

MORELLI GIORGIO srl

## **Bilancio Sociale relativo all'anno 2019**

**Redatto il 24/01/2020**

**Indice**

<b>SCOPO DEL RIESAME SA8000 .....</b>	<b>3</b>
<b>CAMPO DI APPLICAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>PARTI INTERESSATE .....</b>	<b>4</b>
<b>POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE .....</b>	<b>5</b>
<b>ORGANICO AZIENDALE.....</b>	<b>6</b>
<b>I REQUISITI DELLA SA8000.....</b>	<b>6</b>
LAVORO INFANTILE .....	6
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO .....	8
SALUTE E SICUREZZA.....	8
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	10
DISCRIMINAZIONE .....	11
PROCEDURE DISCIPLINARI .....	12
ORARIO DI LAVORO .....	13
RETRIBUZIONE.....	14
SISTEMA DI GESTIONE SA8000 .....	16
FORMAZIONE .....	16
POLITICA, PROCEDURE E REGISTRAZIONI.....	16
SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	16
IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI .....	17
MONITORAGGIO.....	17
COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE.....	17
GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI .....	17
VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE.....	18
AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE .....	18
AUDIT INTERNI .....	18
COMUNICAZIONI RILEVANTI DALLE PARTI INTERESSATE.....	18
ESITO ANALISI DEI RISCHI E STATO DEGLI OBIETTIVI EMESSI .....	18
CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI.....	18
<b>OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO ED EVOLUZIONE PREVEDIBILE PER LA GESTIONE.....</b>	<b>19</b>

## Scopo del Riesame SA8000

La redazione del Bilancio Sociale della Morelli Giorgio s.r.l. da parte dell'SPT è effettuata con l'intento di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni aziendali relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, al fine di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000:2014.

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

- Periodicità: il Bilancio per la Responsabilità Sociale è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato semestralmente;
- Rilevanza e significatività: i risultati aziendali sono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettono di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- Comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio per la Responsabilità Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- Comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio per la Responsabilità Sociale vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti;
- Fedele rappresentazione: il Bilancio per la Responsabilità Sociale è approvato in sede di Riesame della Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio Sociale è lo strumento principale attraverso il quale la Morelli Giorgio S.r.l. intende diffondere a tutte le parti interessate, interne ed esterne, le informazioni sul proprio sistema di gestione della responsabilità sociale, sulle politiche adottate per il rispetto dei requisiti dello standard SA8000, sui risultati quantitativi e qualitativi raggiunti e sugli obiettivi futuri di miglioramento definiti.

Il presente documento è basato sulle leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro.

Per raggiungere la conformità allo Standard, la Morelli Giorgio S.r.l. dispone di un adeguato ed efficace Sistema di Gestione integrato, ove possibile, con i sistemi di gestione Qualità, Sicurezza e Ambiente di cui l'azienda possiede le certificazioni di conformità.

Il Bilancio Sociale costituisce anche documento di Riesame della Direzione e prende in esame, pertanto, gli obiettivi raggiunti rispetto ai risultati attesi per l'anno 2019.

Il dettaglio dei dati raccolti è inserito nel presente Bilancio in corrispondenza di ogni requisito, così come la registrazione degli obiettivi raggiunti per il 2019 e quelli prefissati per il 2020.

## Campo di applicazione

Il presente Bilancio SA 8000 è applicabile a tutta l'organizzazione, la cui attività è di seguito descritta:

PROGETTAZIONE, INSTALLAZIONE E CABLAGGIO DI QUADRI ELETTRICI; PROGETTAZIONE, CONDUZIONE ED INSTALLAZIONE DI IMPIANTI TECNOLOGICI, DI IMPIANTI PER LA PRODUZIONE, IL TRASPORTO, LA TRASFORMAZIONE E LA DISTRIBUZIONE DELL'ENERGIA ELETTRICA

La redazione del Bilancio SA 8000 avviene con cadenza semestrale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri presi in considerazione.

Il Bilancio SA 8000 è sottoscritto dal Social Performance Team – SPT e reso disponibile alle parti interessate sia interne che

esterne, attraverso la sua libera consultazione sul sito web aziendale.

Attraverso la redazione e pubblicazione del Bilancio SA8000, infatti, la Direzione intende divulgare e dare evidenza agli stakeholders dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi prefissati, nonché degli impegni che intende assumere per diffondere i principi etici a cui ha aderito e alle azioni che intende intraprendere per il miglioramento continuo del proprio sistema.

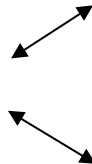
## Parti interessate

La Morelli Giorgio s.r.l. ha individuato le tipologie di Stakeholders, interni ed esterni, che ritiene fondamentale coinvolgere e con i quali condividere i principi su cui si basa il proprio sistema di Responsabilità Sociale.

I soggetti interessati sono quelle parti sociali che hanno relazioni significative con l'Azienda.

Si tratta di persone e/o organizzazioni che hanno rilievo sulla vita aziendale e/o che ne subiscono le conseguenze.

Il processo di realizzazione della Politica di Responsabilità Sociale ha previsto, come punto centrale, il processo di coinvolgimento dei soggetti interessati.



