



VERONESE IMPIANTI

BILANCIO SOCIALE 2020

Aggiornato al 30.06.2021

LA NOSTRA STORIA

La Veronese Impianti nasce nel 1963 originariamente come ditta artigiana denominata “Veronese Franco” che svolgeva attività di esecuzione impianti idraulici e termosantari per conto esclusivo di committenti privati. Dal 1968 l’azienda comincia ad espandere il proprio raggio di azione verso nuove attività inizialmente ampliando il comparto degli acquedotti e successivamente attraverso una collaborazione diretta con le aziende strategiche del settore acqua, gas, energia, telefonia che richiedevano sempre più interventi di manutenzione, costruzione, sostituzione e pronto intervento alle proprie reti. Nel 2004 l’azienda ha acquisito la forma giuridica di Società per Azioni.

Ad oggi le competenze aziendali si possono pertanto così sintetizzare: costruzione e manutenzione di impianti elettrici, telefonici, antincendio, impianti di distribuzione acqua e gas, condotte fognarie, impianti di irrigazione, metanodotti/oleodotti, perforazioni stradali, carpenteria metallica, manutenzioni, ritiro, stoccaggio, lavorazione di materiali da demolizione e da scavi in genere.

L’organizzazione aziendale fa capo al sig. Ugo Veronese (Amministratore Unico e Direttore Tecnico) che coordina e supervisiona tutti i comparti.

La Direzione è presente in modo costante ed operativo nelle attività.

MISSION E VISION

Veronese Impianti Spa ha sempre ritenuto che il fondamento del successo commerciale fosse da ricercare nella qualità dei propri servizi e nella soddisfazione delle parti interessate. La Direzione formula delle strategie di crescita aziendale basate su un monitoraggio costante degli indicatori. Per questo vengono monitorati e valutati il grado di soddisfazione delle parti interessate, sia interne che esterne, individuando le aree di miglioramento e garantendo nel tempo il livello di soddisfazione atteso, nel costante adeguamento all’evoluzione normativa, al contesto in cui l’azienda opera, ed ai rischi ad esso connessi. La propensione della Direzione a prendere decisioni basate su dati è elemento di controllo e valutazione del rischio della Società.

Il team, cresciuto nell’organico e nelle competenze di anno in anno, lavora ogni giorno per permettere ai Clienti, che hanno scelto e creduto in Veronese Impianti di avere un servizio che risponda alle loro aspettative.

Segue pagina

Il Management è cosciente che per raggiungere i propri obiettivi è fondamentale la crescita e la specializzazione delle proprie risorse interne.

LA SEDE

Veronese Impianti nasce nel 1963. La continua crescita dovuta allo sviluppo delle competenze del personale e ai rapporti instaurati con clienti di diverse dimensioni, ha portato alla trasformazione nella forma giuridica di Società per Azioni e nel contempo anche allo sviluppo delle risorse infrastrutturali.

La sede legale è situata ad Este (PD) anche se sono state aperte alcune unità locali nelle province di Padova, Ferrara, Vicenza e Bologna.

