

	<p>Riesame e Bilancio Sociale SA8000 - Anno 2019</p>	<p>Pag. 1 di 12</p>
<p>Edizione: 01</p>	<p>Revisione: 01 del 26/2/2020</p>	<p>Doc: RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA8000 - ANNO 2019</p>

## 1. INTRODUZIONE

Questo Bilancio è lo strumento volontario attraverso il quale la ASCANI Impianti e Costruzioni srl intende realizzare la comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla norma internazionale SA 8000, dando informazione a tutte le parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri di miglioramento definiti in sede di Riesame del Sistema per la Responsabilità Sociale.

Tutto ciò viene attuato nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.

Il percorso intrapreso che ha portato ASCANI Impianti e Costruzioni srl all'adozione di un sistema di Gestione conforme alla norma SA8000 deriva dalla convinzione (da sempre presente in azienda) che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo e alla piena trasparenza delle proprie attività.

È attraverso questa trasparenza che l'azienda si apre anche alle critiche costruttive ed ai suggerimenti, da qualsiasi parte provengano, ricercando ulteriori indicazioni e stimoli verso un costante miglioramento dei propri Sistemi di Gestione.

Copia del presente documento è disponibile sul sito internet aziendale per consultazione.

Una copia è stata resa disponibile per il Rappresentante dei Lavoratori SA8000 a tutti i dipendenti mediante la bacheca interna.

Dell'esistenza del presente documento inoltre sono stati messi a conoscenza i fornitori ed i clienti tramite email; è altresì inviato alle altre parti interessate che ne facciano richiesta (organizzazioni sindacali, enti pubblici, ONG).

## 2. BREVE PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

La Società ASCANI Impianti e Costruzioni S.r.l. nasce con atto notarile nel Luglio 2005 per volontà dei fratelli Ascani, Giovanni e Mario. La nuova Società diventa operativa il 1/1/2006, a seguito della cessione da parte della Società F.lli Ascani Giovanni, Mario & C. S.n.c., del ramo aziendale specializzato negli Appalti Pubblici per la realizzazione degli impianti elettrici civili ed industriali, installazione di Cabine di trasformazione MT/BT e distribuzione di energia elettrica, pubblica illuminazione, impianti tecnologici, idrici, di condizionamento e di trattamento aria e delle Costruzioni Civili ed Industriali.

La F.lli Ascani Giovanni, Mario & C. S.n.c. nasce nel lontano 1975 per volontà del fratello maggiore Giovanni, che spinto dalla passione per l'elettrotecnica, costituisce insieme al fratello Mario e le rispettive mogli, Rosanna e Laura, una Ditta di installazione e manutenzione di impianti elettrici con sede a Grottammare. All'inizio degli anni Ottanta i fratelli decidono di ampliare la propria attività realizzando una struttura per la vendita all'ingrosso e al dettaglio di materiali elettrici ed elettronici. Sempre attenti alle esigenze ed ai cambiamenti del mercato, i fratelli Ascani decidono di accrescere la propria offerta, inaugurando nel 1987 una nuova attività specializzata nella vendita di corpi illuminanti e nella progettazione illuminotecnica: il PUNTOLUCE.

L'attività originaria intanto cresce e progredisce con l'acquisizione di commesse pubbliche sempre maggiori in tutta Italia, tanto che i fratelli Ascani decidono di incrementare il settore degli Appalti Pubblici. L'azienda diviene in breve tempo un "riferimento" nel settore dell'illuminazione pubblica e nell'installazione di cabine MT/BT.

All'inizio degli anni Novanta avviene l'iscrizione all'Albo Nazionale Costruttori, che si trasformerà in SOA nell'anno 2000. L'Azienda ottiene inoltre il N.O.S. (Nulla Osta di Segretezza), certificazione che apre le porte alla partecipazione di gare d'appalto di rilevanza nazionale.

La Società opera nel Settore Appalti Pubblici da oltre vent'anni, lavorando in tutta Italia, prevalentemente per Enti Militari tra i quali il Ministero della Difesa, l'Esercito, l'Aeronautica Militare – 1° - 2° - 3° Reparto Genio A.M. ed il Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri, realizzando, per quest'ultimo, la nuova base NATO in Kosovo.

