

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



DATA	OGGETTO	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
13/02/2026	Riesame e bilancio SA8000 anno 2025	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	10

Premessa

Lo scopo del presente documento è illustrare le iniziative intraprese da RES S.p.A. per garantire la conformità allo standard SA8000 e comunicare, in modo chiaro e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati conseguiti nell'ambito della Responsabilità Sociale.

In particolare, il Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 si propone di:

- definire i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento;
- fornire informazioni sugli impatti sociali derivanti dalle scelte aziendali;
- promuovere il dialogo, il coinvolgimento e il consenso delle parti interessate;
- assicurare la piena attuazione del Sistema di Responsabilità Sociale e il mantenimento della certificazione SA8000.

Il presente Riesame/Bilancio di Responsabilità Sociale è approvato dal SPT, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Di seguito sono analizzati, punto per punto, i requisiti dello standard SA8000 con riferimento alla conformità ai singoli requisiti, nonché ai relativi piani d'azione e agli obiettivi di miglioramento (diretti e indiretti).

1. Lavoro Infantile

RES Spa non ha mai impiegato, non impiega e non impiegherà mai lavoratori minori.

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 2025 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 31.12.2025

Altri indicatori	ANNO 2025	Di cui	
	N. Lavoratori interessati	Uomini	Donne
Anticipo TFR	0	0	0
Cessioni del quinto	5	5	0
Deleghe di pagamento (Pignoramenti)	2	2	0
N. giorni di sciopero	0	0	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 2025 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 sul SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO ISO 14001, ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 e REG. EMAS è stato condotto a luglio 2025.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Nel 2025 sono stati registrati n. 3 infortuni per il quale si è provveduto all'analisi delle cause ed alle opportune azioni correttive.

Attività di prevenzione e formazione

Lo scadenziario 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 2025	
Sigle Sindacali	Uomini	Donne
CGIL	4	0
CISL	0	0
UIL	1	0
CISAL	4	1
Non iscritti	53	20
Totale	62	21

Performance index

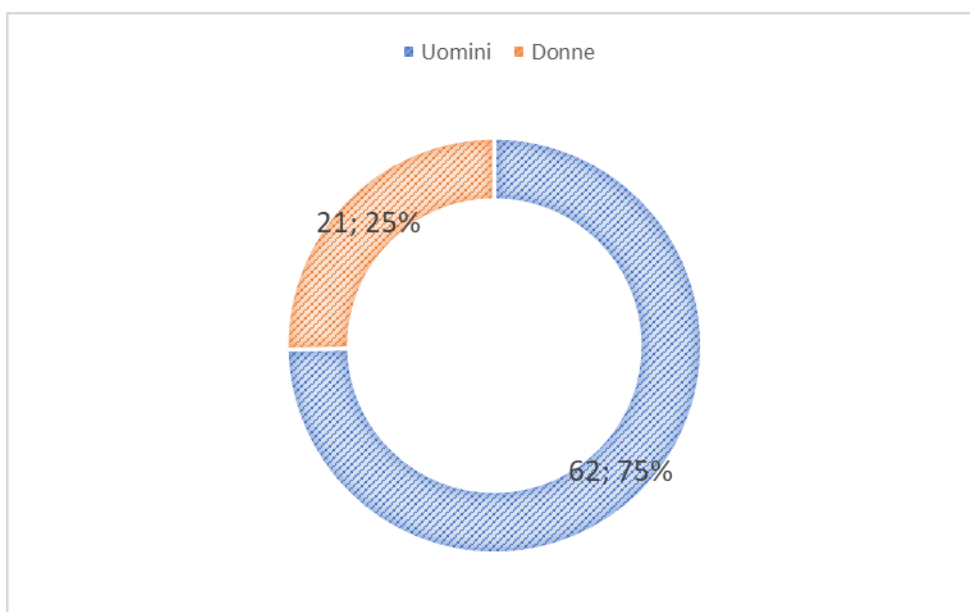
Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	Monitoraggio continuo del requisito	SPT	Continuo	Lavoratori iscritti a sigle sindacali	-
				Reclami sullo specifico requisito	Tendenza a 0

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 il 25% della forza lavoro (21/83 totali), ma tale differenza non è legata a motivi discriminatori, dato sopra la media nazionale di settore (14,1%- Fonte ISTAT 2021 Registro Base Unità Economiche)

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:

Altri indicatori	ANNO 2025	Di cui	
	N. Lavoratori interessati	Uomini	Donne
Anticipo TFR	0	0	0
Cessioni del quinto	5	5	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 :

Tabella in vigore dal **1-7-2025**

Livello	Minimo	E.D.R.	Indennità di funzione	Indennità integrativa	Totale	Scatto anzianità
Q	3.526,29	10,33	135,00	50,00	3.721,62	39,17
8	3.137,93	10,33		50,00	3.198,26	29,05
7 A	2.827,28	10,33		50,00	2.887,61	26,04
7 B	2.688,56	10,33		50,00	2.748,89	26,04
6 A	2.557,91	10,33		50,00	2.618,24	24,65
6 B	2.440,06	10,33		50,00	2.500,39	24,65
5 A	2.319,53	10,33		50,00	2.379,86	21,83
5 B	2.220,95	10,33		50,00	2.281,28	21,83
4 A	2.124,51	10,33		50,00	2.184,84	20,92
4 B	2.059,93	10,33		50,00	2.120,26	20,92
3 A	1.994,19	10,33		50,00	2.054,52	19,11
3 B	1.901,13	10,33		50,00	1.961,46	19,11
2 A	1.893,61	10,33		50,00	1.953,94	17,66
2 B	1.703,52	10,33		50,00	1.763,85	17,66
1 A	1.533,16	10,33		50,00	1.593,49	15,24
1 B	1.355,01	10,33		50,00	1.415,34	15,24
J	1.226,54	10,33		50,00	1.286,87	0,00

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 in occasione del presente Riesame.

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 2025.

L'ultimo audit dell'OdC Rina Services è stato condotto il 16 settembre 2025, dal quale sono emersi n. 1 rilievo minore e n. 2 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

**Riesame e Bilancio SA8000
ANNO 2025**

				Reclami	Tendenza 0
				N. Audit interni	2/anno
				N. Audit fornitori	Rispetto del prog. di audit