### INTERNI:

Dipendenti  
Direzione

### ESTERNI:

Clienti  
Fornitori  
Istituti Bancari  
Territorio (Comunità/Istituzioni)

**Dipendenti – Direzione:** La Morelli Giorgio s.r.l. ritiene di fondamentale importanza il rapporto e la relazione instaurata con i dipendenti, che si basano sul rispetto e la stima reciproci. I lavoratori vengono coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento, attraverso incontri di formazione/informazione e di dialogo con la Direzione.

**Fornitori:** La selezione dei fornitori, definita nell'apposita procedura, avviene in modo da assicurare la conformità ai requisiti previsti per garantire la qualità del prodotto/servizio offerto, la sicurezza, la performance ambientale, nonché il rispetto dei principi espressi dallo standard SA8000.

I fornitori vengono sensibilizzati e coinvolti mediante lettere informative e la sottoscrizione delle clausole di rispetto dei principi SA8000.

**Clienti:** La Direzione ha come obiettivo quello di garantire al Cliente un elevato standard qualitativo assicurando, nel contempo, il rispetto dei requisiti ambientali, di sicurezza dei lavoratori e dei requisiti di Responsabilità Sociale.

**Istituti Bancari:** La trasparenza e la correttezza che contraddistinguono l'operato della Morelli Giorgio s.r.l. ha consentito alla Direzione di instaurare, con gli Istituti Bancari, rapporti proficui consolidati da anni.

**Territorio:** La Morelli Giorgio s.r.l. opera sul territorio di Viterbo e su cantieri del territorio italiano. L'azienda è fortemente radicata nel territorio, pertanto il rapporto di collaborazione con gli Enti e i cittadini, basato sulla correttezza e

trasparenza, è fondamentale per il reciproco soddisfacimento.

## Politica per la Responsabilità Sociale

Attraverso la certificazione del proprio sistema di gestione integrato qualità, ambiente, sicurezza e Responsabilità Sociale, la Morelli Giorgio s.r.l. comunica e dichiara a tutte le parti interessate, la propria volontà di operare secondo principi di correttezza nel rispetto dei diritti umani, dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori, condividendone i valori e divenendone promotore, nell'intera catena di fornitura.

Obiettivo primario della Morelli Giorgio s.r.l. è l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo sostenibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi ed al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale deve essere tenuta in considerazione.

La Direzione intende quindi perseguire una moderna gestione integrata della Qualità, dell'Ambiente, della Sicurezza e della Responsabilità Sociale puntando ad una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- La piena soddisfazione del Cliente.
- L'eccellenza in termini di efficienza, prestazioni, affidabilità, servizio ed immagine.
- Il continuo miglioramento dei processi aziendali, degli aspetti ambientali e di sicurezza correlati.
- La riduzione e, se possibile, l'eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte.
- Una costante prevenzione dell'inquinamento ambientale.
- Il rispetto di tutte le normative applicabili in materia di diritti dei lavoratori, tutela ambientale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne.

Per realizzare la propria Politica, la Morelli Giorgio s.r.l. promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività:

- Addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Ambiente, Sicurezza, Qualità e Responsabilità Sociale.
- Definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti e rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi.
- Monitoraggio continuo dell'applicazione di adeguate misure di protezione collettiva e/o individuale, in termini di tutela ambientale e di sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Costante diffusione a tutti i livelli aziendali della cultura del "miglioramento continuo".

## Organico aziendale

L'organico in forza al 31/12/2019 risulta sostanzialmente invariato rispetto al semestre precedente.

Di seguito si riportano i dati aggiornati relativi ad anzianità di servizio e tipologia di contratto.

Suddivisione del personale per anzianità di servizio				
Anzianità di servizio	Situazione al 01/06/2019		Situazione al 31/12/2019	
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai
< 5 anni	1	17	1	17
5 – 10 anni	3	3	5	6
11 – 15 anni	1	3	0	2
16 – 20 anni	0	0	1	1
21 – 30 anni	0	0	0	0
> 30 anni	0	0	0	0

Tipologia Contratto	Situazione al 01/06/2019	Situazione al 31/12/2019
Dipendenti impiegati Full time	28	33
Dipendenti impiegati Part time	0	0

## I Requisiti della SA8000

Di seguito, per ogni requisito della norma, vengono riportate le analisi effettuate, i dati (indicatori statistici) raccolti nell'anno 2019, il confronto con quelli raccolti nell'anno 2018 e sulla base dei risultati, gli obiettivi di miglioramento per l'anno 2020.

### Lavoro infantile

Nel trattamento di questo tema è opportuno premettere che in Italia la legislazione vigente prescrive un'età minima per l'accesso al lavoro di anni 16 in quanto è possibile accedere al mondo del lavoro solo dopo aver assolto l'obbligo scolastico che in Italia è di 10 anni (da 6 anni a 16 anni). Il non rispetto di tale requisito viene punito penalmente.

