

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

VERBALE DI RIESAME e BILANCIO SA8000

R00 – 24.03.2022

(rif. dati a tutto il 31.12.2021)

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 avevano eletto in data 26/06/2018 il proprio Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, sig. Massimo Sansebastiano, già Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza.

Il giorno 5 maggio 2021 si è svolta l'elezione triennale del Rappresentante RLS SA8000; i lavoratori dopo essere stati informati sulle modalità di svolgimento della stessa e sulle funzioni che saranno ricoperte dall'Incaricato eletto, hanno votato riconfermando come loro Rappresentante dei Lavoratori SA8000 il sig. Massimo Sansebastiano.

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.

Con riferimento all'anno 2021, l'impresa RUSCALLA ha confermato il 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 effettuato nel corso del 2020 la migrazione del proprio Sistema di Gestione SSL al nuovo standard di riferimento (UNI EN ISO 45001:2018) e nell'agosto 2021 RINA ha confermato la certificazione del sistema di responsabilità sociale allo standard SA8000.

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 2021 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, 24 marzo 2022

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.

Nel corso dell'anno 2021 la Direzione ha deciso di non rinnovare le suddette convenzioni a causa delle problematiche organizzative legate alla situazione pandemica nazionale.

Nel 2022 si rivaluterà l'andamento dei contagi e si verificherà la fattibilità di riprendere stage e percorsi di apprendistato.

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 che promuovono attività di recupero in generale.

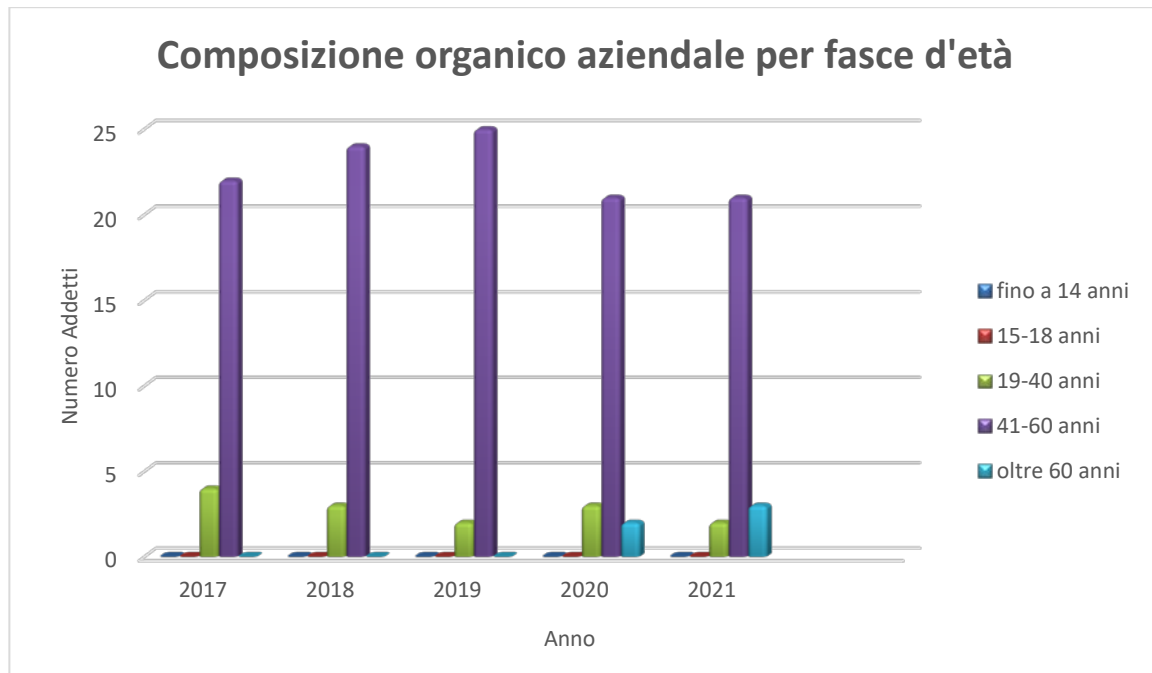
Per l'anno 2021 sono state effettuate le seguenti donazioni:

- Donazione per calendari anno 2022 il cui ricavato viene donato ad associazioni onlus che si occupano di famiglie disagiate, assistenza sociale

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 2021 l'organico della RUSCALLA resta stabile con 26 dipendenti. Non ci sono stati cambiamenti di mansione. Segue tabella riepilogativa della composizione dell'organico aziendale per fasce di età (periodo considerato 2017-2021).



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

I lavoratori 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. 20 unità mentre i lavoratori compresi nella fascia >60 sono n. 3 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 2021, stante la pandemia ancora 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
2021	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
2021 (estinto a marzo 2021)	1	100

Indagine di stress lavoro correlato.

L'impresa RUSCALLA, al fine di valutare il rischio da stress lavoro-correlato ha avviato a settembre 2017 una indagine interna seguendo il percorso metodologico proposto dall'INAIL; tale valutazione è stata aggiornata in data 03/08/2021.

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 derivati dalla nuova valutazione risultano in linea con la precedente e non si rilevano scostamenti particolari; il Rischio risulta "Non Rilevante" (Si riporta stralcio del risultato).

Valutazione stress da lavoro correlato		
Data valutazione: 03/08/2021		
RIEPOLOGO RISULTATI VALUTAZIONE		
Valutazione stress da lavoro correlato		
AREA	Punteggio	
Area I - Indicatori aziendali	0	Non rilevante
Area II - Contenuto del lavoro	4	Non rilevante
Area III - Contesto del lavoro	2	Non rilevante
Totale punteggio Rischio	6	NON RILEVANTE

Indagine di clima e benessere aziendale interno.

