



BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023



Emissione del 30 gennaio 2024

Approvato dal Legale Rappresentante Fabio Roberto Sonzogni

Visionato dal rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale: Cristina Mazzucchelli

Sommario

1	CONSIDERAZIONI GENERALI	3
2	PREMESSA CONSIDERAZIONI.....	4
3	OBIETTIVI E METODOLOGIA.....	4
4	PARTE PRIMA	5
4.1	PROFILO AZIENDALE	5
5	PARTE SECONDA.....	5
5.1	GLI STAKEHOLDER	5
6	PARTE TERZA	6
6.1	IMPEGNO DELLA DIREZIONE	6
6.2	POLITICA.....	6
6.3	CODICE DI CONDOTTA ETICO SOCIALE	8
6.4	POLITICA E SISTEMA DI GESTIONE.....	8
7	PRINCIPI.....	10
7.1	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	10
7.2	DISCRIMINAZIONE.....	10
7.3	ORARI DI LAVORO	12
7.4	RETRIBUZIONE	13
7.5	LAVORO INFANTILE E OBBLIGATO.....	13
7.6	SALUTE E SICUREZZA.....	14
7.7	PRATICHE DISCIPLINARI.....	14
7.8	LAVORO OBBLIGATO	15
8	INDAGINE DI CLIMA INTERNO	15
9	PARTE QUARTA: BILANCIO SA8000 - DETTAGLIO.....	16
9.1	SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	16
9.2	ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000	16
10	ORARIO DI LAVORO	17
11	IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	17
12	CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI	17
13	RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA	17
14	IMPEGNI PRIORITARI NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	17
15	TRASPARENZA	18
16	PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA.....	18
17	FORNITORI	18
18	SINTESI CONSUNTIVA 2023 E PROIEZIONE PER IL 2024.....	18

1 CONSIDERAZIONI GENERALI

La norma SA 8000, richiede un'adesione filosofica ai principi del rispetto del vivere civile con tutta la comunità, a cui l'azienda appartiene e con cui interagisce quotidianamente, sia dal lato dei clienti, sia verso l'interno verso i propri collaboratori. Il vivere civile si basa comunque, come requisito minimo, sul rispetto delle regole, le leggi ed i regolamenti cogenti, che si cerca quotidianamente di rispettare.

Con l'adozione della norma sulla responsabilità sociale quindi, **Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile**, si impegna a rispettare tutti i requisiti previsti dallo standard SA 8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa, e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale secondo il complesso di regole interne finora adottate.

L'implementazione del **Sistema di gestione della Responsabilità Sociale** si caratterizza nei seguenti momenti:

A. Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA 8000:2014

- 1) **Lavoro infantile:** nel Consorzio sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico, come lavoratori apprendisti e come tali trattati secondo le precise regole di legge (divieto di straordinario, lavori non usuranti, ecc. ecc.). Il Consorzio non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- 2) **Lavoro obbligato:** tutte le persone che il Consorzio impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- 3) **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti, o altre cause di pericolo. **Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile** implementa un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza conforme ai requisiti della norma UNI ISO 45001:2018 "Sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro – Requisiti e guida per l'uso".
- 4) **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. Il Consorzio, in particolare, supera di fatto le regole minime della contrattazione collettiva di settore, sin dall'assunzione.
- 5) **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità sia su questioni di razza, nazionalità, sesso alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione nel trattamento nè sull'assegnazione di compiti e responsabilità.
- 6) **Procedure disciplinari:** è in vigore un codice disciplinare (etico) che descrive le pratiche disciplinari esistenti (conformi al Contratto Collettivo Nazionale applicato) e che si propone, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- 7) **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale applicato. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
- 8) **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

B. **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:** sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

C. **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.

- D. **Adozione di un piano di comunicazione esterna:** per rendere noto alle Parti Interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- E. **Comunicazione ai lavoratori: comunicare** la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo al Social Performance Team o all'organismo di certificazione / accreditamento, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti da parte del Consorzio non conformi alla norma SA8000.

