

**FERRETTI** s.r.l.



# REPORT DI SOSTENIBILITA' 2021

Reporting period 2020



## INDICE

1. Lettera agli Stakeholder
2. Informazioni generali
3. Obiettivi, impegni e target
4. Principali Risultati
5. Responsabilità Ambientale
  - 5.1 Emissioni
  - 5.2 .2 Energia
  - 5.3 Rifiuti
  - 5.4 Scarichi
  - 5.5 Acqua
6. Pratiche di lavoro e condizioni di lavoro adeguate
  - 6.1 Diversità e pari opportunità
  - 6.2 Salute e sicurezza sul lavoro
  - 6.3 Formazione e istruzione
7. Diritti Umani
  - 7.1 Non discriminazione
  - 7.2 Libertà di associazione e contrattazione collettiva
  - 7.3 Lavoro minorile
  - 7.4 Lavoro forzato
  - 7.5 Anticorruzione
8. Compliance

## 1. Lettera agli Stakeholder

(Rif. 102-14/15)

Cari Stakeholder,

il 2020 è stato un anno che ha sconvolto il mondo e ridefinito l'idea di normalità a causa della pandemia che ancora non ci siamo lasciati alle spalle.

Molti hanno vissuto momenti difficili e in alcuni casi la perdita dei propri cari. Abbiamo completamente cambiato il nostro modo di vivere, lavorare, viaggiare e relazionarci con il prossimo. Alcuni di questi cambiamenti rimarranno per sempre. Le conseguenze economiche della pandemia sono state molto pesanti e saranno necessari diversi anni per superarle.

Monitorando attentamente l'andamento degli effetti drammatici della pandemia abbiamo deciso di interrompere tutte le attività di cantiere e ricorrere allo smart working per il personale d'ufficio pur rientrando nelle attività produttive non oggetto di sospensione.

Questa decisione si è resa necessaria per permettere di riorganizzare le attività in totale sicurezza per tutto il nostro personale.

Abbiamo risposto all'emergenza sanitaria ed economica anche con diverse iniziative di volontariato e donazioni per cercare nel nostro piccolo di dare una mano a fronteggiare l'emergenza.

Sul piano dello sviluppo tecnologico, dell'efficientamento energetico e della riduzione dell'impatto ambientale, abbiamo intrapreso un importante progetto in collaborazione con Treadom, la piattaforma online che consente di piantare alberi a distanza e seguirne la loro crescita online, tale iniziativa ridurrà le emissioni di Co2 e permetterà a tutti i dipendenti dell'azienda di essere coinvolti piantando gratuitamente degli alberi.

Nonostante la situazione emergenziale siamo riusciti a mantenere in linea con il 2019 il volume d'affari e i nostri investimenti.

Per permettere una competitività maggiore sul mercato, abbiamo continuato ad investire in nuove macchine operatrici sia stradali che ferroviarie, tutte equipaggiate con industria 4.0 per poter aumentare le performance delle nostre macchine.

Attualmente il parco mezzi ha circa l'81% delle macchine rispondenti agli standard ambientali e tecnologici di ultima generazione.

Per migliorarci, oltre al mantenimento del Sistema di Gestione integrato basato sugli standard ISO 9001 – ISO 14001 – ISO 45001 – SA 8000, abbiamo ottenuto la certificazione alla norma ISO 37001.

Anche nel 2020 abbiamo ricevuto una valutazione "Platinum medal" Corporate Social Responsibility (CSR) da parte della società EcoVadis, uno dei principali valutatori delle catene di fornitura globali ricevendo un punteggio complessivo pari a 82/100.

Nel corso del 2020 la Ferretti Srl ha mantenuto la propria adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, una iniziativa congiunta tra Aziende di tutto il mondo, agenzie delle Nazioni Unite e Gruppi che rappresentano gli interessi del lavoro e della società civile.

Lo scopo dell'iniziativa è quello di coinvolgere il mondo delle imprese in una nuova forma di collaborazione attraverso l'adesione a dieci principi universali relativi ai diritti umani, alla tutela del lavoro, alla salvaguardia dell'ambiente e alla lotta alla corruzione. Esso si prefigge inoltre l'obiettivo di far diventare i suoi principi parte integrante della strategia delle imprese e di promuovere collaborazioni in linea con gli obiettivi delle Nazioni Unite al fine di una crescita globale che tenga conto degli interessi e delle preoccupazioni degli Stakeholder.