La Ruscalla ha effettuato nel 2018 una indagine di clima organizzativo aziendale con l'obiettivo di individuare eventuali sintomi di problematiche organizzative. Come stabilito all'interno del documento stesso, la Ruscalla si è impegnata a ripetere entro ottobre 2021 tale indagine.

Si rimanda al documento "Analisi di clima e benessere aziendale – Relazione valutativa" rev. 0 del 30/10/2021" per l'approfondimento dell'indagine effettuata.

In merito a quanto sopra si vuole evidenziare una criticità emersa durante l'effettuazione dell'analisi e che consiste nella poca adesione (58%), ancora più bassa della precedente effettuata nel 2018. La Direzione suppone che la scarsa partecipazione dei dipendenti a tale indagine possa derivare da una insufficiente comprensione delle finalità del questionario e dal timore/preoccupazione di eventuali ripercussioni in ambito lavorativo.

Per tale motivo la Direzione ha deciso di ripetere l'indagine di non tenere conto dei questionari restituiti lo scorso ottobre.

Si riporta di seguito uno stralcio del paragrafo conclusivo di cui al documento "Analisi di clima e benessere aziendale – Relazione valutativa" rev. 0 del 30/10/2021".

"In merito alla non elaborazione dei dati pertinenti il questionario distribuito a tutti i dipendenti della Ruscalla con la busta paga di ottobre 2021, la Direzione stabilisce di ripetere l'Indagine sul clima aziendale" entro il mese di giugno 2022 inserendo l'obbligatorietà di consegna (eventualmente anche in bianco) del questionario che resterà sempre in forma anonima. Stabilisce inoltre di effettuare, prima della riconsegna dei questionari, incontri informativi e di sensibilizzazione per spiegare il significato e lo scopo dell'indagine a tutti i lavoratori della Ruscalla.

L'obiettivo è di ottenere una adesione maggiormente significativa che permetta di intercettare e comprendere eventuali criticità presenti in azienda".

La direzione riferisce che per le problematiche emerse nel corso della primissima indagine (ottobre 2018) sono state definite e attuate opportune misure di mitigazione, nello specifico:

Conclusioni della valutazione 2018	Misure attuate/ risultati a tutto il 2021
<p>1. <i>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;</i></p>	<p>Le problematiche legate agli ambienti di lavoro, in particolare degli uffici/magazzino di C.so Torino, sono state in parte mitigate dall'installazione di nuovi condizionatori negli uffici e dalla sostituzione di parte dei serramenti obsoleti.</p>
<p>2. <i>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</i></p>	<p>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 2020/2021 e abbia mantenuto regolari gli incontri con i lavoratori ad inizio di ogni commessa.</p>
<p>3. <i>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,</i></p>	<p>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</p>

<p><i>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;</i></p>	<p>si è rivelata essere poco idonea e si è reputato di sospenderli. Sarà obiettivo del 2022 riprenderli a cadenza trimestrale in presenza, situazione pandemica permettendo.</p>
<p><i>4. 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.</i></p>	<p>Tale aspetto risulta ancora in fase di valutazione in quanto all'interno dell'azienda non esiste un sistema premiante.</p>

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 al nuovo standard di riferimento ovvero la norma UNI EN ISO 45001:2018. Nel corso del 2021 RINA ha confermato la conformità del sistema di gestione della responsabilità sociale implementato dalla Ruscalla allo standard SA8000:2014.

La direzione ha aggiornato, mediante la collaborazione di RSPP, RLS e il MC, il DVR (attualmente in Rev. 05 del 15.10.2021) migliorando alcune valutazioni specifiche e inserendo alcune considerazioni pertinenti il rischio di contagio da Sars Cov-2.

Le schede di rischio per mansione non hanno subito modifiche.

Il MC ha confermato il protocollo sanitario in essere datato 04/01/2020.

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 2021 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 carroponti, 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.

- Si è attivato un monitoraggio (mediante piattaforma Google form) degli indici infortunistici di tutti gli appaltatori e sub appaltatori presenti in cantiere.
- 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).

Infotuni 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.

Infotuni /Malattie sul luogo di lavoro		
Anno	Infotuni	Malattie
2014	1	0
2015	0	0
2016	0	0
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	1	0

Negli ultimi otto anni si sono verificati solo due infortuni. La direzione valuta tale trend positivamente, ritenendolo frutto di un costante impegno volto alla sensibilizzazione e formazione dei propri lavoratori.

Segue tabella n.1 relativa al calcolo della frequenza e gravità rapportata agli indici Inail.

Indice di frequenza:

$$IF = \frac{\text{Numero Infotuni}}{\text{Ore Lavorate}} \cdot 10^6$$

Indice di Gravità:

$$IG = \frac{gT}{\text{Ore Lavorate}} \cdot 10^3$$

Dove gT = giorni tot. Di infotunio

FREQUENZE RELATIVE E RAPPORTI DI GRAVITA' DEGLI INFOTUNI IN AZIENDA (2014-2021)							
Anno	Dati Ruscalla			Indice frequenza (IF)	Frequenza Relativa (*)	Indice Gravità (IG)	Rapporto Gravità (*)
	Infotuni	Gg. tot. assenza	Ore Lavorate anno tot.				
2014	1	25	44.067,80	22,69	34,26	0,57	5,25
2015	0	0	-	0	34,26	0	5,25
2016	0	0	-	0	34,26	0	5,25
2017	0	0	-	0	34,26	0	5,25
2018	0	0	-	0	34,26	0	5,25
2019	0	0	-	0	34,26	0	5,25
2020	0	0	-	0	34,26	0	5,25
2021	1	217	48.578,50	20,58	34,26	4,46	5,25

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

Essendosi registrati solo due infortuni negli ultimi otto anni, il valore percentuale del numero di ore perse per infotunio e la percentuale di queste ultime sulle ore totali di lavoro perse risulta poco significativo.

