

Data**18.01.2023**

In data odierna, la Direzione, con le informazioni in suo possesso e quelle ottenute dal Comitato e SPT, è stato verbalizzato il Riesame della Direzione ai sensi della norma SA8000.

Il presente "Verbale di Riesame della Direzione del sistema di gestione per la responsabilità sociale SA8000/Bilancio Sociale" rappresenta il documento attraverso il quale per ciascun punto della norma SA8000 viene condotta una valutazione di insieme che tiene conto del sistema implementato e dei risultati conseguiti. Inoltre con la sua redazione la Mattia Costruzioni Srl si propone inoltre di:

Portare a conoscenza di tutte le parti interessate la politica per la responsabilità sociale adottata;

Fornire alle parti interessate informazioni relative alle prestazioni aziendali in materia di responsabilità sociale;

Evidenziare il miglioramento continuo negli indicatori di prestazione individuati.

Nella presente riunione sono stati discussi gli argomenti di seguito riportati.

SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Mattia Costruzioni Srl opera da anni nel settore edile, con i seguenti scopi certificativi:

Manutenzione e ristrutturazione di edifici civili. Costruzione e manutenzione di strade e fognature. Lavori in terra. Manutenzione di segnaletica stradale non luminosa. Esecuzione di opere strutturali speciali e di armamento ferroviario. Interventi di sfalcio e diserbo.

La Mattia Costruzioni Srl considera di primaria importanza la Qualità, la tutela dell'Ambiente, la Salute e la Sicurezza del personale aziendale e dei fornitori.

Il presente verbale di Riesame risponde all'esigenza di comunicare in maniera trasparente, chiara e completa i risultati derivanti dall'applicazione dei requisiti della norma SA8000 e principi di responsabilità sociale, e si pone i seguenti obiettivi:

- dimostrare l'impegno assunto dall'azienda nei confronti dei suoi stakeholder;
- sensibilizzare e favorire la conoscenza in materia di Responsabilità Sociale alle parti interessate;
- evidenziare il miglioramento continuo attraverso trend degli indicatori adottati.

In piena coerenza con tali principi, la Direzione ha riconfermato i propri obiettivi generali come segue:

- Mantenere una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano": personale dipendente, collaboratori esterni, fornitori e nel rispetto di tutti gli stakeholders conformemente al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000;
- Assicurare al Sistema di gestione le risorse necessarie al suo funzionamento;
- Mantenere un sistema di misura dei livelli di qualità del servizio, basato principalmente sugli indicatori, periodicamente rilevati, sulle non conformità interne e sui reclami del Cliente /Stakeholder, quale riferimento per prendere le decisioni atte a migliorare il servizio erogato, le condizioni di vita e di lavoro e dell'organizzazione stessa;

- Realizzare un miglioramento continuo del servizio erogato e dell'organizzazione interna, sulla base di obiettivi predeterminati, definiti dalla Direzione in sede di Riesame, attuando opportune azioni preventive e correttive;
- Curare la diffusione, la comunicazione, la condivisione e la comprensione all'interno dell'azienda della Politica per l'etica e lo sviluppo della crescita professionale del Personale, creando una leadership in grado di mantenere un ambiente interno che coinvolga pienamente il Personale stesso sul perseguimento degli obiettivi;
- Riesaminare periodicamente politica per l'etica per valutarne l'idoneità, apportando, se necessario, eventuali modifiche, elevando quando possibile gli standard di qualità interni, attraverso controlli che misurino il raggiungimento degli obiettivi strategici (attribuzione di responsabilità, audit interni, azioni correttive formazione).

NON CONFORMITÀ E RECLAMI AZIONI CORRETTIVE

Ad oggi non sono presenti Non conformità, reclami, azioni correttive né interne né esterne: Nessuna lamentela di alcun tipo da tutte le parti interessate, sono state registrate nel corso del 2022.

Nella cassetta delle segnalazioni e ai recapiti predisposti non sono giunti casi di segnalazioni / reclami relativi a responsabilità sociale.

Le non conformità e le osservazioni emersi in fase di Audit da parte dell'Ente di certificazione risultano gestite entro i tempi pianificati.

LAVORO INFANTILE

Nello svolgimento delle proprie attività (sia amministrative, sia di cantiere), l'Azienda non ha fatto ricorso a lavoro infantile, come previsto dalla Politica Aziendale. L'Azienda inoltre non ha impiegato giovani lavoratori.

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Dai questionari e dalle interviste al personale eseguite in data 08 e 10/07/2022, e dal riscontro con il verbale del Comitato per la salute e sicurezza, non risulta che l'Azienda forzi o obblighi i lavoratori in nessuna forma e con nessuna modalità.

