



ALLEGATO - VRD
BILANCIO SOCIALE
PER UN' IMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABILE

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI presenta il Bilancio Sociale relativo all'anno 2021

INDICE

PREMESSA	2
1. INTRODUZIONE	2
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	2
3. DEFINIZIONI	3
4. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO	4
1.1. LAVORO INFANTILE	6
1.2. LAVORO OBBLIGATO	7
1.3. SALUTE E SICUREZZA	8
1.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	11
1.5. DISCRIMINAZIONE	13
1.6. PRATICHE DISCIPLINARI	14
1.7. ORARIO DI LAVORO	15
1.8. RETRIBUZIONE	16
1.9. SISTEMA DI GESTIONE	18



PREMESSA

La **Francesco Comune Costruzioni** promuove una cultura organizzativa che sviluppa e mantiene nel tempo un ambiente di lavoro socialmente responsabile favorendo la crescita professionale di tutti i lavoratori.

Per conseguire questo obiettivo **Francesco Comune Costruzioni** ha elaborato un sistema di gestione della Responsabilità Sociale che coinvolge tutti i propri dipendenti, fornitori e clienti.

In questo contesto la certificazione SA8000 si colloca come strumento ideale, a beneficio dei lavoratori e dell'azienda, per sviluppare, utilizzare e documentare modalità e pratiche strutturate, collaudate e riconosciute a livello internazionale di lavoro Etico e Socialmente Responsabile.

La Norma SA8000 rappresenta difatti il più diffuso standard internazionale per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e del personale nelle imprese e organizzazioni in genere

Il Bilancio Sociale è stato elaborato dalla **Direzione** in collaborazione con gli altri membri del **Social Performance Team**, in conformità con i requisiti della nuova norma **SA8000:2014**.

Il presente documento è pubblicato sul sito <https://www.fcomunecostruzioni.it/>, affinché tutte le parti interessate possano avervi libero accesso.

1. INTRODUZIONE

Il presente Bilancio Sociale viene emesso a conclusione dell'anno 2021 e rappresenta il documento principale del Sistema di gestione per la Responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000 adottato dall'Azienda, nel quale sono analizzati i dati consuntivi e gli obiettivi dell'Azienda in merito alla Responsabilità sociale.

L'Azienda è impegnata da sempre nella gestione qualificata, responsabile e consapevole delle proprie attività e dell'influenza positiva che le stesse possono generare nei confronti dei propri stakeholder e soprattutto nell'ambito degli appalti in gestione.

Per tale motivo, ha fatto proprio il tema fondamentale della gestione consapevole e responsabile dei propri processi e del miglioramento continuo in tutti i settori attraverso la **gestione responsabile e proattiva dei contratti di appalto** e lo sviluppo e la implementazione di specifiche politiche e procedure di responsabilità sociale ed etica per il rispetto dei diritti umani; il rispetto dei diritti dei lavoratori; la tutela contro lo sfruttamento dei minori; le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

L'Organizzazione rispetta i principi dei seguenti documenti internazionali:

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



- ✓ Codice di condotta ILO su HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro;
- ✓ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- ✓ Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;
- ✓ Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici;
- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino;
- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le donne;
- ✓ Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale.
- ✓ Principi guida delle Nazioni Unite su business e diritti umani.

Nella gestione del personale l'Azienda applica quanto previsto dal seguente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro:

EDILIZIA E INDUSTRIA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO Siglato in data 03/03/2022 Decorrenza dal 01/03/2022 Scadenza 30/06/2024.

3. DEFINIZIONI

Valgono le definizioni di seguito:

- **Azienda:** il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile dell'implementazione dei requisiti della Norma SA 8000, incluso tutto il personale (amministratori, dirigenti, management, supervisor di organico non dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante dell'Azienda);
- **Personale:** l'insieme di risorse (uomini e donne) impiegati direttamente o mediante outsourcing dall'Azienda, incluso i dirigenti, i manager e i lavoratori;
- **Lavoratore:** tutto il personale non dirigente
- **Fornitore o sub-appaltatore:** un'organizzazione che fornisce l'azienda di beni e / o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e / o servizi dell'azienda;
- **Sub-fornitore:** un'entità commerciale nella catena di fornitura che fornisce i fornitori o l'azienda stessa di beni e/o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi dei fornitori o dell'azienda;
- **Azione di rimedio:** Azione intrapresa per porre rimedio nei confronti di precedenti lavoratori o impiegati per pregresse violazioni dei diritti dei lavoratori come previsto dalla SA 8000;
- **Azione correttiva e preventiva:** un'azione di rimedio immediata e continuativa per risolvere non conformità agli standard SA 8000.
- **Disabile:** una persona disabile è "qualcuno che sperimenta significativi svantaggi al momento di una assunzione come risultato di una menomazione medica o fisica";
- **Circostanze economiche eccezionali:** periodo temporaneo di grosso volume di attività o di lavoro intensivo dovuto a condizioni di emergenza e/o condizioni imprevedibili;
- **Stakeholders (parte interessata):** individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'Azienda;
- **Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno di diverse disposizioni previste dalla legislazione nazionale.
- **Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni;
- **Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata della definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146;
- **Lavoro obbligato:** ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente;
- **Traffico di essere umani:** qualsiasi forma di reclutamento e trasferimento di individui, mediante l'uso della forza, l'uso di minacce o di qualsiasi altra forma di natura coercitiva finalizzata all'inganno e allo

sfruttamento delle persone.

