



VERONESE IMPIANTI SPA – UNICO SOCIO

BILANCIO SOCIALE PRIMO SEMESTRE 2022

Aggiornato al 30.06.2022

LA NOSTRA STORIA

Le origini della Veronese Impianti SPA risalgono al 1963, come ditta artigiana denominata “Veronese Franco” che svolgeva attività di esecuzione impianti idraulici e termosanitari per conto esclusivo di committenti privati.

Dal 1968 l’azienda ha cominciato 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 1992 è poi avvenuta la costituzione di Veronese Impianti Srl e, successivamente, 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.

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

LA SEDE

Lo sviluppo delle competenze del personale e la collaborazione con clienti sempre più di maggiori dimensioni ha portato 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 PRIMO SEMESTRE 2022

ORGANICO	CERTIFICAZIONI
Al 30/06/2022 l'organico medio si attesta sulle 82 unità con un'età media di circa 44 anni.	Mantenimento delle certificazioni:
<div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 105 RISORSE INTERNE 31/12/2020 </div> <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;">↓</div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 79 RISORSE INTERNE 31/12/2021 </div> <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;">↓</div> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px;"> 82 RISORSE INTERNE 30/06/2022 </div>	<ul style="list-style-type: none"> • UNI EN ISO 9001:2015 • UNI EN ISO 14001:2015 • UNI ISO 45001:2018 • UNI ISO 39001:2016 • SA8000:2014 • ISO 37001:2016 • Modello organizzativo e di gestione ai fini del D.lgs. 231/2001

OBIETTIVI 2022
<ul style="list-style-type: none"> • Mantenere la Certificazione SA8000:2014, impegnandosi a raggiungere gli obiettivi a lungo termine; • 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. È tuttavia doveroso ricordare l'emergenza sanitaria da Coronavirus esplosa nel Febbraio 2020 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 2021 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.

Come ogni anno, nei primi mesi del 2022 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 limiti 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 2021		Anno 2022	
	Ore	n. Addetti	Ore	n. Addetti
Formazione generale dei lavoratori	20	9	0	0
Formazione specifica dei lavoratori	80	28	30	7
Primo soccorso	22	17	28	29
Antincendio	13	9	23	28
Segnaletica	24	22	18	11
RLS	8	1	8	1
Formazione dirigenti	16	1	6	1
Preposti	14	14	20	33
Ambienti confinati	8	11	16	32
PLE	12	7	4	2
Gru su autocarro	24	17	20	8
Macchine movimento terra	20	9	16	4
Macchine stradali	8	14	0	0
Amianto	0	0	0	0
Lavori in quota	4	7	0	0
Saldatura polietilene	8	4	8	11
Carrelli elevatori	16	34	16	9
Esplosimetri	0	0	8	20
STOP system	4	11	12	10
Pronto intervento gas	8	10	8	8
TOTALE	309	225	241	214

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 agosto 2021 l'azienda è stata sottoposta a 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, nel mese di febbraio 2022, l'azienda è stata sottoposta a audit di sorveglianza secondo lo standard SA8000:2014 con l'ente certificatore SGS. Si evidenzia che nel corso del 2021 e nel primo semestre del 2022 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.

A luglio 2021 è stato effettuato un audit al fornitore Cantieri s.r.l. e a novembre al fornitore Sai s.r.l. L'audit interno è stato svolto nel mese di Gennaio 2022 e non sono emerse criticità.

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 con l'ente certificatore Omnia CertAB.

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.

L'azienda si è impegnata per formare proprio personale come auditor interno SA8000, purtroppo per ben due sessioni l'ente SGS non è stato in grado di garantire l'avvio del corso. L'azienda ha iniziato a contattare altri enti per poter riuscire a formare un proprio auditor interno e auspica di riuscirci entro il primo semestre del 2022.

Assunzioni di personale

Nel corso del primo semestre 2022 sono state assunte 11 nuove risorse a fronte di 8 cessazioni.

La ricerca del personale viene effettuata attraverso pubblicazione di annunci su diversi canali di reclutamento, agenzie di somministrazione e, talvolta, con la collaborazione di enti di formazione (es. scuola edile).

