



BILANCIO SOCIALE SA8000

ANNO 2023

Lutech Advanced Solutions S.p.A.
(già Atos Italia Spa)



BILANCIO SOCIALE SA8000
ANNO 2023

LUTECH ADVANCED SOLUTIONS S.P.A.
(GIÀ ATOS ITALIA SPA)



BILANCIO SA8000

riesame del sistema di responsabilità sociale

Il presente documento è l'estratto di quanto emerso dal riesame del sistema di gestione della Responsabilità Sociale da parte della Direzione ed è aggiornato una volta l'anno. I dati riportati nel documento sono relativi all'anno 2023, mentre le informazioni sono aggiornate alla data di emissione. Il Bilancio sociale è un documento pubblico che ha lo scopo di informare lo stato del Sistema di Responsabilità Sociale e gli obiettivi di miglioramento a tutte le parti interessate.

Milano, 15/05/2024

Sottoscrivono il documento

- **Giuseppe Di Franco – CEO**

- **Social Performance Team (SPT)**

Flavio Colda – Rappresentante dell'Azienda

Luca Patrizi – Rappresentante HR

Felice Molinari – Rappresentante della Direzione per il SGSA 8000

Marco Costantini - Rappresentante del Servizio Prevenzione Protezione

Giuseppina Rendina - Rappresentante dei lavoratori SA 8000

Patrizia Cirino – Rappresentante dei lavoratori SA 8000

Viviana Amendola - Rappresentante dei lavoratori SA 8000

Mario Cernuschi - Rappresentante dei lavoratori SA 8000

INDICE

1	INTRODUZIONE	7
2	DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	8
2.1	Lutech Advanced Solutions SpA.....	8
2.2	Valori di riferimento.....	8
2.3	Le parti interessate.....	8
2.4	Politica della Responsabilità Sociale.....	10
2.4.1	Lavoro infantile.....	11
2.4.2	Lavoro forzato o obbligato.....	11
2.5	Salute e Sicurezza	12
2.5.1	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	12
2.6	Discriminazione.....	13
2.6.1	Procedure Disciplinari	13
2.6.2	Orario di lavoro	14
2.6.3	Retribuzione.....	14
3	REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 E INDICATORI.....	15
3.1	Lavoro infantile.....	15
3.2	Lavoro forzato e obbligato	15
3.3	Salute e sicurezza.....	16
3.4	Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.....	17
3.5	Discriminazione.....	17
3.6	Pratiche disciplinari	18
3.7	Orario di lavoro.....	19
3.8	Retribuzione	20
4	SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	21
4.1	Introduzione	21
4.2	Formazione e coinvolgimento del personale.....	21
4.3	Dialogo con le parti interessate.....	21
4.4	Controllo dei fornitori e degli appaltatori.....	21
4.5	Verifiche ispettive.....	22
4.6	Riesame della Direzione	22
4.7	Obiettivi ed indicatori per il Sistema di Gestione.....	22
5	MONITORAGGIO PERIODICO DEI DATI E TARGET DEFINITI.....	23
5.1	Lavoro infantile.....	23
5.1.1	Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo.....	23

5.2	Lavoro forzato/obbligato	23
5.2.1	Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	23
5.3	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	24
5.3.1	Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	24
5.4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	24
5.4.1	Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	25
5.5	Discriminazione.....	25
5.5.1	Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	25
5.6	Pratiche disciplinari	25
5.6.1	Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	26
5.7	Orario di lavoro.....	27
5.7.1	Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	27
5.8	Retribuzione	27
5.8.1	Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	27
5.9	Sistema di Gestione	28
5.9.1	Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo	28
6	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	29

1 INTRODUZIONE

Con lo scopo di rendere le attività e l'organizzazione aziendale nel suo complesso pienamente sostenibili e di garantirne il miglior impatto sulla società e l'ambiente lavorativo, la responsabilità sociale acquisisce un ruolo di primo piano per Lutech Advanced Solutions.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani interessano in maniera crescente l'economia e i sistemi sociali, mentre è sempre più decisivo il ruolo e la buona relazione con i portatori di interesse esterni alle organizzazioni (come istituzioni, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.).

Sempre più aziende decidono per questo di strutturare i propri processi di responsabilità sociale all'interno di specifici strumenti di gestione e leve di racconto sul proprio operato etico, come ad esempio:

- codici etici
- bilanci sociali e ambientali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche, come ad esempio la SA 8000

In questo contesto la SOCIETÀ, nel 2022, ha deciso di intraprendere e dar forza a un proprio percorso di responsabilità collettiva, attraverso alcune azioni, come:

- la redazione della nuova Politica per la Responsabilità Sociale
- l'implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
- la successiva certificazione del proprio Sistema di Gestione SA8000
- la redazione del suo primo Bilancio Sociale

A rafforzare tale percorso è stato il raggiungimento, per il terzo anno consecutivo, del riconoscimento di Lutech Advanced Solutions come **Great Place To Work® Italia**.