- **Azione di rimedio per i bambini:** ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e che siano stati allontanati da tale lavoro;
- **Lavoratore a domicilio:** una persona che lavora in maniera diretta o indiretta per conto dell'Organizzazione, di un fornitore o di un subfornitore, al di fuori delle loro sedi.
- **RDL:** Rappresentante dei lavoratori per SA 8000, viene eletto direttamente dai lavoratori e viene scelto tra coloro i quali non fanno parte della classe dirigente. Il suo compito è quello di coadiuvare il Responsabile del Sistema di Gestione della responsabilità Sociale per garantire una sistematica applicazione dei requisiti della norma. In particolare il Rappresentante dei Lavoratori si occupa poi di raccogliere eventuali suggerimenti, reclami o segnalazioni da parte dei lavoratori, facendosene portavoce nei confronti dell'Azienda.
- **Associazione di lavoratori:** un'associazione costituita in forma volontaria dai lavoratori, al fine di promuovere il miglioramento continuo delle condizioni di impiego e dei luoghi in cui viene svolta l'attività lavorativa.
- **Contratto collettivo:** contratto di lavoro definito con le associazioni di categoria.
- **Bilancio SA 8000:** documento redatto al fine di proporre indicatori chiari e significativi del rispetto, nella gestione aziendale, di ogni singolo requisito della norma SA8000, la cui conformità sia certificata da un organismo di parte terza.

4. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO

Nel presente capitolo verranno esposti i fatti (problemi riscontrati, azioni condotte, approcci di qualsiasi tipo) riconducibili all'aspetto regolato da ciascun requisito.

Al fine di rappresentare in maniera sufficientemente chiara le performance aziendali si è scelto di adottare il seguente schema:

SCelta DEGLI INDICATORI: per tenere sotto controllo il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nonché dare evidenza dei risultati raggiunti, devono essere scelti degli indicatori:

- confrontabili;
- nel tempo per valutare l'andamento delle prestazioni;
- rispetto a target dichiarati;
- rispetto a valori di riferimento (benchmarks settoriali, nazionali, regionali...);
- rispetto a requisiti legislativi o SA8000 (es.: livelli retributivi stabiliti nei CCNL, orario di lavoro, salario di sussistenza);
- chiari: comprensibili e facilmente riconducibili al loro metodo di calcolo;
- riconducibili: che evidenzino la correlazione approccio - prestazione;
- significativi: che diano evidenza del rispetto di tutti i requisiti di SA8000 in modo tale da "coprire" in modo sostanziale tutte le attività ed i siti dell'organizzazione.

RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI: calcolare e valutare le prestazioni aziendali in ragione degli indicatori scelti in coerenza con il passaggio precedente.

PRESENTAZIONE DEI RISULTATI: organizzare i dati, al fine di una presentazione chiara ed immediata dei risultati ottenuti, evidenziando graficamente quegli aspetti che ne possono facilitare l'interpretazione.

COMMENTI SULL'ANDAMENTO DELLE PRESTAZIONI, (SA8000):

commentare i fattori che hanno determinato un certo livello di prestazioni, interpretando i gap e giustificando l'eventuale mancata disponibilità di dati.

DEFINIZIONE DEI NUOVI OBIETTIVI: definire per ogni requisito gli obiettivi futuri che saranno poi articolati in



Francesco Comune
COSTRUZIONI s.r.l.

Procedura di Gestione Integrata

BS

Pag.5 di 20

BILANCIO SOCIALE

Rev.1 del 31/10/2022

un piano che descriva gli elementi necessari al loro conseguimento: Azioni, Tempi, Indicatori, Target, Risorse economiche e tecniche, Responsabilità.

1.1. LAVORO INFANTILE

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI non ha mai impiegato nel proprio organico personale che potesse rientrare nella definizione di “bambino” e non ha intenzione di impiegare nel futuro tale tipologia di lavoratori.

È consentita la presenza di minori in azienda, che abbiano assolto l’obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante.

La politica di FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI in materia di lavoro minorile è rivolta all’interno ed all’esterno dell’azienda, sia in fase di selezione del personale che nei confronti dei propri fornitori e sub-fornitori. Pertanto, nella valutazione dei propri fornitori, l’Azienda si assicura che questi ultimi rispettino i principi contenuti nello standard SA8000 e non impieghino in nessun modo il lavoro infantile.