Ore perse per infotunio (%) - (2014-2021)			
Anno	Tot. Ore perse	Tot. Ore lavorate	% su tot ore lavorate
2014	200	44.067,80	0,47 %
2015	0	55.915,50	0,00 %
2016	0	48.811,00	0,00 %
2017	0	44.124,00	0,00 %

2018	0	47.264,00	0,00 %
2019	0	52.298,00	0,00 %
2020	0	44.086,50	0,00 %
2021	1211	48.578,50	2,49 %

L'impresa Ruscalla, a partire dal 2020, analizza ed elabora i cosiddetti Near Miss o "mancati infortuni" con lo scopo di intercettare le situazioni di potenziale criticità e di colmare eventuali carenze strutturali o formative.

Segue tabella n.2 relativa alla durata media delle assenze per infortunio e l'indice dei mancati infortuni dei lavoratori Ruscalla:

Indice di durata media:

$$DM = \frac{\text{Giornate Perse Per Infortunio}}{\text{Numero Degli Infortuni}}$$

Indice Near Miss:

$$IF_{MI} = \frac{\text{Numero Mancati Infortuni}}{\text{Ore Lavorate}} \cdot 10^6$$

Anno	Durata media infortuni (DM)			Mancati Infortuni (IFmi)		
	Infortuni	Gg. tot. assenza	Indice DM	Near miss	Ore tot. Lavorate	Indice IF MI
2019	0	0	-	2	52.298,00	38,24
2020	0	0	-	-	44.086,50	-
2021	1	217	217	1	48.578,50	20,59

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, ha previsto di monitorare, a partire dal 2020, anche gli indici infortunistici di tutti gli appaltatori e sub appaltatori presenti in cantiere.

Il rilevamento dei "Near miss" anche sui sub-appaltatori a partire dal 2021 ci permette di controllare in modo concreto l'effettivo livello di consapevolezza delle maestranze sui temi della salute e sicurezza.

Gli indici infortunistici incidono inoltre sulla qualifica dei fornitori, permettendo alla Ruscalla di selezionare i propri partner prediligendo la serietà e solidità delle imprese subappaltatrici (si rimanda al capitolo "Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro").

Dati dei soli subappaltatori rilevati a partire dal 2019 al 2021

Anno	Durata media infortuni (DM)			Mancati Infortuni (IFmi)		
	Infortuni	Gg. tot. assenza	Indice DM	Near miss	Ore tot. Lavorate	Indice IF MI
2019	2	75	37,50	-	-	-
2020	0	0	0	1	720	1388,89
2021	1	21	21,00	9	5040	1785,71

In merito alla tabella relativa ai subappaltatori i dati ottenuti relativi agli indici IFMI risultano alti in quanto il rapporto dei Near miss è stato fatto con le ore lavorate presso i ns cantieri e non sulla totalità delle ore lavorate annue del subappaltatore, dato a noi non in possesso. Tale dato ci porta alla ricerca di una maggiore attenzione sulle scelte del personale da utilizzare nelle lavorazioni e ad un sempre più attento monitoraggio delle situazioni pericolose. Sarà Nostra cura la richiesta specifica alla firma del contratto di una formazione puntuale da parte del subappaltatore verso i suoi lavoratori sulle lavorazioni più critiche.

Cause d'infortunio.

I luoghi dove possono con maggiore probabilità accadere infortuni e incidenti sono i cantieri. Poiché i dati infortunistici relativi all'impresa degli ultimi anni risultano poco significativi, l'analisi delle cause di infortunio è stata estesa agli ultimi otto anni (2014-2021).

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	2021
Tipologia								
Lesioni traumatiche arti inferiori	-	-	-	-	-	-	-	100
Lesioni traumatiche arti superiori	100	-	-	-	-	-	-	-
Traumi legati agli occhi	-	-	-	-	-	-	-	-
Traumi da caduta	-	-	-	-	-	-	-	-
Incidenti stradali (in itinere)	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	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 Ruscalla si è dotata prontamente di un protocollo Covid-19 ai sensi dei DPCM emanati a partire da marzo 2020 per permettere la riapertura in sicurezza dei propri uffici e cantieri.

Il Protocollo disciplina nello specifico le modalità di ingresso del personale, le modalità di misurazione della temperatura e di tenuta dei relativi registri, la gestione e distribuzione dei dispositivi di protezione (acquisto e consegna) e la gestione di eventuali casi Covid all'interno dell'azienda.

Il protocollo vigente è datato 01/05/2020 e si compone di n. 2 Addendum datati 24/06/2020 e 05/10/2021.

Gli addetti alla registrazione delle misure di controllo di cui al protocollo COVID-19 restano invariati e più precisamente:

- Uffici Via Provenzale Molina o Tommasini;
- C.so Torino Velaj Arben o Pafundi;

- Cantieri il preposto o un addetto specifico (Covid manager).