SALUTE E SICUREZZA

L'Azienda a garanzia della conformità legislativa cogente nelle tematiche di Salute e Sicurezza, da anni mantiene attivo un sistema di gestione ai sensi della norma UNI ISO 45001:2018.

Ultima verifica avuta con l'Ente di certificazione ha dato esito positivo.

Il DVR è stato aggiornato il 20.01.2020.

Si conferma il RLS nella persona del Sig. Tomassi.

Si conferma il Comitato per la Salute e Sicurezza, nonché il SPT (eletti il 03.07.2017)

Tutti gli attestati relativi ai corsi di formazione sono in corso di validità, sono stati pianificati i corsi di formazione in scadenza.

Nell'arco del 2022 non ci sono stati infortuni.

Dall'intervista al personale, eseguite in data 20/07/2022, è evidente che tutto il personale ha libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti. In caso lavori eseguiti presso i cantieri che non permettano ai lavoratori di rientrare dopo l'orario di lavoro, è sempre garantito il pernottamento presso luoghi dignitosi (Es. strutture alberghiere).

Non ci sono stati eventi per cui i lavoratori hanno dovuto lasciare il luogo di lavoro.

Attraverso la distribuzione della Politica, il personale è consapevole che può, in caso di grave e imminente pericolo, allontanarsi dal luogo di lavoro senza autorizzazione.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il personale è stato informato circa la possibilità di aderire liberamente a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda, che come specificato in Politica, non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

DISCRIMINAZIONE

Dalle interviste fatte il 20/07/2022 e dall'ultimo verbale annuale del comitato per la salute e sicurezza (nonché SPT) è evidente che la Mattia Costruzioni Srl non ricorre ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione, così come dichiarato in Politica.

Inoltre, l'Azienda non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, in tutti i luoghi di lavoro.

L'Azienda non sottopone il personale a test di gravidanza o di verginità.

PRATICHE DISCIPLINARI

La Mattia Costruzioni Srl tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale e non permette trattamenti duri o inumani. Ciò è evidente dalle interviste fatte al personale il 20/07/2022 e dal verbale annuale del Comitato.

Nell'arco dell'anno 2022 ci sono stati N. 1 provvedimento disciplinare, per i dettagli si rimanda alla consultazione delle relative lettere di contestazione.

ORARIO DI LAVORO

Gli orari di lavoro sono immutati rispetto agli anni precedenti, quindi:

Cantiere 7,30-12,00 13,00-16,30

Ufficio 09,00-13,00 15,00-19,00

L'Azienda rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge, e comunque non eccede le 48 ore.

Il personale ha almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro.

Tutto il lavoro straordinario è in caso, volontario, non supera le 12 ore settimanali, né è richiesto regolarmente.

Nel 2022 le ore di lavoro straordinario effettuate rispettando i limiti previsti dal CCNL sono circa 656 mentre le ore di lavoro notturno circa 168.

RETRIBUZIONE

La retribuzione è nel rispetto dei CCNL applicati nazionali.

Eventuali assegnazioni di benefit, premi, bonus, trasferte sono retribuiti come previsto dal CCNL applicato.

Gli aspetti contributivi, assicurativi, e pensionistici sono come previsto da legislazione vigente.

Le modalità di calcolo salario hanno cadenza mensile, attraverso bonifici bancari, eseguiti il giorno 15 del mese successivo.

Dalle interviste eseguite risulta che i dipendenti testimoniano la puntualità della retribuzione.

Gli stipendi sono così definiti (in euro - netto):

LIVELLO	STIPENDIO MEDIO
Op. Manovale 1°	1600,00
Op. Muratore 2°	1800,00
Op. Autista 3°	1600,00
Op. Escavatorista 4°	2000,00
Op. Meccanico/Manovale 1°	1900,00
Op. Generico 2°	1500,00
Op. Muratore 4°	2000,00
Op. Specializzato Muratore 3°	2000,00
Op. Manovale 2°	1700,00
Op. Meccanico 4°	2200,00
Impiegato 5°	1700,00
Geometra	2500,00
Responsabile tecnico 6° livello	1650,00

SISTEMA DI GESTIONE

Il Sistema di gestione SA8000 è nato a luglio 2017, e si è implementato all'interno del sistema integrato: a tal fine infatti sono state aggiornate alcune procedure (anche in funzione delle nuove edizioni della 9001 e 14001).

La Politica revisionata in data 28/01/2020 è stata oggetto di formazione interna e risulta esposta in bacheca.