Nel caso in cui siano INVOLONTARIAMENTE (per errore umano o falsificazione dei documenti) impiegati lavoratori in obbligo scolastico, FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI si impegna a verificare che questo venga fatto nel rispetto del diritto allo studio, della salute, dell’integrità dello sviluppo fisico, in conformità alla legislazione vigente ed alla normativa di riferimento.

È stata redatta e diffusa all’interno della FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI una procedura specifica sull’argomento a tutela e garanzia di eventuali situazioni e problematiche connesse al lavoro infantile. Lo scopo fondamentale del documento è quello di favorire il rispetto dei diritti dei minori e la soddisfazione delle loro necessità contro ogni forma di discriminazione e di sfruttamento, oltre a fornire riferimenti utili e modalità comportamentali interne ed esterne all’organizzazione, nel caso si venga a conoscenza di condizioni critiche di lavoro minorile.

INDICATORI			
	2019	2020	2021
Età minita dei lavoratori	25	26	27
Impiego Giovani Lavoratori (16-18)	0	0	0

OBIETTIVO 2022	Mantenimento dell’attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile. Possono essere assunti lavoratori minori nel caso in cui abbiano assolto l’obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante e che comunque intraprenderanno un percorso di crescita all’interno dell’azienda. Qualora si dovesse verificare l’utilizzo di lavoro infantile presso fornitori, l’Azienda procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla procedura “Lavoro infantile”.
INDICATORI	Nr di giovani lavoratori e bambini nelle funzioni aziendali
RISORSE E RESPONSABILITA’	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
TEMPO	Entro dicembre 2023
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Nessuno dei dipendenti attualmente assunti ha età inferiore ai 18 anni. L’obiettivo è stato pienamente raggiunto.


OBIETTIVO FINE 2023	Non utilizzo di lavoro infantile e mantenimento degli attuali indicatori di riferimento. L’Azienda, qualora accertasse l’utilizzo di lavoro infantile, procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla procedura “Lavoro infantile” che è stata modificata e integrata con le norme riguardanti i fornitori.
----------------------------	--



1.2. LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI 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.

Al momento della stipula del contratto, FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI si impegna a garantire che i collaboratori siano pienamente consapevoli dei loro diritti e dei loro doveri. Informazioni in merito sono fornite anche attraverso i sistemi informativi aziendali. Allo scopo di favorire lo scambio e di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori rispetto al clima aziendale e ai rapporti interpersonali sono stati predisposti sistemi di sondaggio e di reclamo anonimi.

 <p>Francesco Comune COSTRUZIONI s.r.l.</p>	<p>Questionario Dipendente - Clima Aziendale</p>
	<p>Rev.0 del 30/09/2022</p>

In linea con gli obiettivi aziendali di Responsabilità Sociale d'Impresa ai sensi della norma **SA8000**, l'Azienda rivolge il presente questionario a tutto il personale dipendente come forma di indagine sulle esperienze vissute all'interno del luogo di lavoro al fine di migliorare il clima aziendale e il grado di soddisfazione dei dipendenti stessi.

DOMANDA	RISPOSTA		
	SI	NO	NOTE
Le caratteristiche del suo luogo di lavoro sono soddisfacenti (es. spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.)?			
La sua organizzazione spinge alla collaborazione e al lavoro di gruppo?			
Ritiene adeguata la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione?			
Ritiene di disporre delle risorse e degli strumenti necessari a svolgere il suo lavoro?			
È mai stato discriminato/a da un collega e/o da un responsabile sul luogo di lavoro?			
Ha mai subito molestie o abusi da un collega e/o da un responsabile sul luogo di lavoro?			
Ritiene vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro?			
Il suo superiore considera il lavoro che fa soddisfacente?			
Il suo superiore si consulta con lei prima di prendere decisioni che riguardano l'area all'interno della quale lavora?			
Sente di essere valutato correttamente?			
Il suo percorso di carriera è stato tracciato e condiviso con lei?			
Riesce a conciliare bene lavoro e famiglia (work-life balance)?			
Gli orari assegnati sono sufficientemente flessibili?			

Luogo e data _____



INDICATORI			
	2019	2020	2021
Depositi documenti	Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.		
Anticipo Stipendio	L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sul TFR, come disciplinato dal CCNL applicato.		
Trattenute in buste paga	L'applicazione appliche le trattenute in buste paga in conformità alla normativa vigente ed al CCNL, ossia solo nei casi di applicazione di pratica disciplinare.		
Impossibilità di lasciare il luogo di lavoro	L'organizzazione permette a tutti i dipendenti di lasciare il luogo di lavoro e di potersi muovere liberamente nel rispetto delle regole di sicurezza.		

