

Social Accountability: SA8000:2014
standard internazionale di responsabilità
sociale d'impresa

VERBALE DI RIESAME e BILANCIO SA8000

R00 – 16.03.2021

(rif. dati a tutto il 31.12.2020)

Impresa Ruscalla Renato S.p.A.

RIESAME DELLA DIREZIONE e BILANCIO SA8000

Obiettivi e metodologia

Il presente documento risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dalle parti interessate relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000; a tal fine con esso l'impresa RUSCALLA S.p.A. si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda rispetto allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

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

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

La politica aziendale per la responsabilità sociale.

L'azienda RUSCALLA ha implementato, nel corso del 2017, un **sistema di gestione della responsabilità sociale** conforme alla norma SA8000:2014, certificato nel 2018 da ente di certificazione accreditato SAAS.

La volontà di certificare il sistema di gestione della responsabilità sociale costituisce scelta strategica della direzione aziendale, desiderosa di vedere riconosciuto e certificato il proprio impegno di promuovere costantemente comportamenti etici verso i lavoratori e le parti interessate gestione.

Con l'adozione e l'implementazione di un sistema di gestione di responsabilità sociale, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di **responsabilità sociale** previsti dallo standard SA8000:2014, 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 riferibili ai requisiti della norma SA8000:2014.

Nella fase di pianificazione e di implementazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, avviene attraverso momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati ai requisiti della norma SA8000 maggiormente impattanti nella vita aziendale, ovvero la salute e sicurezza sul lavoro. La comprensione dell'importanza dell'adozione e implementazione di un sistema di responsabilità sociale è spesso accompagnata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

Citiamo inoltre due altre categorie di parti interessate che l'organizzazione ritiene strategiche nella applicazione dello standard SA8000:

- I fornitori/sub-appaltatori: l'azienda promuove il proprio impegno etico su tutta la catena di fornitura concretizzandosi nel rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione e nei committenti privati una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

La direzione aziendale ha definito i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2014, dandone evidenza in apposito organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto in data 26/06/2018 il proprio Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, sig. Massimo Sansebastiano, già Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza. La rielezione del Rappresentante RLS SA8000 avverrà con cadenza Triennale come specificato nel Manuale. I lavoratori saranno pertanto convocati entro giugno 2021 per l'elezione del loro Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

La Direzione aziendale ha nominato come proprio rappresentante il Sig. Alessandro Ciriotti, come da lettera di nomina del 12/07/2018.

Il sig. Alessandro Ciriotti ricopre inoltre il ruolo di Responsabile del Sistema di gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e SA8000, con il compito di verificare il rispetto dei requisiti della norma assieme al Comitato SA8000, il cui atto di costituzione risale al 17 maggio 2018.

Come evidenziato nelle pagine a seguire, l'impresa RUSCALLA, attraverso la raccolta di informazioni qualitative e quantitative riferibili ai singoli requisiti della norma, l'analisi di tali dati nel tempo, il confronto con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark), fornisce evidenza ai vari portatori di interesse della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto.

Per il 2021, si desume il mantenimento del rispetto dei requisiti SA8000:2014, in particolare:

Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e pertanto non soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

Salute e sicurezza: la sicurezza è posta 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. L'azienda ha implementato un sistema di gestione conforme allo standard BS OHSAS 18001 certificato da Ente di Certificazione accreditato ACCREDIA. Nel corso del 2020, si effettuerà la migrazione del sistema di gestione al nuovo standard di riferimento (UNI EN ISO 45001:2018)

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.

Procedure disciplinari: le pratiche disciplinari esistenti fanno riferimento al Contratto Collettivo. La Direzione aziendale si propone, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire un confronto positivo e uno spirito di collaborazione fra i lavoratori.

Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.

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.

Nel corso del 2020 l'Impresa Ruscalla nonostante le difficoltà determinate dalla pandemia mondiale ha cercato di mantenere le seguenti prassi:

- 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 degli standard adottati. L'impresa

RUSCALLA si configura, nella maggior parte degli appalti, come General Contractor, avvalendosi di svariati appaltatori e sub-appaltatori. Al fine di verificare il rispetto dei requisiti etici, la Direzione aziendale promuove audit di primo e secondo livello presso i principali cantieri. Attraverso apposite check list vengono intervistati i lavoratori delle società operanti in cantiere e vengono redatti report i cui contenuti vengono portati all'attenzione del Comitato SA8000 e della Direzione Aziendale

- Verbalizzazione periodica di riesami interni, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema integrato rispetto ai requisiti delle norme di riferimento, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- Adozione di un piano di comunicazione esterna per portare periodicamente all'attenzione delle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale rispetto ai requisiti delle norme di riferimento
- Comunicazione periodica ai lavoratori circa la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione o direttamente all'ente di accreditamento, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000. L'impresa ha provveduto a inoltrare comunicazione sulle metodologie di reclamo mediante la consegna all'interno della busta paga mensile di apposita "Informativa modalità di comunicazione per segnalazioni anomalie e reclami" all'interno della quale viene specificata la modalità e le persone di riferimento a cui rivolgersi. È stata installata apposita cassetta "reclami" all'interno dell'area di accoglienza che permette di accogliere le eventuali anomalie/ reclami.

Il presente documento, strumento della Direzione per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, viene sottoscritto dal Comitato SA8000 e dal Rappresentante dei Lavoratori SA8000, ad evidenza della condivisione e della partecipazione delle parti interessate aziendali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale.

Il presente documento costituisce anche relazione annuale del comitato SA8000 delle attività svolte nel corso dell'anno come previsto da art. 8 del regolamento interno.

Asti, 16 marzo 2021

1. Lavoro infantile.

OBIETTIVO Nessun lavoratore minore. Effettuare donazioni ad associazioni che tutelano l'infanzia e incentivano la scolarità in zone del mondo disagiate.

Introduzione.

L'azienda non utilizza né incoraggia in alcun modo l'utilizzo di lavoro infantile.

Al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche, l'azienda si rende disponibile ad offrire, se richiesti da Istituti Scolastici o Professionali, Scuole edile, ecc., stage o percorsi di apprendistato a ragazzi/e che, terminato il percorso formativo obbligatorio, abbiano volontà di approcciare una prima esperienza lavorativa all'interno di una impresa operante nel settore delle costruzioni.

Durante gli stage o i percorsi di apprendistato, i giovani lavoratori non sono mai esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute e sicurezza.

Ogni anno l'impresa devolve alcune somme in beneficenza ad enti ed associazioni che tutelano l'infanzia nonché la loro crescita e formazione personale o promuovere attività di recupero in generale.

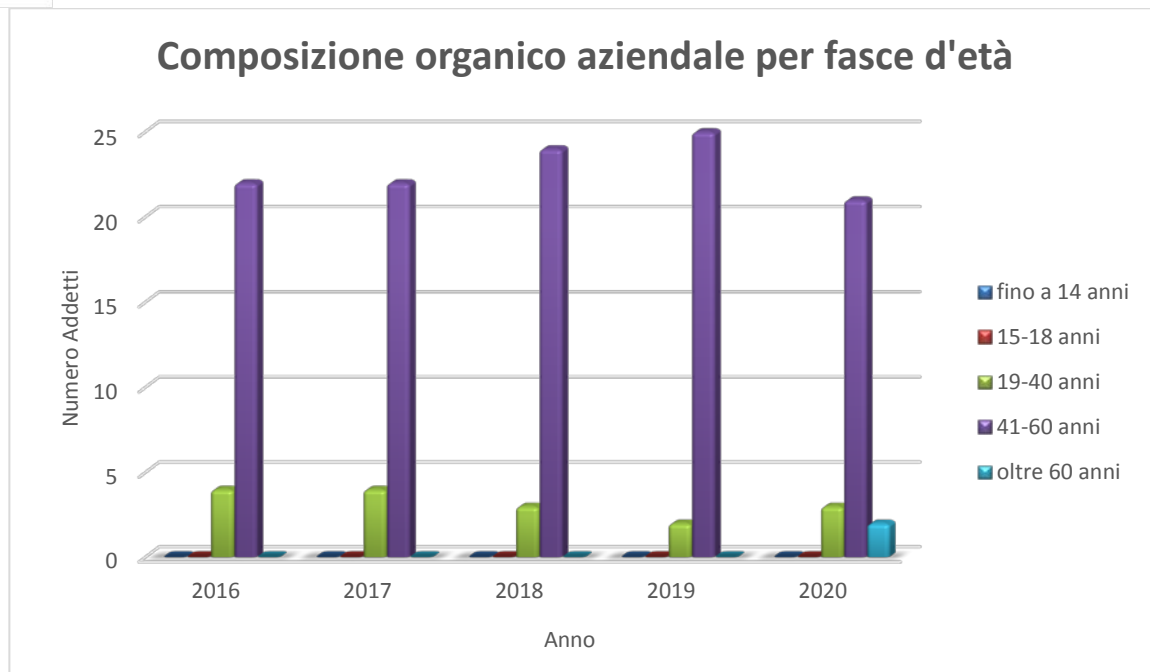
Per l'anno 2020 sono state effettuate le seguenti donazioni:

- Donazione per calendari anno 2021 il cui ricavato viene donato ad associazioni onlus che si occupano di famiglie disagiate, istruzione, assistenza sociale e sanitaria, formazione, tutela dei diritti civili, ricerca in campo medico, ect.;

Composizione dell'organico aziendale

La composizione dell'organico è mutata nel tempo; l'impresa RUSCALLA occupava agli inizi del 2014 n. 41 dipendenti. A causa della contrazione del settore Costruzioni e del mercato in generale, è stato necessario, tra la fine del 2014 e gli inizi del 2015, ridimensionare l'organico aziendale.

Nel corso del 2020, con il pensionamento di un dipendente, l'organico della RUSCALLA è pari a 26 dipendenti. Non ci sono stati cambiamenti di mansione. Segue tabella riepilogativa della composizione dell'organico aziendale per fasce di età (periodo considerato 2016-2020).



Negli ultimi cinque anni il numero di addetti complessivo è risultato costante.

Gli operatori di età compresa tra i 19 e i 40 anni è di n° 3 unità, i lavoratori compresi nella fascia di età tra i 41 e i 60 anni sono n. 21 unità mentre i lavoratori compresi nella fascia >60 sono n. 2 unità.

Bambini lavoratori.

Nell'organico aziendale dell'impresa RUSCALLA non sono mai stati inseriti bambini lavoratori ovvero persone con meno di 16 anni di età.

Giovani lavoratori.

L'impresa RUSCALLA non possiede attualmente in organico giovani lavoratori, ovvero persone di età compresa tra sedici ed i diciotto anni, che svolgono attività di lavoro percependo per questa un compenso.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sostenuto da sempre l'importanza del lavoro come momento di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato, che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Con l'istituto professionale superiore "G.A. Gioberti" di Asti è stata avviata, nell'anno 2018 (rinnovata nel 2019), una convenzione di tirocinio di formazione (alternanza scuola lavoro) ai sensi della legge 107/15 e delle normative regionali.

Per l'anno 2020, stante la pandemia in corso, si è deciso di non rinnovare la convenzione.

Per la definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi si rimanda al modulo "Definizione degli obiettivi e piano di miglioramento aziendale SA8000".

2. Lavoro Obbligato.

OBIETTIVO: mantenimento della fidelizzazione del personale

Introduzione.

Tutte le persone che l'impresa RUSCALLA impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato da suoi collaboratori sia ottenuto dietro minaccia di qualsiasi natura.

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

Depositi.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti, se non esclusivamente le cartelle sanitarie conservate, in conformità a quanto previsto dalla normativa cogente in materia di protezione dei dati personali, presso lo studio "Work Service S.r.l. di Piazza I Maggio, 13, Asti a cura del medico competente (MC).

All'atto dell'assunzione ogni lavoratore riceve uno stralcio del Contratto Collettivo Nazionale applicato.

La stessa lettera di assunzione cita il Contratto Collettivo applicato e richiama le principali caratteristiche del contratto di riferimento.

Prestiti/Anticipi stipendio.

Negli ultimi cinque anni l'azienda, per assecondare la richiesta di un lavoratore, ha concesso un prestito. Non sono stati concessi anticipi sugli stipendi in quanto l'impresa non ha avuto alcuna richiesta in tal senso.

Prospetto anticipi stipendio concessi		
Anno	N ° beneficiari	Ammontare medio (euro)
2016	0	0
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0

Prospetto prestiti concessi		
Anno	N ° beneficiari	Ammontare medio mensile (euro)
2016	1	100
2017	1	100
2018	1	100
2019	1	100
2020	1	100

Indagine di clima interno.

L'impresa RUSCALLA, al fine di valutare il rischio da stress lavoro-correlato ha avviato, nel settembre 2017, una indagine interna seguendo il percorso metodologico proposto dall'INAIL; tale valutazione è stata aggiornata a luglio 2019.

Attraverso l'utilizzo di "Liste di controllo" si sono ricercati e ponderati diversi parametri tipici delle condizioni di stress riferibili a "eventi sentinella", contenuto e contesto del lavoro.

Tra gli eventi sentinella sono stati considerati:

- Indici infortunistici
- Assenze per malattia
- Assenze dal lavoro
- % ferie non godute
- % trasferimenti interni richiesti dal personale
- % rotazione del personale (usciti-entranti)
- Procedimenti e sanzioni disciplinari
- Richiesta visite mediche straordinarie al MC

Tra gli indicatori afferenti al "contenuto del lavoro", sono stati valutati:

- Esposizione a determinati rischi
- Tipologia di lavoro svolto (monotono, con frequenti interruzioni, svolgimento di più compiti contemporaneamente)
- Pianificazione dei compiti
- Carico di lavoro- ritmo di lavoro
- Orario di lavoro

Tra gli indicatori afferenti al "contesto del lavoro", sono stati valutati:

- Funzione e cultura organizzativa (diffusione di organigramma, diffusione di procedure, obiettivi, sistemi di comunicazione, presenza di piani formative, ecc.)
- Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- Evoluzione di carrier
- Autonomia decisionale, controllo del lavoro
- Rapport interpersonali sul lavoro
- Interfaccia casa-lavoro

I risultati di tale indagine sono stati raccolti nel documento "Valutazione del rischio da stress lavoro correlate" datato 22/07/2019, da cui si evince un rischio molto basso.

Nel corso del 2018, la RUSCALLA ha promosso una indagine di clima organizzativo aziendale al fine di fotografare la realtà aziendale, individuando eventuali sintomi di problematiche organizzative. Relativamente all'aspetto "Lavoro obbligato" non sono emerse particolari criticità.

Si rimanda al documento "Analisi di clima e benessere aziendale – Relazione valutativa" rev. 0 del 30/10/2018"per l'approfondimento dell'indagine effettuata.

Come stabilito nel documento stesso la Ruscalla si impegna entro ottobre 2021 a ripetere l'analisi di clima e benessere aziendale focalizzando i questionari sugli aspetti critici emersi ovvero (si riportano le conclusioni della valutazione 2018):

1. *Le problematiche emerse in merito all'ambiente di lavoro delle due sedi (arredi, temperatura, pulizia, etc. – Rif. Figura 1) e ad altri problemi ambientali, saranno risolte (ovviate) con la ristrutturazione della sede, prevista nel giro di pochi anni e dipendente dal buon esito delle trattative in atto per la modifica di destinazione d'uso*

dell'attuale sito;

2. Il sentimento negativo e la paura di perdere il lavoro si ritiene che siano frutto del lungo periodo di crisi che ha attraversato anche la Ns. azienda fortunatamente in modo non significativo in quanto mediante un taglio del personale (anno 2015/2016) si è evitata una diversa conclusione. Ad oggi la situazione lavorativa risulta stabile e stazionaria
3. Quanto ai principali suggerimenti ricevuti (rif. Aspetto 1) si ritiene utile pianificare un incontro tra le varie funzioni impiegatizie ed uno tra gli operai ed i tecnici (presumibilmente nel mese di gennaio-febbraio 2019), così da definire una migliore organizzazione dei compiti e armonizzare i rapporti. L'esito di tali incontri sarà posto alla base delle modifiche ritenute necessarie dalla direzione aziendale. L'aspetto relativo alla valorizzazione del personale richiede invece una maggiore analisi, anche con il supporto dei consulenti esterni da individuare; le modalità per la risoluzione di tali criticità sono quindi rinviate all'esito di tali analisi.