Nel corso degli anni ha accumulato notevole esperienza, realizzando opere per molti Enti Civili, come Aziende Ospedaliere, Comuni, Province, Regioni, Scuole, Università, Comunità Montane, Centostazioni, INPS e Poste Italiane.

Nel frattempo anche il settore commerciale dell'Azienda allarga i propri settori di intervento, proponendo al mercato nazionale nuovi sistemi integrati di sicurezza: antintrusione, antincendio, TVCC, controllo accessi.

L'Azienda diventa distributrice di marchi di rilevanza internazionale (Bentel, Tyco, American Dynamics e ASSY, quest'ultimo interamente di proprietà della Società Ascani).

Anche la realtà commerciale del PUNTOLUCE cresce a livello nazionale, proprio grazie alle numerose commesse di forniture pubbliche realizzate in tutta Italia.

Ultimo passo compiuto dalla società F.Ili ASCANI Giovanni, Mario & C. S.n.c. è stato quello di fondare, proprio nello stesso anno in cui avviene la cessione del ramo d'azienda riferito alla cantieristica, una nuova società "ASCANI Elettrocomm S.r.l.". La nuova Società, che diviene operativa nel Gennaio 2008, acquisisce l'intero settore commerciale e tutti i marchi della storica Azienda F.Ili ASCANI: ASSY, PUNTOLUCE, PROGETTO PUNTOLUCE.

La Società F.Ili ASCANI Giovanni, Mario & C. S.n.c. conserva oggi la stessa ragione sociale, ma resta unicamente l'immobiliare di Famiglia.

### **3. IDENTIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDER)**

In questo capitolo si presentano i portatori di interesse (stakeholder) che sono coinvolti nel Sistema di Responsabilità Sociale e le azioni sviluppate nei loro confronti.

#### **3.1. Parti Interessate Interne**

- Direzione
- Dipendenti
- Lavoratori interinali
- Qualsiasi lavoratore che si trovi ad operare presso ASCANI Impianti e Costruzioni, a qualsiasi titolo.

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

- preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;

- generare maggiore fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

La politica della Responsabilità Sociale e il Bilancio SA8000 sono comunicati agli Stakeholders interni tramite pubblicazione sul sito internet e la bacheca interna.

Il Rappresentante SA8000 ha inoltre assunto la responsabilità della Comunicazione con il Personale, (come avviene peraltro normalmente nella ordinaria gestione dell'azienda) pertanto i risultati dell'applicazione della Politica relativa alla Responsabilità Sociale e i risultati delle Verifiche Ispettive dell'Ente di Certificazione vengono comunicati al personale tramite gli incontri interni e la bacheca.

### 3.2. Parti Interessate Esterne

- Fornitori
- Clienti
- Organizzazioni sindacali e Consorzi
- Istituzioni pubbliche (Comune, Regione, INPS, INAIL, ASL)

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di ASCANI Impianti e Costruzioni srl, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, in corso di certificazione da organismi indipendenti e da ora in poi dimostrata in maniera continuativa anche tramite il presente Bilancio SA8000.

La politica della Responsabilità Sociale il Bilancio SA8000 e gli aggiornamenti apportati (obiettivi e risultati ottenuti) sono comunicati agli Stakeholders tramite pubblicazione sul sito internet [www.asscani-iec.com](http://www.asscani-iec.com)

### 3.3. La Direzione

La Direzione continua a promuovere l'adozione del sistema di responsabilità sociale, organizzando incontri con i dipendenti dell'azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi che ci si è posti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema.

La Direzione è proattiva nel rispondere alle segnalazioni che le perverranno sia dalle parti interne che esterne.

### 3.4. I lavoratori

I lavoratori sono coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il mantenimento della certificazione SA8000 mediante incontri informativi e comunicazioni scritte. I lavoratori inoltre sono stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000 e il miglioramento della performance aziendale.