La motivazione di aderire al UN Global Compact si è basata sul fatto che molti dei suoi principi favoriscono il nostro business, mentre altri sono direttamente correlati alle attività principali del Gruppo ed alla sua competitività sul mercato.

Trattare i dipendenti in modo equo e rispettoso è una cosa naturale per una società e contribuisce alla capacità di attrarre e trattenere i migliori talenti.

Il mantenimento di misure di salvaguardia contro la corruzione e la violazioni dei diritti umani oltre ad essere la cosa corretta da fare, protegge l'Azienda da responsabilità legali.

Ottimizzare le prestazioni ambientali delle attività della nostra società è una responsabilità chiave di business e contribuisce a ridurre i costi di materiali ed energia.

In relazione a queste regole generali di buona gestione aziendale, ci impegniamo perciò a mantenere il Global Compact (e i suoi principi) quale parte integrante della nostra strategia d'impresa e della nostra cultura in tutte le attività aziendali. Attività che pongono al centro la tutela e l'uso compatibile delle risorse naturali e delle risorse umane.

Per continuare a crescere prestiamo sempre grande attenzione all'innovazione, alla completa sostenibilità dei processi e promuovendo una serie di progetti legati al Piano Impresa 4.0 con il supporto di tecnologie sviluppate ad hoc.

Il Legale Rappresentante  
Raffaele Ferretti

Geo: geom. Raffaele Ferretti



## 2. Informazioni generali

(Rif. 102-1/2/3/4/5/6/7)

La FERRETTI S.r.l. è un'azienda nata nel Luglio del 2009, dall'acquisizione di un ramo d'azienda della C.F. COSTRUZIONI S.r.l. ereditando una presenza nel campo edile da oltre 50 anni.

In possesso della certificazione del sistema qualità, conforme alle norme europee UNI EN ISO 9001-2015, dell'attestazione di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici rilasciata da Soa Rina S.p.A. ed iscritta all'Associazione Imprese Ferroviarie "A.I.FERR." di Genova, la FERRETTI S.r.l. è entrata a far parte del sistema di qualificazione di R.F.I. per "l'esecuzione di lavori di opere civili alla sede ferroviaria su linee in esercizio", aumentando così la possibilità di lavorare per più committenti.

Per la realizzazione delle proprie attività, prevalentemente in ambito ferroviario, l'impresa si avvale oltre che di tecnici di provata esperienza in ambito civile e strutturale e di personale qualificato, che ha nel proprio organico, anche della collaborazione di professionisti esterni a carattere specialistico (architetti, geologi, ingegneri progettisti).

Per svolgere tali interventi la ditta dispone di un vasto parco attrezzature e mezzi, che include anche mezzi circolanti su rotaia.

Attualmente l'Impresa esegue Lavori di Manutenzione alla Opere Civili sulla Linea Ferroviaria e in Galleria per conto di Rete Ferroviaria Italiana SpA nelle Regioni Liguria, Piemonte e Veneto.

### Le Sedi

Ferretti Srl ha la propria sede Legale e operativa a Genova e Magazzini, depositi e foresterie ubicati nei territori delle Regioni Liguria, Piemonte e Veneto.

Ferretti Srl  
Sede Legale  
Via Corsica 6, 16128 Genova

Deposito  
Piazza Terralba 3, 16143 Genova

Magazzino, Deposito Foresteria  
Viale Garibaldi 20, 13032 Asigliano Vercellese (VC)

### Le linee Business

Al 31/12/2020 erano impiegati 41 Dipendenti dislocati nelle varie unità operative dell'azienda.

Il fatturato aziendale al 31/12/2020 è pari a € 17 milioni per attività svolte nel campo delle costruzioni nel settore ferroviario.