OBIETTIVO 2022	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo lavoro obbligato
INDICATORI	Prestiti ai lavoratori Denunce di lavoro obbligato o costretto
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
TEMPO	Entro dicembre 2023
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Nessuna denuncia di lavoro obbligato o costretto nel corso degli anni. Nessun prestito ad oggi ai lavoratori L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.
OBIETTIVO FINE 2023	Non ricorso al lavoro obbligato e mantenimento degli attuali indicatori di riferimento. Sensibilizzazione dei fornitori mediante un controllo mirato degli stessi al rispetto del punto in oggetto mediante visite ispettive di parte seconda.

1.3. SALUTE E SICUREZZA

La FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI adotta tutte le misure di prevenzione e protezione relative alla salute e sicurezza sul lavoro in aderenza alla normativa vigente in materia (D. Lgs. 81/08 e S.M.I.), ed inoltre ha implementato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro, secondo le norme ISO 45001:2018. Ne consegue che l'Azienda garantisce ai propri collaboratori un ambiente di lavoro salubre e sicuro e adotta tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e danni alla salute. A questo scopo:

- ha nominato un Responsabile per la prevenzione e la sicurezza;
- ha eletto un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- ha redatto un Documento di valutazione dei rischi in conformità alla normativa vigente;
- ha dotato i propri locali di estintori e segnaletica;
- ha dotato i propri locali di cassette di primo soccorso;
- ha fornito idonea formazione e informazione per i preposti e per tutto il personale, ripetuta in presenza di nuove assunzioni e cambi mansione.

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI garantisce pulizia e accesso semplificato e moderno al soddisfacimento dei bisogni primari, attraverso una struttura nei dettagli confortevole, ergonomica e funzionale al rispetto di tutte le esigenze espresse dal proprio personale.



INDICATORI			
	2019	2020	2021
Media ore/uomo di malattia	33.03	28.03	96.62
Valutazione dei rischi	7/8	8/9	8/9
Numero donne in gravidanza	0	0	0
Numero DPI erogati (media mensile)	500	600	700
Riunione effettuati al CSS	1	1	1
Numero Estintori	30	40	23
Numero cassette pronto soccorso	24	30	23
Incontri effettuati con i lavoratori	3	6	5

Gli sforzi di FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI nel realizzare una struttura con i più moderni e sicuri comfort consentono di limitare al massimo il rischio di assenze per malattie professionali.

Attività di prevenzione e formazione.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali e per l'antincendio. A tutti i lavoratori viene, dunque, garantita adeguata formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (come stabilito dagli art. 36 e 37 della legge 81/08): in particolar modo nel caso di ingresso di nuovi lavoratori o per cambiamento delle mansioni di quelli già dipendenti viene effettuata formazione con consegna di materiale didattico/informativo.

	Monitoraggio dei dati relativi a malattie ed infortuni/incidenti sul lavoro.
	Formazione addetti prevenzione incendi, addetti primo soccorso e del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza. Applicazioni delle norme sulla sicurezza dei luoghi di lavoro secondo quanto disposto dal D.Lgs. 81/08.
OBIETTIVO 2022	Ore annuali/uomo per malattia
INDICATORI	Situazione degli infortuni (numero, gravità, ore perse e cause)
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile servizio prevenzione e protezione, Responsabile risorse umane, Rappresentante della Direzione per la SA8000
TEMPO	Entro dicembre 2023
	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.
RAGGIUNGIMENTO	Sono stati eseguiti tutti i piani formativi programmati rispondendo a quanto prescritto dalla normativa in vigore.
OBIETTIVO	I dati sugli infortuni sono assolutamente incoraggianti. Nessun infortunio avvenuto nel corso dell'anno.
	I dati definitivi sulle ore di malattia del 2021 si mantengono pressoché costanti nel



Francesco Comune

COSTRUZIONI s.r.l.

Procedura di Gestione Integrata

BS

Pag.10 di 20

BILANCIO SOCIALE

Rev.1 del 31/10/2022

triennio.

Il dato di per sé, in relazione al numero dei dipendenti e alle ore lavorate, rappresenta una percentuale assolutamente accettabile e in linea con le statistiche di media nazionale.

**OBIETTIVO FINE
2023**

Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro. Applicazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro – D. Lgs. 81/2008. Implementazione dei programmi di formazione salute e sicurezza. Svolgimento regolare delle visite mediche secondo quanto previsto dal protocollo sanitario stabilito dal Medico Competente. Diminuire le ore medie uomo per malattia professionale. Elaborare un sistema di analisi dei dati sulla base della gravità e frequenza, come da UNI 7249, per permettere l'analisi in relazione alle banche dati INAIL.



1.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI rispetta il diritto di tutto il personale di formare e di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

L'elezione da parte dei dipendenti del Rappresentante dei Lavoratori per la norma SA8000 garantisce al personale di avere un referente per discutere delle proprie problematiche che possa far da intermediario con la Direzione.