Nell'ambito del percorso di implementazione del sistema SA8000, i lavoratori hanno individuato il RLS interno anche come Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

### 3.5. Le organizzazioni sindacali

Non ci sono al momento organizzazioni sindacali insediate in azienda come Rappresentanze Sindacali Unitarie.

### 3.6. I fornitori

ASCANI Impianti e Costruzioni srl ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'albo fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000, esteso anche alla catena dei loro fornitori (impegno scritto al rispetto dei principi contenuti nella Politica).

Sono stati individuati i settori ove il rischio di non conformità alla SA8000 è più elevato; la criticità dei fornitori è stata anche valutata in relazione al tipo di prodotti/servizi acquistati. Per questi fornitori, in particolare per i subappaltatori, è prevista la compilazione di un questionario specifico in modo da valutare possibili criticità relativamente ai requisiti della normativa e alla legislazione. I principali subappaltatori aziendali sono censiti e oggetto di un programma di auditing per valutarne la conformità.

### 3.7. I Clienti

I Clienti sono informati dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA8000 attraverso il sito web aziendale.

### 3.8. Gli Enti istituzionali

Gli Enti istituzionali precedentemente indicati sono stati messi a conoscenza dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti contenuti all'interno del presente Bilancio SA8000 sempre per mezzo del sito web aziendale.

### 3.9. La collettività

ASCANI Impianti e Costruzioni è consapevole dell'opportunità di coinvolgere e trasmettere al pubblico generalizzato la sensazione dell'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori.

Materiale utile al riguardo (quale il documento della politica aziendale, e le certificazioni di prodotto e di sistema possedute) è disponibile sul sito web aziendale.

## 4. LE FIGURE RESPONSABILI

La carica di Rappresentante della Direzione (RDD) è svolta da Stefano Ascani, in qualità di Datore di Lavoro dell'azienda, nel quale viene identificata specifica autorità e responsabilità per assicurare che le prescrizioni della presente Norma siano applicate e mantenute.

Al titolo di Responsabile SA8000 (RSGRS), per tutte le attività connesse alla gestione, aggiornamento e diffusione del sistema, la Direzione ha incaricato l'ing. Massimiliano Bachetti, consulente esterno della CIALAB srl, già Responsabile dei Sistemi di Gestione Sicurezza e Ambiente presenti in azienda. L'RSGRS ha il compito di informare regolarmente la Direzione sul grado d'applicazione e sull'efficacia complessiva del Sistema di Responsabilità Sociale, oltre a monitorarne l'applicazione a tutti i livelli. Per la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000 (RLSA), si è ritenuto opportuno far coincidere tale figura con quella del RLS aziendale Claudia Tomassetti; la formalizzazione tramite verbale di riunione interna della nomina è agli atti.

## 5. LA POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

ASCANI Impianti e Costruzioni srl, con il coinvolgimento dei lavoratori e di altre parti interessate, nell'intento di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi regionali e nazionali, nonché delle norme internazionali sui diritti umani si è dotata di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000.

Con tale scelta l'Organizzazione si impegna al rispetto:

- dei requisiti della norma SA8000,
- dei requisiti delle leggi nazionali applicabili alle proprie attività,
- delle disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati nella norma di riferimento.

L'Azienda si impegna anche al miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 e delle sue prestazioni.

È volontà dell'azienda che i principi di Responsabilità Sociale siano seguiti da tutti i Fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale prevede i seguenti impegni:

*Lavoro infantile:* sono impiegati solo lavoratori di età superiore a 16 anni non soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'impiego di lavoro infantile.

*Lavoro forzato o coatto:* tutte le persone impiegate in azienda prestano la loro opera volontariamente.

*Diritto dei lavoratori alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro:* sono impiegate tutte le risorse necessarie per prevenire incidenti tramite la riduzione dei rischi in modo da garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori; la certificazione OHSAS 18001:2007, sin dal 2014, garantisce la tenuta sotto controllo di tali diritti.

*Diritto di libertà sindacale e contrattazione collettiva:* è rispettata la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta. E' garantito il diritto alla contrattazione collettiva.

*Discriminazione:* sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda. E' vietata qualunque forma di discriminazione.