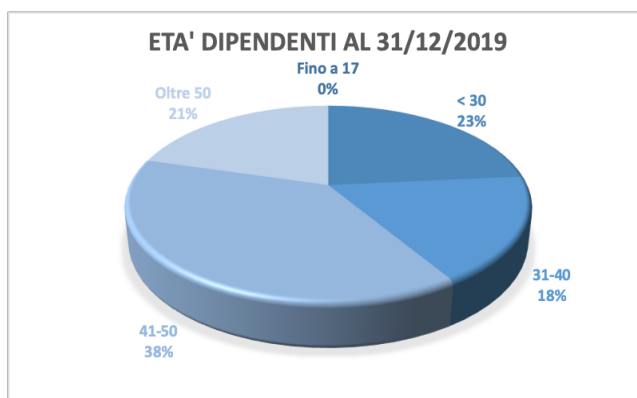
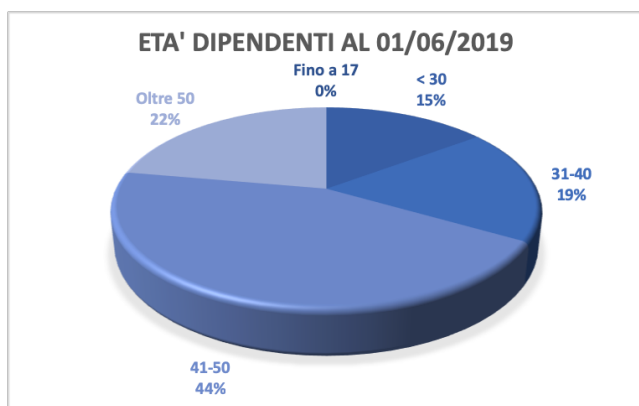
La Morelli Giorgio S.r.l. si riconosce pienamente non solo nella legge, ma anche nei suoi principi fondativi, che sono la base per uno sviluppo armonioso e, allo stesso tempo, competitivo del paese in cui opera.

Per questo l'azienda si impegna ad escludere l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, non solo nella propria organizzazione, ma anche presso fornitori e subfornitori, salvo situazioni occasionali di giovani lavoratori per periodi di stage formativi, in accordo con gli Istituti Scolastici del territorio e in assoluto rispetto delle normative e dei requisiti previsti.

Al fine di evitare il rischio di lavoro infantile, la Morelli Giorgio S.r.l. ha definito nel proprio Sistema di Gestione Integrato una apposita procedura documentata e regolarmente attuata che stabilisce le regole di ricerca, selezione ed assunzione del personale, oltreché il monitoraggio dei fornitori e dei subfornitori.

Di seguito si riportano i dati raccolti relativi all'età dei lavoratori della Morelli Giorgio S.r.l.:

FASCIA D'ETÀ	Al 01/06/2019	Al 31/12/2019
Fino a 17	0	0
< 30	4	8
31-40	5	6
41-50	12	13
Oltre 50	6	7
<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>33</b>



Nell'organico della Morelli Giorgio s.r.l., la popolazione si conferma di età media, con il 38% di dipendenti tra i 41 e i 50 anni.

Alla fine del 2019 il totale delle persone che hanno trovato occupazione presso la Morelli Giorgio S.r.l., è di 33 persone, dato sostanzialmente allineato con quello degli ultimi anni.

#### ANALISI DELLE PERFORMANCE

Obiettivo	Azione	Indicatore
Continuare il monitoraggio dei fornitori con la valutazione di questo requisito normativo	Attività di monitoraggio continuo	Nessuna anomalia riscontrata
<b>Monitoraggio al 01.06.2019</b>	Nessuna anomalia riscontrata	
<b>Monitoraggio al 31.12.2019</b>	Nessuna anomalia riscontrata	
<b>VARIAZIONE</b>	NESSUNA	
<b>DEFINIZIONE OBIETTIVO PER L'ANNO 2020</b>	OBIETTIVO CONFERMATO	

## Lavoro forzato e obbligato

Per lavoro obbligato s'intende ogni forma di lavoro che un lavoratore sia chiamato a svolgere involontariamente o sotto costrizione o sotto la minaccia di una qualche forma di penale.

Può assumere numerosi aspetti tra cui:

- Forme contrattuali temporanee in cui un imprenditore impedisce al lavoratore di lasciare liberamente il lavoro.
- Lavoro vincolato cioè quello in cui una persona è costretta a lavorare non per un compenso, ma per saldare un debito contratto da lui stesso o da terzi.
- Costrizione al lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli strumenti normativi nazionali è necessario far riferimento allo Statuto dei Lavoratori e ai principali contratti collettivi nazionali, oltre che territoriali, che disciplinano la contrattazione sul lavoro.

La Morelli Giorgio S.r.l., non esercita pressioni sui lavoratori affinché prestino la loro attività lavorativa contro la propria volontà o siano costretti da qualsivoglia forma di coercizione implicita od esplicita.

La Morelli Giorgio S.r.l., garantisce che nessuno dei diritti dei lavoratori sia vincolato a particolari contenuti della prestazione di lavoro. La fidelizzazione dei lavoratori è la dimostrazione che all'interno vi è un buon ambiente di lavoro con caratteristiche di serenità e stimolo professionale.

Al fine di evitare il rischio di lavoro forzato o obbligato la Morelli Giorgio S.r.l., al momento dell'avvio del rapporto di lavoro non richiede al personale né il rilascio di depositi in denaro o in altra utilità equivalente, né documenti di identità in originale, né dichiarazioni d'impegno "in bianco" alle dimissioni.

La procedura della gestione del personale specifica le regole d'azione e di monitoraggio dell'Azienda in tal senso.