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI garantisce che non venga assunto nessun tipo di comportamento discriminante nei confronti del rappresentante eletto, acconsente inoltre ad eventuali momenti di riunione dei collaboratori mettendo a disposizione spazi adeguati, qualora ne facciano esplicita richiesta in tempi che consentano all'organizzazione la gestione delle normali attività lavorative. Nel corso di tali riunioni non parteciperanno rappresentanti della direzione aziendale a meno che i collaboratori non lo richiedano espressamente. Grazie all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per sicurezza (RLS) e SA 8000 (RLSA), si è rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva che riteniamo favorisca una limitazione dei contenziosi.

INDICATORI			
	2019	2020	2021
Vertenze	0	0	0
Contenziosi	0	0	0

Durante il corso dell'anno 2021, sono stati svolti molteplici incontri a carattere formativo, informativo e di consultazione delle parti. Tali incontri hanno avuto la finalità di approfondire tematiche in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, oltre che relazionare sull'andamento finanziario della ditta. Nel prossimo periodo, data la continua evoluzione e implementazione del SG per la responsabilità sociale, saranno intensificate le attività formative dedicate al tema e alla contrattazione collettiva nazionale. Ad oggi, è stato distribuito materiale informativo tramite l'intranet aziendale.

I dipendenti sono a conoscenza della libertà di aderire ad associazioni sindacali e/o organizzare incontri per la contrattazione collettiva.

Nessun contenzioso e nessuna vertenza registrata nel corso del 2021.

OBIETTIVO 2022	Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva. Riuscire a non attuare alcun contenzioso con il personale
INDICATORI	Nr di contenziosi con il personale Nr di vertenze sindacali con il personale Nr di riunioni annue del personale
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile risorse umane, Rappresentante della Direzione per la SA8000
TEMPO	Entro dicembre 2023
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Nel corso del 2021 sono state svolte le seguenti riunioni: - Implementazione SA8000 dedicata al CSS - Elezione nuovo RLSA Sono stati svolti incontri formativi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro. Nel corso del 2021 non ci sono stati contenziosi. Nel corso del 2021 non vi sono state vertenze sindacali con dipendenti. La Direzione considera l'obiettivo raggiunto ma in stato embrionale.



OBIETTIVO FINE
2023

Formazione diretta del personale con verifica dell'efficacia formativa in tema di responsabilità sociale, diritto del lavoro e salute e sicurezza.

Sensibilizzazione del personale all'uso degli strumenti di comunicazione messi a disposizione.

Riuscire a mediare ogni problematica per riuscire nell'intento di mantenere l'obiettivo di: Conferma del dato di azzeramento del numero di contenziosi e vertenze Crescita dello strumento della riunione interna dei lavoratori.

1.5. DISCRIMINAZIONE

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

- nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.
- per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La tipologia di attività fa sì che ci siano principalmente candidature maschili.

INDICATORI			
	2019	2020	2021
Uomini	3	5	5
Donne	0	1	1
Responsabili di funzione			
Uomini	N.D.	N.D.	N.D.
Donne	N.D.	N.D.	N.D.

Nella tabella sopra riportata è evidenziata la suddivisione, per autorità e responsabilità, del personale maschile e femminile, determinata per lo più dalla percentuale di candidature maschili ricevute.

La Direzione si impegna ad ostacolare qualsiasi forma di discriminazione all'interno dell'azienda e a prendere idonei provvedimenti attraverso l'apertura di azioni correttive e preventive nel caso fossero segnalate da qualsiasi funzione aziendale.

Lavoratori stranieri in azienda.

L'eventuale presenza di lavoratori stranieri è sempre stata auspicata dalla direzione di FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI, in quanto, in grado di creare il giusto mix socio-culturale, che può rivelarsi valore aggiunto.

Ad oggi è presente **un lavoratore straniero** in azienda. Il rispetto delle abitudini culturali e religiose di eventuali lavoratori stranieri si potrà tradurre, quando necessario, nella concessione ad esempio di permessi religiosi oppure nella traduzione di materiale informativo (salute e sicurezza, contratti collettivi e individuali, prospetti paghe) nella lingua maggiormente comprensibile per il lavoratore straniero.

Persone con disabilità in azienda.

Il collocamento delle persone con disabilità è disciplinato dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è attivo un sistema per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale.

Durante il 2021 non sono emersi reclami.



OBIETTIVO 2022	Mantenimento della situazione di non discriminazione.
INDICATORI	Composizione organico dell'azienda in base al genere % donne in ruoli di responsabilità funzionale
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile risorse umane, Rappresentante della Direzione per la SA8000
TEMPO	Entro dicembre 2023
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Nessuna denuncia per mobbing; in relazione ai risultati riassunti nei grafici in relazione a composizione organico aziendale e ai ruoli di responsabilità, si considera raggiunto l'obiettivo
OBIETTIVO FINE 2023	Valutare l'incremento delle percentuali di distribuzione del genere (maschile e femminile) nei ruoli di responsabilità.