## 3. Obiettivi, impegni e target

	404-1	<p>Continueremo a effettuare percorsi di formazione professionali interni all'azienda attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formazione /comunicazione generale</li> <li>- Formazione /comunicazione su codice etico</li> <li>- Formazione /comunicazione su sostenibilità</li> </ul> <p>- iniziative mirate sostegno dell'istruzione a distanza</p>	Incremento competenze TARGET 2021: >4,0h
	202-1 401-1 405-1/2 406-1	<p>Garantiremo la conformità degli obiettivi di politica aziendale in cui viene contemplato il diritto alle pari opportunità e viene condannata la discriminazione di tipo sociale, razziale e religiosa a favore dell'integrazione tra gli individui e dello scambio culturale.</p> <p>Assicureremo che tutti i dipendenti siano trattati con eguaglianza sociale garantendo agli stessi le pari opportunità, in particolare quella di genere.</p> <p>Garantiremo l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo a tutti i dipendenti del Gruppo attraverso il congedo per maternità obbligatorio in base alle normative vigenti.</p> <p>L'azienda continuerà a favorire, tramite concessione di ferie e permessi, eventuali richieste accessorie per supportare la maternità e la genitorialità di cui beneficiano indistintamente uomini e donne.</p>	Target 2021:  - Mantenimento standard ottenuti
	303-1/2/3, 304-1/2/3/4 306-1/2/5	Cercheremo di ridurre il consumo di acqua in tutti i siti operative riducendo al minimo gli sprechi, nonostante il prevalente utilizzo dell'acqua per scopi igienico sanitari.	Target 2021: consumo acqua procapite <9 m <sup>3</sup>  Target 2030: aumentare considerevolmente l'efficienza nell'utilizzo dell'acqua tramite analisi di soluzioni innovative per la limitazione del consumo idrico

	<p>302-1/3/4/5</p>	<p>Implementeremo l'acquisto di energia prodotta esclusivamente da fonti rinnovabili per tutti i cantieri e sedi.</p> <p>Favoriremo, per quanto economicamente e tecnologicamente possibile, investimenti nelle infrastrutture energetiche e nelle tecnologie dell'energia pulita.</p>	<p>Aumentare considerevolmente la quota di energie rinnovabili nel consumo totale di energia: Target 2025: &gt; 60% Target 2030: &gt; 80%</p> <p>Nel corso del 2020 l'installazione presso il sito di Piazza Terralba non è stato eseguito per la ricerca di un nuovo magazzino. Sono state acquistate macchine ibride e sono stati richiesti preventivi per macchine elettriche.</p> <p>Target 2021: Gli investimenti nelle infrastrutture energetiche e nelle tecnologie dell'energia pulita si verificheranno nel nuovo magazzino dove verrà installato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- impianto fotovoltaico</li> <li>- acquisto auto aziendali elettriche</li> </ul>
	<p>201-1</p>	<p>Continueremo a promuovere lo sviluppo economico e l'innovazione al fine di raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione. Continueremo a incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti, attraverso gli impegni espressi nel Codice Etico Aziendale e nelle politiche ad esso correlate quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Politica Diritti Umani</li> <li>- Politica Responsabilità Sociale</li> <li>- Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro e per l'Ambiente</li> <li>- Politica per la prevenzione della corruzione</li> <li>- Politica di approvvigionamento sostenibile</li> </ul>	<p>Target 2021: mantenere entro il 8% le spese dei trasporti rispetto al fatturato. Il dato è aumentato a seguito dell'aumento del volume d'affari, dovuto a lavori in diverse regioni.</p> <p>Target 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fatturato &gt;15M€</li> </ul>
	<p>201-1, 203-1</p>	<p>Continueremo a migliorare le infrastrutture aumentando l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e adottando tecnologie e processi industriali più puliti e sani per l'ambiente. Provvederemo a investire per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Svecchiamento Macchine Operatrici</li> <li>- Industria 4.0</li> </ul>	<p>Target 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- &gt; 15% del totale investimenti (per la sostituzione macchine)</li> <li>- &gt;30% del totale investimenti (per industria 4.0)</li> </ul>