Lo scopo del Bilancio Sociale SA8000 della SOCIETÀ è di fornire un resoconto completo sulle iniziative e i risultati ottenuti nel campo della Responsabilità Sociale, a beneficio di tutte le parti interessate sia esse interne che esterne.

2 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

2.1 Lutech Advanced Solutions SpA

La SOCIETÀ concorre alla strategia del Gruppo Lutech, leader nazionale del Digital e dell'Artificial Intelligence. Il Gruppo Lutech offre di servizi di Information Technology nel campo della ingegneria di soluzioni di IT Service Management e Outsourcing, in particolare con attività di:

- gestione di servizi, sistemi e applicazioni;
- gestione della sicurezza dei sistemi e delle applicazioni;
- vendita, progettazione, sviluppo, assistenza e manutenzione di soluzioni, infrastrutture e servizi informatici, consulenza, system integration e formazione, sia in ambito tradizionale (come, ad esempio, portali e servizi on line) sia innovativo (come, ad esempio, la gestione delle identità digitali);

Tale missione si esprime attraverso l'utilizzo di servizi e tecnologie innovative come il cloud computing e metodologie che assicurano l'interoperabilità per i dati e la cooperazione applicativa. L'impiego di tecnologie come l'Intelligenza Artificiale in numerosi progetti, pone la SOCIETÀ fra i principali innovatori del panorama digitale italiano.

L'Organizzazione della SOCIETÀ assicura il perseguimento di questi obiettivi nel rispetto dei principi etici, della responsabilità sociale e della salute e sicurezza delle sue persone.

2.2 Valori di riferimento

I più importanti valori etici che ispirano l'azione della SOCIETÀ sono:

- Il perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia;
- La correttezza nei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, sulla base di relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- La promozione diffusa della tutela dei diritti umani, anche attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato;
- La trasparenza e dialogo con le istituzioni e i portatori di interesse.

2.3 Le parti interessate

La SOCIETÀ identifica come "Parte Interessata" alle proprie attività ogni soggetto che ha influenza o coinvolgimento, diretti o indiretti, attivi o passivi, sull'operato dell'impresa.

In quest'ottica, la SOCIETÀ ha identificato e analizzato la partecipazione delle proprie parti interessate e i bisogni ed aspettative di queste nella policy aziendale con una "Analisi del contesto e delle parti interessate", di cui di seguito è riportata una sintesi.

PARTI INTERESSATE	BISOGNI /ASPETTATIVE
Azionisti	La SOCIETÀ conduca il suo business in conformità alle policy di Gruppo, alla legislazione nazionale e comunitaria
Persone e Società	La SOCIETÀ prevenga incidenti all'ambiente e alle persone, e limiti gli impatti di eventuali danni ambientali ed infortuni sul lavoro. La SOCIETÀ promuova relazioni professionali sane e virtuose, ispirate al benessere delle persone e alla reciproca fiducia e trasparenza.
Clienti	La SOCIETÀ aiuti i suoi clienti a migliorare il loro sistema IT mettendo a disposizione risorse certificate. La SOCIETÀ mantenga gli accordi contrattuali presi, prevenga e limiti gli impatti sociali delle proprie attività ed eventuali incidenti alle persone e ai sistemi IT.
Fornitori e Partner	La SOCIETÀ selezioni e monitori i fornitori in modo che essi non mettano in pericolo l'efficacia del Sistema di Gestione. Si assicuri che essi rilascino prodotti e servizi in conformità con le leggi e i regolamenti e le policy della SOCIETÀ. L'azienda verifichi l'applicazione dei principi base di responsabilità sociale dei propri fornitori e subfornitori e ne verifichi nel tempo il miglioramento.
Autorità e Governo	<p>La SOCIETÀ cooperi con le autorità locali e governative su problematiche rilevanti e che la vedono coinvolta, ad esempio su temi ambientali, di responsabilità sociale e di salute e sicurezza.</p> <p>La SOCIETÀ si impegni nella riduzione dell'impatto ambientale e sociale delle proprie attività.</p>
Auditor Esterni	La SOCIETÀ assicuri trasparenza e qualità delle informazioni nei processi di audit, con il corretto indirizzamento delle NC (analisi delle cause e azioni correttive e dimostrazione della loro efficacia).
Steering Committee	La SOCIETÀ favorisca la responsabilità del riesame del Sistema di Gestione.
Funzioni di Supporto	La SOCIETÀ si prenda cura dell'attuazione delle misure previste dal proprio Sistema di Gestione per le aree di propria competenza e dell'ascolto delle nuove esigenze per l'organizzazione che provengono dal mercato
Unità Operative di (Divisioni)	La SOCIETÀ si prenda cura dell'attuazione delle misure previste dal proprio Sistema di Gestione, per le aree di propria competenza.
Dipendenti	La SOCIETÀ adotti un comportamento in linea con i requisiti del Sistema di Gestione aziendale, aumentando le modalità di condivisione e coinvolgimento anche attraverso le proprie rappresentanze sindacali.
Lavoratori (somministrati, stageur, temporanei)	La SOCIETÀ adotti un comportamento in linea con i requisiti del Sistema di Gestione aziendale, aumentando le modalità di condivisione e coinvolgimento anche attraverso le proprie rappresentanze sindacali.
Media, mercati e analisti finanziari	La SOCIETÀ operi in conformità alle leggi e secondo principi di Business Continuity