Per quanto sopra si precisa quanto segue:

- per il punto 1) le problematiche della sede attuale, soprattutto C.so Torino, sono state in parte mitigate dall'installazione di nuovi condizionatori negli uffici e dalla sostituzione di parte dei serramenti.
- In merito al punto 2) invece la situazione pandemica non ha allentato il timore della perdita di lavoro nonostante l'Impresa si sia attivata nella ricerca di nuovi lavori nel corso di tutto il 2020 e abbia mantenuto regolari gli incontri con i lavoratori ad inizio commessa.
- Per il punto 3) gli incontri si sono svolti in modo regolare fino a febbraio 2020, poi con l'arrivo della pandemia l'impresa ha deciso di provare mediante video call, ma tale metodologia si è rivelata essere poco idonea e si è reputato di sospenderli.

Per la definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi si rimanda al modulo "Definizione degli obiettivi e piano di miglioramento aziendale SA8000".

3. Salute e Sicurezza.

OBIETTIVO: approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'appropriatezza dei piani di formazione predisposti.

Introduzione.

Vista la fondamentale necessità di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre nella volontà di evitare danni alla salute dei lavoratori, il rispetto di questo requisito assume un posto di particolare rilevanza per l'impresa RUSCALLA.

L'impresa Ruscalla, nel perseguire tale finalità, ha implementato un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro effettuando nel 2020 la migrazione alla norma UNI EN ISO 45001:2018, certificato da Ente terzo accreditato (RINA).

La Direzione aziendale ha approfondito, nel corso dell'anno 2019 e 2020, alcune Valutazioni di rischio specifico (es. MMC, traino e spinta, VDT, spazi confinati, ROA, RON, ecc.) al fine di valutare in modo più dettagliato alcune situazioni di pericolo o di esposizione ad un determinato rischio.

Inoltre, nel 2020, a seguito della pandemia da Covid-19, l'Impresa ha provveduto in modo tempestivo a redigere un "protocollo" specifico (Rev. 01 del 01/05/2020) per tale rischio al fine di poter ridurre al minimo la possibilità di contagio all'interno della sede lavorativa (uffici e cantieri) garantendo un ambiente lavorativo sano e sicuro.

A seguito di queste riconsiderazioni, il Datore di Lavoro, mediante la collaborazione di RSPP, RLS e il MC, provvederà nel corso del 2021 a revisionare in modo puntuale il DVR generale (attualmente rev. 04 del 26/09/2019). La redazione di schede di rischio per mansione ha permesso di fornire ai lavoratori informazioni più precise e puntuali sui rischi a cui sono esposti e di dotarli di dispositivi di protezione maggiormente performanti. Il MC ha provveduto, nel corso del 2020, ad aggiornare il protocollo sanitario sulla base nel nuovo Documento di Valutazione dei Rischi.

Per ogni sede sono stati predisposti piani di evacuazione e antincendio; in ogni cantiere sono esposti i comportamenti da tenere in situazioni emergenziali e l'indicazione dei nominativi dei lavoratori incaricati di gestire le emergenze. Gli stessi risultano opportunamente formati. I controlli (periodici) sanitari vengono effettuati in collaborazione con il MC secondo un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione. Il medico effettua altresì sopralluoghi periodici presso l'ambiente di lavoro, al fine di verificarne la salubrità.

Nel corso del 2020 sono state adottate diverse iniziative e misure atte a prevenire infortuni, incidenti, danni alla salute e a beni materiali. Le principali:

- è stato realizzato un piano di ristrutturazione e ammodernamento delle strutture aziendali ed è costante il monitoraggio sul funzionamento di
- impianti e macchine, per verificare costantemente l'idoneità e la sicurezza dei

macchinari e degli impianti. L'impresa si è appoggiata ad una ditta esterna specializzata per i controlli trimestrali di funi e catene; vengono rilasciate al termine di ogni controllo dei report con indicati tutti i dati inerenti ad ogni apparecchio di sollevamento valutandone o meno l'idoneità (Ditta FAS per le funi e catene e DIMA per gli estintori). Tale procedura viene adottata anche per gli apparecchi di sollevamento quali carroponi, manitou e gru per i quali è prevista e monitorata la verifica periodica.

- sono state confermate responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali; le stesse risultano formalizzate e condivise con i lavoratori;
- è stato emesso un Piano annuale di formazione aziendale e sono stati organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.
- il rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza è stato coinvolto in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale, scelta dei DPI).

Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, gli indici relativi ad infortuni e malattie professionali risultano molto buoni. L'ultimo infortunio registrato risale al 2014.

Infortunati /Malattie sul luogo di lavoro		
Anno	Infortunati	Malattie
2014	1	0
2015	0	0
2016	0	0
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0

Segue tabella riepilogativa riportante i seguenti valori:

Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti;

Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (esprese in giornate perdute) / numero degli esposti

Parametrati ai valori medi di riferimento INAIL.

FREQUENZE RELATIVE E RAPPORTI DI GRAVITA' DEGLI INFORTUNI						
ANNO	FREQUENZA RELATIVA		FREQUENZA RELATIVA (*)	RAPPORTO DI GRAVITA'		RAPPORTO DI GRAVITA' (*)
	Fep. VAATTESA			Fep. VAATTESA		
2014	1	20	34,26	0,11	3	5,25
2015	0	10	34,26	0	1	5,25
2016	0	10	34,26	0	1	5,25
2017	0	10	34,26	0	1	5,25
2018	0	10	34,26	0	1	5,25
2019	0	10	34,26	0	1	5,25
2020	0	10	34,26	0	1	5,25

(*) valori medi di riferimento – fonte: INAIL relative al triennio 2008/2010

Non essendosi registrati infortuni negli ultimi sette anni, il valore percentuale del numero di ore perse per infortunio e la percentuale di queste ultime sulle ore totali di lavoro perse (per motivi personali e/o di salute) risulta poco significativo.

ORE PERSE PER INFORTUNIO		
ANNO	NUMERO ORE PERSE per INFORTUNIO	% sul totale ore perse Rif. Alle ore totali annue
2014	25	1,47%
2015	0	0,00%
2016	0	0,00%
2017	0	0,00%
2018	0	0,00%
2019	0	0,00%
2020	0	0,00%

Poiché la RUSCALLA si configura, nella maggior parte degli appalti, come General Contractor, avvalendosi di svariati appaltatori e sub-appaltatori, al fine di migliorare e sensibilizzare la salute e la sicurezza nei cantieri da parte di tutte le maestranze presenti, prevede di monitorare, a partire dal 2020, gli indici infortunistici di tutti gli appaltatori e sub appaltatori presenti in cantiere.

Cause d'infortunio.

I luoghi dove possono con maggiore probabilità accadere infortuni e incidenti sono i cantieri. Poiché i dati infortunistici degli ultimi 4 anni risultano poco significativi, l'analisi delle cause di infortunio è stata estesa agli ultimi sei anni (2014-2020).

Le principali tipologie di lesioni riguardano: lesioni traumatiche (scivolate, sforzi eccessivi, distorsioni, inciampi, fratture, ferite lacero contuse), traumi legati agli occhi (nonostante le attività di sensibilizzazione svolte in azienda e i dispositivi di protezione individuale distribuiti), la caduta o movimento di oggetti mobili.

CAUSE DI INFORTUNIO	Percentuale sul totale infortuni						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tipologia							
Lesioni traumatiche arti inferiori	-	-	-	-	-	-	-
Lesioni traumatiche arti superiori	100	-	-	-	-	-	-
Traumi legati agli occhi	-	-	-	-	-	-	-
Traumi da caduta	-	-	-	-	-	-	-
Incidenti stradali (in itinere)	-	-	-	-	-	-	-
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Malattie professionali

Non risultano ad oggi, a carico della Ruscalla, denunce di malattie professionali.

Nel corso del 2018 un ex lavoratore della Ruscalla, tramite l'Inail di Caltanissetta, ha trasmesso all'impresa due richieste di denuncia di malattia professionale (pratica n° 514366105 e n° 514366106) per ipoacusia, MMC e vibrazioni meccaniche.

L'impresa ha provveduto a fornire ad INAIL in data 06/10/2018 tutta la documentazione

richiesta dall'ente. Lo stesso Ente, in data 15/02/2019 e 07/03/2019, ha comunicato all'impresa Ruscalla che le suddette richieste non risultano accettate e che pertanto le pratiche sarebbero state archiviate.