1.6. PRATICHE DISCIPLINARI

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI garantisce che l'utilizzo dei provvedimenti disciplinari avverrà nel rispetto del CCNL applicato in azienda. Gli importi delle eventuali sanzioni disciplinari inflitte saranno versati ad una Onlus per iniziative a tutela dei diritti dei lavoratori e dei bambini. I corretti comportamenti dei dipendenti e i buoni rapporti che intercorrono con la Direzione aziendale hanno fatto sì che nel corso del triennio i provvedimenti siano in numero pari a 0.

INDICATORI			
	2019	2020	2021
Pratiche Disciplinari	0	0	0
Multe	0	0	0
Reclami	0	0	0
Segnalazioni	0	0	0

OBIETTIVO 2023	Rispetto delle norme in materia disciplinare
INDICATORI	Nr di reclami per abusi fisici o verbali e di carattere sessuale (anche in forma anonima)
RISORSE E RESPONSABILITÀ	Numero azioni disciplinari applicate
TEMPO	Direzione, Responsabile risorse umane
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Entro dicembre 2023 In relazione ai risultati riassunti nei grafici in relazione al numero e alla dispersione dei provvedimenti, si considera l'obiettivo raggiunto. Nel 2020 non si registrano reclami, relativi all'atteggiamento della Direzione verso i dipendenti. La Direzione intende intensificare gli incontri con lo staff e la comunicazione tra le parti al fine di migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro e di vivibilità all'interno dello stabilimento.
OBIETTIVO FINE 2022	Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia disciplinare. Mantenimento degli attuali valori degli indicatori relativo del numero di provvedimenti. Assenza di reclami

1.7. ORARIO DI LAVORO

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI rispetta tutte le normative vigenti applicabili in materia di orario di lavoro ed in particolare del CCNL applicato. L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali per tutti i dipendenti.

La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi sono concordati dai lavoratori con i loro responsabili. Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Attualmente non esiste nessun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

INDICATORI			
	2019	2020	2021
Definizione dell'orario di lavoro	N.d	< 8h/mese	< 8h/mese
Ore medie di lavoro ordinario	N.d	< 8h/mese	< 8h/mese
Ore medie di lavoro straordinario	N.d	< 8h/mese	< 8h/mese

Durante il 2021 le ore di straordinario sono state attentamente e costantemente monitorate con la collaborazione del responsabile delle risorse umane, e regolamentate, al fine di evitare esuberanti se non in caso di reale necessità.

OBIETTIVO FINE 2022 Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dalla Legge e dal CCNL applicato. Miglioramento dell'indicatore relativo al lavoro straordinario e monitoraggio delle ore di straordinario e del carico ferie.

INDICATORI Media ore annue/uomo di straordinario
Incidenza numero di ore straordinario/ore lavorate

RISORSE E RESPONSABILITA' Direzione, Responsabile risorse umane

TEMPO Entro dicembre 2022

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO La Direzione ha voluto gestire in maniera oculata le ore di straordinario, limitandone al solo fabbisogno reale ed in relazione alla responsabilità di ogni singolo dipendente, i valori si mantengono inferiori al limite definito di 12 ore mensili.
Si considera raggiunto l'obiettivo

OBIETTIVO FINE 2023 Mantenimento o riduzione delle medie attuali del n. ore straordinario lavorate per persona.

1.8. RETRIBUZIONE

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI garantisce a tutti i dipendenti l'applicazione della normativa definita dal CCNL della categoria di riferimento, relativa sia al trattamento retributivo che normativo. Nella busta paga dei dipendenti sono specificate in maniera estesa le voci retributive, nonché l'inquadramento nell'organico aziendale.

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI procede alle scadenze dovute agli adempimenti contributivi e assistenziali. Le retribuzioni sono erogate ai dipendenti mediante bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto dell'assunzione. Le retribuzioni percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un guadagno discrezionale. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto di formazione lavoro;
- contratto a progetto;
- stage.

Di seguito si indica il numero di contratti che sono stati trasformati (?) da tempo determinato ad indeterminato:

INDICATORI			
	2019	2020	2021
Indeterminato	38	48	48
Determinato	8	12	18

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è da sempre la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato (la cui durata media è un anno). Al fine di garantire l'acquisizione da parte del lavoratore giovane delle competenze tecniche necessarie, il numero dei contratti di formazione lavoro è proporzionato all'organico. La durata media è inferiore a 1 anno. Allo scadere del periodo di formazione-lavoro, se possibile FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI garantisce ai lavoratori giovani un inserimento nell'organico aziendale.

Retribuzioni

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali come anche definito dal living wage aziendale.