2.4 Politica della Responsabilità Sociale

La politica della Responsabilità Sociale della SOCIETÀ - o SA 8000 - è ben sintetizzata nell'estratto che segue:

“Lo scopo della presente Politica è quello di fornire principi fondamentali e linee guida generiche di alto livello, a breve e lungo termine, in merito alla responsabilità sociale ed in conformità allo standard SA 8000.

Questi principi fondamentali e linee guida generiche di alto livello aiutano i manager, i dipendenti, i fornitori, i clienti e le parti interessate a comprendere meglio come le attività della SOCIETÀ siano sempre rivolte al rispetto della salvaguardia dei propri lavoratori e di tutti i lavoratori che dalle sue attività possano essere interessati.

L'Alta Direzione ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard SA8000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative delle parti interessate, quali clienti, fornitori e il personale dipendente.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali.

Con la certificazione SA8000, e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, la Direzione ha formalmente assunto la responsabilità in quanto ai seguenti impegni:

- rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;*
- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale e adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;*
- garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato definendo obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;*
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;*
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000;*
- realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;*
- documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.*

L'adeguatezza ed efficacia nel tempo del Sistema SA 8000 è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Sono stati designati il Rappresentante della Direzione della SA8000 ed eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

È stato istituito il Social Performance Team che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione SA8000.

La Direzione e tutto il Management della SOCIETÀ verifica e garantisce il rispetto continuo dei requisiti base della SA 8000.”

Di seguito è riportato quanto definito nella Politica per ciascun requisito della norma:

2.4.1 Lavoro infantile

Il requisito SA 8000: Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, del lavoro infantile; vanno stabilite procedure per il recupero dei bambini che dovessero essere stati impiegati fornendo in particolare aiuto perché possano frequentare la scuola; vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica; devono essere evitate situazioni di rischio.

L'impegno della SOCIETÀ:

Sono state previste ed attuate apposite procedure per garantire che:

- non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni;
- sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che a tutte le parti interessate;

2.4.2 Lavoro forzato o obbligato

Il requisito SA 8000: Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, di lavoro forzato e obbligato; in particolare, al momento dell'inizio dell'impiego, non può essere richiesto di lasciare depositi.

L'impegno della SOCIETÀ:

Non viene richiesto al personale assunto alcun deposito, in denaro o documenti di identità in originale.

Non viene fatto uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni.

E' respinta qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.

Ci si assicura che tali regole vengano attuate anche per eventuali lavoratori a tempo determinato collegati ad agenzie per il lavoro.

L'azienda ha definito e mantiene con efficacia un Modello di Organizzazione, Gestione e controlli in conformità al D. Lgs 231/2001 e al relativo Organismo di Vigilanza istituito

2.5 Salute e Sicurezza

Il requisito SA 8000: È necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre e sicuro; deve essere nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati i potenziali rischi per la salute e sicurezza.

L'impegno della SOCIETÀ:

L'attenzione alla conformità degli ambienti di lavoro e delle attività lavorative è verificata in continuo da personale specifico.