Covid-19 – Situazione aziendale

L'Impresa ha tempestivamente provveduto alla redazione di un protocollo Covid-19 ai sensi dei DPCM emanati a marzo 2020 per la riapertura di uffici e cantieri predisposti a maggio 2020.

Lo stesso prevede nello specifico le modalità di ingresso del personale, modalità di misurazione della temperatura e tenuta dei relativi registri, gestione del materiale di protezione (acquisto e consegna) e la gestione di eventuali casi Covid all'interno dell'azienda. Sono stati individuati in modo specifico gli addetti ad attuare tali registrazioni:

- Uffici Via Provenzale Molina o Tommasini;
- C.so Torino Velaj Arben o Pafundi;
- Cantieri il preposto o un addetto specifico (Covid manager).

Prima della riapertura è stata prevista una sanificazione generale di tutti gli ambienti (sedi e baracche di cantiere), una formazione specifica di tutto il personale e predisposto regole per la pulizia dei mezzi giornalieri o a cambio autista con relativa registrazione su apposito modulo.

Gli accessi da parte di fornitori o terzi è stato ridotto al minimo prediligendo le riunioni in call.

È stato previsto l'acquisto di materiale necessario quali gel igienizzanti, mascherine monouso FFP2 guanti termometri etc. di uno generatore di ozono per la sanificazione di ambienti chiusi.

Dall'inizio della pandemia all'interno della nostra azienda si sono verificati due casi di positività da Covid-19.

L'Impresa, grazie all'attuazione della procedura stabilita e il supporto del medico competente, è riuscita a non fermare l'attività lavorativa. L'impresa si reputa soddisfatta sulla reale funzionalità del protocollo creato.

La procedura ha previsto nello specifico

- Si è avvisato il comitato per l'applicazione del protocollo;
- Allontanamento immediato della persona e comunicazione agli uffici preposti;
- comunicazione immediata al medico competente dell'impresa;
- monitoraggio di tutte le persone venute a contatto nei cinque giorni antecedenti la comparsa dei sintomi per il monitoraggio dei contatti stretti;
- sanificazione degli ambienti in cui ha lavorato il positivo e le persone a contatto con lui (nel nostro caso baracche di cantiere e uffici tecnici di c.so Torino);
- è stata richiesta quarantena fiduciaria precauzionale per due dipendenti (risultati, comunque, fin da subito senza sintomi di cui uno coniugato con uno dei due positivi);
- rientro dei lavoratori previa comunicazione da parte del SISPI.

Si comunica che a partire da ottobre 2020, per tutti i dipendenti del settore è finalmente diventato operativo il FONDO SANEDIL (fondo sanitario lavoratori edili); tale fondo è stato istituito con lo scopo di fornire agli iscritti assistenza sanitaria e sociosanitaria integrativa a quella fornita dal Servizio Sanitario Nazionale. Tale circostanza è stata comunicata a tutti i dipendenti a cui è stata inoltre fornita la documentazione esplicativa.

Questo fondo si costituisce nel luglio 2018, in applicazione del CCNL e in attuazione a quanto previsto nei verbali di Accordo Sindacale, tra associazioni datoriali e organizzazioni sindacali.

Per l'emergenza sanitari Covid l'impresa si è attivata in modo concreto effettuando una donazione all'ASL di Asti.

Attività di prevenzione e formazione.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza risulta strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione delle maestranze, all'organizzazione di corsi di formazione e addestramento, all'acquisto e distribuzione di idonei dispositivi di protezione individuali. La direzione aziendale promuove annualmente un Piano di Formazione avente lo scopo di programmare, a fronte delle competenze acquisite e da acquisire da parte di ogni lavoratore, la necessaria formazione in materia di salute e sicurezza.

Segue un riepilogo delle attività formative promosse negli ultimi cinque anni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Temi oggetto delle attività di formazione aziendale										
	2016		2017		2018		2019		2020	
	N. Partecipanti	N. ore Totali	N. Partecipanti	N. ore Totali	N. Partecipanti	N. ore Totali	N. Partecipanti	N. ore Totali	N. Partecipanti	N. ore Totali
Ambienti confinati - Formazione	-	-	-	-	-	-	-	-	7	8
Ambienti confinati - Aggiornamento	-	-	-	-	-	-	-	-	9	4
Antincendio – Emergenza	-	-	-	-	23	8	2	8	-	-
Carrelli semoventi	-	-	11	16	-	-	-	-	-	-
Carrellisti e muletti	-	-	11	16	-	-	-	-	-	-
Gru a torre	-	-	4	4	4	12	-	-	-	-
Perforatori piccolo diametro	4	40	4	40	-	-	-	-	-	-
Piattaforme	-	-	17	10	-	-	1	10	-	-
Preposti	-	-	-	-	-	-	2	8	-	-
Primo soccorso	6	8/16	-	-	24	4/6/16	4	6/16	-	-
Rls	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
Rullo compressore	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Saldatori in polietilene	-	-	2	16	-	-	2	-	-	-
DPI III ° cat.	-	-	19	8	-	-	1	8	-	-
Operatori machine Movimento Terra (MMT)	-	-	-	-	7	4	-	-	-	-
Addetti montaggio /smontaggio ponteggi	-	-	-	-	11	4	-	-	-	-

Temi oggetto delle attività di formazione aziendale										
	2016		2017		2018		2019		2020	
	N. Partecipanti	N. ore Totali	N. Partecipanti	N. ore Totali	N. Partecipanti	N. ore Totali	N. Partecipanti	N. ore Totali	N. Partecipanti	N. ore Totali
Segnaletica stradale	-	-	-	-	19	8/12	-	-	-	-
Formazione generale	-	-	-	-	19	4	-	-	-	-
Formazione specifica	-	-	--	-	7	4	--	-	-	-
Formazione specifica Rischio ALTO	-	-	-	-	13	12	-	-	-	-
Formazione Dirigente	-	-	--	-	7	4	6	16	-	-
Responsabile figure apicali	-	-	-	-	-	-	-	-	9	3
Uso del Vericello	-	-	-	-	-	-	-	-	9	16
Formazione interna varia	-	-	-	-	-	-	26	18	26	40

Gli appuntamenti di formazione e aggiornamento vengono mantenuti durante tutto l'anno lavorativo, e ad essi partecipa la totalità dei lavoratori.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in base alle reali necessità aziendali e dei lavoratori, nonché nel rispetto dei requisiti di legge previsti.

L'impresa, oltre alla formazione di legge, è attiva anche sulla formazione interna del personale finalizzata a sensibilizzare ulteriormente gli operai e i dirigenti nei cantieri (esempio: gestione ambientale di cantiere, terre e rocce da scavo, riduzione impatto ambientale in cantiere, emissione in atmosfera, inquinamento acustico e relative misure di mitigazione, etc..).

Gli Assistenti di Cantiere, sentiti RSPP, RLS e i preposti, verificano periodicamente l'eventuale necessità di integrazione dei DPI necessari ai lavoratori.

L'impresa si adopera ogni anno ad ottemperare alle normative vigenti in materia di corsi di formazione, sicurezza, DPI e DPC. Di seguito una tabella riepilogativa della quantificazione dei costi sostenuti negli ultimi 4 anni (per i DPC si è provveduto a tener traccia dei costi contabili dal 2019):

Prospetto costi medi sicurezza sostenuti dall'azienda (a lavoratore)			
Anno	Dpc	Dpi	Formazione
2017	-	104,01 €	618,89 €
2018	-	69,31 €	466,16 €
2019	510,19 €	82,72 €	282,22 €
2020	166,59 €	42,86 €	203,37 €

Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive.

L'attenzione dell'azienda in materia salute e sicurezza non si esaurisce nei cantieri, ma si estende alle aree aziendali non produttive, per le quali si prevede attività periodiche di controllo, manutenzione e pulizia (spogliatoi, sala riunione, aree ricreative).

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al fine di verificare la conoscenza della percezione dei rischi nei luoghi di lavoro, a partire dal 2017 vengono monitorati non solo gli infortuni e gli incidenti ma anche i cosiddetti "near miss" o quasi infortuni.