	<p>203-2 405-2</p>	<p>Assicureremo il rispetto della dignità di ciascuno e offiremo pari opportunità in tutte le fasi e per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adottando politiche salariali e di protezione sociale ai fini di una maggiore uguaglianza,</li> <li>- evitando qualunque forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose.</li> </ul>	<p>Target 2030: Raggiungere il 100% del rapporto del valore salariale tra uomini e donne al fine di garantire l'uguaglianza della remunerazione delle donne rispetto agli uomini (a pari di livello, ruolo, anzianità)</p>
	<p>203-1</p>	<p>Vorremo iniziare ad investire nell'educazione e sensibilizzazione ecologica delle generazioni future attraverso l'adesione ad iniziative nazionali/internazionali oppure finanziando direttamente progetti mirati a far comprendere il tema della sostenibilità in tutti i suoi aspetti.</p>	<p>Nel corso del 2020 non si sono potuti attivare progetti a causa del COVID.</p> <p>Attività 2021-2022: - Ricerca di progetti da attivare verso la seconda metà del 2020,</p>
	<p>301-1/2/3</p>	<p>Garantiremo che l'acquisto delle materie prime avvenga esclusivamente da fonti controllate e che i fornitori siano in possesso di specifiche certificazioni ai fini di una gestione sostenibile e uso efficiente delle risorse naturali.</p>	<p>Target 2021: 85% di acquisto prodotti di provenienti da fonti controllate.</p>
	<p>306-2/3/4</p>	<p>Continueremo a prevenire e ridurre la quantità di rifiuto affinché l'impatto ambientale globale relativo ai rifiuti rimanga minimo.</p>	<p>Riduzione di rifiuti prodotti pari al 35% in quanto gestiti come sottoprodotti e riutilizzati per attività di riempimento.</p>
	<p>308-1</p>	<p>Continueremo a controllare i requisiti di sostenibilità dei fornitori</p>	<p>Target 2021: Tutti i nuovi fornitori sono selezionati e qualificati anche sulla base di criteri sociali, ambientali ed impatti sulla società.</p>

	201-2	<p>Continueremo a perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali ed energetiche, applicando best practices che consentano di migliorare la gestione ambientale in modo economicamente efficace quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sensibilizzazione su viaggi per limitare trasferimenti non necessari</li> <li>- monitoraggio continuo del KPI di emissione specifica CO<sub>2</sub></li> <li>- Acquisto di veicoli elettrici ed ibridi</li> </ul> <p>Continueremo a valutare regolarmente i rischi e le opportunità associati ai cambiamenti climatici come parte della pianificazione aziendale strategica globale e della gestione dei rischi aziendali impegnandoci a promuovere un futuro energetico più pulito.</p>	<p>Target 2021: riduzione del 25% della CO<sub>2</sub>.</p> <p>Riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> per contribuire alla limitazione dell'innalzamento della temperatura globale di 2°</p> <p>Target: 2030 - 18% per emissioni globali di CO<sub>2</sub></p>
	306-1	<p>Continueremo a prevenire e ridurre in modo significativo ogni forma di inquinamento conferendo tutti i rifiuti solidi e reflui a smaltitori autorizzati al loro trasporto e deposito in locali idonei a trattarli per essere smaltiti o riciclati.</p>	
	304-1/2/3/4	<p>Vorremo sostenere la tutela delle foreste e della fauna in esse presenti opponendoci alla commercializzazione illegale nel settore del legno; acquisteremo perciò solamente i prodotti di origine forestale che provengono unicamente da fonti controllate.</p>	<p>Target 2021: Approvvigionamento di prodotti di origine forestale da parte fornitori certificati.</p>
	205-1/3	<p>Manterremo e rafforzeremo costantemente il nostro sistema societario, allineandolo con i migliori standard nazionali e internazionali di prevenzione della corruzione in conformità ai principi del UN Global Compact.</p>	<p>Target 2021: abbiamo aderito al Global Compact Italia e mantenuto la formazione su policy anticorruzione per aumentare la consapevolezza e la capacità di prevenzione della corruzione e mantenimento certificazione ISO 37001.</p>

## 4. Principali Risultati

I principali risultati conseguiti nel corso dell'anno 2020 e i primi mesi del 2021, in relazione alle politiche adottate e collegati agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, sono i seguenti:

SDG	Risultato 2020
  	<p>Abbiamo sostenuto progetti in favore della collettività tramite donazioni, contributi finanziari ed attività pro bono in relazione euro.</p> <p>Il 95% dei dipendenti ha percepito una retribuzione superiore allo stipendio minimo previsto per legge senza alcuna distinzione tra generi e provenienza.</p> <p>Il 79.50 % dei dipendenti ha ricevuto Benefit/Premi economici.</p>
	<p>Sono stati effettuati corsi dedicati alla prevenzione di infortuni e malattie professionali per 3.240 ore con un decremento di circa il 50% rispetto all'anno precedente, causa situazione emergenziale, per favorire il raggiungimento del target infortuni (zero a tendere).</p> <p>È stato attuato il programma di prevenzione gratuito per test sierologico COVID e tamponi molecolari nel corso del 2020 e nei primi mesi del 2021.</p> <p>Le malattie professionali hanno mantenuto una incidenza dello 0%.</p>
	<p>Le ore di formazione totali sono state 520 (circa 32 ore in più rispetto al 2020).</p> <p>L'indice medio di formazione per dipendente è incrementato del 29%.</p>

Non sono state presentate segnalazioni relative a pratiche discriminatorie dei diritti umani.

Abbiamo valorizzato e sviluppato il know-how del capitale umano, in linea con gli indirizzi strategici aziendali, attraverso specifica formazione per lo sviluppo delle competenze e valutazione delle prestazioni.



Gli impegni di Responsabilità Sociale del Gruppo sono stati enfatizzati attraverso l'emissione della Politica Diritti Umani.



Abbiamo assicurato il rispetto della dignità di ciascuno offrendo pari opportunità in tutte le fasi e per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro:

- adottando politiche salariali e di protezione sociale ai fini di una maggiore uguaglianza,
- evitando qualunque forma di discriminazione derivante da differenze di sesso, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose.



Per migliorare le infrastrutture, aumentando l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e adottando tecnologie e processi più puliti e sani per l'ambiente, sono stati effettuati investimenti mirati ad accrescere l'efficienza energetica, quali:

- sostituzione e installazione di nuove linee di produzione tecnologicamente più avanzate ed efficienti per rispettare l'ambiente e perseguire il risparmio energetico,
- riduzione della dispersione climatica interna con installazione di infissi ad alta efficienza energetica nei nuovi uffici della sede legale,
- acquisto di macchinari con industria 4.0.



Sono stati effettuati investimenti per:

- nuovi macchinari Euro 6, pari al 29% del totale investimenti,
- sostituzione macchinari obsoleti, pari al 43% del totale investimenti.



Verrà emessa una Politica di Approvvigionamento Sostenibile per divulgare l'impegno nelle pratiche di approvvigionamento sostenibile.



Il 100% dei prodotti di origine forestale proviene da fornitori di materia prima di origine forestale conformi a EUTR 995/2010 e/o DDS.

La percentuale di rifiuto inviato a riciclo/recupero ha registrato un incremento del 9.2%.



Il totale dei rifiuti pericolosi è diminuito del 4,24%.

Il 100% dei rifiuti solidi e reflui sono stati conferiti a smaltitori autorizzati al loro trasporto e deposito in locali idonei a trattarli per essere smaltiti o riciclati al fine di prevenire e ridurre in modo significativo ogni forma di inquinamento.



È stata effettuata una valutazione dei rischi e delle opportunità associati ai cambiamenti climatici pertanto abbiamo deciso di monitorare annualmente le emissioni di CO<sub>2</sub> provenienti dalle nostre attività di produzione.



Nel corso del 2020 sono stati consumati 458 m<sup>3</sup> di acqua diminuendo il consumo rispetto all'anno precedente del 20% circa.

Il consumo è diminuito in parte per il fermo delle attività e in parte per un utilizzo più cosciente da parte di tutto il personale.



In conformità ai principi del UN Global Compact, e ai sensi della certificazione ISO 37001:

- è stata emessa la Politica per la Prevenzione della Corruzione,
- è stata effettuata una analisi di rischio sulla capacità di prevenzione della corruzione da parte di un ente terzo in linea con i requisiti della normativa ISO 37001.