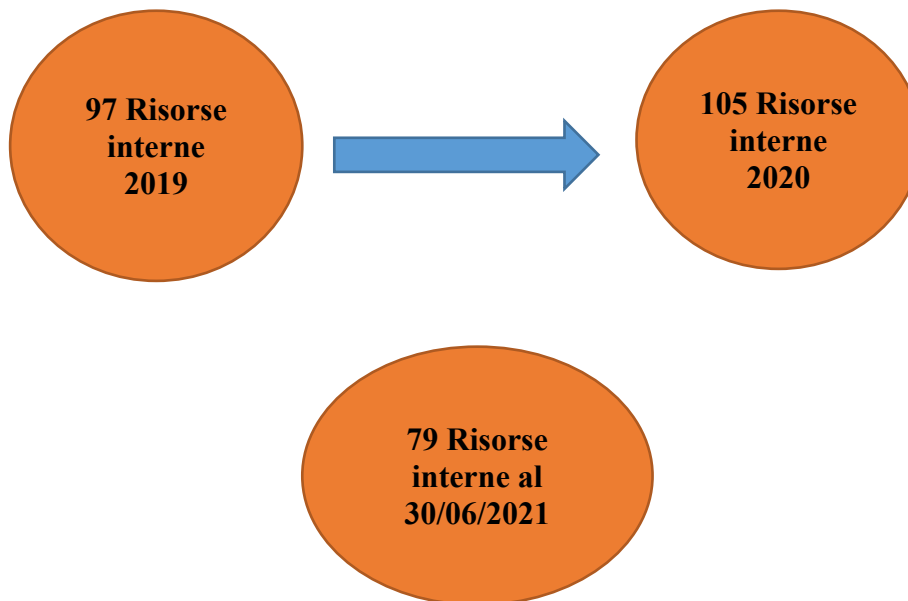


TIPO	CITTA'	INDIRIZZO
Sede centrale	Este (PD)	Via A. Volta, 20 - 35042
Officina	Este (PD)	Via G. Galilei, 5 - 35042
Sede distaccata	Ferrara	Via Due Abeti, 21 - 44122
Deposito	Costabissara (VI)	Via G. Galilei, 39 - 36030
Deposito	Padova	Via Nuova Zelanda, 8 - 35127
Deposito	Este (PD)	Via Monsignor Naselli Feo - 35042
Deposito	Monselice (PD)	Via Solana - 35043
Deposito	Asiago (VI)	Via Rendola, 26/28 - 36012
Deposito	Granarolo dell'Emilia (BO)	Via Viadagola, 14 - 40057

ANDAMENTO ANNO 2020 E PRIMO SEMESTRE 2021

Il 2020 è stato un anno tutto sommato positivo sia dal punto di vista del mercato sia per l'acquisizione di nuove competenze. In particolare:

- Sono stati diversi gli appalti acquisiti con un aumento considerevole delle ore lavorate e dell'organico medio passato dalle 97 unità del 2019 alle 105 unità del 2020. Al 30/06/2021 l'organico medio si attesta invece sulle 79 unità con un'età media di circa 42 anni (si evidenzia che il calo dell'organico è dipeso dalla chiusura dell'unità operativa di Faenza e dalla cessazione dei contratti di appalto con Italgas e AcegasApsAmga).



- Anche nel corso del 2021, l'azienda ha proseguito la collaborazione con la Scuola Edile di Padova che è stata particolarmente utile alla ricerca, formazione e inserimento di nuove figure professionali giovani, da affiancare a personale più esperto;
- Sono state mantenute inoltre le certificazioni UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI ISO 39001:2016 e la certificazione SA8000:2014;
- L'azienda nel corso del mese di Marzo 2021 si è certificata secondo lo standard ISO 37001:2016 e il Modello organizzativo e di gestione ai fini del D.lgs. 231/2001.

Obiettivi 2021

- Mantenere la Certificazione SA8000:2014, impegnandosi a raggiungere gli obiettivi a lungo termine, soprattutto per quanto riguarda il monitoraggio degli straordinari;
- Qualificare e professionalizzare ulteriormente il personale dipendente;
- Porre sempre maggiore attenzione alla sicurezza, incrementando la frequenza dei controlli interni e ai fornitori.

Il presente Bilancio Sociale comprenderà principalmente le tematiche legate alla responsabilità sociale d'impresa ed allo Standard SA8000 cui seguirà dettagliata analisi. E' tuttavia doveroso ricordare l'emergenza sanitaria da Coronavirus esplosa nel Febbraio 2020 e purtroppo ancora presente seppur con minore gravità nel Giugno 2021 che ha messo in ginocchio molte aziende del settore, ma che ha visto la Veronese Impianti subire solo un modesto rallentamento delle proprie attività dipeso soprattutto dalla sospensione dei lavori da parte di alcune aziende committenti.

Si evidenzia che l'Azienda ha posto particolare attenzione alla sicurezza dei propri lavoratori e delle proprie lavoratrici la cui salute è quotidianamente garantita dal monitoraggio del rispetto delle norme (distanziamento sociale, misurazione temperatura corporea, utilizzo DPI, sanificazione quotidiana dei locali aziendali e distribuzione di prodotti igienizzanti ai dipendenti).

Valore delle risorse:

Nel 2020 la Veronese Impianti ha dato ampio spazio alle ore di formazione del proprio personale soprattutto in materia di salute e sicurezza, con l'obiettivo di sensibilizzare sempre più i propri operatori sull'importanza del rispetto della normativa e nell'utilizzo sistematico dei dispositivi di protezione individuale.

L'obiettivo è quello di riuscire ad aumentare ulteriormente le ore di formazione tramite l'utilizzo di sinergie di gruppo che permettano di sviluppare programmi di interesse comune e di accedere più agevolmente a fondi regionali e/o europei.