L'attenzione esercitata in sede lavorativa negli ultimi anni è aumentata grazie anche alla costante e continua formazione/ aggiornamento del personale e alla costante presenza dei responsabili di cantiere che permette la vigilanza anche dei sub-appaltatori.

Tipologia segnalazione	2017	2018	2019	2020
<i>Infortunio</i>	0	0	2	0
Note – Ditta	-	-	Ditte subppaltatrici RACEA e Posatore prefabbricato (per la ditta Alciati)	-
<i>Incidente</i>	0	0	0	-
Note – Ditta	-	-	-	-
<i>Comportamento pericoloso (near miss)</i>	1	0	2	1
Note – Ditta	Ruscalla	-	Ruscalla	Terra.Con (verbale 06/20)

La direzione dell'impresa RUSCALLA ritiene che un numero basso di "near miss" possa essere considerato positivo in quanto dimostrerebbe l'efficacia della vigilanza e della formazione effettuata. Nel 2020 abbiamo avuto un solo comportamento pericoloso, verbalizzato anche dall'ASL di Asti in merito ad una ditta subappaltatrice (Terra.Con) presso il nostro cantiere di Asti "Scuola Jona" (verbale ASL n. 544 del 21/10/20 – verbale interno 06/20).

Per la definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi si rimanda al modulo "Definizione degli obiettivi e piano di miglioramento aziendale SA8000".

4. Libertà di Associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva.

OBIETTIVO: mantenimento di un comitato SA8000 per affrontare in via preventiva tematiche oggetto di possibili negoziazioni ed individuare percorsi risolutivi.

Introduzione.

L'impresa RUSCALLA rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

All'interno dell'impresa RUSCALLA non sono presenti rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori; tuttavia, diversi lavoratori risultano iscritti ad Associazioni sindacali (il totale dei lavoratori iscritti al sindacato è di 9 unità); tali lavoratori non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione. Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle eventuali comunicazioni sindacali; in azienda sono presenti spazi che possono essere utilizzati dai lavoratori per lo svolgimento di riunioni tra RLS / RLS SA800 e I lavoratori.

Al fine di approfondire la soddisfazione del personale aziendale, a ottobre 2018 è stata avviata dal Comitato SA8000 un'indagine di clima interno.

L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori con le buste paga e raccolto attraverso apposite cassette poste presso il locale ristoro di Corso Torino n° 362 in Asti e presso la sede legale di Via Provenzale in Asti.

Relativamente all'aspetto "Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva" non sono emerse particolari criticità.

Si rimanda al documento "Analisi di clima e benessere aziendale – Relazione valutativa" rev. 30/10/2018 "per l'approfondimento dell'indagine effettuata.

Tipologia dei contratti aziendali.

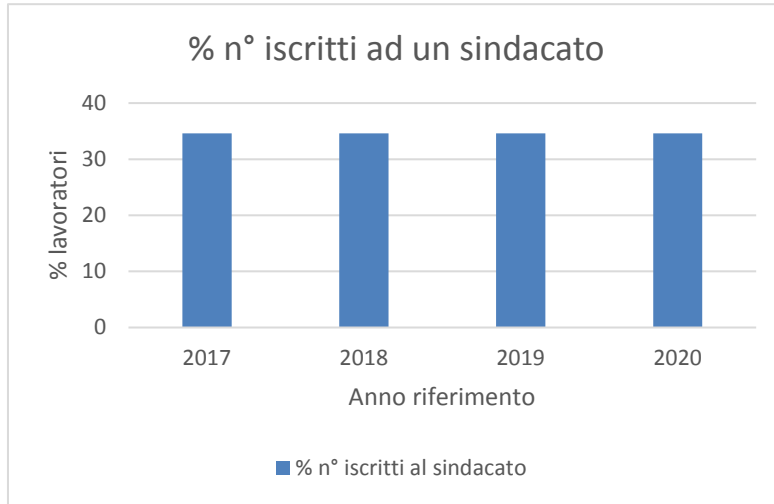
Tutti i contratti di lavoro richiamano opportunamente i contratti collettivi di categoria.

Lavoratori e sindacati.

All'interno dell'impresa RUSCALLA non sono presenti rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori. Il numero dei lavoratori iscritti ad un sindacato risulta invariato nel corso del 2020 e risulta pari al 34.62 % (9 unità su 27 dipendenti totali).

I sindacati oggetto delle iscrizioni risultano essere I seguenti:

- CISL (Confederazione italiana sindacati lavoratori) – sede di Asti – Via XX Settembre 10
- UIL – (Unione Italia del Lavoro) sede di Asti – C.so Alessandria 220
- CGIL – (Confederazione italiana del lavoro) - sede di Asti – P.za Marconi 26



L'impresa RUSCALLA è di piccole dimensioni e di proprietà familiare; molte problematiche vengono risolte in maniera diretta tra lavoratore e direzione aziendale, senza ricorrere ai sindacati.

Tale clima di collaborazione limita moltissimo le situazioni di contenziosi e di ore perse per sciopero (vedi tabelle sottostanti).

CONTENZIOSI IN AZIENDA		
ANNO	Numero Contenziosi	Motivazioni
2017	0	
2018	0	
2019	0	
2020	0	

ORE PERSE PER SCIOPERO		
ANNO	No. ORE PERSE	% SUL TOTALE ORE PERSE
2017	-	-
2018	-	-
2019	-	-
2020	-	-

A testimonianza del clima collaborativo presente in azienda, si ricorda la presenza di un comitato SA8000 che analizza e affronta in via preventiva le possibili tematiche oggetto di negoziazione ed individua percorsi risolutivi. Il comitato, formato da RSI, da RSPP, dall'addetto Ufficio personale e dal rappresentante SA8000 dei lavoratori (questo ultimo eletto anche Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) si incontra periodicamente per disaminare eventuali problematiche aziendale.

Per la definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi si rimanda al modulo "Definizione degli obiettivi e piano di miglioramento aziendale SA8000"

5. Discriminazione.

OBBIETTIVO: Sensibilizzazione ed informazione del personale (con particolare attenzione nei confronti dei nuovi assunti) sui requisiti della norma SA8000 e sui contenuti del sistema di gestione della responsabilità Sociale. Sostegno ad associazioni che incentivano il recupero dei carcerati

Introduzione.

L'impresa RUSCALLA applica nel proprio sistema di gestione quei principi e valori richiamati dalla Costituzione della Repubblica Italiana, riconoscendo pari dignità sociale senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

La direzione assicura pertanto, di non adottare o dare sostegno ad alcuna pratica discriminatoria e verifica costantemente le condizioni in cui si trovano ad operare i propri dipendenti, evitando e dissuadendo comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, passibili di essere ritenuti come sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o addirittura volti allo sfruttamento dell'essere umano.

L'uguaglianza di trattamento viene garantita in tutti gli ambiti della vita lavorativa, sia con riferimento ad aspetti legati al mondo del lavoro come assunzione, formazione, promozione, retribuzione, licenziamento e pensionamento, sia con riferimento ad aspetti di carattere strettamente personale, ovvero disapprovando ogni forma di discriminazione anche indiretta e tutelando il diritto del personale di seguire principi o pratiche ritenuti propri in nome di specifiche usanze, credo o costumi direttamente legate alla propria sfera sociale o culturale

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.

I lavoratori in azienda.

L'attività della direzione è volta all'applicazione di solide garanzie di un comportamento equo e soprattutto etico, in grado di non accentuare o creare eventuali ingiustizie o diversità nell'ambiente lavorativo, garantendo l'assunzione del nuovo personale sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire, e fondando la propria politica su di una specifica forma di uguaglianza tra i lavoratori, sia a parità di lavoro, sia qualora si tratti di svolgere diverse mansioni. Per riassumere la situazione aziendale si è scelto di fare riferimento ad una serie di indicatori che siano in grado di fornire una valida testimonianza della conformità dell'impresa RUSCALLA al requisito inerente all'applicazione di criteri discriminatori.

Composizione della forza lavoro in base al sesso.

Il numero dei lavoratori e i rapporti di eventuali nuove pratiche di assunzione svolte da parte dell'azienda vengono costantemente registrati dalla Direzione e non evidenziano nessun elemento di carattere discriminatorio che possa pregiudicare l'attività lavorativa dei dipendenti.