Il presente Bilancio Sociale è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della Direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione del personale all'implementazione del Sistema di gestione della Responsabilità Sociale. È sottoscritto infatti non solo dal Legale Rappresentante del Consorzio, ma anche dal Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, il presente Bilancio fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni di riferimento

Oltre a fornire alla Direzione uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della Politica per la Responsabilità Sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che il Consorzio assume in materia di responsabilità Sociale.

2 PREMESSA CONSIDERAZIONI

Conseenergy s.r.l. Consorzio Stabile ha affrontato l'implementazione di un Sistema di Gestione secondo SA 8000:2014 perché da sempre la filosofia di gestione del Consorzio è stata rivolta al duplice scopo di:

- Essere al servizio dei propri clienti con lo scopo di soddisfarli
- Lavorare fianco a fianco dei propri lavoratori, dando loro un lavoro che allo stesso tempo è sicurezza per le proprie famiglie, e che permetta loro di esprimere capacità, conoscenze ed esperienze per ottimizzare il rapporto tra l'efficienza aziendale e le esigenze di vita sociale.

3 OBIETTIVI E METODOLOGIA

Questo documento rappresenta la dichiarazione trasparente degli obiettivi e della capacità di raggiungerli; **Conseenergy s.r.l. Consorzio Stabile** si impegna infatti a rendere pubblici i dati qui di seguito riportati, espressi in forma che chiunque possa leggerli ed avanzare eventuali richieste di informazione e/o proposte di miglioramento.

Il Consorzio esprimerà i risultati del proprio lavoro sintetizzandoli con indicatori, tratti dall'analisi dei colloqui con i lavoratori, in modo da poter leggere di anno in anno le loro variazioni numeriche e dare evidenza certa di situazioni di miglioramento o peggioramento, per migliorare sempre e comunque.

Per dare agli interessati un chiarimento metodologico, si ricorda che il Bilancio Sociale deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso da tutti coloro che sono a contatto con l'operato del Consorzio (la norma SA8000 li chiama "stakeholder") relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dei requisiti della norma SA8000.

Conseenergy s.r.l. Consorzio Stabile con il presente Bilancio Sociale si propone quindi di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi ("stakeholder") la propria Politica di Responsabilità Sociale;
- favorire la conoscenza e la comprensione, da parte di tutti gli stakeholder, degli impegni reali assunti dal Consorzio;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della Politica di Responsabilità Sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso la lettura delle tendenze di modifica (trend) degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che, per ciascun requisito della norma SA8000, sia stata condotta una valutazione d'insieme che tenga conto, innanzitutto, dell'approccio adottato, e poi dei risultati conseguiti e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

4 PARTE PRIMA

4.1 PROFILO AZIENDALE

La società **Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile** nasce nel 1998 ed ha come scopo sociale l'organizzazione diretta o tramite la gestione dell'attività degli Associati sia in Italia che all'estero per le seguenti attività:

“Acquisizione e gestione, per conto dei soci, di commesse aventi per oggetto la progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti di distribuzione di energia elettrica e di impianti di pubblica illuminazione.”

A partire dal 2021 il Consorzio ha iniziato ad eseguire direttamente la “Costruzione e manutenzione di linee elettriche MT-BT”.

La società dispone delle seguenti certificazioni aziendali:

- Sistema di Gestione per la Qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015
- Sistema di Gestione Ambientale ai sensi della norma UNI EN ISO 14001:2015
- Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016
- Sistema di Gestione Sicurezza ai sensi della norma UNI ISO 45001:2018
- Sistema di Gestione dell'Energia ai sensi della norma UNI CEI EN ISO 50001:2018
- Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai sensi della norma SA8000:2014.

Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile dispone inoltre dell'Attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici (SOA) nelle seguenti categorie e classifiche:

OG 1 cl. VII OG 3 cl. VII OG 6 VIII OG 8 cl. IV OG 9 cl. IV OG 10 cl. VIII OG 11 cl. III-BIS OS 19 cl. IV OS 24 cl. IV-BIS

Per ulteriori dettagli si rimanda alla brochure ed al sito web aziendale (www.consenergysrl.it).