Resta valida la procedura di sanificazione generale di tutti gli ambienti (sedi e baracche di cantiere), nel caso in cui si presenti un caso di positività all'interno degli ambienti di lavoro. Resta ridotto al minimo l'accesso di terzi all'interno degli uffici, prediligendo le riunioni in call.

Si mantiene attivo l'acquisto di materiale necessario quali gel igienizzanti, mascherine monouso FFP2, guanti, termometri etc. (si ricorda che resta in uso il generatore di ozono acquistato per la sanificazione di ambienti chiusi).

Dall'inizio della pandemia al 31/12/2021 si sono registrati n. 3 casi di positività al Covid-19.

L'Impresa, grazie alla puntuale implementazione delle misure di prevenzione stabilite nel protocollo COVID-19 e grazie al supporto del medico competente, è riuscita ad evitare la sospensione delle attività lavorative. Tali misure, nello specifico, prevedono:

- Nomina di un comitato COVID-19 garante dell'applicazione del protocollo;
- Allontanamento immediato della persona positiva al COVID-19 e comunicazione agli uffici preposti;
- comunicazione immediata dell'eventuale caso di positività al medico competente dell'impresa;
- intercettazione di tutte le persone venute a contatto nei cinque giorni antecedenti la comparsa dei sintomi;
- sanificazione degli ambienti in cui la persona affetta da COVID-19 ha lavorato
- rientro dei lavoratori previa comunicazione da parte del SISPI.

Si ricorda che resta sempre operativo per tutti i dipendenti del settore costruzioni il FONDO SANEDIL (fondo sanitario lavoratori edili attivato nell'ottobre 2020); tale fondo ha lo scopo di fornire agli iscritti assistenza sanitaria e sociosanitaria integrativa a quella fornita dal Servizio Sanitario Nazionale.

Questo fondo si è costituito 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 sanitaria l'impresa si è attivata in modo concreto effettuando una donazione all'associazione "Il Dono del Volo OdV" Mensa sociale e progetti collegati.

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										
	2017		2018		2019		2020		2021	
	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	-	-	25	6
Carrelli semoventi	11	16	-	-	-	-	-	-	-	-
Carrellisti e muletti	11	16	-	-	-	-	-	-	-	-
Gru a torre	4	4	4	12	-	-	-	-	-	-
Perforatori piccolo diametro	4	40	-	-	-	-	-	-	8	40
Piattaforme	17	10	-	-	1	10	-	-	-	-
Preposti	-	-	-	-	2	8	-	-	-	-
Primo soccorso	-	-	24	4/6/16	4	6/16	-	-	25	4/6
Rls	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4
Rullo compressore	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Saldatori in polietilene	2	16	-	-	2	-	-	-	2	18
DPI III ° cat.	19	8	-	-	1	8	-	-	-	-
Operatori machine Movimento Terra (MMT)	-	-	7	4	-	-	-	-	-	-
Addetti montaggio /smontaggio ponteggi	-	-	11	4	-	-	-	-	-	-
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 Verricello	-	-	-	-	-	-	9	16	-	-
Formazione interna varia	-	-	-	-	26	18	26	40	21	24
Installatore di sistemi isolamento a cappotto	-	-	-	-	-	-	-	-	6	16

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, near miss, 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 cinque anni (per i DPC si è provveduto a tener traccia dei costi

contabili a partire dal 2019):

Prospetto costi medi sicurezza sostenuti dall'azienda <i>(a lavoratore - n. medio considerato 20 su 26)</i>			
Anno	Dpc	Dpi	Formazione
2017	-	104,01 €	557,00 €
2018	-	69,31 €	419,54 €
2019	459,17 €	74,45 €	281,00 €
2020	149,93 €	42,86 €	243,03 €
2021	208,63 €	99,69 €	374,57 €

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 l'effettiva percezione dei rischi nei luoghi di lavoro, a partire dal 2017 si è iniziato il monitoraggio non solo degli infortuni e degli incidenti ma anche dei cosiddetti "Near miss" o quasi infortuni. 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, il monitoraggio dei cosiddetti "Near miss", a partire dal 2020, è stato esteso a tutti gli appaltatori e sub appaltatori presenti in cantiere.

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	2021
Infortunio	0	0	2	0	2
Note – Ditta	-	-	Ditte subappaltatrici RACEA e Posatore prefabbricato (per la ditta Alciati)	-	Ruscalla e ditta sub. B2008
Incidente	0	0	0	-	-
Note – Ditta	-	-	-	-	-
Comportamento pericoloso (near miss)	1	0	2	1	9
Note – Ditta	Ruscalla	-	Ruscalla	Ditta Subappaltatrice Terra.Con (verbale 06/20)	Ditte Sub. Lacchiarella (Mi) – betonrossi – B2008 - Ferrpccemento

La direzione dell'impresa RUSCALLA ha sempre ritenuto che un numero limitato di "Near miss" potesse essere considerato un fattore positivo in quanto dimostrerebbe l'efficacia della vigilanza e della formazione effettuata.

A seguito di alcuni chiarimenti ricevuti dal gruppo di verifica RINA durante gli ultimi due audit e dopo attente valutazioni interne, scaturite in particolare dall'analisi di alcune segnalazioni provenienti dal cantiere A2A Lacchiarella - Milano, si è stabilito che intercettare

e registrare i cd "Near miss" sia funzionale al miglioramento continuo delle prestazioni dell'impresa in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

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 SA8000 e I lavoratori.

Al fine di approfondire la soddisfazione del personale aziendale, nel 2018 è stata avviata dal Comitato SA8000 un'indagine di clima interno finalizzata a rilevare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva. Relativamente all'aspetto "Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva" non sono emerse particolari criticità.