L'azienda rispetta tutti i requisiti legislativi in capo alla sicurezza e salute, a partire da quanto presente nel D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

L'azienda ha definito e mantiene con efficacia un Modello di Organizzazione, Gestione e controllo in conformità al D.Lgs 231:2001, vigilato dal relativo Organismo di Vigilanza istituito all'uopo, nel cui ambito di competenza ricade il reato presupposto di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

2.5.1 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Il requisito SA 8000: I lavoratori hanno diritto di aderire e di formare sindacati di propria scelta; hanno diritto alla contrattazione collettiva; i rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associati; nel caso i diritti associativi siano limitati per legge essi vanno facilitati mediante l'uso di mezzi alternativi.

L'impegno della SOCIETÀ:

E' garantito a tutti i lavoratori:

- il rispetto dei diritti sindacali;
- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

2.6 Discriminazione

Il requisito SA 8000: Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione; non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.

L'impegno della SOCIETÀ:

Le assunzioni del personale sono effettuate sulla base della competenza, esperienza ed istruzione.

Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL.

La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali.

2.6.1 Procedure Disciplinari

Il requisito SA 8000: Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale.

L'impegno della SOCIETÀ:

Sono rifiutate tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo STATUTO DEI LAVORATORI. Se inevitabile, ci si limita ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e

2.6.2 Orario di lavoro

Il requisito SA 8000: L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA 8000, il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali con un giorno di riposo; quello straordinario non deve eccedere le 12 ore settimanali, deve essere volontario e retribuito in misura superiore; nel caso in cui si aderisca a contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire conformemente agli accordi.

L'impegno della SOCIETÀ:

Si applica l'orario di lavoro stabilito dal CCNL e dagli eventuali accordi di secondo livello

Vengono retribuite le ore non ordinarie in modo maggiorato come previsto dal CCNL di

2.6.3 Retribuzione

Il requisito SA 8000: Vanno garantiti i minimi retributivi legali; il salario deve soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile una quota aggiuntiva; la busta paga deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata; la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali e nel modo più conveniente per il lavoratore; non si deve abusare nella stipula di contratti di collaborazione che non consentono una regolarizzazione contributiva del lavoratore; non vanno applicati schemi di falso apprendistato.

L'impegno della SOCIETÀ:

Sono garantiti ai dipendenti retribuzioni corrispondenti al CCNL del settore.

E' consegnata regolarmente la busta paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione.

Viene fornita consulenza per l'ottenimento degli assegni familiari.

3 REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 E INDICATORI

Di seguito si riportano gli indicatori identificati per ogni requisito della norma, mentre i valori degli indicatori sono riportati al paragrafo 5.

3.1 Lavoro infantile

Nella SOCIETÀ non sono mai impiegati bambini o giovani lavoratori. Il controllo è effettuato tramite una attenta verifica dei dati anagrafici del lavoratore, del suo codice fiscale e del documento di identità.

Tale approccio è promosso con la diffusione tra i propri clienti, fornitori e associati, dell'importanza di combattere l'utilizzo del lavoro di bambini e/o di giovani lavoratori. Qualora in fase di prima valutazione, o successivo monitoraggio dei propri fornitori, si rilevasse l'utilizzo di lavoro infantile, l'azienda attuerà le necessarie azioni correttive e di eventuale cessazione del rapporto.

A tal fine LA SOCIETÀ ha definito una procedura di intervento all'interno del proprio Manuale.

Lavoro infantile	
Obiettivo fondamentale	Indicatore
Assenza di personale dipendente al di sotto dei 18 anni di età	n. di lavoratori con meno di 18 anni assunti
Utilizzo di fornitori/appaltatori di servizi interni che non hanno lavoratori al di sotto dei 18 anni di età	Analisi per fornitori critici del n. di lavoratori con meno di 18 anni
Monitoraggio: semestrale	
Consuntivo: annuale nel presente documento	
Responsabile: HR e Procurement	

3.2 Lavoro forzato e obbligato

La SOCIETÀ non dispone né incentiva in alcun modo l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non si adottano pratiche scorrette, come per esempio il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la SOCIETÀ è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

Una copia del CCNL è messa a disposizione del personale, che può consultarla liberamente e in ogni momento.

L'azienda, inoltre, offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio del personale.

Lavoro forzato/obbligato	
Obiettivo fondamentale	Indicatore
Assenza di utilizzo di lavoro forzato/obbligato	n. di reclami/denunce per lavoro forzato/obbligato

Scelta di fornitori/appaltatori che non utilizzino lavoro forzato/obbligato	n. di reclami/denunce per lavoro forzato/obbligato
Monitoraggio: semestrale	
Consuntivo: annuale nel presente documento	
Responsabile: HR e Procurement	

3.3 Salute e sicurezza

La SOCIETÀ è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi negli ambienti interessati dalle attività aziendali, come dimostrato dai dati sugli infortuni.