## ANALISI DELLE PERFORMANCE

Obiettivo	Azione	Indicatore
Continuare nella corretta gestione del personale	Attività di monitoraggio continuo	Nessuna anomalia riscontrata
<b>Monitoraggio al 01.06.2019</b>	Nessuna anomalia riscontrata	
<b>Monitoraggio al 31.12.2019</b>	Nessuna anomalia riscontrata	
<b>VARIAZIONE</b>	NESSUNA	
<b>DEFINIZIONE OBIETTIVO PER L'ANNO 2020</b>	OBIETTIVO CONFERMATO	

## Salute e Sicurezza

La Morelli Giorgio S.r.l. ha implementato da tempo un sistema Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di lavoro secondo la BS OHSAS 18001:2008, certificato da SGS ITALIA S.P.A. Nei prossimi mesi il Sistema di Gestione sarà adeguato alla nuova norma ISO 45001.

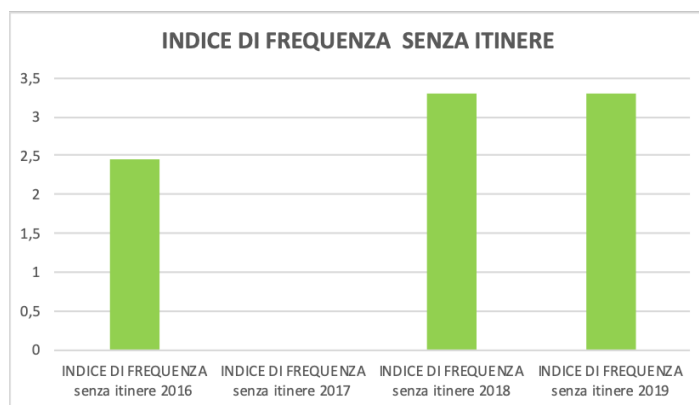
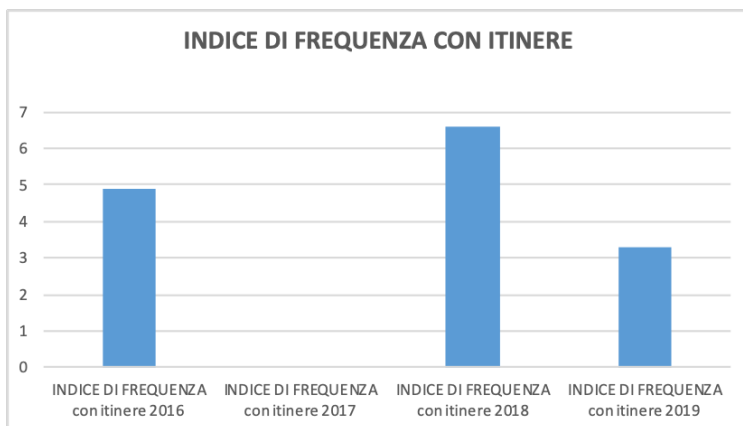
La Morelli Giorgio S.r.l. garantisce, pertanto, la conformità ai requisiti previsti dalla normativa cogente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, e tutti i lavoratori risultano adeguatamente formati, sia in conformità a quanto richiesto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., che sul sistema di gestione OHSAS 18001:2008 implementato.

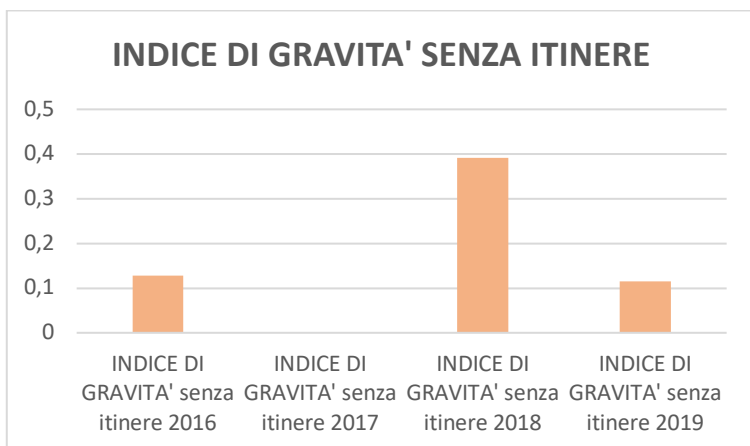
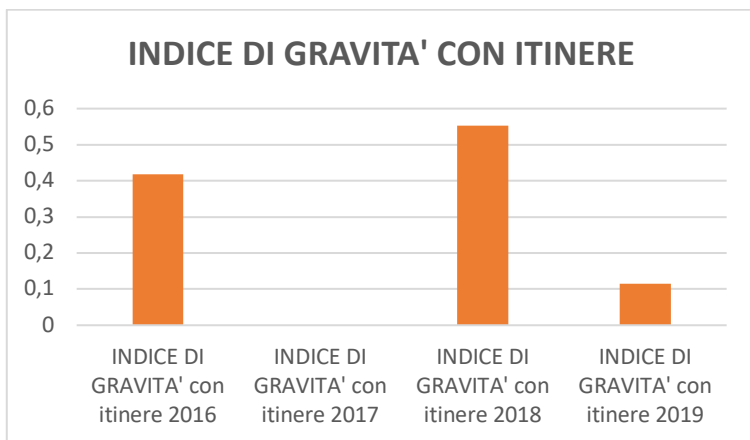


In riferimento all'importanza fondamentale di tale requisito, si è posta particolare attenzione alla definizione e monitoraggio di adeguati indicatori di performance relativi alla Salute e Sicurezza dei lavoratori, al fine di individuare obiettivi di miglioramento più ambiziosi, accogliendo in questo senso il suggerimento emerso durante l'ultimo Audit dell'Organismo di Certificazione.