Tale indagine sarà riproposta entro fine settembre 2022 con l'obiettivo di mantenere monitorata la situazione generale.

Tipologia dei contratti aziendali.

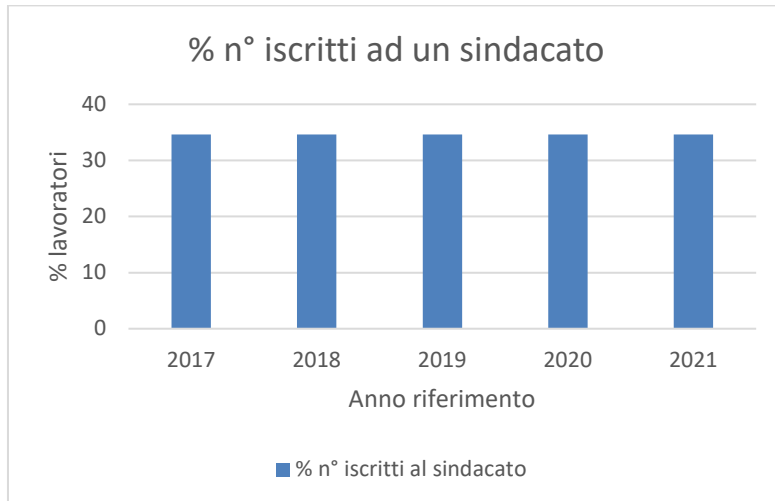
Tutti i contratti di lavoro richiamano opportunamente i contratti collettivi di categoria.

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 2021 e risulta pari al 34.62 % (9 unità su 26 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	
2021	0	

ORE PERSE PER SCIOPERO

ANNO	No. ORE PERSE	% SUL TOTALE ORE PERSE
2017	-	-
2018	-	-
2019	-	-
2020	-	-
2021	-	-

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 2014-2021 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
2021	19	7	26

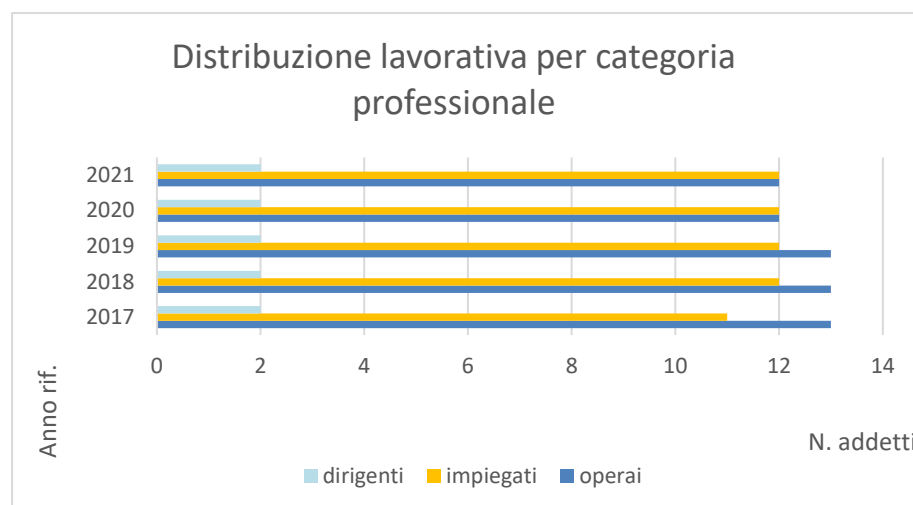
Distribuzione per categoria di impiego (rif. Anno 2021).

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).

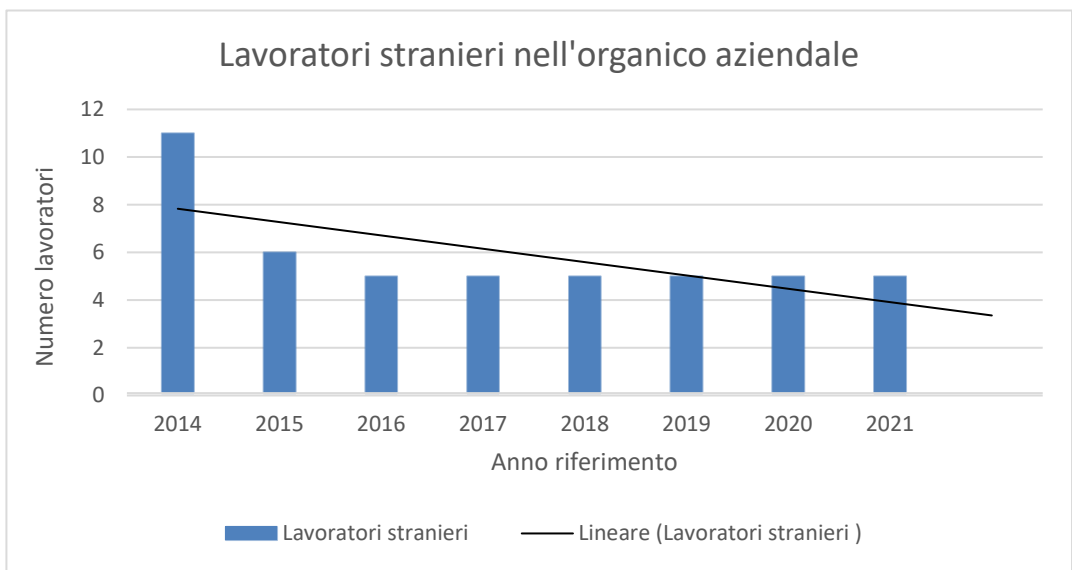
Sempre in materia di permessi familiari retribuiti, l'azienda applica, per un operaio, la legge 104/1992 che prevede il godimento di tre giorni di permesso mensili.