Nel 2020 il monte ore dedicato alla formazione è aumentato rispetto all'anno precedente; come ogni anno, nei primi mesi del 2021 sono stati organizzati i corsi per i dipendenti, per la maggior parte di aggiornamento. L'azienda ha infatti investito in salute e sicurezza prestando particolare attenzione ad ogni misura che limitasse e possibilmente azzerasse gli infortuni sul lavoro; nella fattispecie, ogni nuovo assunto è stato formato prima di accedere ai cantieri. I dettagli dei corsi di formazioni sono riportati nella tabella seguente:

Corsi di Formazione

	Anno 2020		Dal 01/01/21 al 30/06/21	
	Ore	n. Addetti	Ore	n. Addetti
Formazione generale dei lavoratori	20	12	4	1
Formazione specifica dei lavoratori	56	15	18	17
Primo soccorso	28	37	22	17
Antincendio	36	46	13	9
Segnaletica	14	13	20	22
RLS	8	1	8	1
Formazione dirigenti	21	6	8	1
Preposti	13	14	14	14
Ambienti confinati	8	12	8	11
PLE	12	4	12	7
Gru su autocarro	24	9	24	19

Segue pagina

Macchine movimento terra	56	11	20	9
Amianto	30	14	0	0
Lavori in quota	4	2	4	7
Saldatura polietilene	8	5	4	4
STOP system			8	11
TOTALE	338	201	187	150

La comunicazione interna dell'organizzazione è assicurata e mantenuta attraverso una serie di strumenti tecnologici, quali rete di posta elettronica interna, gruppi WhatsApp, database aziendale e attività periodiche di condivisione.

La comunicazione esterna con i clienti è garantita attraverso un sito web efficace che permette di consultare tutte le attività erogabili dall'azienda. Online è anche riportato l'indirizzo mail (suggerimentisa8000@veroneseimpianti.it) al quale è possibile inviare suggerimenti/segnalazioni/reclami inerenti alla responsabilità etico-sociale da parte di ogni soggetto interessato.

Il mantenimento nel tempo di un sistema di gestione integrato ha permesso di tenere sotto controllo il flusso di comunicazione in entrata e in uscita, attraverso la definizione di specifiche procedure.

Audit Interni ed Esterni

Nel mese di maggio 2020 l'azienda è stata sottoposta a diversi audit relativi agli standard di riferimento per gli schemi certificati UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI ISO 39001:2016 da parte dell'ente di certificazione Kiwa Cermet mentre, in agosto 2020, l'azienda si è certificata secondo lo standard SA8000:2014 con l'ente certificatore SGS. Si evidenzia che nel corso del 2020 non vi sono stati audit da parte dei clienti e che le ispezioni svolte hanno portato alla riconferma di tutti gli standard, senza che siano state rilevate non conformità bloccanti.

Nel 2021, la Veronese Impianti ha ottenuto anche la certificazione UNI ISO 37001:2016 per la prevenzione della corruzione ed ha implementato e certificato il modello organizzativo 231 per la gestione della responsabilità amministrativa.

Per quanto concerne la responsabilità etico-sociale, i nostri fornitori o sub-fornitori hanno mostrato una buona preparazione, un adeguato sistema di tracciabilità e registrazione della documentazione, una corretta gestione ambientale e un'attenzione più mirata rispetto al passato agli aspetti relativi alla sicurezza. Si evidenzia che nel mese di luglio è programmato l'audit al fornitore Cantieri s.r.l. mentre l'audit interno è stato svolto nel mese di Gennaio 2021 da parte di Iso Engineering s.r.l., dal quale non sono emerse criticità.

Assunzioni di personale

Nei primi 6 mesi del 2021, sono stati assunti 4 dipendenti a fronte di 3 cessazioni (di cui una per pensionamento). Per il reperimento di particolari figure professionali l'azienda ricorre alle agenzie di somministrazione o a candidature spontanee provenienti direttamente in azienda. Talvolta, grazie alla collaborazione con enti di formazione, sono stati anche avviati percorsi di apprendistato.

Categorie Protette:

Alla data odierna, nell'organico aziendale, si registra la presenza di un solo lavoratore appartenente alle categorie protette.

La struttura degli edifici è predisposta per agevolare l'accesso a persone diversamente abili.

BILANCIO SOCIALE

Il Bilancio Sociale è uno strumento di rendicontazione che racconta gli effetti concreti dell'attività aziendale superando la logica economico-contabile di un bilancio tradizionale e focalizzando l'attenzione sulla gestione delle risorse, gli impegni adottati e gli obiettivi prefissati dall'azienda nell'anno di riferimento (nel nostro caso il 2020).