**ANALISI DELLE PERFORMANCE**

Obiettivo	Azione	Indicatore
Diminuzione gravità degli infortuni	Attività di formazione sulla salute e sicurezza oltre quella obbligatoria e applicazione di tutte le azioni di prevenzione degli infortuni	Riduzione del 1% dell'Indice di gravità infortuni su base annua
Diminuzione frequenza degli infortuni	Attività di formazione sulla salute e sicurezza oltre quella obbligatoria e applicazione di tutte le azioni di prevenzione degli infortuni	Riduzione del 1% dell'Indice di frequenza infortuni su base annua
<b>Monitoraggio al 01.06.2019</b>	Monitoraggio rimandato al 31.12.2019 in attesa dei dati completi relativi all'anno 2019	
<b>Monitoraggio al 31.12.2019</b>	Variazione dati 2019/2018: Indice di gravità -79,17% - Indice di frequenza -50,00% .	
<b>VARIAZIONE</b>	Dati positivi, oltre gli obiettivi prefissati.	
<b>DEFINIZIONE OBIETTIVO PER L'ANNO 2020</b>	OBIETTIVO CONFERMATO	




**OBIETTIVO PER L'ANNO 2020**

Obiettivo	Azione	Indicatore
Miglioramento delle condizioni di sicurezza (compreso ordine e pulizia) dei locali adibiti a magazzino	Attività di sensibilizzazione alle funzioni coinvolte e periodici sopralluoghi da parte del SPP	Nessuna anomalia riscontrata durante i periodici sopralluoghi da parte del SPP
<b>Monitoraggio al 31.12.2019</b>	Durante l'ultimo sopralluogo del SPP, eseguito in sede di riunione periodica, permangono alcune anomalie. Entro il mese di febbraio 2020 previsti incontri di sensibilizzazione aggiuntivi per le funzioni coinvolte con definizione di buone pratiche per mantenere le condizioni di sicurezza del magazzino.	

**Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Il diritto dei lavoratori e degli imprenditori di costituire organizzazioni e di aderirvi è parte integrante di una società libera ed aperta.

La libertà di associazione è considerata una libertà civile ed è alla base del progresso sociale ed economico.

Ad essa è collegato il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, dove la libertà di parola e di rappresentanza divengono aspetti fondamentali di un lavoro dignitoso e pluralista.

La Morelli Giorgio s.r.l. rispetta pienamente il diritto di tutto il personale di organizzare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva; il personale è pienamente consapevole di tali diritti. Una copia del Contratto Nazionale di Lavoro applicato è a disposizione dei dipendenti presso le bacheche aziendali.

Dopo le dimissioni volontarie del Rappresentante Sindacale, non sono state ancora indette nuove elezioni. Complessivamente, alla data odierna, 2 sono gli iscritti al sindacato CISL.

#### ANALISI DELLE PERFORMANCE

Obiettivo	Azione	Indicatore
Favorire la libertà di associazione	Garantire la disponibilità alla concessione dei permessi sindacali necessari	> 90% Ore permessi sindacali concesse / Ore permessi sindacali richieste
<b>Monitoraggio al 01.06.2019</b>	28 ore di permessi richiesti / 28 ore di permessi concessi	
<b>Monitoraggio al 31.12.2019</b>	Nessun permesso richiesto.	
<b>VARIAZIONE</b>	NESSUNA	
<b>DEFINIZIONE OBIETTIVO PER L'ANNO 2020</b>	OBIETTIVO CONFERMATO	

#### Discriminazione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

In particolare:

- Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute, sicurezza e responsabilità sociale.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

L'azienda garantisce, inoltre, la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere eventuali fonti di disagio o problematiche legate all'ambiente lavorativo. Tale garanzia è data anche dalla partecipazione del Rappresentante dei lavoratori all' SPT. A tal proposito si segnala che non risultano pervenute nuove segnalazioni da parte di lavoratori.

La Morelli Giorgio s.r.l. ha assolto agli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili ai sensi della Legge 68/99.

Relativamente alla presenza di personale femminile si evidenzia una presenza limitata (data anche dalle peculiarità del settore), la maggior parte del personale (soprattutto operativo) è composto da uomini. Ad oggi è presente in azienda solo 1 donna, che ricopre un ruolo di responsabilità allo stesso livello di importanza e retribuzione del personale maschile.

Attualmente è presente in azienda 1 lavoratore straniero che collabora con la Morelli Giorgio Srl da diversi anni.

Per tutti i lavoratori è garantito il rispetto delle pari opportunità.

**ANALISI DELLE PERFORMANCE**

Obiettivo	Azione	Indicatore
Non favorire le discriminazioni	Monitoraggio reclami/segnalazioni.	Nessun reclamo relativo a possibili discriminazioni
<b>Monitoraggio al 01.06.2019</b>	Nessun reclamo	
<b>Monitoraggio al 31.12.2019</b>	Nessun reclamo	
<b>VARIAZIONE</b>	NESSUNA	
<b>DEFINIZIONE OBIETTIVO PER L'ANNO 2020</b>	OBIETTIVO CONFERMATO	

**Procedure disciplinari**

La Morelli Giorgio s.r.l. applica le procedure per le pratiche disciplinari previste dai Contratti Nazionali per il personale dipendente, che prevede l'applicazione dei seguenti provvedimenti (art. 31 Provvedimenti disciplinari):

- richiamo verbale,
- richiamo scritto,
- multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni.