5 PARTE SECONDA

5.1 GLI STAKEHOLDER

L'analisi degli stakeholders è stata effettuata per i seguenti contesti interni ed esterni:

- *Politico*
- *Ambientale*
- *Sociale*
- *Economico*
- *Legislativo*
- *Scientifico - tecnologico*
- *Aziendale (Consortile)*

Relativamente ad ogni contesto aziendale sono stati individuati e contattati i principali “stakeholders” affinché

possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

Stakeholders interni:

- **DIREZIONE (PRESIDENTE CDA E CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE)**
- **LAVORATORI E LORO FAMIGLIA**

Stakeholders esterni:

- **CLIENTI**
- **ISTITUZIONI ED ENTI / AUTORITÀ DI CONTROLLO PREPOSTE**
- **IMPRESE CONSORZIATE**
- **FORNITORI/SUBAPPALTATORI**
- **COMUNITÀ ESTERNA / COLLETTIVITÀ**
- **ORGANIZZAZIONI NON GOVERNATIVE/ ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA**
- **INPS - INAIL AGENZIA DELLE ENTRATE - ENTI/ORGANISMI DI VIGILANZA - ORGANIZZAZIONI SINDACALI**
- **BANCHE / ISTITUTI ASSICURATIVI**
- **ORGANISMI DI CERTIFICAZIONE**

6 PARTE TERZA

6.1 IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di **Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile**, considera il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale uno strumento efficace per ottenere il massimo coinvolgimento e la diretta partecipazione dei lavoratori nel raggiungimento dell'obiettivo di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza del Consorzio.

A tal fine la Direzione aziendale ha redatto oltre al Manuale di Gestione Integrata, una specifica procedura (PG 41 – Gestione Responsabilità Sociale) all'interno della quale sono riportati i principi organizzativi del Consorzio in materia di Responsabilità Sociale.

Per dare evidenza di tale impegno, la Direzione ha inoltre approvato un documento interno, diffuso a tutti i dipendenti, in cui sono riepilogati questi principi. La continuità del messaggio viene garantita attraverso una costante comunicazione interna che si concretizza in riunioni periodiche del Social Performance Team che comprende sia i rappresentanti della Direzione sia i rappresentanti dei lavoratori.

6.2 POLITICA

La Direzione di **Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile** ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, in conformità alla norma SA8000 e alla legislazione vigente e secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO, che tenga in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore.

La Direzione è direttamente impegnata nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Tale impegno viene richiesto anche ai propri fornitori e si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

CONFORMITÀ LEGISLATIVA: rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.



LOTTA AL LAVORO INFANTILE: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro infantile; stabilire all'occorrenza procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica; non esporre mai bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute.

LOTTA AL LAVORO FORZATO / OBBLIGATO: non usufruire o favorire l'uso di lavoro forzato / obbligato.

SALUTE E SICUREZZA PER I LAVORATORI: garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure necessarie allo scopo di eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la salute e sicurezza in modo da prevenire lesioni e malattie correlate al lavoro; assicurare la diffusione dell'informazione sui rischi aziendali a tutti i lavoratori ed effettuare le attività di formazione e addestramento dei lavoratori con specifico riferimento alla mansione svolta; stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

FAVORIRE LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta, la libertà di espressione per tutti i lavoratori e il diritto alla contrattazione collettiva; garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati.

LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE: non attuare discriminazioni in base a razza, ceto, origine territoriale/nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età; non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;

PRATICHE DISCIPLINARI: garanzia di non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro.

RISPETTO DELL'ORARIO DI LAVORO previsto dalle leggi in vigore e agli standard di settore

SOSTEGNO ALL'EQUA RETRIBUZIONE: garantire, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore; garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori.

Favorire la segnalazione di qualunque tipologia di reclamo da parte degli Stakeholder relativo a requisiti non rispettati dello standard e della presente Politica; a tal proposito di seguito si riportano i riferimenti del nostro Social Performance Team, dell'Organismo di Vigilanza, dell'Organismo di Certificazione, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

Membri Social Performance Team	sa8000@consenergy.com
Organismo di Vigilanza	odv-fcpc@consenergy.com
SAAS - Social Accountability Accreditation Services	15 West 44th Street; 6th Floor New York, NY 10036 Phone: +1 (212) 391-2106 Email: saas@saasaccreditation.org
SGS	sa8000@sgs.com

Consenergy S.r.l. Consorzio Stabile si impegna a prendere in carico le segnalazioni entro al massimo 10 giorni lavorativi e a darne riscontro, ove possibile, a chi ha inoltrato la segnalazione entro al massimo 30 giorni. Nel caso di mancato riscontro da parte del Consorzio nei tempi indicati, la segnalazione può essere inoltrata all'Organismo di Certificazione / Ente di accreditamento.