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
2021	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	2021
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.

La Ruscalla ha effettuato nel 2018 una indagine di clima organizzativo aziendale con l'obiettivo di individuare la percezione dei lavoratori dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari esistenti. Come stabilito all'interno del documento stesso, la Ruscalla si è impegnata a ripetere entro ottobre 2021 tale indagine.

Tale indagine è stata riproposta nell'ottobre del 2021 sempre attraverso la compilazione di un questionario ad hoc e anonimo 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.

Si rimanda al documento "Analisi di clima e benessere aziendale – Relazione valutativa" rev. 0 del 30/10/2021 per l'approfondimento dell'indagine effettuata.

I risultati ottenuti, in termine di partecipazione del personale, non hanno soddisfatto la direzione. La Direzione suppone che la scarsa partecipazione dei dipendenti a tale indagine possa derivare da una insufficiente comprensione delle finalità del questionario e dal timore/preoccupazione di eventuali ripercussioni in ambito lavorativo.

Per tale motivo la Direzione ha deciso di ripetere l'indagine e di non tenere conto dei questionari restituiti lo scorso ottobre.

Si riporta di seguito uno stralcio del paragrafo conclusivo di cui al documento "Analisi di clima e benessere aziendale – Relazione valutativa" rev. 0 del 30/10/2021".

"La Direzione si considera soddisfatta sui risultati ottenuti per la risoluzione delle problematiche evidenziate nel 2018.

In merito alla non elaborazione dei dati del nuovo questionario, la Direzione ha deciso di ripetere l'indagine sul clima aziendale nel corso dell'anno 2022 inserendo l'obbligatorietà di consegna (eventualmente anche in bianco) del questionario che resterà sempre in forma anonima.

L'obiettivo è di ottenere una più ampia adesione in modo da poter avere una visione globale più precisa, considerando che già la prima indagine non aveva avuto un'alta adesione (65 % circa).

La Direzione è convinta che per poter meglio adoperarsi al fine di migliorare eventuali aspetti lavorativi sia necessario una adesione completa e pertanto prevederà anche ad organizzare un incontro informativo che verterà sul significato e valore finale dell'indagine ai fini dell'attività lavorativa, che precederà la consegna dei nuovi questionari."

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.

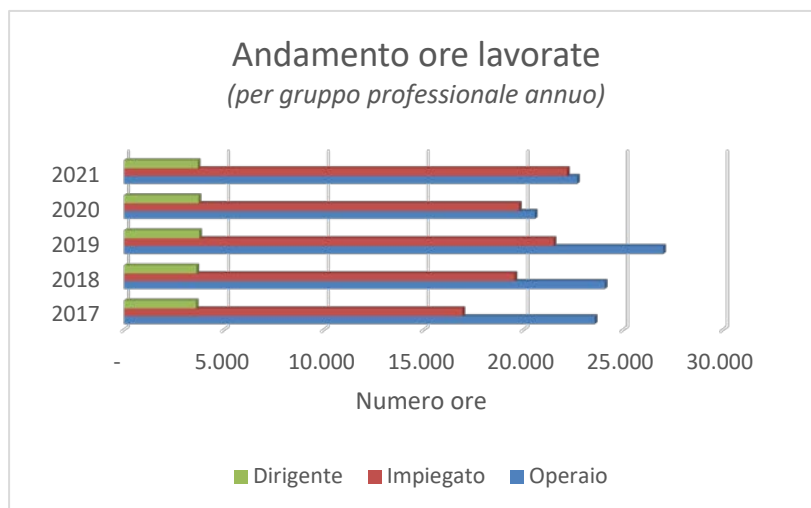
Andamento ore lavorate.

L'analisi dei dati riferibili all'andamento delle ferie godute risulta sostanzialmente conforme 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.

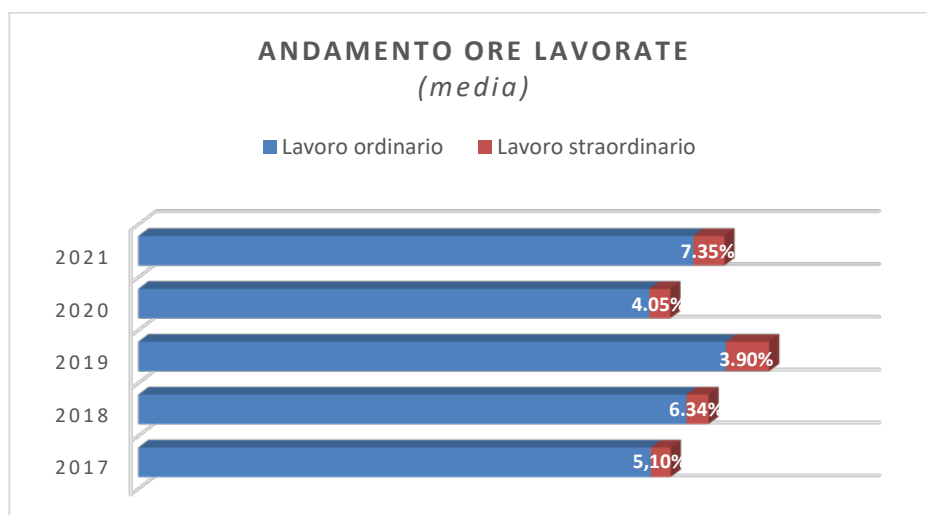
Ulteriori verifiche effettuate dal responsabile del personale avevano fatto emergere nel 2019 altri casi limite che, in accordo con i singoli lavoratori, sono stati risolti sviluppando piani ferie individuali, ovvero raggiungendo un monte ore ferie residue < a 160.