Il documento rappresenta l'esito di un processo complesso e trasparente con cui Veronese Impianti ha deciso di rendicontare le proprie scelte, attività e risultati in modo da consentire agli stakeholder (di cui parleremo tra poco) di conoscere, formulare e restituire un proprio giudizio su come l'organizzazione stessa interpreta la propria missione.

Obiettivo primario è infatti quello di instaurare un dialogo trasparente con gli stakeholder che direttamente o indirettamente sono coinvolti nell'esercizio dell'attività, dando e ricevendo input in un'ottica di crescita e miglioramento continui.

I principi che hanno guidato la redazione del presente Bilancio Sociale sono i seguenti:

- **Periodicità**: il Bilancio Sociale ha periodicità annuale (semestrale in caso di variazioni significative);
- **Rilevanza**: sono esposti esclusivamente i dati e gli eventi ritenuti rilevanti per l'anno di riferimento o comunque degni di menzione;
- **Comprensibilità**: i dati sono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e schemi riassuntivi che ne facilitano la comprensione;
- **Comparabilità**: ove possibile, gli indicatori vengono comparati con quelli di uno o più anni precedenti al fine di avere una concreta percezione del trend a medio-lungo termine
- **Fedeltà**: il Bilancio Sociale riporta fedelmente i fatti accaduti nell'anno di riferimento.

Identificazione degli Stakeholder

Con il termine Stakeholder si intendono tutti quei soggetti che possono esercitare una certa influenza o avere interessi al raggiungimento degli obiettivi aziendali attraverso il Bilancio Sociale. La Direzione aziendale con l'obiettivo di consolidare e sviluppare un percorso di crescita comune ha individuato come propri stakeholder chiave:

- **Direzione** – per la Direzione è di fondamentale importanza la partecipazione ai processi decisionali e di governance, al fine di perseguire con costanza la crescita aziendale e la massimizzazione del valore generato. Sono ritenuti indispensabili ascolto, dialogo e trasparenza. La Direzione è coinvolta nello sviluppo di indicatori e nel monitoraggio delle prestazioni durante le riunioni interne che si svolgono con regolarità. Nei primi sei mesi del 2021 sono stati fatti importanti investimenti in risorse infrastrutturali e nella formazione del personale; il risultato commerciale si

- ritiene soddisfacente.
- **Dipendenti** - si tratta delle figure che lavorano nella società, si riuniscono nell'Assemblea e scelgono i Rappresentanti dei Dipendenti all'interno del SPT, intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con Veronese Impianti Spa.; comprendono le seguenti categorie: impiegati, operai. Nel 2020 la Veronese Impianti ha dato ampio spazio alle ore di formazione del proprio personale, con l'obiettivo di sensibilizzare sempre più i propri operatori soprattutto sull'importanza del rispetto delle normative di sicurezza. Nei primi 6 mesi del 2021 si è proseguito con le attività formative sia del personale senior sia di quello junior, mappando competenze ed esigenze, tramite l'utilizzo di sinergie di gruppo che permettano di sviluppare programmi di interesse comune e di accedere più agevolmente a fondi regionali e/o europei. Veronese Impianti ritiene che la crescita e la formazione del personale promuova anche un clima costruttivo e contribuisca ad accrescere la consapevolezza delle risorse stesse. Attraverso le riunioni programmate si mira ad ottenere un ambiente aziendale dinamico che lasci spazio a nuove idee ed iniziative. E' ritenuto inoltre fondamentale monitorare lo stress da lavoro del personale, con l'obiettivo di andare ad evidenziare eventuali fonti ritenute stressorie sulle quali programmare interventi di miglioramento.
 - **Committenti** – i committenti sono costituiti dalla P. A. (ad esempio, comuni, province, regione, aziende ed enti pubblici) e da privati (aziende ed organizzazioni varie). Sono prevalentemente situati nella provincia di Padova e nella regione Veneto ed Emilia-Romagna. Veronese Impianti si impegna a garantire la piena soddisfazione dei Clienti, nel rispetto di norme e leggi. Nei primi 6 mesi del 2021, sono stati aggiudicati nuovi appalti e l'azienda si pone come obiettivo, entro l'anno, di ampliare il proprio pacchetto clienti.
 - **Sindacati** - i sindacati maggiormente rappresentati in Veronese Impianti S.p.a. sono CISL, CGIL e UIL. Un buon rapporto con i sindacati è ritenuto di primaria importanza per il benessere dell'azienda e del personale.
 - **Comunità Locale** – intesa come gli abitanti delle Comunità nelle quali opera l'azienda rappresentata dai Comuni e dai suoi dirigenti. Veronese Impianti ritiene di primaria importanza il rapporto con la Comunità Locale, valutando anche eventuali iniziative in qualità di sponsor a sostegno della comunità territoriale.
 - **Fornitori** - i fornitori sono stati identificati per garantire che tutte le forniture siano acquistate in modo che offrano garanzie dal punto di vista del rispetto dei requisiti della Responsabilità Sociale previsti dalla norma SA 8000. Nel 2021 si conferma l'intenzione di creare sinergie con fornitori qualificati, promuovendo la trasparenza nei rapporti.