Nei confronti dei fornitori **Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile**:

- Ribadisce la propria volontà e convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA8000:2014.
- Incoraggia, per quanto è consentito dal proprio peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.
- Si impegna a rivolgersi esclusivamente ad agenzie per l'impiego operanti con una licenza/autorizzazione all'attività valida secondo la legge di riferimento, accertando che non facciano subire ai lavoratori discriminazioni basate sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, l'ascendenza nazionale, l'origine sociale o ogni altra forma di discriminazione coperta dalla legislazione e dalle prassi nazionali, come l'età e l'invalidità.

In occasione del Riesame del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, la Direzione verifica l'adeguatezza e l'efficacia della Politica e definisce gli obiettivi misurabili finalizzati a concretizzare la Politica e a migliorare continuamente il Sistema di Gestione.

La Direzione assicura le risorse necessarie alla diffusione e al conseguimento della Politica.

La Politica viene diffusa all'interno della Società in particolare tramite affissione ed è resa disponibile alle pertinenti Parti Interessate tramite pubblicazione sul sito Internet aziendale all'indirizzo www.consenergysrl.it, sempre nell'edizione corrente.

6.3 CODICE DI CONDOTTA ETICO SOCIALE

Il Codice etico di cui **Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile** si è dotata è frutto della volontà della Direzione del Consorzio, di definire, in modo trasparente, l'insieme dei valori e delle regole di condotta a cui fare costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività, a presidio della reputazione e immagine del Consorzio sul mercato di riferimento.

I principi su cui si basa il Codice Etico sono i seguenti:

- comportamento del Consorzio e dei suoi diversi interlocutori eticamente corretto e conforme alle leggi;
- lealtà dei dipendenti e collaboratori nei confronti del Consorzio;
- correttezza, cortesia e rispetto nei rapporti fra colleghi;
- professionalità e diligenza professionale;
- rispetto dell'ambiente e della salute e sicurezza dei dipendenti e collaboratori.

Gli standard etici di comportamento che il Consorzio intende perseguire sono i seguenti:

- equità ed uguaglianza nel trattamento e nel riconoscimento del valore delle risorse umane;
- diligenza, trasparenza, onestà, riservatezza e imparzialità nello svolgimento delle attività aziendali;
- tutela della persona e dell'ambiente.

Il Codice Etico è disponibile sul sito Internet aziendale all'indirizzo www.consenergysrl.it, sempre nell'edizione corrente.

6.4 POLITICA E SISTEMA DI GESTIONE

La Politica per la Responsabilità Sociale (vedere paragrafo 6.2 del presente documento) revisionata il 03.10.2023 viene confermata e continua ad essere disponibile alle parti interessate tramite il sito internet (www.consenergysrl.it) ed in particolare al personale tramite affissione.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

Indicatore	2021	2022	2023	Obiettivo 2024
Rilevazione di non conformità ai fornitori in relazione ai temi della RS	0	0	0	0
Positiva chiusura di NC e azioni emerse da verifiche o reclami	0	0	0	0

Azione migliorativa

Funzione coinvolta

<p>Incrementare la formazione ed il coinvolgimento del personale sui temi della responsabilità sociale con almeno 1 corso di approfondimento</p> <p>Mantenere aggiornata sul sito i documenti relativi alla Responsabilità Sociale</p> <p>Raccogliere ed analizzare i questionari dei fornitori / Monitorare periodicamente i fornitori ritenuti rilevanti per gli aspetti legati alla Responsabilità Sociale</p> <p>Raccogliere ed analizzare i questionari dei dipendenti</p>	<p>Formazione ed informazione sui temi della responsabilità sociale</p> <p>Coinvolgere le parti interessate, diffondere gli impegni, le prestazioni e gli obiettivi di responsabilità sociale</p> <p>Valutazione dei questionari ricevuti dai fornitori. Individuazione di possibili criticità. Promozione di azioni di rimedio.</p> <p>Valutazione dei questionari ricevuti dai dipendenti. Individuazione di possibili criticità. Promozione di azioni di rimedio.</p>	<p>Direzione</p>
---	--	-------------------------