Allegato – Living Wage - Napoli

	Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento.
OBIETTIVO 2022	Rispetto delle tempistiche di pagamento degli stipendi previste per regolamento interno
INDICATORI	% contratti a tempo determinato sul totale dei contratti % contratti a tempo determinato trasformati in indeterminato alla scadenza



Francesco Comune

COSTRUZIONI s.r.l.

Procedura di Gestione Integrata

BS

Pag.17 di 20

BILANCIO SOCIALE

Rev.1 del 31/10/2022

Retribuzione media / Living Wage
gg annui di ritardo nel pagamento degli stipendi

RISORSE E
RESPONSABILITA'
TEMPO

Responsabile risorse umane

Entro dicembre 2023

RAGGIUNGIMENTO
OBIETTIVO

Retribuzione secondo quanto previsto dal CCNL e dalla proporzione con Living Wage*
Pagamento puntuale dello stipendio.
L'obiettivo è considerato raggiunto.

OBIETTIVO FINE
2023

Mantenimento degli attuali standard operativi e organizzativi Retribuzione media /
Living Wage=1,8

1.9. SISTEMA DI GESTIONE

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI si è dotata di un Sistema di gestione della Responsabilità Sociale conformi alla norma SA8000:2014 e documenti internazionali da essa richiamati (convenzioni e raccomandazioni ILO) che hanno visto il coinvolgimento della Direzione e del personale.

Il sistema viene gestito attraverso un'articolata documentazione che include i metodi, le relative procedure, modulistiche e registrazioni previste, il tutto gestito tramite un'apposita programmazione gestionale.

Il sistema risulta in fase di recente implementazione, e la documentazione embrionale, ma con la collaborazione dei responsabili di funzione si stanno valutando opportune modalità di gestione dei processi.

La gestione etica, qualificata, responsabile e consapevole delle proprie attività e dell'influenza positiva che le stesse possono generare nei confronti dei propri dipendenti e dei propri stakeholders, si concretizza attraverso:

1. la costante attenzione alla **qualità** dei servizi erogati
2. la gestione responsabile dei **contratti di appalto**, attraverso una rigorosa attenzione ai requisiti, puntuale pianificazione delle attività, controllo costante e monitoraggio dei servizi, tramite indicatori di prestazione puntuali e costantemente aggiornati, delle prescrizioni contrattuali.
3. La gestione della **compliance** aziendale, in termini di monitoraggio costante delle normative e delle prescrizioni di volta in volta applicabili, in tema di sicurezza, ambiente, privacy, energia, etica del lavoro.
4. La gestione responsabile degli **impatti ambientali ed energetici** derivanti dalle proprie attività.
5. Lo sviluppo e la implementazione di specifiche **politiche e procedure di responsabilità sociale ed etica** per il rispetto dei diritti umani; il rispetto dei diritti dei lavoratori; la tutela contro lo sfruttamento dei minori; le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.
6. Lo sviluppo e la implementazione di specifiche **politiche e procedure** operative per la **sostenibilità ambientale** dei prodotti e dei materiali utilizzati.

Politica per la responsabilità sociale

Come da documento confermato in fase di riesame della direzione

Riesame della direzione

Con cadenza annuale, la Direzione esamina i risultati raggiunti dal Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale sottoposti dal Rappresentante SA8000 della Direzione.

In questa occasione, la Direzione verifica anche il raggiungimento degli obiettivi per la Responsabilità Sociale ed eventualmente imposta le necessarie azioni correttive nel caso tali obiettivi non siano stati completamente soddisfatti.

Pianificazione ed implementazione

Nella pianificazione del sistema si pone particolare attenzione al coinvolgimento del personale. Attraverso l'effettuazione di incontri periodici è stato sviluppato un apposito percorso formativo destinato alla piena condivisione degli obiettivi e delle modalità di gestione del sistema.

Controllo dei fornitori

Negli anni, FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI ha attivato una specifica procedura di qualifica dei fornitori e dei partner sulla base di un primo screening svolto sulla base di criteri oggettivi, quali la sottoscrizione di una lettera di intento (COC) rispetto ai principi della norma SA 8000.

Il piano di monitoraggio dei fornitori è stato mantenuto attivo con implementazione dei requisiti SA8000 nel corso del 2021 attraverso l'effettuazione di audit la cui priorità è stata stabilita in relazione a:

- la criticità del prodotto/servizio fornito;
- le risposte ai COC;
- le risposte al self assessment;
- cronoprogrammazione dell'ordine.

All'interno della procedura relativa alla gestione dei fornitori FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI vengono indicati con precisione quali siano i parametri di valutazione e di verifica dei fornitori e le eventuali azioni che FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI intende mettere in atto.

Problematiche ed azioni correttive

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI ha implementato un proprio sistema, supportato dai servizi informativi interni e descritto nel Manuale della qualità e nelle procedure relative, per indagare e rispondere anche ad eventuali problematiche dei collaboratori riguardo alla conformità del sistema alla normativa SA8000.

