

RIESAME E BILANCIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000:2014



DATA	OGGETTO	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
11/07/2025	Riesame e bilancio SA8000 anno 2024	Consulente - SPT	SPT	SPT

Sommario

Premessa	3
1. Lavoro Infantile	3
2. Lavoro forzato o obbligato	4
3. Salute e Sicurezza	5
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	6
5. Discriminazione	7
6. Pratiche Disciplinari	8
7. Orario di lavoro	8
8. Retribuzione	9
9. Sistema di Gestione	9

Premessa

Lo scopo del presente documento è quello di evidenziare le iniziative sviluppate dalla RES Spa per garantire la conformità allo standard SA8000 e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della Responsabilità Sociale.

Più in dettaglio, il Riesame della Responsabilità Sociale SA8000, ha i seguenti obiettivi:

- definire i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento;
- fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte aziendali;
- favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati;
- realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione SA8000.

Il presente Riesame/bilancio per la Responsabilità Sociale è approvato dal SPT che assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Di seguito sono commentati, punto per punto, i requisiti dello standard SA8000 con riferimento a: conformità al requisito, piani di azione e target di riferimento (diretti ed indiretti).

1. Lavoro Infantile

RES Spa non ha mai impiegato e non impiega lavoro minorile.

Nel caso tale situazione si verifici nella catena di fornitura, richiederà al fornitore di attivare immediatamente una serie di azioni migliorative al fine di eliminare la non conformità. Il controllo dell'età viene effettuato da copia del documento di riconoscimento richiesto all'atto dell'assunzione.

Nel corso del 2024 non sono state ravvisate criticità sul requisito né internamente né presso la catena di fornitura (per quanto di nostra conoscenza).

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
1.Lavoro infantile	Diffondere la propria procedura di recupero dei lavoratori minorenni Rilevare criticità nel corso di audit a fornitori	SPT	Continuo	N° NC emerse sui fornitori	tendenza a 0

2. Lavoro forzato o obbligato

Il requisito è completamente rispettato non essendo presente nessun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso: mai in nessun caso sono utilizzati metodi coercitivi per costringere i lavoratori all'esecuzione delle proprie funzioni.

Il monitoraggio di indicatori indiretti quali anticipi TFR, cessioni del quinto, deleghe di pagamento, giorni di sciopero e n. di infortuni, conferma il rispetto del requisito previsto da SA8000.

Dati al 31.12.2024

Altri indicatori	ANNO 2024	Di cui	
	N. Lavoratori interessati	Uomini	Donne
Anticipo TFR	1	0	1
Cessioni del quinto	3	3	0
Deleghe di pagamento (Pignoramenti)	1	1	0
N. giorni di sciopero	0	0	0
N. infortuni	1	1	0

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
2.Lavoro forzato o obbligato	Rilevare criticità nel corso di audit a fornitori	SPT	Continuo	N° NC emerse	Tendenza a 0
				Anticipi TFR	-
				Cessioni del quinto	-
				Deleghe di pagamento	-
				N. giorni di sciopero	0
				N. infortuni/anno	Tendenza a 0

3. Salute e Sicurezza

Anche nel corso del 2024 l'azienda ha mantenuto attivo il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza secondo lo standard internazionale ISO 45001 (certificato n. OHS-1673, rilasciato dall'Organismo di Certificazione RINA SERVICES Spa). L'ultimo audit è stato condotto a luglio 2024.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Nel 2024 sono stati registrati n. 1 infortunio per il quale si è provveduto all'analisi delle cause ed alle opportune azioni correttive.

Attività di prevenzione e formazione

Lo scadenario della formazione, gestito dall'ufficio del personale, consente di attuare costantemente i programmi formativi del personale operativo e di tutti quanti operino sotto l'influenza dell'organizzazione.

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
3. Salute e sicurezza	Mantenimento di un efficace sistema di gestione per la Salute e Sicurezza	Direzione	Continuo	N° NC emerse nel corso di Audit interni ed esterni	0
				N. infortuni/anno	Tendenza a 0

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Per la gestione del personale l'azienda osserva regolarmente il **CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali**, affidandosi a consulenti del lavoro affidabili e competenti.

Copie del CCNL sono a disposizione dei dipendenti presso l'ufficio del personale.

Per tale requisito, sono tenuti in considerazione i dati sulle iscrizioni alle sigle sindacali riconosciute sul territorio nazionale che ad oggi ammontano a n. 10 lavoratori iscritti, così distribuiti

Periodo di riferimento	Anno 2024	
Sigle Sindacali	Uomini	Donne
CGIL	5	0
CISL	0	0
UIL	1	0
CISAL	4	1

Performance index

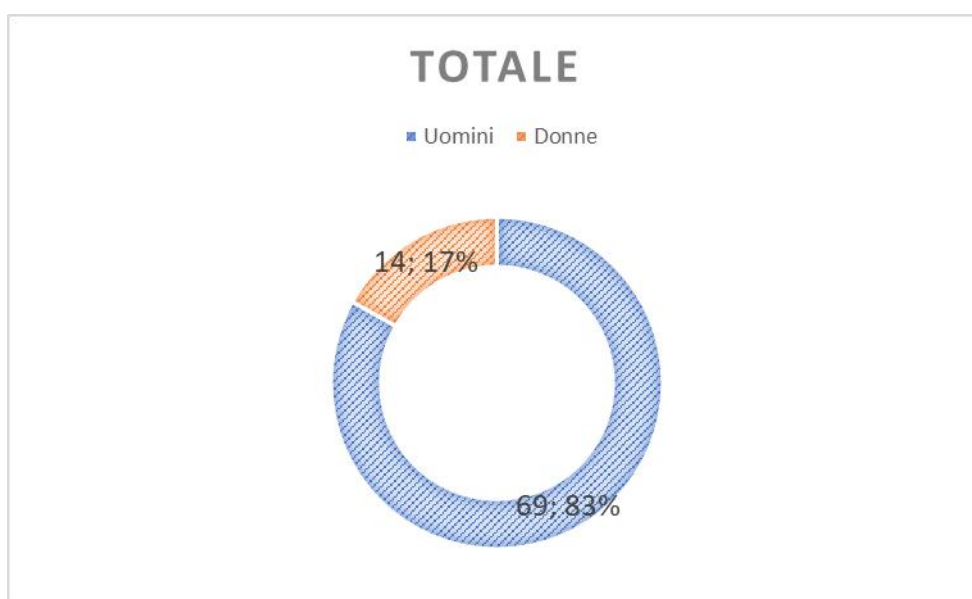
Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	Monitoraggio continuo del requisito	SPT	Continuo	Lavoratori iscritti a sigle sindacali	-
				Reclami sullo specifico requisito	Tendenza a 0