7 PRINCIPI

Al fine di condurre le proprie attività in modo responsabile ed eticamente ineccepibile, la Direzione ha fissato i seguenti principi:

7.1 Libertà di associazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno del Consorzio.

	2021	2022	2023	
<i>Iscrizioni ai sindacati territoriali</i>	0	0	0	
Indicatore	2021	2022	2023	Obiettivo 2024
<i>Vertenze sindacali o simili, gestite e conciliate</i>	0	0	0	0
Azione migliorativa				Funzione coinvolta
<i>Assenza di reclami / segnalazioni in materia di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</i>				Direzione
Garantire la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva				

7.2 Discriminazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno del Consorzio

Si raccomanda le funzioni interessate di proseguire la prassi delle cosiddette "discriminazioni positive" (in certi casi previste dalla legge) a favore ad esempio di categorie quali i disabili, le madri che allattano, gli stranieri oppure in sede di assegnazione delle mansioni effettuata tenendo conto di fattori di genere (si evitano per le donne lavori faticosi), di predisposizione personale (sulla base del curriculum) e di età.

Distribuzione dei sessi per qualifica professionale Anno 2021

	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO			
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti	6	2	0	2	0	0	0	0
Somministrati	0	0	0	0	0	0	0	0
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Apprendisti	2	0	0	0	0	0	0	0
Stagisti	0	0	0	0	0	0	0	0

Distribuzione dei sessi per qualifica professionale Anno 2022

	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO			
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti	5	1	0	3	0	0	0	0
Somministrati	0	0	0	0	0	0	0	0

	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Apprendisti	2	0	0	0	0	0	0	0
Stagisti	0	0	0	0	0	0	0	0

Distribuzione dei sessi per qualifica professionale Anno 2023

	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO			
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti	4	0	7	3	0	0	0	0
Somministrati	0	0	0	0	0	0	0	0

	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Apprendisti	2	0	0	0	0	0	0	0
Stagisti	0	0	0	0	0	0	0	0

	2021	2022	2023
Età del dipendente più giovane	21	22	25
Età del dipendente più anziano	55	56	57

Indicatori	2021	2022	2023	Obiettivo 2024
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su temi connessi con la discriminazione	0	0	0	0
Approvazione richieste di part-time da parte di donne al rientro dalla maternità. Nei 10 anni precedenti al 2023 è sempre stato concesso quando richiesto	1 richiesta (accettata)	0 richieste	0 richieste	100%

Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro richiamano il contratto collettivo di categoria (CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA). In particolare, il Consorzio si impegna a prendere misure positive perché le aziende con cui sottoscrivono accordi per la fornitura di prodotti/servizi o parti di essi, rispettino quanto sopra.

	2021	2022	2023
Personale (extra UE)	0	0	0
Paese di provenienza	//	//	//
Categorie protette	0	0	0
Licenziamenti	0	0	0
CCNL	METALMECCANICI INDUSTRIA	METALMECCANICI INDUSTRIA	METALMECCANICI INDUSTRIA
Mancato superamento periodo di prova	0	0	0
Licenziamenti GMO	0	0	0
Licenziamenti giusta causa	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	0
Dimissioni volontarie	1	0	0
Recesso Consensuale	0	0	0
Decessi	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0

Azione migliorativa

Funzione coinvolta

Assenza di reclami / segnalazioni per discriminazione	Garantire un ambiente di lavoro in cui non si verifichino fenomeni di discriminazione per razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni	Direzione
---	--	-----------

7.3 Orari di Lavoro

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno del Consorzio

Come indicatore abbiamo raccolto i dati relativi a: numero di ore straordinarie utilizzate; residui di ferie e permessi; tipologie di contratti in essere.

Tali indicatori non evidenziano nessuna criticità.