Segnalazioni e reclami possono essere inoltrati anche in via anonima, attraverso il nuovo sistema aziendale di comunicazione specifico per la gestione SA8000 che garantisce un totale anonimato, tramite piattaforma web. Ulteriore metodo di comunicazione di eventuali problematiche relative all'applicazione della norma SA8000 è quello di contattare il rappresentante per i lavoratori SA8000. Tale figura è comunque sempre coinvolta, per quanto attiene alla politica sociale dell'azienda, in tutti gli ambiti di applicazione della norma. In nessun caso l'azienda assumerà provvedimenti disciplinari o discriminatori nei confronti dei dipendenti. Sia i dipendenti che le altre parti interessate (stakeholder esterni) possono quindi rivolgersi direttamente all'RLSA o all'RSA per segnalazioni riguardanti il Sistema di gestione della responsabilità sociale.

Comunicazione esterna

La comunicazione esterna intende fornire, al di fuori dell'azienda, conoscenza della politica e delle azioni svolte sul Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale ed è rivolta a tutti gli stakeholder esterni. La comunicazione esterna è stata implementata attraverso l'ampliamento del sito web dell'azienda all'indirizzo www.fcomunecostruzioni.it/ con sezione dedicata all'informazione e trasmissione di segnalazioni in forma anonima attraverso la cassetta.


Accesso alla verifica

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI consente l'accesso delle parti interessate per l'effettuazione di audit di seconda parte (all'interno dell'azienda e presso i siti produttivi) o per verifica del rispetto a requisiti normativi cogenti.

Registrazioni

FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI mantiene appropriata documentazione che dimostra la conformità del proprio Sistema di gestione per la Responsabilità sociale. L'andamento del sistema interno della SA8000 viene opportunamente registrato in quelli che sono i suoi momenti di condivisione e/o formazione aziendale. Ne viene, inoltre, valutato il grado di soddisfazione tramite l'utilizzo di indicatori interni e ne vengono fatte le opportune revisioni in sede di verifica annuale del bilancio SA8000.

INDICATORI			
	2019	2020	2021
Politica SA8000 (Politica aziendale Integrata)	1	1	1
N. Riesami della direzione	1	1	1
N. Audit Interni	1	1	1
Incontri SPT	Insieme Al Riesame della Direzione	Insieme Al Riesame della Direzione	Insieme Al Riesame della Direzione
Incontri RLSA con lavoratori	1	1	1

 Francesco Comune COSTRUZIONI s.r.l.	Procedura di Gestione Integrata		BS	Pag.20 di 20
	BILANCIO SOCIALE		Rev.1 del 31/10/2022	
Comunicazione ai fornitori esterni	0	20	20	
Non Conformità rilevate	2	6	5	

OBIETTIVO 2022	Implementazione di un sistema di gestione del proprio “ruolo etico” di impresa conforme allo standard SA8000
	Nr di segnalazioni o suggerimenti ricevuti dai dipendenti
	% di resi da cliente per carenze di sicurezza del prodotto
	% test sicurezza prodotti con esito positivo
	Nr prodotti con valenza sociale
	Nr di NC per reclamo esterno
	Nr di NC per reclamo interno
INDICATORI	Nr di AC intraprese con efficacia
	Nr fornitori extra Eurozona sottoposti ad audit direttamente / indirettamente
	% di AC efficaci da Audit a fornitore extra euro
	Nr di fornitori conformi SA8000, anche con AC richieste
	Nr di stage annuo
	Nr visitatori annuo sito internet
	Nr di iniziative (in denaro e beni) attuate in favore di enti no profit
RISORSE E RESPONSABILITA'	Tutte le risorse
TEMPO	Entro la fine del 2023
	Il numero delle segnalazioni deve poter crescere in relazione alla partecipazione dei dipendenti alle politiche sociali aziendali. Nel corso del 2021 non sono evidenziate segnalazioni o suggerimenti.
	Data la recente implementazione del sistema, non sono ad oggi state registrate NC.
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Nessun reclamo esterno relativo a tematiche SA8000
	Nessun reclamo interno relativo a tematiche SA8000
	Nel corso del 2023 si cercherà di implementare la comunicazione verso tutti gli stakeholder, attraverso lo sviluppo della piattaforma web.
	L'obiettivo è raggiunto.
OBIETTIVO FINE 2023	Esito positivo per almeno il 90% degli indicatori di sistema

Infine,FRANCESCO COMUNE COSTRUZIONI garantisce la documentazione, l'implementazione, la conservazione e l'efficace comunicazione, a tutto il personale e ai partner pubblici e privati interessati, dei risultati conseguiti durante il percorso intrapreso da un'IMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABILE.

Frattamaggiore, 31/10/2022