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

Nel seguito si riepiloga, come ogni anno, 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 2021 la media delle ore lavorate rispetto al 2020 è aumentata. Tale trend risulta ovviamente influenzato dagli impegni contrattuali assunti dalla società. In particolare, alcuni cantieri da riconsegnare al Committente entro il 31/12/2021, hanno provocato un aumento delle ore di straordinario.



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 Accreditamento (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.

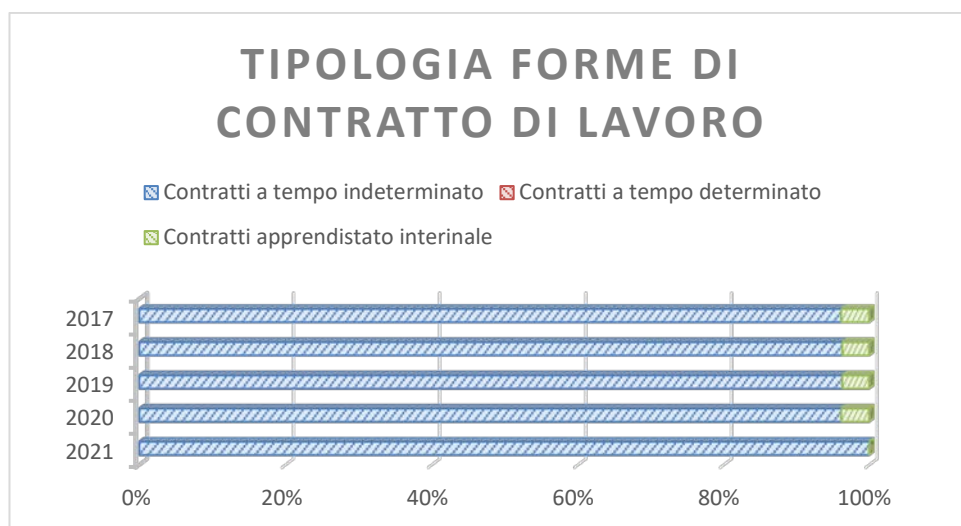
I contratti di lavoro debitamente firmati dalle parti e le copie delle buste paga sono archiviati rispettivamente presso il Consulente del lavoro e il Commercialista. La modalità di pagamento degli stipendi è quella del pagamento tramite bonifico. L'azienda garantisce che la composizione dei salari e 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). Ad oggi tutti i contratti di lavoro in essere risultano a tempo indeterminato e full-time tranne il contratto gestito tramite agenzia interinale che risulta a tempo determinato.

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 Accreditamento 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 2018 è stata avviata dal Comitato SA8000 un'indagine di clima interno. La stessa è stata ripetuta a ottobre 2021.

I risultati ottenuti, in termine di partecipazione del personale, non hanno tuttavia soddisfatto la direzione. La Direzione suppone che la scarsa partecipazione dei dipendenti a tale indagine possa derivare da una insufficiente comprensione delle finalità del questionario e dal timore/preoccupazione di eventuali ripercussioni in ambito lavorativo.

Per tale motivo la Direzione ha deciso di ripetere l'indagine e di non tenere conto dei questionari restituiti lo scorso ottobre.

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 della disponibilità di ognuno.

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
2021	25	2

I lavoratori hanno riletto a giugno 2021 come loro rappresentante il sig. M. Sansebastiano ed eserciteranno nuovamente questo diritto a giugno del 2023.

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 2021 non si sono registrati casi di reclami e/o di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

Non Conformità/Reclami del Sistema Gestione SA8000

Nel mese di agosto 2021, RINA ha svolto la visita ricertificazione SA8000. La verifica ha avuto esito positivo con il rinnovo del certificato SA8000.

Dalla verifica è emersa una sola raccomandazione:

"Definire meglio nel piano di monitoraggio fornitori la pianificazione delle attività previste e svolte per il controllo dei somministrati."

La Direzione ha provveduto ad estendere il piano di monitoraggio dei fornitori all'agenzia per l'impiego privata Ranstad prevedendo apposite interviste da effettuare al personale somministrato. Tali interviste sono state attivate con riscontro positivo.

TABELLA RIASSUNTIVA AUDIT INTERNI ED ESTERNI SA8000						
Rif. Anno	Rif. Rapporto	Non Conformità	Reclami	Osservazioni	Raccomandazioni	Esito
2018	N° 18 RM 19 MR/STG1-ON Del 09/07/2018	-	-	11	-	Positivo
	N° 18 RM 19 MR/STG2 del 27/07/2018	1 tipo B	-	-	8	Positivo
	N° 18 RM 38 MR integrato del 14/12/2018	-	-	-	1	Positivo
	INTERNO N° 01.18 del 20/06/2018	-	-	3	-	Positivo + AP
2019	N° 19 RM 32 MR del 30/08/2019	-	-	-	2	Positivo
	INTERNO N° 01.19 del 18/07/2019	-	-	1	-	positivo
2020	N° 19 RM 63 mR del 20/01/2020	-	-	-	2	Positivo
	N° 20 RM 29 MR del 20/08/2020	-	-	-	2	Positivo
	INTERNO N° 02.20 del 14/02/2020	-	-	1	-	Positivo
2021	N° 21 RM 4 MR del 21/03/2022	-	-	-	1	Positivo
	N° 24 RM 74 MR del 05/08/2021 RICERTIFICAZIONE	-	-	-	1	Positivo
	INTERNO N° 02.21 del 02/03//2021	-	-	1	-	Positivo
2022	N° 21 RM 87 MR del 25/01/2022	-	-	-	1	Positivo