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, l'organizzazione ha attuato e attua le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, incaricato di assicurare la corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08 da cui scaturiscono le attività di prevenzione e protezione ed il piano di miglioramento periodico;
- redazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione.

La SOCIETÀ garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia rinnovata per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

Ai fini anche del miglioramento continuo sugli aspetti di Salute e Sicurezza sul lavoro, la SOCIETÀ ha deciso di implementare un sistema di gestione coerente con quanto riportato nella norma UNI ISO 45001 e quindi che le sue attività siano verificate e certificate da un organismo di parte terza accreditato.

Sicurezza e Salute	
Obiettivo fondamentale	Indicatore
Mantenimento della certificazione ISO 45001	Presenza del certificato (data scadenza)
Riduzione degli indici infortunistici aziendali	n. di infortuni sul lavoro
Massimo coinvolgimento dei lavoratori nelle attività formative obbligatorie	% di lavoratori in linea con la formazione obbligatoria
Massimo coinvolgimento dei lavoratori nelle attività di sorveglianza sanitaria	% di lavoratori in linea con la visita medica periodica

Efficacia della gestione e chiusura dei rilievi in merito alla SSL	% di NC chiuse rispetto al totale
Monitoraggio: semestrale	
Consuntivo: annuale nel presente documento	
Responsabile: RSPP, RSGSSL	

3.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

La SOCIETÀ rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, il funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

Ad oggi risultano presenti in azienda rappresentanze sindacali, che hanno nominato i propri Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000, che partecipano attivamente insieme ai rappresentanti della direzione al funzionamento del Social Performance Team.

Tali rappresentanti sono inoltre a disposizione dei lavoratori per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

A tal fine la SOCIETÀ garantisce che i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 non siano soggetti a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 e i lavoratori.

Ciò accade analogamente per i rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza e salute (RLS), anch'essi nominati e scelti dalle associazioni sindacali presenti in azienda.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	
Obiettivo fondamentale	Indicatore
Massima libertà da parte dei lavoratori di aderire/creare una associazione sindacale	n. di lavoratori iscritti al sindacato
	n. di associazioni sindacali presenti
	n. di rappresentanti sindacali presenti
	n. di reclami ricevuti per lesione dei diritti sindacali o di partecipazione ed associazione sindacale
Monitoraggio: semestrale	
Consuntivo: annuale nel presente documento	
Responsabile: HR	

3.5 Discriminazione

La SOCIETÀ non intende in alcun modo attuare o dare sostegno ad ogni forma di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o

pensionamento delle persone in base a criteri quali etnia, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può favorirla.

La SOCIETÀ non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a etnia, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione, parimenti non intende consentire o favorire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura la SOCIETÀ ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'Azienda di attuare tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

L'organizzazione si impegna a fornire una risposta a tutti i reclami ricevuti e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

Nel capitolo 5 si riporta in dettaglio l'attuale situazione statistica dei lavoratori presenti nella SOCIETÀ.

Discriminazione	
Obiettivo fondamentale	Indicatore
Riduzione / assenza di atti di discriminazione in generale	n. di lavoratori di genere femminile sul totale
	n. di lavoratori di genere maschile sul totale
	n. di lavoratori di genere femminile assunti nell'ultimo anno sul totale dei neoassunti
	n. di lavoratori stranieri sul totale
	n. di casi di mobbing
	disabili in forza (L. 68/99)
	part time (CCNL):
	permessi (104/92)
Monitoraggio: semestrale	
Consuntivo: annuale nel presente documento	
Responsabile: HR	

3.6 Pratiche disciplinari

La SOCIETÀ non intende utilizzare o dare sostegno in alcun caso al ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Pratiche disciplinari	
Obiettivo fondamentale	Indicatore
Miglioramento della comunicazione e della partecipazione dei lavoratori	n. di lettere di contestazione disciplinare
	n. di vertenze sindacali presenti
Monitoraggio: semestrale	
Consuntivo: annuale nel presente documento	
Responsabile: HR	

3.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al comparto Metalmeccanico.

Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì per un numero di ore complessive settimanali pari a 40, mentre sabato e domenica sono entrambi giorni di riposo.

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore.

L'orario del personale si articola su 8 ore tra le ore 8,30 e le 18,00, con ingresso variabile.