*Procedure disciplinari:* le pratiche disciplinari esistenti sono esclusivamente quelle previste dal CCNL e si propongono di favorire il rispetto e la collaborazione fra i collaboratori.

*Orario di lavoro:* l'orario di lavoro è in linea con le prescrizioni del CCNL. Il lavoro straordinario è effettuato solo in casi eccezionali, in ogni caso volontario e retribuito come previsto dal CCNL. E' garantito almeno un giorno libero la settimana.

*Retribuzione:* ciascun lavoratore riceve una retribuzione in grado di assicurare una vita dignitosa a sé e alla propria famiglia.

Il sistema di gestione prevede:

- *predisposizione di un piano controllo fornitori:* sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della norma.
- *definizione dei ruoli e delle funzioni:* le responsabilità sono state rese note e chiare a tutto il personale
- *formazione del personale:* attraverso l'organizzazione di riunioni di sensibilizzazione sui principi etici della norma
- *definizione e attuazione di modalità di controllo periodiche dell'efficacia del sistema di gestione:* attraverso il riesame interno e le verifiche ispettive interne.
- *effettuazione di comunicazione esterna:* la comunicazione è finalizzata ad informare le parti interessate circa la performance aziendale riguardo ai requisiti della norma. La

comunicazione è svolta in forma diretta o tramite il sito internet dell'azienda. Inoltre, per le parti maggiormente significative, si procede con l'invio di una comunicazione specifica in modo da segnalare gli aggiornamenti apportati al presente documento.

- *comunicazione ai lavoratori della possibilità di presentare reclamo all'organismo di certificazione* qualora venissero rilevate azioni dell'azienda non conformi alla norma.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi e degli impegni è effettuata da parte della Direzione durante i riesami del sistema, nei quali la stessa si impegna a definire e documentare nuovi obiettivi e impegni.

## 6. IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

L'azienda ha realizzato il Manuale della Responsabilità Sociale che presenta la Politica aziendale e descrive le responsabilità per la gestione delle attività aziendali e i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alla norma di riferimento.

Le attività aziendali che impattano sulla Responsabilità Sociale sono messe sotto controllo per mezzo di procedure che definiscono le regole a cui deve attenersi il personale. Esse definiscono inoltre le modalità di raccolta, conservazione ed aggiornamento dei dati e le azioni necessarie per assicurare il miglioramento continuo dei processi. Tutto il personale ha la possibilità di accedere alla documentazione relativa al Sistema.

L'azienda ha inoltre definito modalità di controllo della corretta applicazione delle procedure che viene assicurata per mezzo di verifiche effettuate da consulenti esterni e/o da personale interno opportunamente addestrato.

L'azienda definisce inoltre ogni anno gli obiettivi da conseguire, che vengono formalizzati nel Riesame della Direzione e nell'analisi degli indicatori SA8000. La loro attuazione è tenuta sotto controllo e i risultati sono consuntivati per mezzo del Riesame della Direzione, che ha fornito gli elementi su cui è basato questo bilancio SA 8000.

## 7. REQUISITI DELLA NORMA SA8000

Nel seguito si descrivono i risultati conseguiti per quanto riguarda l'applicazione della norma SA8000.

### 7.1. Lotta al lavoro infantile e processo di recupero di minori trovati al lavoro

Uno dei punti principali della Politica per la Responsabilità Sociale di ASCANI Impianti e Costruzioni srl è di non ricorrere al lavoro infantile, e adoperarsi nell'utilizzo di fornitori che perseguano il medesimo obiettivo. Al riguardo, ASCANI Impianti e Costruzioni srl non ha mai impiegato minori (età inferiore a 18 anni) all'interno dei propri cantieri; l'azienda ha comunque formalizzato una procedura da seguire qualora a seguito di programmi di formazione lavoro o se ne verificasse l'utilizzo presso fornitori (P001), all'interno della quale sono previsti una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui si decidesse di inserire minori in taluni processi produttivi (all'interno di contratti scuola-lavoro o contratti di apprendistato), o si accertasse la presenza di lavoratori minori, sia nei siti aziendali (per esempio, operanti per conto di fornitori) che nelle sedi dei fornitori.