5. Discriminazione

Le procedure aziendali di recruiting non prevedono criteri discriminatori. L'azienda rispetta le disposizioni legislative su discriminazioni positive (es. categorie protette, quote riservate).

Le donne rappresentano sol il 14% della forza lavoro (14/83 totali), ma tale differenza non è legata a motivi discriminatori.

TAB. 1 Distribuzione lavoratori per sesso



L'assenza di criticità sul requisito 5 della SA8000 trova conferma anche attraverso il monitoraggio e l'analisi degli indicatori sopra esposti:

	ANNO 2024	Di cui	
	N. Lavoratori interessati	Uomini	Donne
Altri indicatori			
Anticipo TFR	1	0	1
Cessioni del quinto	3	2	0

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
5. Discriminazione	Monitoraggio continuo del requisito	SPT	continuo	Anticipi TFR	-
				Cessioni del quinto	-
				Distribuzione lavoratori per sesso ed età	-
				Reclami	Tendenza a 0

6. Pratiche Disciplinari

In azienda vige il regolamento disciplinare, consegnato ai nuovi assunti e disponibile in bacheca, che descrive le pratiche disciplinari previste dal CCNL.

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
6. Pratiche disciplinari	Monitoraggio continuo del requisito	SPT	continuo	N. e tipologia di provvedimenti disciplinari	Tendenza a 0 / prevalenza per richiami verbali
				Reclami	Tendenza a 0

7. Orario di lavoro

RES Spa è organizzata con 1 turno unico di lavoro e il lavoro straordinario eseguito viene remunerato così come previsto dalla legislazione vigente.

Sono mantenuti attivi monitoraggi mensili ed alert che mirano ad evitare sforamenti dai limiti di legge previsti.

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
7. Orario di lavoro	Monitoraggio continuo del requisito	SPT	continuo	Ore di straordinario annuali	250
	Monitoraggio ore di straordinario			Reclami	Tendenza a 0

8. Retribuzione

L'azienda applica la Tabella retributiva del CCNL per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali (**ultimo aggiornamento 01.07.2024**).

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono assolutamente in linea con quanto previsto dai contratti nazionali (e bonus aggiuntivi previsti).

Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
8. Retribuzione	Monitoraggio continuo del requisito	SPT	continuo	Errori in busta paga segnalati	Tendenza a 0
				Reclami	Tendenza a 0

9. Sistema di Gestione

L'azienda assicura che la politica, il funzionamento e i risultati in relazione alla responsabilità sociale siano conosciuti dal personale e dalle parti sociali interessate attraverso l'invio di specifiche informative e comunicazioni.

Social performance Team

In azienda è presente un *Social Performance Team (SPT)* per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team è così formato:

Composizione SPT

Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000 **Sig.ra Francesca Perrella**

Rappresentante della Direzione per la SA 8000 **Sig.ra Maria Valerio**

Il team si riunisce regolarmente per discutere della conformità allo standard SA8000: l'ultima riunione è stata condotta il 18.12.2024.

In qualità di comitato per la Salute Sicurezza si riunisce in occasione delle annuali riunioni periodiche ex art. 35 del D.Lgs 81/2008.

Identificazione dei rischi

È stato sviluppato un modello per la determinazione di rischi connessi ai processi e alle attività interne ed esterne che permette l'individuazione e l'attribuzione di un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità rispetto al Sistema SA 8000.

La mappatura dei rischi è stata approvata dal SPT in occasione del presente riesame.

Coinvolgimento del personale e comunicazione esterna

Sulle tematiche di responsabilità sociale, il personale è coinvolto attraverso apposite sedute formative e l'invio di specifiche comunicazioni e informative dedicate.

Per la comunicazione esterna si è optato per l'utilizzo del sito internet aziendale www.recuperoeticosostenibile.com che permette di raggiungere immediatamente tutti i dipendenti e le parti interessate più strettamente collegate all'azienda.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori

Il processo di monitoraggio sui fornitori, prevede l'invio, a tutti i fornitori considerati critici, del questionario informativo della SA8000 e, se previsto, Audit di II parte.

Audit

Gli audit interni ed esterni saranno regolarmente condotti nel corso del 2024.

L'ultimo audit dell'OdC Rina Services è stato condotto il 20 novembre 2024, dal quale sono emersi n. 2 rilievi minori e 5 opportunità di miglioramento.

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
9. Sistema di Gestione	Mantenimento di un efficace sistema di gestione SA8000	Direzione SPT	Continuo	N° NC emerse da audit interni ed esterni	Tendenza 0
				N. NC riscontrate su fornitori	Tendenza 0
				Reclami	Tendenza 0
				N. Audit interni	2/anno
				N. Audit fornitori	Rispetto del prog. di audit