In sintesi, le aspettative attese possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un adeguato sistema di gestione;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti;
- Facilitare il dialogo aziendale ed il confronto con le Rappresentanze dei lavoratori;
- Migliorare il clima aziendale, tramite una maggiore tutela dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Tutte le parti interessate possono contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando, mediante il questionario a loro inviato (fornitori e sub-fornitori) oppure attraverso lo spazio web:

- Segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali;
- Segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.

VERONESE IMPIANTI E L'ADESIONE AI PRINCIPI SA8000

Di seguito verranno illustrati i requisiti fondamentali della norma SA8000 a cui l'azienda intende aderire. Verranno utilizzati brevi schemi riassuntivi al fine di agevolarne l'immediata comprensione.

1 – LAVORO INFANTILE

Età dei dipendenti

FASCE D'ETA'	ANNO 2020		Dal 01/01/2021 al 30/06/21	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
15-19	0	3		1
20-29	1	15		11
30-39	1	18	1	11
40-49	4	28	4	22
50-59	1	33	1	26
Oltre 60	0	1		2
TOTALE	7	98	6	73

L'azienda non impiega né bambini né giovani lavoratori al di sotto dei 18 anni. L'organizzazione richiede che i propri fornitori applichino la stessa regola. Qualora l'organizzazione riscontrasse al proprio interno o nella propria catena di fornitura casi di lavoro infantile, si impegna ad organizzare un incontro con il fornitore interessato, in modo da concordare con esso un programma di recupero per il lavoro infantile. I programmi di recupero devono prevedere l'inserimento dei bambini in un "programma a lungo termine", finché non abbiano compiuto l'età di 16 anni.

2 - LAVORO FORZATO

Il lavoro svolto da tutto il personale è assolutamente volontario. Nessuno subisce minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività. L'azienda non effettua trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (trattenute sindacali, fondi pensionistici ecc.). In sede di assunzione l'azienda richiede ai lavoratori i

Segue pagina

documenti necessari (carta d'identità, codice fiscale, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, ecc.) e ne trattiene copia per provvedere agli opportuni adempimenti.

3 - SALUTE E SICUREZZA

Veronese Impianti pone la salute e la sicurezza dei propri lavoratori al centro della propria Mission. L'applicabilità del requisito è garantita dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che viene aggiornato e rivisto in sede di Riesame della Direzione almeno annualmente o ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità.

Viene inoltre predisposto annualmente, un programma di miglioramento e di formazione.

Ulteriori documenti di conformità sono:

- la corretta tenuta del registro infortuni;
- le comunicazioni e le nomine dei responsabili previsti dalla legge e la definizione e formazione delle squadre di primo soccorso e antincendio.

Si ricorda inoltre la presenza di figure chiave quali:

1. il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP): dott. Pierangelo Cattaneo;
2. il Responsabile dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza: sig. Riccardo Pigato;
3. il Medico del Lavoro: dott. Cristian Cecchinato;
4. Responsabile del Sistema Integrato: dott. Enrico Ferrarese;
5. gli Addetti al Primo Soccorso: 67 addetti (operai e impiegati);
6. gli Addetti Prevenzione Incendi: 69 addetti (operai e impiegati).

La formazione riguardante la salute e sicurezza viene effettuata sia in fase di assunzione che in successivi aggiornamenti.

Per quanto riguarda gli infortuni e le relative ore di assenza, il dato non appare in linea con gli obiettivi prefissati in quanto l'azienda si era posta l'obiettivo "Zero infortuni".

Il 2020 ha registrato 7 infortuni con una media di assenza pari a circa 13 giorni. Nei primi 6 mesi del 2021 gli infortuni sono stati pari a 3 con una media di assenza di 5gg. A tal proposito, nel 2021 si cercherà di intensificare l'attività di verifica e controllo in cantiere da parte del Responsabile Gestione del Sistema Integrato e prevedere attività di formazione per sensibilizzare ulteriormente il personale all'utilizzo delle attrezzature e DPI.