All'interno di tali indicatori sono separatamente rilevati i casi singoli più critici, al fine di poterli gestire qualora superassero soglie non accettabili.

Tali indicatori continueranno ad essere monitorati nel 2023.

	2021	2022	2023
Totale ore lavorate	18740	16663	13446
Totale ore straordinari e incidenza sul totale ore lavorate	882 (4,71%)	728 (4,37%)	426.08 (3.17%)
Totale ore malattia	722	322	160
Totale ore residue di permesso	0	0	147
Totale ore residue di ferie	10	59	111
Totale giorni assenza per infortuni	0	0	0

Azione migliorativa
Funzione coinvolta

Riduzione delle ore di straordinario / residui ferie e permessi

Pianificazione riduzione residui ferie e permessi ove si verifichi una tendenza all'aumento per almeno 3 mesi consecutivi

Direzione

7.4 Retribuzione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno del Consorzio.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto, in parte comunque sono applicabili gli indicatori stabiliti in relazione al requisito orario di lavoro, e in sede di CCNL applicato.

	2021	2022	2023
Dipendenti	12	11	14
Contratti a tempo indeterminato	12	11	14
Contratti a tempo determinato	0	0	0
N° anticipi di stipendio	0	0	0
N° anticipi di TFR	1	1	0

Indicatore	2021	2022	2023	Obiettivo 2024
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, in relazione al tema delle retribuzioni	0	0	0	0

Azione migliorativa
Funzione coinvolta

Monitorare il livello contributivo (in linea con il CCNL)

Mantenere sotto controllo ogni mese LUL e Buste Paga

Direzione

7.5 Lavoro Infantile e Obbligato

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata che nel corso del 2023 non ci siamo trovati a contatto / conoscenza di casi di utilizzo di lavoro infantile, di bambini e di giovani lavoratori e quindi non è stato necessario avviare percorsi ed azioni di collaborazione, coinvolgimento, comunicazione con familiari, enti istituzionali competenti, servizi sociali, associazioni dedicate, ecc.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

Indicatore	2021	2022	2023	Obiettivo 2024
Assenza di minori operanti, siano essi dipendenti, somministrati, Collaboratori o altri fornitori	0	0	0	0

Il Consorzio non intende utilizzare e non intende favorire l'utilizzo di lavoro infantile né presso la sua sede né presso i suoi subfornitori. Nel caso venisse rilevata la presenza di bambini presso ditte sub-fornitrici verranno previsti interventi di recupero, la segnalazione all'assistenza sociale e l'iscrizione a corsi che permettano di completare l'obbligo scolastico presso le locali scuole professionali.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage o contratti di apprendistato.

Azione migliorativa
Funzione coinvolta

Mantenimento dell'attuale situazione di non impiego di lavoro minorile

Divieto assoluto di assunzione di minori

Direzione

7.6 Salute e Sicurezza

Il riesame della direzione in materia di gestione di salute e sicurezza è uno strumento ormai da diversi anni regolarmente pianificato ed attuato e che ha consentito miglioramenti tangibili, comprovati anche dal compimento di piani di miglioramento e da opportuni indicatori.

In definitiva è stata garantita l'attuazione quotidiana di quanto previsto dal Dlgs. 81/08 a partire dai miglioramenti, i controlli sui cantieri, la formazione, la manutenzione, la gestione infortuni, la disponibilità dei DPI, ecc.

	2020	2021	2022	2023	
Totale infortuni	0	0	0	0	
Indicatore	2020	2021	2022	2023	Obiettivo 2024
<i>Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno di dipendenti</i>	0	0	0	0	0
<i>Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno di lavoratori somministrati</i>	0	0	0	0	0
<i>Evidenza di malattie diffuse, usuranti, riscontrabili come conseguenti all'esercizio della professione</i>	0	0	0	0	0
<i>Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su ambiente di lavoro, salute e sicurezza</i>	0	0	0	0	0
<i>Sanzion da parte di enti / organi competenti</i>	0	0	0	0	0
<i>Ore assenza per infortuni</i>	0	0	0	0	0

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione. Le scadenze in materia di formazione obbligatoria per legge e relative agli adempimenti previsti dalla legislazione vigente, sono gestite tramite apposito scadenziario monitorato sistematicamente.