Diritto al lavoro dei disabili:

Alla data odierna, nell'organico aziendale, si conferma la presenza di un lavoratore con disabilità. La struttura degli edifici è predisposta per agevolare l'accesso a persone diversamente abili.

BILANCIO SOCIALE

Il presente Bilancio Sociale comprenderà principalmente le tematiche legate alla responsabilità sociale d'impresa ed allo Standard SA8000 cui seguirà dettagliata analisi.

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.

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. Nel corso 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 2021 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. Nel corso 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. È 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. Nel corso 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 CGIL, CISL 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 agevolare l'immediata comprensione.

1 – LAVORO INFANTILE

Età dei dipendenti

FASCE D'ETA'	ANNO 2021	
	DONNE	UOMINI
15-19	0	0
20-29	1	8
30-39	3	12
40-49	3	26
50-59	1	27
Oltre 60	0	1
TOTALE	8	74

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 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: 68 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".

Nel primo semestre 2022 gli infortuni sono stati pari a 3 con una media di assenza di 5gg. A tal proposito, 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 sono state pari a 678 su 74.951,5 ore complessive lavorate (con una percentuale pertanto pari al 0.90%).

Infortuni

ANNO	N. INFORTUNI	ASSENZA MEDIA IN GG
2018	4	34
2019	7	13
2020	7	13
2021	3	5
Primo semestre 2022	3	5

Segue pagina

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 12%. 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 Industria ed il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edilizia Industria.

Nel primo semestre del 2022 si sono svolte due assemblee con i rappresentanti sindacali esterni.

In relazione all’elezione RSU nel mese di luglio 2022 l’azienda svolgerà le votazioni.

Ore di sciopero dal 2017 al 30/06/2022 = 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. La presenza femminile è tuttavia garantita nel comparto impiegatizio.

Di seguito alcuni schemi riassuntivi:

Suddivisione organico per qualifica

TIPO	PRIMO SEMESTRE ANNO 2022	
	DONNE	UOMINI
IMPIEGATI	8	11
OPERAI SPECIALIZZATI		27
OPERAI QUALIFICATI		26
OPERAI COMUNI		3
APPRENDISTI		7
TOTALE	8	74

Suddivisione organico per anzianità

TIPO	PRIMO SEMESTRE ANNO 2022	
	DONNE	UOMINI
Da 1 a 5 anni	6	46
Da 6 a 9 anni		9
Da 10 a 19 anni	2	10
Da 20 a 29 anni		7
Oltre 30		2
TOTALE	8	74

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	PRIMO SEMESTRE ANNO 2022	
	DONNE	UOMINI
CCNL EDILE	1	24
CCNL METALMECCANICO	7	50
TOTALE	8	74

I dipendenti sono per la maggior parte residenti nella provincia di Padova; la presenza di personale extracomunitario non è particolarmente incisiva.

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 primo semestre 2022 i richiami disciplinari sono stati 13. 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.

In alcuni casi, permane una certa criticità nella gestione delle ferie, il cui smaltimento è particolarmente complicato sebbene ci si stia organizzando. Si fa presente che, spesso, la particolarità del lavoro svolto determina picchi periodici e imprevedibili che comportano anche 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 ha implementato un sistema di gestione integrato, ovvero l'insieme delle politiche, procedure e processi che permettono all'organizzazione di raggiungere i propri obiettivi nell'ottica del miglioramento continuo.

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

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

Il Rappresentante della Direzione, il Rappresentante dei Lavoratori 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: **Silvia Marin;**

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

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

L'azienda ha anche messo a disposizione di tutti i lavoratori una cassetta delle segnalazioni attraverso la quale i dipendenti possono lasciare reclami o suggerimenti anche in forma anonima. La cassetta viene aperta 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 e di un modulo di accettazione relativamente ai requisiti della norma a tutti i fornitori.

La valutazione dei fornitori è basata su un questionario inerente gli aspetti riportati di seguito:

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

Segue pagina

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
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.