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior intensità lavorativa, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Eventuali modifiche nella distribuzione giornaliera o settimanale delle ore lavorative vengono concordate con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

Orario di Lavoro	
Obiettivo fondamentale	Indicatore
Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal CCNL di riferimento	Percentuale di lavoro straordinario autorizzato rispetto all'orario standard di lavoro
	N. di superamenti del n. massimo di straordinari ammessi
	N. ore di ferie godute / N. totale di ferie maturate
	N. di part-time attivi/n. totale dipendenti –
	N. domande di PT accettate / N. domande PT presentate
Monitoraggio: semestrale	
Consuntivo: annuale nel presente documento	

Responsabile: HR

3.8 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale entro il penultimo giorno lavorativo di ogni mese, tramite bonifico bancario, a scelta del lavoratore, e versa tutte le indennità retributive in favore dei dipendenti, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile.

L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare 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 salute e sicurezza.

Retribuzione	
Obiettivo fondamentale	Indicatore
Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento	n. di lavoratori con contratto firmato / n. lavoratori totale
	Scostamento medio del giorno di pagamento/ giorno massimo di pagamento dichiarato
	N. di contratti a tempo indeterminato sul totale
	N. di buste paga conformi al CCNL (minimi tabellari) / N. di buste paga totale
Monitoraggio: semestrale	
Consuntivo: annuale nel presente documento	
Responsabile: HR	

4 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

4.1 Introduzione

La SOCIETÀ si è dotata di un Sistema di Gestione integrato (SGI) ISO 45001, ISO 14001 e SA8000.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il manuale integrato, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento. Nel manuale è contenuto anche il registro della normativa applicabile allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- le procedure integrate, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività attuate per l'efficace funzionamento del sistema di gestione. Nell'ultimo paragrafo del presente capitolo sono riportati gli obiettivi generali e gli indicatori previsti.

4.2 Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata nel 2022 ed ha riguardato prima il Social Performance Team e successivamente tutti i lavoratori aziendali. Quindi è stata resa obbligatoria per tutti i nuovi assunti.

Adeguate informazione è stata rivolta fin da subito a tutti i lavoratori, ai fornitori e agli appaltatori ai fini di migliorare il loro coinvolgimento e renderli parte attiva del Sistema di Gestione stesso.

4.3 Dialogo con le parti interessate

La SOCIETÀ ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali verrà inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di rendicontazione e di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder dei propri impegni in tema di Responsabilità Sociale.

Sul sito aziendale, inoltre, è prevista la creazione di un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale pubblicare i documenti relativi alla gestione del Sistema di Responsabilità Sociale e il loro relativo aggiornamento.

Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio.

4.4 Controllo dei fornitori e degli appaltatori

Come richiesto dalla Norma SA8000, la SOCIETÀ ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- l'impegno, attraverso la presa visione e accettazione della politica SA 8000 della SOCIETÀ, con il quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi al rispetto dei principi e requisiti della norma SA8000
- il questionario informativo SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità.

4.5 Verifiche ispettive

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte dall'SPT con la collaborazione di personale interno o esterno con specifica competenza.

Le verifiche ispettive sono un utile strumento che consente al SPT di mantenere un controllo adeguato sullo stato generale del Sistema di Gestione SA 8000 e verificare nel contempo l'efficacia delle azioni proposte sia all'interno dell'azienda che delle fornitori/appaltatori.

4.6 Riesame della Direzione

Il riesame della direzione verrà realizzato con cadenza periodica annuale.

All'interno del riesame viene rivisto ed aggiornato, ove necessario, anche il documento di valutazione del rischio relativo alla SA 8000.

Vengono analizzati e monitorati gli indicatori SA 8000 impostati.

A cadenza annuale viene svolta l'analisi completa dell'anno passato al fine di verificare gli andamenti degli indicatori e lo stato degli obiettivi di miglioramento. In detta sede verranno definiti i nuovi obiettivi di miglioramento e verrà redatto il presente documento.

4.7 Obiettivi ed indicatori per il Sistema di Gestione

Sistema di Gestione	
Obiettivo fondamentale	Indicatore
Miglioramento continuo dell'efficacia del Sistema di Gestione SA 8000	Fornitori critici che hanno sottoscritto l'Impegno ai requisiti SA8000 / Totale fornitori critici.
	Numero di NC alla SA 8000 dei fornitori rilevate durante gli audit.
	N. reclami pervenuti da parti interessate
	N. reclami pervenuti da dipendenti e collaboratori
	N. di lavoratori neoassunti formati per i temi di SA 8000 / numero di lavoratori neoassunti.
Monitoraggio: semestrale	
Consuntivo: annuale nel presente documento	
Responsabile: RSGRS, SPT	

5 MONITORAGGIO PERIODICO DEI DATI E TARGET DEFINITI

Nel presente paragrafo vengono riportati i dati relativi agli indicatori definiti con i target di accettabilità/miglioramento definiti dalla SOCIETÀ. In alcuni casi è possibile non trovare un target specifico, in quanto l'indicatore non ha uno storico che possa essere considerato per la definizione di un target coerente.