Le ore di assenza per malattia (sempre relativamente al 2020) sono state pari a 7.709 su 168.383 ore complessive lavorate (con una percentuale pertanto pari al 4.58%).

Le ore di assenza per malattia nei primi 6 mesi del 2021 sono invece pari a 4.056, su 71.171 ore lavorate complessive.

Infortuni

ANNO	N. INFORTUNI	ASSENZA MEDIA IN GG
2018	4	34
2019	7	13
2020	7	13
2021	3	5

Coerentemente a quanto previsto dal DVR sono stati calcolati anche i seguenti indici:

- Indice di frequenza: che fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate così composto: $(N^{\circ} \text{ infortuni/ore lavorate}) \times 1.000.000$.
- Indice di gravità: la norma UNI 7249, “Statistiche degli infortuni sul lavoro”, prevede come principali misure del danno infortunistico (cioè della serietà delle 20 conseguenze degli incidenti sul lavoro) gli indici di gravità. Essi vengono calcolati con la formula seguente. $\text{Indice di gravità} = (gT + gP + gM)/\text{ore lavorate} \times 1.000.000$.

Ad oggi non si segnalano malattie professionali.

4 - LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed agevola la contrattazione collettiva. Ad oggi, la percentuale dei lavoratori iscritti al sindacato è circa il 9%. L'azienda mette a disposizione delle OO.SS. spazi adeguati per assemblee.

A livello contrattuale, l'azienda applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Metalmeccanici ed il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edili.

L'ultima assemblea sindacale con i rappresentanti sindacali esterni risale al 18 marzo 2021. Auspichiamo che entro la fine dell'anno le organizzazioni sindacali possano svolgere un nuovo incontro con i lavoratori nell'assoluta consapevolezza dell'importanza di avere un confronto costruttivo con le loro organizzazioni di rappresentanza.

Rimane inevaso il problema dell'assenza di un RSU in quanto nonostante le sollecitazioni del SPT affinché vi sia un'elezione al più presto, nessun lavoratore ha avanzato la propria candidatura e non vi è stata nessuna richiesta per indire elezioni in tal senso.

In generale, il sindacato pare svolgere un'attività poco incisiva sulle dinamiche aziendali e con addirittura la difficoltà ad eleggere un RSU.

Ore di sciopero dal 2017 al 30/06/2021 = 0

5 – DISCRIMINAZIONE

La Veronese Impianti non attua nessun tipo di discriminazione né per genere né per origine né tantomeno per credo religioso o politico. Il personale viene assunto, promosso e retribuito esclusivamente in base alle reali competenze.

Sono pertanto garantite le pari opportunità sebbene si evidenzia una presenza maschile predominante dovuta esclusivamente alla tipologia del settore e alla mancanza di candidature femminili che creano inevitabili squilibri tra i sessi. La presenza femminile è tuttavia garantita nel comparto impiegatizio.

Di seguito alcuni schemi riassuntivi:

Segue pagina

Suddivisione organico per qualifica

TIPO	ANNO 2020		Dal 01/01/21 al 30/06/21	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
DIREZIONE		1		1
IMPIEGATI	7	11	6	9
OPERAI SPECIALIZZATI		37		27
OPERAI QUALIFICATI		37		26
OPERAI COMUNI				2
APPRENDISTI		12		8
TOTALE	7	98	6	73

Suddivisione organico per anzianità

TIPO	ANNO 2020		Dal 01/01/21 al 30/06/21	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Da 1 a 5 anni	5	67	4	44
Da 6 a 9 anni		13		11
Da 10 a 19 anni	2	13	2	9
Da 20 a 29 anni		3		8
Oltre 30		2		1
TOTALE	7	98	6	73

Allo scopo di scongiurare ogni pratica discriminatoria, l'azienda verifica che anche i propri fornitori e sub-fornitori siano conformi al presente requisito.

Qui di seguito si riportano alcune tabelle che evidenziano la suddivisione fra presenza maschile e presenza femminile per le differenti mansioni.

Inquadramenti

TIPO	ANNO 2020		Dal 01/01/21 al 30/06/21	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
.				
CCNL EDILE	1	32	1	25
CCNL METALMECCANICO	6	66	5	48
TOTALE	7	98	6	73

I dipendenti sono per la maggior parte residenti nella provincia di Padova. La presenza di personale extracomunitario non è particolarmente incisiva, probabilmente per la particolarità del lavoro che richiede una certa esperienza maturata nei settori specifici d'intervento. Al 31/12/2020, il personale straniero si attestava intorno al 17.85% sull'intero organico; alla data del 30/06/21 è pari a circa il 10%. Si fa presente che il personale

extracomunitario era prevalentemente impiegato nella sede di Faenza, chiusa al 31/01/2021.