#### 7.1.1. Obiettivi

Continuare a non ricorrere all'impiego di lavoratori di età inferiore ai 16 anni; pretendere tale atteggiamento dai nostri fornitori e monitorare l'eventuale l'utilizzo di personale minorenni rispetto ai requisiti previsti dalla norma e dal CCNL applicato.

### 7.1.2. Risultati

ASCANI Impianti e Costruzioni srl non si è mai avvalso di lavoro infantile o minorile in cantiere, né ci risultano, ad oggi, lavoratori minori impiegati presso i nostri fornitori. Il personale è consapevole del requisito, è stato ribadito di segnalare qualsiasi situazione in tal senso: non risulta nessuna segnalazione al momento.

Gli obiettivi in merito al requisito risultano integralmente raggiunti.

## 7.2. Lotta al lavoro forzato o obbligato

Presso il ASCANI Impianti e Costruzioni srl non sono effettuate o ammesse forme di pressione sui dipendenti o qualsiasi altro collaboratore, per forzare e obbligare al lavoro in azienda. Ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro creato ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per conseguire TFR e ultima retribuzione completa. L'adesione al lavoro straordinario è sempre volontaria.

### 7.2.1. Obiettivi

Migliorare la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro tra dipendenti e l'azienda, aumentare e monitorare la consapevolezza dei dipendenti nelle decisioni di gestione e programmazione del lavoro da svolgere.

### 7.2.2. Risultati

Il lavoro prestato da tutte le persone impiegate in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre pressioni che lo costringano in qualsiasi modo a prestare la propria attività per l'azienda.

A nessun lavoratore è stato chiesto e nessun lavoratore ha mai lasciato alcun tipo di deposito in denaro o documenti di identità in originale. Al momento dell'assunzione vengono richiesti in copia i documenti identificativi atti a formalizzare il rapporto di lavoro, ai lavoratori somministrati vengono richiesti i principali riferimenti in copia (nominativo, codice fiscale, carta d'identità, permesso di soggiorno per gli stranieri).

Ogni lavoratore è a conoscenza delle modalità previste rispetto a quanto sopra; non si riscontrano reclami o problematiche riguardo eventuali straordinari svolti, le richieste di permessi/ferie/orari flessibili da parte dei dipendenti vengono discusse e concordate con la direzione.

Si sono già verificati casi in azienda nei quali i lavoratori abbiano presentato richiesta di cessione del quinto dello stipendio o dell'anticipo del TFR; la Direzione ha valutato caso per caso la singola situazione concordando con l'addetto richiedente la migliore soluzione per risolvere le esigenze senza impegnare eccessivamente da un punto di vista economico il dipendente stesso, anche con condizioni migliorative rispetto a quanto previsto dalla normativa.

Obiettivo dell'Azienda è quello del raggiungimento del miglior livello di soddisfazione e di motivazione del personale tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali, del coinvolgimento e della consapevolezza individuale che definiscono il "clima interno".

## 7.3. Impegno per la salvaguardia della sicurezza e la salute dei lavoratori

ASCANI Impianti e Costruzioni srl è molto attento alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori; è stato infatti implementato, sin dal 2014, un sistema di gestione conforme al BS OHSAS 18001:2007 certificato da RINA SERVICES spa.

### 7.3.1. Obiettivi

- Non avere incidenti sul lavoro né casi di malattie professionali
- Avere personale formato e consapevole

- Rispettare le misure di prevenzione e protezione identificate nel Documento di Valutazione (DVR) aziendale
- Rispettare il programma stabilito dal DVR in tema di esercitazioni e piano di sorveglianza sanitaria

### 7.3.2. Risultati

La valutazione del rischio e i piani di emergenza per la sede sono aggiornati a quanto previsto dal DLgs 81/08.

Sono stati individuate e formate correttamente le figure previste e i loro sostituti: RSPP, RLS e i preposti. Per tutti i lavoratori esterni che intervengono nelle aree aziendali viene predisposto e consegnato un DUVRI, mentre nei cantieri (quasi esclusivamente pubblici) viene attivata tutta la procedura prevista dall'Allegato XVII del D. Lgs. 81/2008.

