario di lavoro	Godimento delle ferie maturate nell'anno	Organizzazione del lavoro in modo che i lavoratori possano usufruire di quanto maturato e non si ricorra al lavoro straordinario solo in casi eccezionali	Ferie godute / Ferie maturate (%) Straordinari effettuati / Straordinari ammessi da contratto (%)	40% 0%
Retribuzione	Mantenimento dell'attuale situazione di rispetto delle norme in tema di retribuzione Limitazione del ricorso al lavoro straordinario	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sul CCNL	N° reclami/segnalazioni	0
Fornitori / Subappaltatori	Rispetto degli impegni sottoscritti	Implementazione della consapevolezza dei fornitori sui requisiti SA 8000. Audit su fornitori/subappaltatori	N° reclami/segnalazioni N° Audit esterni	0 4



6. RISULTATI SPT

Durante le riunioni periodiche svolte dal Social Performance Team sono state sviluppati i seguenti punti ritenuti di maggiore interesse per il miglioramento continuo del Sistema di Gestione SA 8000:

- A. predisposizione regolamento interno del Social Performance Team (SPT)
- B. migliorare le modalità di comunicazione con gli stakeholders
- C. migliorare la valutazione dei rischi da parte del SPT
- D. migliorare sistema delle segnalazioni e di monitoraggio dei fornitori
- E. migliorare le modalità di valutazione dell'efficacia della formazione svolta nei confronti del personale

Da tale riunione è stata evidenziata la necessità di una comunicazione e di un monitoraggio più preciso e puntuale nei confronti dei vari fornitori e subappaltatori. Sono subito stati organizzati dall'ufficio QSA degli audit di seconda parte in modo tale da poter trasmettere il messaggio delineato dalla normativa SA 8000 e controllare la conformità allo standard.

Sono inoltre stati riproposte delle valutazioni dell'efficacia della formazione svolta al personale di cantiere e più in generale a tutto il personale dell'impresa per valutare la necessità di integrare una nuova formazione.

Sono stati valutati i sistemi di segnalazione presenti, ossia le cassette dei suggerimenti diffuse sia nei cantieri che negli uffici e lo sportello di ascolto.

Entrambe le metodologie sono risultate utili e verranno confermate per il 2025.