6 - PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda non permette in alcun caso l'utilizzo o il sostegno di metodi punitivi nei confronti dei lavoratori che comportino coercizione mentale, coercizione fisica o abuso verbale. Le uniche procedure disciplinari accettate e permesse sono quelle previste dai CCNL applicati. Le pratiche disciplinari sono attuate con modalità trasparenti e senza alcun intento coercitivo. Nel corso del 2020 i provvedimenti disciplinari sono stati pari a 36 di cui 15 richiami, 11 multe, 9 sospensioni e 1 licenziamento per giusta causa.

Nei primi sei mesi del 2021 i provvedimenti disciplinari sono invece pari a 11 costituiti per lo più da richiami scritti. I dipendenti sono tenuti al rispetto del regolamento interno esposto in bacheca e facilmente consultabile.

7 – ORARIO DI LAVORO

La modalità tipica di effettuazione delle attività rende necessaria un'estrema flessibilità.

Il programma delle ferie viene programmato e concordato con i lavoratori per garantire la continuità dell'attività lavorativa ordinaria e il rispetto dei turni di reperibilità.

Le ulteriori richieste di ferie dei singoli sono presentate al Responsabile dell'Ufficio Personale, il quale in coordinamento con i responsabili di reparto e in sintonia alle esigenze aziendali provvede a sottoporle all'attenzione della Direzione.

In alcuni casi, permane una certa criticità nella gestione delle ferie/rol, il cui smaltimento è particolarmente complicato sebbene ci si stia organizzando al fine di normalizzare la situazione mantenendo la regolarità delle attività lavorative. Si fa presente che, spesso, la particolarità del lavoro svolto determina picchi periodici e imprevedibili che comportano un aumento degli straordinari.

8 – REMUNERAZIONE

Le retribuzioni sono erogate in piena conformità a quanto previsto dai CCNL Metalmeccanico e Edile. I versamenti degli stipendi vengono eseguiti esclusivamente con bonifico bancario e l'Ufficio Personale è a disposizione di ogni lavoratore in caso di dubbi o informazioni in merito alla propria busta paga.

9 - SISTEMA DI GESTIONE

L'azienda ritiene fondamentale garantire la qualità dei servizi offerti e la soddisfazione delle parti interessate. A questo scopo, è stato implementato un sistema di gestione integrato, ovvero l'insieme delle politiche, procedure e processi che permettono all'organizzazione di raggiungere i propri obiettivi. Per conseguire il miglioramento continuo, è necessaria la condivisione di contenuti e obiettivi all'interno dell'organizzazione aziendale, definendo ruoli e modalità di linee di collaborazione tra i vari responsabili di funzione.

Segue pagina

La Direzione ha individuato un proprio rappresentante per la SA8000 con la responsabilità di assicurare che le prescrizioni della norma SA8000 siano applicate e mantenute anche attraverso il supporto di figure chiave quali RSPP, Responsabile del Servizio Integrato e Medico competente.

Il Responsabile della Direzione gestisce il rapporto tra Direzione, Rappresentante SA8000 dei lavoratori, Responsabile Ufficio Personale e Responsabile Sistema di Gestione.

Il Responsabile della Direzione, il Responsabile dei Lavoratori, il Responsabile del Personale e il Responsabile del Sistema di Gestione compongono il Social Performance Team (SPT) che svolge i seguenti compiti:

- Agevolare la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione;
- Monitorare le attività sul posto di lavoro in conformità con la SA8000;
- Valutare i progressi e applicare miglioramenti basati sui suggerimenti di tutti i lavoratori;
- Assicurare lo svolgimento delle valutazioni dei rischi e proporre raccomandazioni;
- Impegnarsi nel coinvolgimento degli stakeholder.

La composizione del SPT, come riportato nell'organigramma esposto in bacheca, è così definita:

RDSA8000 – Rappresentante della Direzione: **Giulia Vianello**;

RLSA8000 - Rappresentante dei Lavoratori SA8000: **Daniel Miotto**;

PER - Responsabile Ufficio Personale: **Silvia Marin**;

RQSA - Responsabile Sistema di Gestione Integrato: **Enrico Ferrarese**.