Il ricavato delle eventuali sanzioni pecuniarie, come definito dalla normativa, è devoluto ad istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale.

Il personale è informato sulle procedure disciplinari e l'azienda cerca di stimolare il proprio personale a comportamenti virtuosi attraverso consigli e richiami verbali, qualora questi siano disattesi mediante ammonizioni scritte. Il personale recidivo nel comportamento errato o coloro che hanno tenuto condotte gravi sono stati oggetto di multe o sospensioni.

I dati relativi alle contestazioni e ai provvedimenti impartiti ai lavoratori aggiornati 31.12.2019, sono sostanzialmente confermati.

**Riepilogo Contestazioni e Provvedimenti**

Anno	Numero contestazioni e provvedimenti	Chiusure in via bonaria	Licenziamenti/Dimissioni giusta causa	Sospensioni	Multe	Richiami scritti
<b>2016</b>	20	15	0	0	0	5
<b>2017</b>	3	3	0	0	0	3
<b>2018</b>	1	0	1	0	0	0
<b>2019</b>	0	0	0	0	0	0

**Riepilogo contenziosi**

Anno	Numero	Esito		
		Vinti	Conciliati	Persi
2016	2	2	0	0
2017	0	0	0	0
2019	0	0	0	0

Non ci sono mai stati reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori.

**ANALISI DELLE PERFORMANCE**

Obiettivo	Azione	Indicatore
Diminuzione delle pratiche disciplinari applicate al lavoratore	Sensibilizzazione costante sul rispetto di quanto previsto dal CCNL	< 2 Ammonizioni scritte / anno < 2 Sospensioni dal lavoro / anno
<b>Monitoraggio al 01.06.2019</b>	Ammonizioni scritte: 0 Sospensioni: 0	
<b>Monitoraggio al 31.12.2019</b>	Dati confermati.	
<b>VARIAZIONE</b>	NESSUNA VARIAZIONE	
<b>DEFINIZIONE OBIETTIVO PER L'ANNO 2020</b>	OBIETTIVO CONFERMATO	

**Orario di lavoro**

L'orario di lavoro praticato dal personale rispetta pienamente le regole stabilite dai Contratti Nazionali applicati. Gli orari di lavoro sono condivisi con il personale.

I giorni di chiusura sono il sabato e la domenica; solo su alcuni siti per tipologia degli stessi, si lavora il sabato sempre per turnazione e nel rispetto di quanto concordato nel contratto. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore e la giornata lavorativa non supera le 10 ore.

L'Ufficio del Personale, mensilmente, verifica che non ci siano stati casi di superamento delle ore di straordinario previste contrattualmente.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Le ore di straordinario, vengono richieste ai dipendenti solo nei casi di particolari esigenze produttive, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore.

Le peculiarità delle attività di cantiere che portano a periodi di contrazione nelle attività produttive riconducibili a fattori esterni tra i quali agenti climatici e meteorologici comporta per i dipendenti presenti sul cantiere la possibilità che si verifichi per alcuni periodi dell'anno un ricorso maggiormente continuato allo straordinario.

#### ANALISI DELLE PERFORMANCE

Obiettivo	Azione	Indicatore
Non superare il limite di ore di straordinari previsti per lavoratore	Monitoraggio mensile sulle ore di straordinario effettuate da ciascun lavoratore	Non superare il limite ore straordinario per persona
<b>Monitoraggio al 01.06.2019</b>	Non sono state riscontrate anomalie	
<b>Monitoraggio al 31.12.2019</b>	Non sono state riscontrate anomalie	
<b>VARIAZIONE</b>	NESSUNA VARIAZIONE	
<b>DEFINIZIONE OBIETTIVO PER L'ANNO 2020</b>	OBIETTIVO CONFERMATO	

#### Retribuzione

La Morello Giorgio s.r.l. assicura a tutti i dipendenti l'applicazione del trattamento previsto dal CCNL e la normativa di settore vigente relativa al trattamento retributivo e contributivo – assistenziale.

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai CCNL e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Dalle analisi effettuate non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

Nella busta paga sono specificate tutte le voci retributive, contributive e di inquadramento affinché i lavoratori possano in ogni momento verificare la regolarità della propria posizione.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda. Si conferma l'assenza di contratti atipici, mentre i tempi determinati sono dovuti prevalentemente alle necessità operative di alcuni cantieri.

Di seguito una tabella riepilogativa dei contratti con un confronto dei dati negli ultimi 2 semestri:

Periodo	CATEGORIA	NUMERO
Al 01/06/2019	Contratti a tempo determinato	4
	Indeterminato	24
	Interinale	0
	Apprendistato	0
	Altro	0
Al 31/12/2019	Contratti a tempo determinato	4
	Indeterminato	24
	Interinale	0
	Apprendistato	3
	Altro - tirocinio	2

**ANALISI DELLE PERFORMANCE**

Obiettivo	Azione	Indicatore
Assicurare la conformità della retribuzione e della busta paga come previsto da CCNL	Monitoraggi mensili e controlli incrociati su buste paga	Mantenere a 0 le segnalazioni per errori su buste paga
<b>Monitoraggio al 01.06.2019</b>	Nessuna segnalazione registrata	
<b>Monitoraggio al 31.12.2019</b>	Nessuna segnalazione registrata	
<b>VARIAZIONE</b>	NESSUNA VARIAZIONE	
<b>DEFINIZIONE OBIETTIVO PER L'ANNO 2020</b>	OBIETTIVO CONFERMATO	

## **Sistema di Gestione SA8000**

Per mettere in pratica i principi contenuti nella Norma SA8000:2014, la Morelli Giorgio S.r.l. ha messo a punto un Sistema di Gestione composto da: Manuale, Politica Aziendale, Procedure e RegISTRAZIONI.