5.1 Lavoro infantile

Indicatore	2021	2022	2023	Target 2023	Target 2024
n. di lavoratori con meno di 18 anni	0	0	0	zero evidenze circa la presenza di situazioni di "lavoro infantile/minorile"	
n. di lavoratori Appaltatori con meno di 18 anni che lavorano in azienda	0	0	0	zero evidenze circa la presenza di situazioni di "lavoro infantile/minorile"	

5.1.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Non sono previsti strumenti ulteriori, con particolare riferimento a quelli già in essere relativi alla qualificazione dei fornitori ed attività di verifica ispettiva a campione, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato.

5.2 Lavoro forzato/obbligato

Indicatore	2021	2022	2023	Target 2023	Target 2024
n. di reclami/denunce per lavoro forzato/obbligato	0	0	0	zero evidenze circa la presenza di situazioni di 'lavoro obbligato'	
n. di reclami/denunce per lavoro forzato/obbligato che hanno coinvolto fornitori critici/appaltatori	0	0	0	zero evidenze circa la presenza di situazioni di 'lavoro obbligato'	

5.2.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Non sono previsti strumenti ulteriori, con particolare riferimento a quelli già in essere relativi alla qualificazione dei fornitori ed attività di verifica ispettiva a campione, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato.

5.3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Indicatore	2021	2022	2023	Target 2023	Target 2024
Mantenimento della certificazione ISO 45001	Confermata	Confermata	Confermata	Rinnovo entro dic-2023	Sorveglianza entro dic-2024
N. di NC aperte per la ISO 45001 dall'organismo di certificazione	0	0	0	<=1	<=1
% di NC in ambito SSL chiuse rispetto al totale	n/a	n/a	n/a	100%	100%
Indici infortuni sul LAVORO				Mantenere trend	Mantenere trend
<i>IF (indice di frequenza)</i>	0,00	0,00	0,00		
<i>IG (indice di gravità)</i>	0,00	0,00	0,00		
<i>II (indice di incidenza)</i>	0,00	0,00	0,00		
<i>DM (durata media)</i>	n/a	n/a	n/a		
<i>IFM (Indice Frequenza Mortali)</i>	0	0	0		
% di lavoratori in linea con la formazione obbligatoria	96 %	96%	95%	>= 95%	>= 95%
% di lavoratori in linea con la visita medica periodica	96 %	98%	97%	>= 95%	>= 95%

5.3.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Gli obiettivi di miglioramento sono definiti e verificati annualmente nel corso della riunione periodica e del riesame. Sugli indicatori il Monitoraggio sarà effettuato su base mensile.

5.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Il contratto collettivo nazionale del lavoro applicato è quello Metalmeccanico Settore Privato ultimo aggiornamento del 05/02/2021.

Sono presenti in azienda le presenti sigle sindacali:

- FIM-CISL
- FIOM-CGIL
- UIL-UILM
- FISMISC
- FEDERMANAGER

Indicatore	2021	2022	2023	Target 2023	Target 2024
N. di associazioni sindacali presenti in azienda	4	5	5	Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali	
N. di lavoratori iscritti ad associazioni sindacali	87	85	75		
n. di rappresentanti sindacali presenti in azienda	11	8 (*)	13		

n. di reclami ricevuti per lesione dei diritti sindacali o di partecipazione ed associazione sindacale	0	0	0	
---	---	---	---	--

(*) 3 rappresentanti sindacali sono andati in pensione nel corso del 2022 ed è previsto il rinnovo della RSU entro il primo trimestre 2023.

5.4.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Non sono previste ulteriori attività di monitoraggio/sensibilizzazione rispetto a quelli già in essere, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato.