Le assenze per malattie ed infortunio sono monitorate costantemente, al fine anche di individuarne le possibili cause ed eventualmente porre in essere gli opportuni rimedi.

Negli ultimi 5 anni non risultano richieste di malattia professionale avanzate dai lavoratori, mentre nel luglio del 2019 si è verificato un infortunio legato ad un urto accidentale di un utensile che ha richiesto un intervento di primo soccorso, con prognosi complessiva inferiore ai 20 giorni

Nell'ultimo anno l'azienda ha investito particolarmente in materia di sicurezza:

- Il parco attrezzature di lavoro manuali e portatili è stato gestito con noleggio operativo da Hilti, che provvede anche alla manutenzione ordinaria e straordinaria
- È stata completata l'abilitazione per gli addetti all'utilizzi di gru su camion, PLE e carrelli elevatori
- È stata adottata in azienda la piattaforma informatica Risolvo® Software per la gestione informatizzata degli adempimenti e dello scadenziario in materia di sicurezza e ambiente

Inoltre, la sicurezza nei luoghi di lavoro è assicurata dal puntuale rispetto del D.Lgs. 81/08 attraverso il piano di valutazione dei rischi e il controllo periodico di tutti i luoghi di lavoro da parte del gruppo "sicurezza" costituito da Datore di lavoro, RSPP, RLS e Medico Competente. Al momento risultano effettuati:

1. Formazione e aggiornamento di tutto il personale in materia di sicurezza sul lavoro
  2. Effettuazione sistematica dei sopralluoghi presso le sedi aziendali a cura del Medico competente
  3. Effettuazione delle visite mediche ai dipendenti secondo quanto stabilito dal Medico competente.
  4. Formazione a tutto il personale relativamente agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 alla luce dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011
- Abilitazione degli addetti alla conduzione di attrezzature di cui all'art. 73 del D.Lgs. 81/07 alla luce dell'Accordo Stato Regioni del 22/2/2012
5. Effettuazione della prova di evacuazione e nomina delle figure incaricate della gestione delle emergenze
  6. Formazione di aggiornamento per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (per il macro-settore dell'azienda è necessario effettuare 40 ore di aggiornamento in cinque anni dalla conclusione del modulo B).

Contestualmente agli Audit effettuati, l'azienda verifica che la pulizia e l'igiene dei cantieri, di tutti gli spazi di lavoro, delle attrezzature utilizzate siano adeguate e consentano a tutto il personale il loro utilizzo in condizioni igieniche ottimali ed in linea con quanto previsto anche dagli standard internazionali.



#### **7.4. Sostegno alla libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

L'azienda garantisce che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro. Qualora fossero presenti i rappresentanti sindacali essi godranno dei permessi per l'espletamento del loro mandato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

Sebbene d'oggi in ASCANI Impianti e Costruzioni non siano insediate rappresentanze sindacali, l'azienda non ostacola la possibilità di poterne eleggere. E' altresì favorevole all'adesione dei suoi lavoratori a sindacati, e mette a disposizione i contatti dei principali gruppi sindacali. Per agevolare gli incontri e gli scambi tra i suoi dipendenti, mette anche a disposizione gli spazi aziendali per riunioni e incontri interni tra dipendenti.

##### **7.4.1. Obiettivi**

- Non avere segnalazioni/reclami/casi di discriminazione legati alla partecipazione dei dipendenti a Organizzazioni sindacali.
- Permettere sempre la presenza delle OOSS all'interno dell'azienda tramite incontri programmati dei rappresentanti territoriali con i dipendenti.
- Migliorare il livello di consapevolezza dei dipendenti in merito alla normativa e alla gestione del rapporto di lavoro.

##### **7.4.2. Risultati**

- Non risultano reclami, segnalazioni o situazioni di discriminazione a vario livello
- In azienda non risultano al momento insediate le Rappresentanze Sindacali Unitarie
- Il piano formativo è comunque condiviso con l'organismo paritetico insediato presso Confindustria Ascoli Piceno.

#### **7.5. Lotta contro la discriminazione sociale**

ASCANI Impianti e Costruzioni non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.