La situazione relativa al periodo 2014-2020 è la seguente:

Lavoratori impiegati			
Anno	Uomini	Donne	Totale
2014	35	6	41
2015	23	6	29
2016	20	6	26
2017	19	7	26
2018	20	7	27
2019	20	7	27
2020	19	7	26

Distribuzione per categoria di impiego (rif. Anni 2017/2019).

Categoria di impiego	Uomini	Donne
Dirigenti	0	2
Impiegati amministrativi	0	4
Impiegati tecnici	7	1
Operai	12	0

Come si evince dalle tabelle sopra riportate, le donne presenti in azienda svolgono soprattutto attività di ufficio, mentre gli uomini si occupano della manutenzione, del magazzino e delle attività di cantiere.

La necessità, per le donne lavoratrici, di conciliare il lavoro in azienda con gli impegni familiari (il 28.57% delle collaboratrici appartiene alla fascia d'età compresa fra i 33 e i 44 anni) ha indotto l'azienda a cercare un equilibrio sotto entrambi i profili ed è aumentato, in conseguenza, il numero di permessi familiari concessi (attualmente n. 2 dipendenti usufruiscono della maternità parentale - facoltativa).

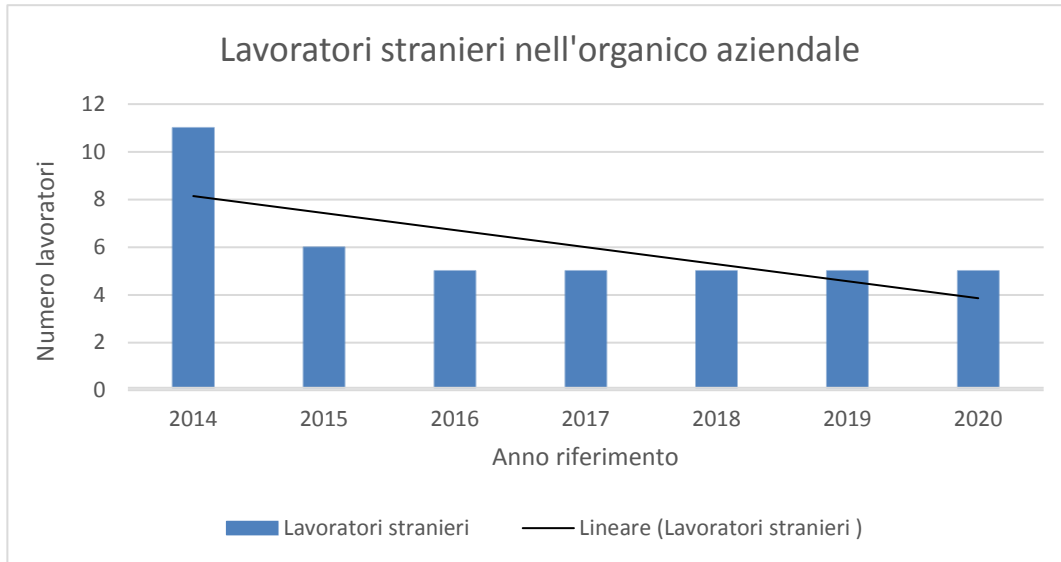
Sempre in materia di permessi familiari retribuiti, l'azienda applica, per un operaio, la legge 104/1992 che prevede il godimento di tre giorni di permesso mensili.

Lavoratori stranieri in azienda.

La presenza di lavoratori stranieri è rimasta invariata rispetto all'anno precedente.

L'attenzione della direzione aziendale verso le abitudini culturali e religiose dei lavoratori stranieri si è tradotta nella concessione nel corso degli anni di vari permessi religiosi.

Lavoratori stranieri impiegati (n. su tot. impiegati)			
Anno	italiani	Stranieri paesi UE	Stranieri paesi extra UE
2014	30	1	10
2015	23	1	5
2016	21	1	4
2017	22	1	4
2018	22	1	4
2019	22	1	4
2020	21	1	4



Per la definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi si rimanda al modulo "Definizione degli obiettivi e piano di miglioramento aziendale SA8000"

6. Pratiche Disciplinari

OBIETTIVO: approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori dell'adeguatezza delle pratiche disciplinari vigenti, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno.

Introduzione.

L'impresa RUSCALLA non ha un proprio sistema disciplinare interno ma applica quanto previsto dal CCNL.

In passato, a seguito della implementazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs 231/01 e s.m.i., l'impresa RUSCALLA si dotò di un Codice Etico, di un Sistema Disciplinare e di protocolli atti a prevenire la commissione di determinati reati. Tuttavia, il modello non fu mai implementato efficacemente, in primis per la mancata nomina di un Organismo di Vigilanza.

La direzione si riserva comunque la facoltà, dove subentri la necessità, di provvedere a richiami scritti al fine di interrompere il comportamento non rispettoso delle norme generali. Ad oggi non sono stati rilevati comportamenti che abbiano portato alla necessità di attivazione di pratiche disciplinari.

Pratiche disciplinari.

Il ricorso alle pratiche disciplinari di cui al CCNL è sempre stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE					
	2017	2018	2019	2020	
Ammonizione / richiamo scritto	-	-	-	-	-
Multa	-	-	-	-	-
Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione	-	-	-	-	-
Licenziamento	-	-	-	-	-

Reclami.

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è altrettanto insignificante. Nessun reclamo presentato negli ultimi quattro anni.

Indagine di clima interno.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari esistenti, nel corso del 2018 era stata avviata dal Comitato SA8000 un'indagine di clima interno.

L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla volontarietà del lavoro e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori con le buste paga e raccolto attraverso apposite cassette poste presso il locale ristoro di Corso Torino n° 362 in Asti e presso la sede legale di Via Provenzale n. 16 in Asti.

Relativamente all'aspetto "Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva" non sono emerse particolari criticità.

Si rimanda al documento "Analisi di clima e benessere aziendale – Relazione valutativa" rev. 30/10/2018 "per l'approfondimento dell'indagine effettuata.

Per la definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi si rimanda al modulo "Definizione degli obiettivi e piano di miglioramento aziendale SA8000"

7. Orario di lavoro.

OBIETTIVO: Ottimizzare l'orario lavorativo dei lavoratori, riducendo al minimo indispensabile le ore di straordinari

Introduzione.

L'orario di lavoro è ripartito su un unico turno.

Impiegati amministrativi e tecnici	dalle 8.30 alle 12.30, dalle 13.30 alle 17.30 o dalle 14,30 alle 18,30
Operai manutentori	dalle 7.30 alle 12.00, dalle 13.30 alle 17.00
Operai cantieri	dalle 7.30 alle 12.00, dalle 13.30 alle 17.00

Le maestranze di solito anticipano nel periodo estivo l'inizio della giornata lavorativa al fine di limitare l'esposizione alle ore più calde della giornata.

La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali. I giorni di chiusura sono il sabato e la domenica.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco delle settimane sono concordate dal Datore di Lavoro con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

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 di settore con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato il 35% in più rispetto a quello ordinario, migliorando quindi quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

Andamento ore lavorate.

L'analisi dei dati riferibili all'andamento delle ferie godute nel periodo 2015-2018, ha confermato la sostanziale conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo applicato, fatta eccezione per un lavoratore, che usufruendo dei permessi di cui alla Legge 104, risulta aver accumulato, nel corso degli anni, un elevato numero di ferie residue non godute.

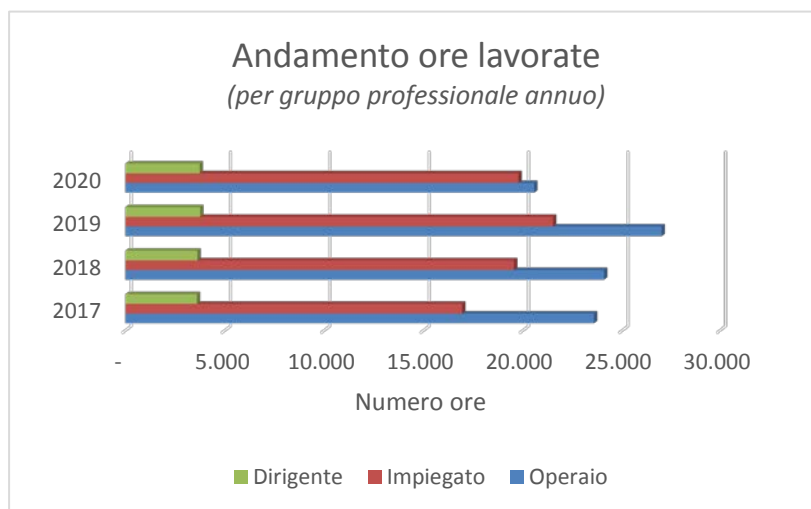
Ulteriori verifiche effettuate dal responsabile del personale a inizio 2019, hanno fatto emergere altri casi limite. La Direzione aziendale ha pertanto definito, in accordo con i singoli lavoratori, piani ferie individuali, con l'obiettivo di giungere al 31/12, con un monte ore ferie residue < a 160.