Al fine di evitare rischi inerenti alla non corretta applicazione del Sistema di Gestione SA 8000 la Morelli Giorgio S.r.l. effettua Audit periodici sull'efficacia delle modalità operative attuate e delle relative registrazioni.

In conformità ai requisiti SA8000 sono stati inseriti nominati il SPT – Social Performance Team ed il Comitato per la Sicurezza.

Nel corso del 2019 è stata effettuato l'aggiornamento della formazione sul Sistema SA 8000 così come pianificato.

## **Formazione**

Di seguito si riportano le ore di formazione tecnica e relativa alla Salute e Sicurezza sul lavoro erogate nell'anno 2019:

<b>ANNO 2019</b>	
<b>Corso di formazione</b>	<b>Totale ore erogate</b>
ADR - AIRSIDE SAFETY	4
ADR - FORMAZIONE INIZIALE	12
ADR - GESTIONE EMERGENZE	6
ANTINCENDIO	40
ART. 36-37	128
ESCAVATORI E MOVIMENTO TERRA	16
LAVORI IN QUOTA / DPI III CAT.	24
PREPOSTO	32
PRIMO SOCCORSO	80
RLS 2019	4
SPAZI CONFINATI	16
<b>TOTALE</b>	<b>362</b>

Rispetto al 2018 i dati sono sostanzialmente invariati (erano state erogate un totale di 368 ore di formazione).

## **Politica, Procedure e RegISTRAZIONI**

La Direzione approva la nuova emissione del Bilancio Etico che include anche Riesame della Direzione per l'anno 2019 e conferma la versione corrente del Manuale del Sistema di Gestione SA 8000 in Revisione 1 del 11.12.2017.

## **Social Performance Team**

È stato costituito, come richiesto dalla SA8000, un Social Performance Team formato da Rappresentante dei Lavoratori SA8000 e management.

Il ruolo di Rappresentante della Direzione SA8000 nonché Responsabile Sistema Integrato, è ricoperto da Daniele Guglielmi.

Il Rappresentante dei lavoratori per SA8000, eletto dai lavoratori, è Marco Segatori.



### **Identificazione e valutazione dei rischi**

L'SPT conduce periodicamente la valutazione dei rischi per individuare situazioni di potenziale o reale non conformità alla normativa, utilizzando lo storico dei dati in proprio possesso, le informazioni raccolte e gli elementi emersi dal confronto con le parti interessate.

### **Monitoraggio**

L'attività di monitoraggio viene effettuata da SPT attraverso audit interni per verificare la conformità alla Norma e verificando l'attuazione successiva delle azioni di miglioramento individuate.

Per quanto riguarda la formazione SA8000, sono effettuati incontri formativi periodici, in riferimento ai requisiti SA8000, nonché alle metodologie di reclamo e ai riferimenti aziendali per i lavoratori.

### **Coinvolgimento interno e comunicazione**

È stato definito, ed è mantenuto attivo, un sistema per la raccolta delle segnalazioni / reclami da parte dei Lavoratori e della disponibilità per la consultazione, nella bacheca della sede aziendale e presso i cantieri, della seguente documentazione:

- CCNL applicato
- Codice Etico
- Estratto sanzioni disciplinari
- Informativa SA8000:2014
- Modalità di inoltro e gestione delle segnalazioni aspetti etici

Il coinvolgimento delle parti interessate è un processo da sviluppare attraverso il dialogo e il confronto: il Rappresentante della Direzione per SA8000, ha la funzione di gestire organizzare e monitorare tali attività.

Nei prossimi mesi sarà sottoposto al personale un questionario anonimo di valutazione del clima aziendale, i cui risultati saranno analizzati e presi in esame dal SPT, il quale provvederà a mettere in campo misure organizzative per risolvere le problematiche emerse.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, all'interno del SPT, ha il compito di presentare e rappresentare le problematiche emerse tra i lavoratori.

È a disposizione di tutti i lavoratori lo strumento per le segnalazioni e i reclami rispetto ai requisiti previsti dalla SA8000 nelle modalità già note.

### **Gestione e risoluzione dei reclami**

È stato definito un iter operativo, dettagliato sia nel Codice Etico, sia nell'informativa distribuita ai Dipendenti, riferito alle modalità con cui esprimere i reclami in riferimento ai punti norma SA8000: tramite il modulo definito, i Lavoratori possono fare commenti, segnalazioni e reclami riguardanti il luogo di lavoro. Nell'anno 2019 non sono state rilevate segnalazioni. È stata ribadita, nell'ultimo incontro formativo con tutti i lavoratori, l'importanza e la validità dello strumento messo in essere, al fine di risolvere le eventuali problematiche che si possono verificare nell'ambito lavorativo.

### **Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate**

La Morelli Giorgio s.r.l. conferma di garantire l'accesso ai propri locali nel caso di audit realizzati con o senza preavviso presso l'azienda, allo scopo di certificarne la conformità alle SA8000.

Attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale, è comunicato agli Stakeholders il Codice Etico, che è affisso in tutte le bacheche aziendali, per la consultazione da parte dei lavoratori.

### **Azioni correttive e preventive**

È presente ed applicata una procedura documentata per la gestione di non conformità e azioni correttive all'interno del Manuale di Gestione SA 8000.

Le non conformità rilevate, durante gli Audit Interni, sono state correttamente gestite.

### **Audit interni**

Sono stati svolti Audit presso i cantieri e presso le sedi. Dagli Audit interni effettuati non sono merse particolari criticità. Oramai il sistema risulta consolidato nel tempo anche se ulteriore formazione potrà portare dei miglioramenti rilevanti.

### **Comunicazioni rilevanti dalle parti interessate**

Al momento non sono state registrate comunicazioni rilevanti dalle parti interessate sia interne che esterne.

La comunicazione con gli Stakeholder ad oggi avviene anche tramite sito internet aziendale, nel quale è presente la Politica per la SA 8000 e il presente Bilancia Etico.

### **Esito analisi dei rischi e stato degli obiettivi emessi**

L'analisi dei rischi è stata aggiornata dall'SPT. Tutti i rischi sono monitorati e mitigati. Nessun rischio è stato valutato come Alto o Molto Alto.

### **Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori**

La Morelli Giorgio s.r.l. è impegnata ad intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder e al controllo della filiera.

I fornitori ritenuti maggiormente critici ai fini della SA8000 sono i subappaltatori.

Il contratto di subappalto è regolamentato dalle normative nazionali. La procedura di qualifica dei fornitori prevede la capacità di rispondere ai requisiti della norma SA 8000. In particolare è stato utilizzato il contratto come formale atto di accettazione da parte del fornitore di alcuni criteri e clausole relative al rispetto dei principi etici. Ad oggi tutti i fornitori storici e contrattualizzati hanno firmato la clausola dei requisiti etici.

In particolare sono criteri di valutazione:

- L'adesione al programma SA8000;
- Il rispetto di tutti i requisiti della norma (discriminante per la scelta di un nuovo fornitore);
- L'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per tutti gli altri fornitori di prodotti e quelli di servizio come fattore determinante al proseguimento del rapporto;
- L'impegno a partecipare alle attività di monitoraggio aziendale.

Nel caso in cui i fornitori più rilevanti si trovassero in una condizione critica relativamente alla SA 8000, la Morelli Giorgio s.r.l. si impegnerà a collaborare con il fornitore, mettendo a disposizione il proprio know – how, in modo da poter attuare delle Azioni Correttive efficaci. Nel caso in cui tutti gli interventi effettuati siano risultati inutili, anche per la mancanza di volontà del fornitore stesso, la Morelli Giorgio s.r.l. si troverà costretta ad eliminare il fornitore dal proprio elenco.

## ANALISI DELLE PERFORMANCE

Obiettivo	Azione	Indicatore
Assicurare un controllo costante sui fornitori	Accettazione clausole contrattuali requisiti SA 8000 da parte dei subappaltatori	Accettazione clausole contrattuali requisiti SA 8000 da parte di tutti subappaltatori tutti i subappaltatori
<b>Monitoraggio al 01.06.2019</b>	Tutti i subappaltatori hanno accettato le clausole contrattuali requisiti SA 8000	
<b>Monitoraggio al 31.12.2019</b>	Tutti i subappaltatori hanno accettato le clausole contrattuali requisiti SA 8000	
<b>VARIAZIONE</b>	NESSUNA	
<b>DEFINIZIONE OBIETTIVO PER L'ANNO 2020</b>	OBIETTIVO CONFERMATO	

## Obiettivi di miglioramento ed evoluzione prevedibile per la gestione

Per la Morelli Giorgio s.r.l. il Bilancio Sociale costituisce un valido documento di dialogo con tutti gli stakeholder di riferimento, all'interno del quale sono riportate, in maniera formale, le attività intraprese e i risultati conseguiti nel corso dell'anno. Il Bilancio Sociale è soprattutto l'esposizione puntuale di un processo gestionale orientato al miglioramento continuo della cultura d'impresa nel campo della responsabilità sociale. In tal senso, questo documento, vuole ribadire, aggiornare e formare tale cultura nel nostro contesto organizzativo, dando dimostrazione dell'impegno rispetto a tematiche di grande rilevanza nell'ambito della solidarietà sociale, del rispetto per l'ambiente, della salute dei lavoratori e dell'etica.

I dati raccolti nell'anno 2019 si confermano nella maggior parte dei casi positivi nel confronto con i dati dell'anno precedente, pertanto diversi obiettivi sono stati confermati anche per l'anno 2020, perché ritenuti ancora validi e perseguibili.

Tuttavia per alcuni aspetti relativi al requisito di Salute e Sicurezza dei Lavoratori sono ancora in corso attività di completo adeguamento. Nei prossimi mesi saranno pertanto intensificate le attività di monitoraggio e definiti ulteriori strumenti al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi definiti.

## Sottoscrivono il presente documento i componenti dell'SPT

- ✓ Daniele Guglielmi (Responsabile Sistema Integrato)
- ✓ Michela Morelli (Ufficio Personale)
- ✓ Sandro Viero (RLS)
- ✓ Marco Segatori (Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000)

La Direzione

Morelli Giorgio s.r.l.  
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