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Si è sempre considerato strategico attivare la formazione e informazione dei nuovi lavoratori. Anche nel 2023 dunque detta formazione è stata regolarmente effettuata.

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
<i>Incrementare la formazione e il coinvolgimento del personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione) con almeno 4 ore di formazione</i>	Formazione e informazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione) Responsabile Sistema Gestione Integrato, RSPP

7.7 Pratiche Disciplinari

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno del Consorzio.

L'indicatore stabilito continuerà ad essere monitorato nel 2021, in aggiunta cercando di individuare e stratificare le possibili cause e le tipologie disciplinari di fatto adottate.

Indicatore	2021	2022	2023	Obiettivo 2024
<i>Numero di richiami scritti</i>	0	0	0	0
<i>Numero sanzioni disciplinari a seguito di richiami</i>	0	0	0	0
<i>Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altro, su temi connessi con le pratiche disciplinari</i>	0	0	0	0

<i>Azione migliorativa</i>	<i>Funzione coinvolta</i>
<i>Tenuta sotto controllo delle pratiche disciplinari avviate nei confronti dei dipendenti</i>	Fornire la formazione necessaria affinché i dipendenti conoscano le attività caratteristiche del proprio ruolo. Direzione

7.8 Lavoro Obbligato

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno del Consorzio
Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

<i>Indicatore</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>Obiettivo 2024</i>
<i>Situazioni di lavoro obbligato tra i dipendenti e collaboratori</i>	0	0	0	0
<i>NC relative a lavoro obbligato rilevate a fornitori di lavoro somministrato o altri fornitori</i>	0	0	0	0

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Anticipi stipendio

Il Consorzio non concede prestiti ai propri dipendenti, può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi o anticipo TFR. L'ammontare dell'eventuale anticipo concesso verrebbe comunque evidenziato in busta paga.

<i>Azione migliorativa</i>	<i>Funzione coinvolta</i>
<i>Assenza di reclami / segnalazioni per lavoro forzato o obbligato</i>	Divieto di lavoro forzato o obbligato Direzione

8 CLIMA INTERNO

I dipendenti che, oltre al canale anonimo tramite il sito internet aziendale, hanno a disposizione una cassetta per suggerimenti o lamentele anonime in merito alla gestione delle risorse umane, non si sono mai avvalsi, fino ad oggi, di questo strumento.

9 PARTE QUARTA: BILANCIO SA8000 - DETTAGLIO

9.1 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Alla data di redazione del presente Bilancio Sociale, le interfacce aziendali per la certificazione SA8000 sono:

<i>Sara Abrami</i>	<i>Rappresentante della direzione SA8000</i>
<i>Cristina Mazzucchelli</i>	<i>Rappresentante dei Lavoratori SA8000</i>

9.2 ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e pertanto non siano soggetti all'obbligo scolastico. Il Consorzio non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che il Consorzio impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo. **Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile** implementa un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza conforme ai requisiti della norma UNI ISO 45001:2018 "certificato da Organismo di Terza Parte.
- **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 nel Consorzio e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- **Procedure disciplinari:** non sono state applicate finora sanzioni disciplinari e si vuole invece favorire un clima aziendale all'insegna del rispetto dell'integrità personale e dello spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale applicato. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali per picchi dovuti alla tipologia di attività su commessa.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed 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:** sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- **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 regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti 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 da parte del Consorzio non conformi alla norma SA8000.

10 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro aziendale è contrattualmente definito come segue:

- Dal lunedì al venerdì
- Dalle ore 8.00 / 9.00 alle ore 17.00 / 18.00 – IMPIEGATI E OPERAI

Gli straordinari sono prestati volontariamente entro i limiti contrattuali previsti (8 ore/settimana) e per un massimo di 250 ore anno e comunque mai superiore alle 12 ore settimanali.

Le ore di straordinario vengono registrate e monitorate mensilmente, assieme agli eventuali recuperi, al fine di verificare se l'ammontare delle stesse rientra entro i limiti contrattuali previsti.

11 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

La comunicazione esterna è effettuata attraverso il sito aziendale e mailing a clienti e fornitori per diffondere e promuovere iniziative di sensibilizzazione e informazione sulla Responsabilità Sociale.