Il documento include l'impegno dell'Azienda ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000, gli strumenti internazionali, le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

Il rappresentante SA8000, ossia la Direzione, ha il compito di curare l'implementazione del sistema SA, di elaborare e gestire le interviste al personale, di analizzare e raccogliere i dati inserenti gli indicatori definiti, e ha rapporti con tutto il personale.

Il rappresentante dei lavoratori per l'Etica si interfaccia periodicamente con tutti i lavoratori e collabora con il rappresentante SA per la corretta ed efficace applicazione del sistema.

La formazione cogente è tenuta sotto controllo attraverso i moduli di sistema previsti. La formazione è stata impartita per i nuovi assunti.

Dalla valutazione dei rischi SA8000 è emerso che non ci sono aspetti critici da monitorare, anche grazie ai diversi sistemi di gestione attivi all'interno dell'Azienda.

RISULTATI AUDIT INTERNI

L'audit interno è stato condotto il 16/01/2023. Non sono emerse anomalie né osservazioni critiche.

FORNITORI

L'azienda ha effettuato la valutazione dei fornitori, mentre dal continuo monitoraggio delle forniture non sono presenti esempi di non conformità di alcun genere.

COMUNICAZIONE

La comunicazione interna è per lo più verbale (ciò in relazione anche al numero di risorse impiegate). all'occorrenza sono organizzate riunioni e/o corsi di formazione per specifiche tematiche inerenti, in generale, agli schemi certificativi a cui aderisce l'Azienda.

Con i fornitori, e tutte le altre parti interessate e stakeholders, è preponderante la comunicazione tramite mail, mezzo con il quale si distribuisce il codice etico aziendale.

OBIETTIVI

Tutti gli obiettivi pianificati per il 2022 sono stati raggiunti ad eccezione dei provvedimenti disciplinari, si riporta di seguito il dettaglio

OBIETTIVI ANNO 2022					
N. Prog.	OBIETTIVO / TRAGUARDO	RISULTATO ATTESO	Valore riscontrato	Esito (Ok-KO)	RAGGIUNTO
1	ASSENZA DI MULTE / SANZIONI/ RICHIAMI PER I DIPENDENTI	0	1	KO	NO
2	NUMERO LICENZIAMENTI NON DOVUTI PER FINE CANTIERE	0	0	OK	SI
3	CONTENIMENTO INFORTUNI SUL LAVORO	0	0	OK	SI
4	ESPOSIZIONE RUMORE GIORNALIERO ABBASSARE IL RUMORE PER LE FASI LAVORATIVE CON RISCHIO RUMORE PIU' ALTO	86 dB	< 86 dB	OK	SI
5	VIBRAZIONI MECCANICHE ABBASSARE A LE VIBRAZIONI MANO-BRACCIO PER LE FASI DI DI SCAVO A MANO E DEMOLIZIONI	2,5 M/S2	< 2,5 M/S2	OK	SI
6	TEMPO DI EVACUAZIONE PER LA SEDE DI AQUINO PER I DIPENDENTI AMMINISTRATIVI	<4 minuti	<4 minuti	OK	SI
7	LAVORO INFANTILE	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile (Nessun dipendente con età inferiore ai 18 anni)	0	OK	SI
8	LAVORO OBBLIGATO	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro obbligato (Nessuna denuncia di lavoro obbligato)	0	OK	SI
9	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Nessuna denuncia o reclamo relativo all'impedimento di aderire ad una associazione sindacale	- N° Iscritti a Sindacati circa 23 - N° Ore di sciopero = 0	OK	SI
10	DISCRIMINAZIONE	- Almeno l'80% di contratti a tempo indeterminato - Zero reclami per discriminazione	- Contratti a tempo indeterminato > 80%. - Nessun reclamo per discriminazione	OK	SI

Sono stati stabiliti gli obiettivi per il 2023 per i quali si rinvia al Piano di Miglioramento M. 037

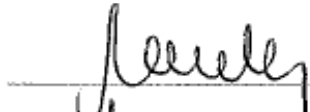
CONCLUSIONI

Il sistema di gestione SA8000 è stato certificato da Bureau Veritas a gennaio 2018, la certificazione è stata riconfermata con la verifica di sorveglianza del 25/07/2022.

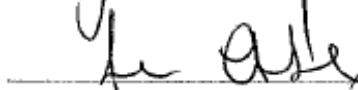
Si prevede prossimo riesame entro il mese di gennaio 2024 per analizzare tutti i dati del 2023.

FIRME

Arch. Pompeo Mattia



Alfonso Garofalo



Sergio Tomassi