##### **7.5.1. Obiettivi**

- Non avere segnalazioni / reclami inerenti al presente punto.
- Migliorare il livello di consapevolezza delle forme di discriminazione che si possono esercitare in un contesto aziendale, e sensibilizzare l'attenzione degli addetti a individuare, riconoscere e segnalare eventuali casi, sia all'interno dell'azienda che da parte di fornitori.
- Monitorare il rispetto delle pari opportunità tra dipendenti sia a livello salariale che di carichi di lavoro; pretendere sempre il rispetto delle diversità.

##### **7.5.2. Risultati**

- Non sono mai stati ricevuti reclami relativi al presente punto. Dagli audit, dai committenti o dai preposti non sono mai emersi spunti da prendere in considerazione.

#### **7.6. Lotta contro il ricorso a pratiche disciplinari che comprendano punizioni corporali e/o coercizioni mentali o fisiche**

L'azienda non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. Non utilizza né tantomeno sostiene punizioni corporali, coercizioni

mentali o fisiche o abusi verbali. Eventuali importi che dovessero derivare da sanzioni disciplinari previste dal CCNL non sono in nessun caso incamerati dall'azienda.

#### **7.6.1. Obiettivi**

Monitorare il corretto ricorso alle procedure disciplinari stabilite dal CCNL (richiamo verbale, lettere di richiamo, sospensioni, licenziamenti)

#### **7.6.2. Risultati**

Negli ultimi 5 anni non sono stati attivati procedimenti disciplinari di alcuna natura a carico dei dipendenti.

### **7.7. ORARIO DI LAVORO**

ASCANI Impianti e Costruzioni srl rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato per quanto riguarda l'orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), festività e ferie.

#### **7.7.1. Obiettivi**

- Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinarie
- Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinarie.
- Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
- Concordare e permettere eventuali necessità di orario flessibile da parte dei dipendenti.

#### **7.7.2. Risultati**

- Ore di lavoro controllate dal consulente del lavoro, con rispetto costante dei limiti contrattuali (2 ore di straordinario giornaliero, massimo 10 ore settimanali, massimo 230 giorni lavorativi annui) con gestione della banca ore

### **7.8. Retribuzione**

Per quanto concerne le retribuzioni, ASCANI Impianti e Costruzioni srl si impegna a corrispondere salari e contributi adeguati e in taluni casi superiori a quanto previsto dal CCNL applicato.

#### **7.8.1. Obiettivi**

- Elaborare le buste paga nel pieno rispetto dei requisiti di legge, non ricevendo nessuna segnalazione, reclamo;
- Migliorare il livello di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori nella lettura delle buste paga;
- Monitorare l'adeguatezza delle retribuzioni e la soddisfazione dei dipendenti, rispetto le possibilità aziendali e alle retribuzioni mediamente percepite dai lavoratori di aziende della stessa tipologia e settore.

#### **7.8.2. Risultati**

- Rispetto delle fasce di retribuzione previste contrattualmente

### **7.9. Sistema di gestione SA8000**

#### **7.9.1. Riesame della direzione**

##### **7.9.1.1. Obiettivi**

- ASCANI Impianti e Costruzioni srl è impegnata a effettuare almeno un riesame all'anno
- Garantire che il riesame sia sottoscritto dalla Direzione e dal RLSA.
- Garantire che i risultati del riesame sia diffusi a tutte le parti interessate.

### 7.9.1.2. Risultati

- La presente relazione è stata presentata e discussa con DDL, l'RSGRS e l'RLSSA
- La Relazione firmata da DDL, dall'RLS - RLSSA sarà pubblicata e resa disponibile a tutti i lavoratori in copia cartacea presso gli archivi aziendali.

### 7.9.2. Definizioni di ruoli e responsabilità

#### 7.9.2.1. Obiettivi

- Garantire la chiara definizioni di ruoli, responsabilità e autorità.

#### 7.9.2.2. Risultati

- È stato adottato e condiviso un chiaro organigramma per il Social Performance Team, condiviso con il Comitato per la Salute e la Sicurezza

### 7.9.3. Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale

#### 7.9.3.1. Obiettivi

- Garantire programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per tutto il personale.