12 CONTROLLO CONSORZIATI, FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei Consorziati, fornitori, subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Ove vengano rilevate o segnalate non conformità rispetto ai requisiti di Responsabilità Sociale, il Responsabile del Sistema di Gestione deve contattare il Consorziato / Subappaltatore / Fornitore per organizzare una visita ispettiva al fine di verificare nel concreto il rispetto dei requisiti SA8000 evidenziati come a rischio.

Come già detto, viene ribadito l'impegno di **Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile** a selezionare i fornitori anche in base al loro impegno nel rispettare i requisiti previsti dalla norma SA8000, eventualmente eliminando quelli che non si adeguano.

13 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

I momenti di riesame della direzione, ufficiali e formali, sono inseriti nel Sistema di Gestione integrato.

14 IMPEGNI PRIORITARI NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile pone tra i suoi impegni prioritari quello di un'azione improntata al rispetto di requisiti in materia di Responsabilità Sociale.

Da sempre si ritiene che il Consorzio sia un bene sociale, un patrimonio della comunità presso la quale la Società stessa è ubicata e radicata.

Con tale convinzione si è sempre elaborato strategie e politiche che contemperino le esigenze di profitto e autofinanziamento aziendale con gli obblighi di tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori, protezione dell'Ambiente, uso razionale dell'energia e più in generale con i criteri di uno sviluppo equo e sostenibile.

Si è convinti che oggi più che mai il Consorzio sia chiamato a compiti molto complessi, con una radicata consapevolezza delle responsabilità che gli competono nella attuale società globalizzata e fortemente competitiva.

Spinti da queste motivazioni e da questa sensibilità **Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile** intende continuare a impegnarsi su questi fronti.

15 TRASPARENZA

Riteniamo che uno dei grandi bisogni del mondo attuale sia quello della trasparenza. Dopo la rivoluzione di Internet è sempre più difficile, in politica come in economia, nei rapporti sociali come in quelli culturali, nascondere alcunché. L'attuale epoca è fortemente contrassegnata dalla trasparenza.

In tal senso vogliamo muoverci concretamente comunicando verso l'esterno i dati del Bilancio SA 8000, attraverso la pubblicazione nel sito internet aziendale del bilancio stesso.

16 PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA

Siamo da un lato consci dei nostri limiti e del fatto che il nostro impegno in campo etico non è suscettibile di ottenere risultati al di là delle nostre effettive capacità di incidere su un tessuto socioeconomico ristretto. D'altro canto, siamo fortemente determinati a compiere un atto di testimonianza, nella speranza e nella convinzione che quanto da noi posto in essere possa rappresentare un modesto, ma significativo modello.

In tal senso ci impegneremo a diffondere la nostra Politica per la Responsabilità Sociale e i requisiti della certificazione SA 8000.

17 FORNITORI

Siamo consci che un contributo importante ad una effettiva e concreta applicazione della nostra Politica per la Responsabilità Sociale verrà dato dai nostri Consorziati e fornitori / subappaltatori.

Uno dei nostri impegni prioritari è da sempre quello di proseguire nell'attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei fornitori stabili e continuativi per quanto concerne la Responsabilità Sociale.

18 SINTESI CONSUNTIVA 2023 E PROIEZIONE PER IL 2024

La Direzione di **Consenergy s.r.l. Consorzio Stabile**, valutate le ricadute generali del Sistema di Gestione SA8000 adottato, ritiene di poter trarre le seguenti conclusioni:

- gli indicatori di prestazione in materia di Responsabilità Sociale non evidenziano criticità;
- il clima aziendale è buono; il coinvolgimento del personale e la diffusione delle politiche e degli obiettivi all'interno della struttura, sta generando un grado di consapevolezza in materia di Responsabilità Sociale soddisfacente;
- la sede aziendale soddisfa pienamente le esigenze del Consorzio e assicura condizioni di lavoro adeguate a tutti i dipendenti.

Per il 2024 la Direzione aziendale si pone l'obiettivo di continuare nella diffusione dei principi SA8000 presso i Consorziati, fornitori / subappaltatori e i Clienti.