5.5 Discriminazione

Indicatore	2021	2022	2023	Target 2023	Target 2024
N. totale di lavoratori presenti in azienda	1419	1708	1721	Incremento costante del numero	
% di lavoratori di genere femminile	28,9	29,04	28,30	Incremento costante del numero	
% di lavoratori di genere maschile	71,1	70,96	71,70	n/a	
% di lavoratori di genere femminile assunti nell'ultimo anno	31,3	26,64	17,73	Incremento costante del numero	
% lavoratori di origine estera	3,4	2,93	2,50	n/a	
N. casi di segnalazioni di casi di mobbing	0	0	0	Nessuna segnalazione	
Numero disabili in forza (L. 68/99)	40	43	45	Mantenere trend	
Numero part time (CCNL)	16	19	25	Mantenere trend	
Ore di permessi (104/92)	7389	6923	2208	Assicurare a tutti la fruizione	

5.5.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Non sono pervenute segnalazioni riguardo a discriminazioni. La flessione delle lavoratrici è riconducibile al basso tasso di laureate donne in materie STEM e ad un bacino tradizionalmente di prevalenza maschile per alcune professioni prettamente tecniche. Per mitigare l'impatto, l'azienda ha avviato percorsi di Academy per coinvolgere un maggior numero di neolaureate. Nel corso del 2023 sono state realizzate diverse iniziative di Employer Branding in ambito Diversity & Inclusion (Virtual JobMeeting Stem Girls, Girls@PoliMI2023, Premio Ingenio al Femminile, Puglia Women Code) e altre sono state realizzate o pianificate per il 2024 (rinnovo Premio Ingenio al Femminile 2024, Virtual Digital Recruiting Week Stem Girls, Virtual Digital Diversity Week).

5.6 Pratiche disciplinari

Indicatore	2021	2022	2023	Target 2023	Target 2024
n. di lettere di contestazione disciplinare	5	8	4	Decremento costante	
n. di vertenze sindacali presenti	0	0	0	Decremento costante	

5.6.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Non sono previste ulteriori attività di monitoraggio/sensibilizzazione rispetto a quelle già in essere, al fine di garantire l'obiettivo fissato che, nell'ottica del miglioramento continuo viene stabilito in un continuo decremento.

5.7 Orario di lavoro

Indicatore	2021	2022	2023	Target 2023	Target 2024
% di lavoro straordinario autorizzato rispetto all'orario standard di lavoro	1,2%	0,97%	0,70%	Mantenere trend	
numero di volte che è stato superato il numero massimo consentito di ore annue di straordinario	36	6	0	Minore di 6	Minore di 6
% ore di ferie godute in riferimento al totale di ferie maturate	89,2%	105%	100%	Maggiore di 90%	Maggiore di 90%
%. di part-time attivi sul totale dei lavoratori	1,13%	1,06%	1,45%	Maggiore dell'1%	Maggiore dell'1%
N. domande di PT accettate / N. domande PT presentate	-	100%	100%	100%	100%

5.7.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Non sono previste ulteriori attività di monitoraggio/sensibilizzazione rispetto a quelle già in essere, al fine di garantire l'obiettivo.

5.8 Retribuzione

Indicatore	2021	2022	2023	Target 2023	Target 2024
% di lavoratori con contratto firmato sul totale lavoratori	100%	100%	100%	100%	100%
Scostamento medio del giorno di pagamento	0	0	0	0	0
% di contratti a tempo indeterminato sul totale	98,6%	97,5%	98,78%	>98%	>98%
% di buste paga superiori al minimo tabellare del CCNL sul totale	100%	100%	100%	100%	100%

5.8.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Non sono previste ulteriori attività di monitoraggio/sensibilizzazione rispetto a quelle già in essere, al fine di garantire l'obiettivo.

5.9 Sistema di Gestione

Indicatore	2021	2022	2023	Target 2023	Target 2024
% dei fornitori critici che hanno sottoscritto l'impegno ai requisiti e principi SA8000 sul totale dei fornitori critici	n.d.	100% (*)	100%	>=90%	>=95%
Numero di inadempienze (NC) alla SA 8000 dei fornitori rilevate durante gli audit. (comprensive delle NC in ambito SSL)	n.d.	5	0	nessuna	nessuna
N. reclami pervenuti da parti interessate	n.d.	0	0	nessuno	nessuno
N. reclami pervenuti da dipendenti e collaboratori	n.d.	3	0	nessuno	nessuno
% di lavoratori neoassunti formati per i temi di SA 8000 sul totale neoassunti	n.d.	86%	85%	>=90%	>=95%

(*) valore limitato ai soli fornitori critici

5.9.1 Obiettivi di miglioramento proposti o azioni di controllo

Sensibilizzare maggiormente i neoassunti, durante le sessioni di welcome session e nel welcome package, sulla formazione e sui temi della responsabilità sociale.

Monitoraggio annuale da parte del SPT.

6 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Si intendono richiamati in questo paragrafo gli obiettivi valutati e dichiarati nei paragrafi precedenti e come emersi dall'ultimo riesame della Direzione SA 8000.