#### 7.9.3.2. Risultati

- Viene costantemente monitorato il rispetto del piano di formazione aziendale e lo scadenziario previsto

### 7.9.4. Monitoraggio delle prestazioni ed efficacia del sistema SA 8000

#### 7.9.4.1. Obiettivi

Garantire efficaci sistemi di monitoraggio delle prestazioni del sistema mediante:

1. Coinvolgimento annuale di tutto il personale
2. Verifica stato segnalazioni, reclami e suggerimenti e stato applicazione azioni di rimedio
3. Verifica efficacia delle azioni
4. Conduzione di almeno 1 audit interno annuale
5. Periodico monitoraggio degli indicatori
6. Stato di verifica e valutazione dei fornitori
7. Riesame annuale e azioni di miglioramento, efficacia delle azioni provenienti da precedenti riesami

#### 7.9.4.2. Risultati

Sono stati rispettati tutti gli obiettivi aziendali. Deve essere migliorata la verifica e valutazione dei fornitori, in quanto la valutazione è condotta solo sui fornitori storici; sono state programmate valide azioni correttive per completare la valutazione entro il primo semestre 2020.

### 7.9.5. Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive

#### 7.9.5.1. Obiettivi

Garantire che a tutte le parti interessate, in particolare ai dipendenti, sia garantito un sistema anonimo di invio di segnalazioni e i reclami.

#### 7.9.5.2. Risultati

Sono stati rispettati tutti gli obiettivi aziendali. Non risultano pervenuti reclami.

### 7.9.6. Monitoraggio dei fornitori

#### 7.9.6.1. Obiettivi

Adottare un sistema di monitoraggio dei fornitori in conformità ai requisiti dello standard SA 8000.

### **7.9.6.2. Risultati**

Per quanto riguarda il monitoraggio dei fornitori, esso è stato condotto:

- attraverso la somministrazione di un questionario informativo sul rispetto dei requisiti previsti (a cui è stato allegato l'impegno scritto da firmare per il rispetto requisiti SA8000 e la Politica aziendale);
- per le aziende di somministrazione lavoratori temporanei già certificate SA8000 e quindi aderenti ai principi di Responsabilità Sociale, si è ritenuto di non inviare la documentazione e considerare soddisfatti i requisiti richiesti;
- attraverso Audit SA8000 di II^ parte su fornitori critici.

Per quanto riguarda la richiesta di sottoscrizione ed adesione al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale da parte dei fornitori, si è riscontrata una grande difficoltà nel recuperare la documentazione da parte dei fornitori storici; ora però che il sistema è completamente operativo, l'azienda conta di completare l'acquisizione delle dichiarazioni di intenti entro il primo semestre 2020.

### **7.9.7. Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate**

#### **7.9.7.1. Obiettivi**

Promuovere e dare visibilità sia al percorso intrapreso dall'azienda in merito alla Responsabilità Sociale sia ai temi e alla cultura espressi all'interno dello Standard, nell'ottica di un sempre maggiore coinvolgimento delle parti interessate.

#### **7.9.7.2. Risultati**

Non è risultato immediato poter misurare la maggiore visibilità aziendale sulle questioni legate alla Responsabilità Sociale. La direzione sta valutando interventi locali.

### **7.9.8. Accesso alle parti interessate**

#### **7.9.8.1. Obiettivi**

Garantire l'accesso delle parti interessate (ivi compreso l'Ente di Certificazione) ai documenti e agli spazi aziendali, per attestarne la conformità.

#### **7.9.8.2. Risultati**

Non risultano noti problemi legati alla disponibilità dei documenti e delle aree aziendali alle parti interessate che ne abbiano fatto richiesta.

### **7.9.9. RegISTRAZIONI**

#### **7.9.9.1. Obiettivi**

Garantire la corretta gestione, archiviazione e rintracciabilità di tutti i documenti necessari a dare evidenza del rispetto dei requisiti previsti.

#### **7.9.9.2. Risultati**

Totale disponibilità dei documenti relativi alle registrazioni