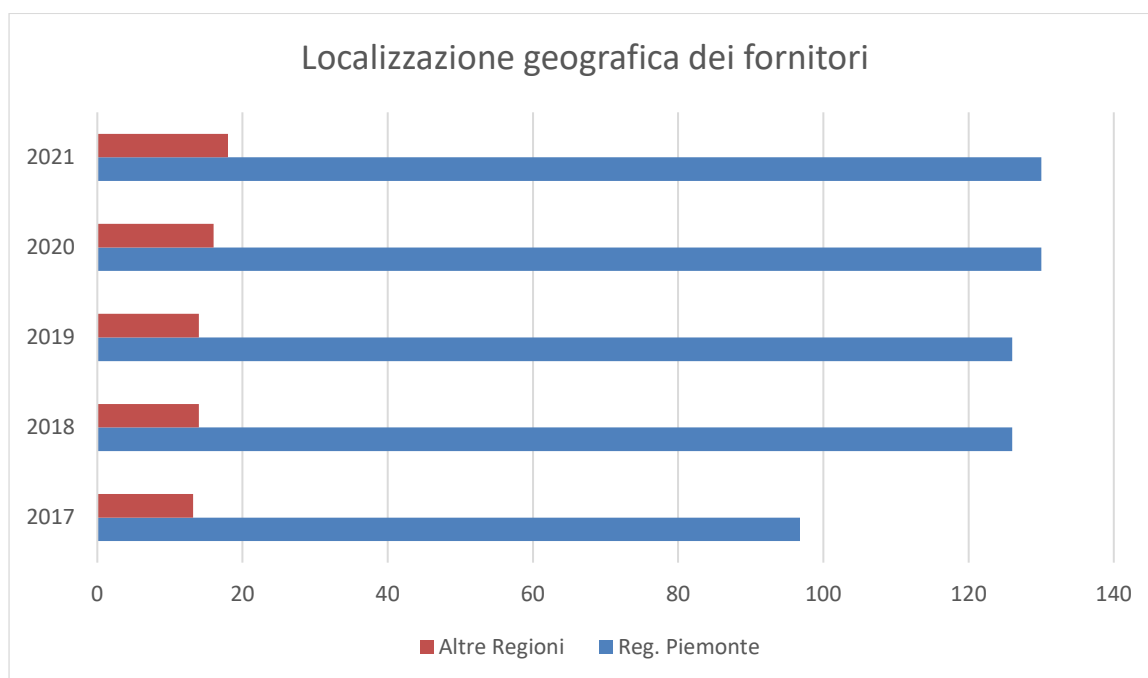
Nel mese di marzo 2022, sono stati eseguiti, nel rispetto della programmazione in essere, gli audit interni sul sistema di responsabilità sociale. L'impresa Ruscalla ha incaricato un audit esterno al fine di garantire l'imparzialità tra responsabili e processo verificato. Dagli audit interni non sono emerse particolari criticità.

I risultati ottenuti dall'inizio del percorso avviato per la certificazione SA8000 sono considerati buoni da parte della Direzione che si ritiene molto soddisfatta del progressivo miglioramento in materia Sociale. La stessa intende mantenere stabile tale risultato cercando ove possibile una finestra di miglioramento continuo applicabile alla realtà dell'impresa.

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 nuovo fornitore viene inviato un questionario informativo e una lettera informativa con la quale l'impresa Ruscalla comunica la propria volontà di raggiungere, in tutta la sua filiera, prestazioni etiche conformi allo standard SA 8000:2014.

È stato inoltre 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 nuovi e storici è stata inserita apposita clausola nei contratti di appalto e sub-appalto.

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 nel corso del 2020 ha sospeso i monitoraggi in presenza onde evitare di esporre il proprio personale a possibili situazioni di contagio. Nel corso del 2021 i monitoraggi per la verifica del rispetto dei requisiti SA8000 dei fornitori e subappaltatori presenti in cantiere sono ripresi. Lo sviluppo di un nuovo format creato con Google Form si sta rilevando un ottimo strumento di lavoro.

Nel corso del 2021 sono stati effettuati n. 6 monitoraggi; nello specifico sono e sono stati controllati n. 7 subappaltatori e un'agenzia per il lavoro interinale.

Le interviste eseguite non hanno intercettato criticità in merito alla salute e sicurezza sul lavoro né in tema di contrattazione collettiva.

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



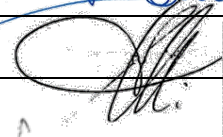
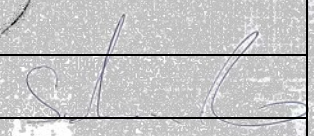
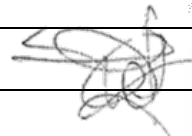
Piano di Formazione anno 2022

2021.12.31 _ valutazione dei rischi SA8000

2021.12.31 _ matrice valutazione rischio SA8000

Definizione obiettivi e Piano di Miglioramento 2022

Partecipanti

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