L'azienda ha anche messo a disposizione di tutti i lavoratori una cassetta delle segnalazioni attraverso nella quale i dipendenti possono lasciare reclami o suggerimenti anche in forma anonima. La cassetta viene aperta con cadenza mensile dai componenti del SPT che provvedono a segnalare alla Direzione le problematiche emerse e si impegnano per la successiva risoluzione delle stesse. Per agevolare questa forma di collaborazione da parte dei dipendenti la Direzione ha ritenuto opportuno porre la cassetta delle segnalazioni in un luogo che favorisce l'anonimato.

Se i lavoratori lo ritengono opportuno, è sempre possibile sollevare richieste direttamente ai propri referenti o alla Direzione.

CONTROLLO DEI FORNITORI

Come previsto dallo standard, l'Azienda ha definito procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori.

Ad oggi sono presenti circa una novantina di partners, non tutti, però, interessati da una valutazione dettagliata delle performance: è stato scelto di prendere in considerazione solamente i fornitori con un fatturato superiore a 40 mila € nell'anno di riferimento. In ogni caso è previsto l'invio di una lettera informativa, di un questionario sintetico e di un modulo di accettazione relativamente ai requisiti della norma a tutti i fornitori.

La valutazione dei fornitori è basata sui criteri riportati di seguito:

1. tipologia della fornitura (beni, lavori o servizi);
2. durata del rapporto commerciale (nuovo o storico);
3. eventuale ruolo di subappaltatore;

Segue pagina

4. importo fatturato nell'anno di riferimento;
5. collocazione geografica (Nord, Centro, Sud);
6. dimensioni aziendali (piccole, medie e grandi);
7. possesso di certificazione SA8000, rispetto dei parametri di norma oppure iter certificativo in corso.

La valutazione, in questa prima parte dell'anno, ha riguardato circa il 25% del totale fornitori; la Veronese Impianti si impegna comunque a rivalutare ed aggiornare il dato entro la fine del 2021.

La classificazione avviene per fasce, in base al livello di rischio (basso, medio e alto), calcolato sulla base del punteggio ottenuto. Nel caso di rischio ALTO o MEDIO, vengono immediatamente attuate azioni correttive per risolvere le NC riscontrate, analizzando comunque particolari contesti e rapporti con lo specifico fornitore. Nei casi più gravi, è previsto un audit di seconda parte o la sospensione temporanea del rapporto commerciale, in attesa che il fornitore comunichi l'avvenuta presa in carico e risoluzione delle NC. Se, pur essendo rispettati i requisiti normativi, la combinazione dei criteri definiti nella valutazione determina un rischio medio, la Veronese Impianti provvederà a monitorare semestralmente il fornitore per i successivi tre anni (questo a parità di condizioni, con particolare riferimento alla soglia di fatturato). Qualora, invece, si verificasse un peggioramento del rating, si provvederà ad organizzare un audit di seconda parte entro l'anno in questione.

A Luglio 2021, è prevista una visita ad un fornitore per valutare le specifiche tematiche della responsabilità sociale, utilizzando un'apposita check-list; si prevede almeno un altro controllo presso fornitore entro la fine dell'anno.

Ad oggi, gli audit effettuati presso i fornitori non hanno evidenziato criticità.

CONCLUSIONI:

Con il presente documento invitiamo ciascun lettore a esprimere il proprio giudizio e a riportare consigli/suggerimenti in merito a quanto sin qui illustrato.

Una corretta predisposizione del Bilancio Sociale presuppone infatti un atteggiamento di ascolto da parte nostra verso tutte quelle Persone/Organizzazioni/Istituzioni/Partner che in qualche modo sono interessati alla nostra attività.

La Vostra opinione costituisce un importante incentivo per la nostra Mission di miglioramento continuo.

I Vostri suggerimenti potranno essere inviati al seguente indirizzo e-mail:

suggerimentisa8000@veroneseimpianti.it

o ai seguenti destinatari:

DESTINATARIO	RIFERIMENTI
Rappresentante della Direzione per SA8000 e Rappresentante dei lavoratori per SA8000 c/o Veronese Impianti S.p.a. Via Alessandro Volta, n. 20 – 35042 Este – Padova	Tel: +39 0429 3221 Fax: +39 0429 3954 http://www.veroneseimpianti.it e-mail: suggerimentisa8000@veroneseimpianti.it

Segue pagina

Ente di Certificazione	SGS Italia S.p.A Tel: +39 02 73 931 Fax: +39 02 70 12 46 30 http://www.sgsgroup.it sa8000@sgs.com
SAAS	SAAS - 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, New York 10010, USA. e-mail: saas@saasaccreditation.org Fax: +212 684 1515

Vi ringraziamo anticipatamente per la collaborazione.