Tali posizioni sono costantemente monitorate da parte dell'ufficio del personale.

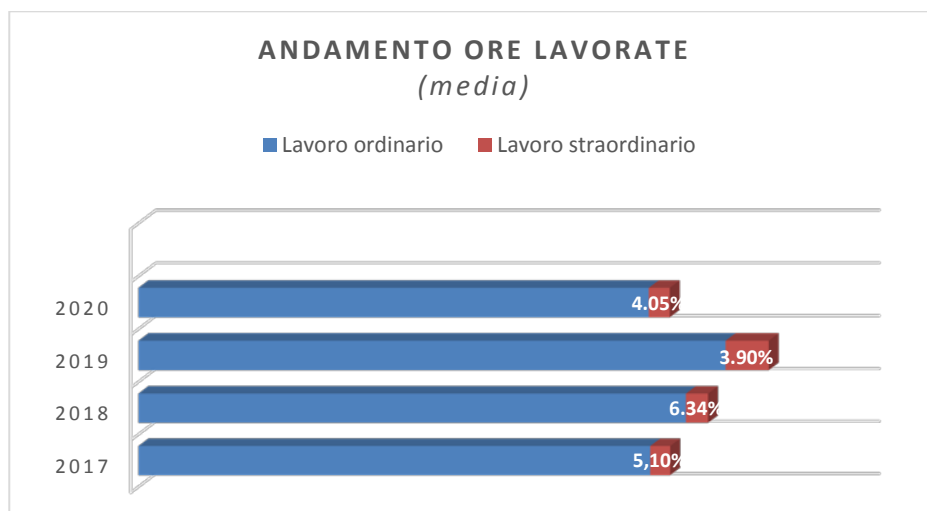
Nel seguito si riepiloga l'incidenza del dato relativo alle ore medie di straordinario e di lavoro ordinario, negli ultimi cinque anni.

Tale indicatore permane critico per l'azienda, in quanto alcune lavorazioni risultano stagionali o comunque legate a picchi di lavoro determinati da esigenze imposte dalla committenza (inaugurazioni di centri commerciali, interventi a seguito eventi calamitosi).

L'andamento delle ore di lavoro straordinario viene comunque monitorato dall'ufficio del personale al fine di verificare il rispetto di quanto previsto dal CCNL.



Come si evince dalla tabella sottostante, nel corso del 2020 la media delle ore lavorate rispetto al 2019 è diminuita, risultato della chiusura di tutte le attività non essenziali per i mesi di marzo e aprile 2020 avvenuta a seguito dell'emanazione dei DPCM di marzo e aprile 2020 per Covid-19.



Tutti i dipendenti dell'impresa RUSCALLA sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima al Rappresentante dei Lavoratori SA8000 o al Comitato SA 8000, per aspetti afferenti a tematiche di responsabilità etica, nonché di poter attenzionare direttamente l'Ente di Certificazione (RINA) o l'Ente di Accreditemento (SAAS), nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato all'interno della RUSCALLA.

Presso la sede legale di Via Provenzale in Asti e presso il magazzino di Corso Torino in Asti sono presenti apposite cassette dedicate.

Per la definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi si rimanda al modulo "Definizione degli obiettivi e piano di miglioramento aziendale SA8000"

8. Retribuzione.

OBIETTIVO: Valutare interventi per la premialità attraverso incentivi al welfare

Introduzione.

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le forze sindacali.

Le retribuzioni così percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

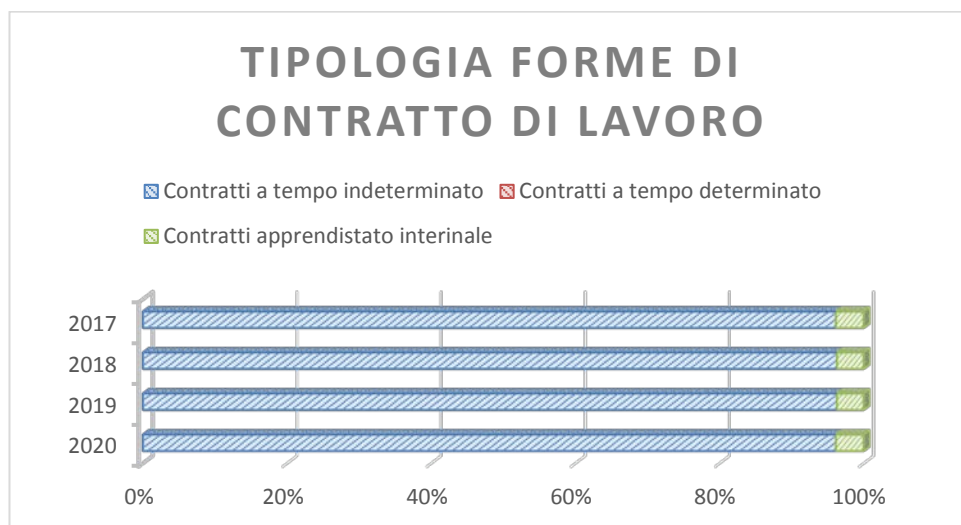
I contratti di lavoro debitamente firmati dalle parti e le copie delle buste paga sono archiviati rispettivamente presso il Consulente del lavoro e il Commercialista. La modalità di pagamento degli stipendi è quella del pagamento tramite bonifico. L'azienda garantisce che la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori.

Tipologia delle forme contrattuali.

L'impresa RUSCALLA garantisce che non vengano stipulati accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale. Il grafico sottostante riguarda la tipologia contrattuale dei vari addetti.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto di formazione lavoro (apprendistato interinale).



Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre non è utilizzato il contratto a tempo determinato (la cui durata media è un anno).

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.

È da riscontrare che nel dato complessivo tutti i lavoratori percepiscono una paga salariale relativa al livello d'inquadramento previsto da contratto superiore al minimo sindacale.

Non sono previsti dall'azienda premi di produzione al raggiungimento di obiettivi di produzione.

Tutti i dipendenti dell'impresa RUSCALLA sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima al Rappresentante dei Lavoratori SA8000 o al Comitato SA 8000, per aspetti afferenti a tematiche di responsabilità etica, nonché di poter attenzionare direttamente l'Ente di Certificazione (RINA) o l'Ente di Accreditemento SAAS, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato all'interno della RUSCALLA.

Presso la sede legale di Via Provenzale in Asti e presso il magazzino di Corso Torino in Asti sono presenti apposite cassette dedicate.

Indagine di clima interno.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori dell'appropriatezza delle retribuzioni percepite, nel corso del 2018 era stata avviata dal Comitato SA8000 un'indagine di clima interno.

L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti afferenti al clima aziendale, è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito a tutti i lavoratori e raccolto attraverso apposite cassette poste presso il locale ristoro di Corso Torino n° 362 in Asti e presso la sede legale di Via Provenzale n. 16 in Asti.

A seguito della valutazione dell'analisi del clima aziendale non sono emerse situazioni critiche in merito al presente aspetto ma degli "spunti di riflessione" in merito ad una più chiara e adeguata valorizzazione del personale.

Nel 2019 questi spunti di riflessione sono stati presi in carico dalla dirigenza che ha considerato le dimensioni aziendali in rapporto alle aspettative dei dipendenti; la perdurante crisi del settore, la concorrenza rappresentata anche da aziende che operano non nel rispetto delle norme fondanti la certificazione SA8000 e la volontà di mantenere il controllo dell'azienda in capo alla proprietà mal si coniugano con un piano di valorizzazione del personale a lungo termine.

In ogni caso la dirigenza ha confermato l'impegno a mantenere le retribuzioni in linea con l'aggiornamento contrattuale, eventualmente incrementandole in funzione delle competenze e disponibilità di ognuno.

Si rimanda al documento "Analisi di clima e benessere aziendale – Relazione valutativa" rev. 30/10/2018 "per l'approfondimento dell'indagine effettuata.

Per la definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi si rimanda al modulo "Definizione degli obiettivi e piano di miglioramento aziendale SA8000"

9. Sistema di Gestione.

OBIETTIVO: mantenimento della certificazione SA 8000:2014

Introduzione.

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014 a marzo 2018 e ha conseguito la certificazione presso l'Ente di Certificazione RINA in data 07/08/2018.

Il percorso di adeguamento allo standard SA8000 ha riguardato, *in primis*, i lavoratori dell'impresa RUSCALLA. È tuttora in corso un programma di coinvolgimento e di responsabilizzazione delle parti interessate esterne, ovvero clienti/committenti, le istituzioni e i fornitori/sub-appaltatori.

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'azienda, i clienti/committenti, le istituzioni e i fornitori/sub-appaltatori sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale.

I lavoratori hanno compreso, poco per volta, l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

ATTIVITÀ' DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SU SA8000		
ANNO	NUMERO PARTECIPANTI	NUMERO ORE TOTALI
2016	-	-
2017	-	-
2018	26	28
2019	24	4
2020	24	4

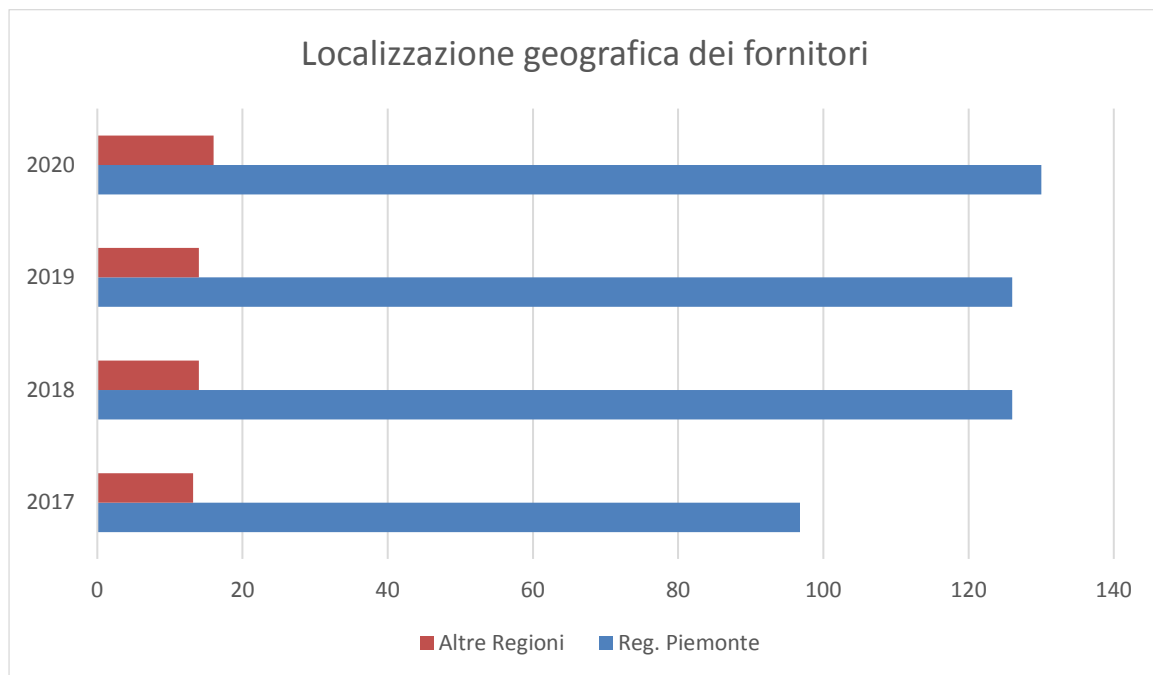
I lavoratori hanno eletto un loro rappresentante a giugno del 2018 (sig. M. Sansebastiano) ed eserciteranno nuovamente questo diritto a giugno del 2021.

Il sig. M. Sansebastiano è stato coinvolto dal Comitato SA8000 (di cui era già membro in qualità di RLS) nell'Analisi dei Rischi di Responsabilità Sociale e nella redazione del presente Bilancio. Nel corso del 2020 non si sono registrati casi di reclami e/o di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dallo standard, ma per la possibilità concreta di raggiungere una filiera rispondente a quanto la direzione aziendale della Ruscalla ha espresso nella propria Politica.

Segue un prospetto della localizzazione geografica dei fornitori dell'impresa Ruscalla.



L'impresa RUSCALLA ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per la valutazione e la selezione dei fornitori/subappaltatori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000.

Poiché tra gli attuali fornitori, la direzione aziendale dell'impresa Ruscalla ha individuato come maggiormente critici, i sub-appaltatori, è attivo un monitoraggio puntuale degli stessi tramite audit di seconda parte e interviste a campione del personale del sub-appaltatore presente nei cantieri gestiti dalla Ruscalla.

Ad ogni fornitore è stato inviato un questionario informativo e una lettera informativa con la quale l'impresa Ruscalla ha comunicato la propria volontà di raggiungere, in tutta la sua filiera, prestazioni etiche conformi allo standard SA 8000:2014.

È stato successivamente richiesto, ad ogni fornitore inserito nell' Elenco dei fornitori qualificati, di sottoscrivere una dichiarazione di impegno al rispetto dei requisiti etici di cui allo standard SA 8000:2014. Per gli appaltatori e i sub-appaltatori è stata inserita apposita clausola nei contratti di appalto e sub-appalto.

Vista la mancata restituzione da parte dei fornitori di diverse dichiarazioni di impegno opportunamente sottoscritte, tra maggio e giugno 2020, si è proceduto ad un secondo invio, con un riscontro positivo da parte del 60% dei fornitori. La restante parte o non ha ritenuto opportuno sottoscrivere tale impegno oppure si tratta di ditte che hanno chiuso

o cambiato gestione. La direzione aziendale, in assenza di un esplicito impegno del fornitore in tema di responsabilità etica, procederà per i fornitori di maggior rilevanza ad un ulteriore invio mentre sospenderà i rapporti commerciali con gli altri fornitori.

La direzione aziendale, data la situazione pandemica, ha ritenuto rischioso far effettuare di persona i sopralluoghi per gli audit da parte di ASGI, questo per evitare esporlo a rischi di contagio.

L'impresa si è concentrata sulla ripresa dei lavori nei cantieri e al mantenimento di livelli alti di controllo per il Covid-19. Sarà nostro obiettivo riprogrammare gli audit nell'anno 2021 per la verifica dei vari requisiti i fornitori e subappaltatori.

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

I momenti di riesame della direzione, ufficiali e formali, sono di norma annuali.

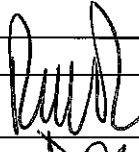
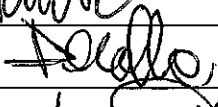
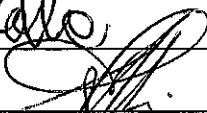
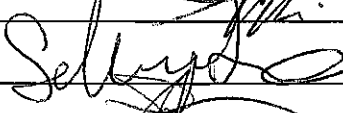

Per facilitare il riesame, sono stati definiti indicatori, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.

Per la definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi si rimanda al modulo "Definizione degli obiettivi e piano di miglioramento aziendale SA8000"

Commenti e decisione del RL SA8000
RLSA8000 prende visione e sottoscrive quanto riportato nel presente verbale.

Documenti Allegati
Piano di Formazione anno 2021 – emesso il 20/12/2019 – aggiornato al 31/03/2020
2020.03.31 _ valutazione dei rischi SA8000
2020.03.31 _ matrice valutazione rischio SA8000
Definizione obiettivi e Piano di Miglioramento 2021

Partecipanti	
Nome	azienda
Roberto Ruscalla (AU e DL)	
Daniela Ruscalla (RSPP)	
Alessandro Ciriotti (RSI)	
Massimo Sansebastiano (RLS e RLS SA 8000)	
Mario Pafundi (AGP e AUA)	
Stefania Filippi (ASI)	