## 5. Responsabilità Ambientale

La Ferretti ha individuato gli aspetti ambientali legati alle attività, prodotti e servizi diretti e indiretti e i correlati fattori d'impatto associati considerando la prospettiva del ciclo di vita. Sono stati determinati gli aspetti ambientali significativi per tenerli sotto controllo e prevenire qualsiasi rischio in campo ambientale.

Le prescrizioni legali applicabili e le prescrizioni di altro tipo sottoscritte dall'Organizzazione sono tenute in considerazione nella definizione, implementazione e mantenimento del Sistema di Gestione Ambientale.

Specifici obiettivi di miglioramento vengono definiti annualmente al fine di migliorare le performance e ridurre i consumi derivanti da eventuali sprechi. Obiettivi che, nel corso degli anni, hanno portato notevoli benefici.

Diversi studi mirati alla definizione e modifica di metodiche procedurali ed interventi strutturali hanno permesso una riduzione dei consumi derivanti da sprechi. L'attuazione di questi interventi, come ad esempio: gestione domotica della climatizzazione, delle luci e di varie utilities a servizio della produzione, utilizzo di luci a led, hanno portato ad considerevoli efficienze energetiche.

Un altro passo importante nella politica di riduzione dei rifiuti è la gestione come sottoprodotto ove consentito dalla normativa locale applicabile. Tutta questa tipologia di materiale viene opportunamente gestita allo scopo del suo riutilizzo/riciclo.

L'Organizzazione provvede inoltre ad effettuare opportuna separazione anche di vari materiali di imballaggio (quali pedane di legno, plastica, ferro, ecc.) allo scopo di contribuire a migliorare l'efficienza nell'uso di materie e risorse.

Anche nel 2020 la Ferretti ha analizzato il proprio Life Cycle Assessment iniziando ad effettuare un monitoraggio delle emissioni di Gas Serra (GHG) derivanti in particolare da:

- i consumi di gas naturale (emissioni dirette di gas serra);
- i consumi di energia elettrica (emissioni indirette di gas serra);

Sono stati inoltre verificati gli impatti indiretti derivanti dalla propria attività produttiva quali:

- Consumo materie prime;
- Trasporto derivante dall'acquisto delle materie prime;

Nel corso dell'anno verranno valutati gli impatti ambientali (Life Cycle Impact Assessment), in rapporto alla produzione annua, per intervenire in modo significativo stabilendo degli obiettivi mirati alla:

- riduzione dello spreco di risorse naturali
- riduzione del contributo al Global Warming.

La misura della riduzione verrà eseguita attraverso la valutazione del Carbon Foot Print aziendale.



## 5.1 Emissioni

(Rif. 305-1/2/3/4/5)

La Ferretti non possiede emissioni significative in atmosfera, ovvero emissioni per le quali le autorità competenti hanno prescritto dei monitoraggi, pertanto le emissioni di sostanze nocive per l'ozono non vengono misurate.

Ad ogni modo sono stati individuati e presi in considerazione i seguenti aspetti ambientali:

### Scopo 1)

Emissioni di gas-serra dovute alla combustione di gas naturale e gasolio nelle sedi e nei cantieri per il riscaldamento dei locali (emissioni dirette e controllabili). Per ciascuna sede i consumi vengono monitorati annualmente.

### Scopo 2)

Emissioni di gas-serra dovute al consumo di energia elettrica negli uffici e cantieri (emissioni indirette). Anche per questo aspetto il dato viene monitorato annualmente ed è stato richiesto al fornitore di energia di valutare su quali unità produttive sia possibile utilizzare energia proveniente da fonti rinnovabili, ma questa valutazione è andata a rilento, oltre che per il COVID, anche per il passaggio al mercato libero.

Attualmente presso il presidio di Asigliano Vercellese utilizziamo dei pannelli solari per la produzione di acqua calda e per il riscaldamento, mentre per la nuova sede presso Via Corsica abbiamo utilizzato materiali particolari per aumentare le prestazioni di risparmio energetico dell'immobile.

### Scopo 3)

Emissioni di gas-serra dovute alla lavorazione di cantiere ed al trasporto di materie prime e prodotti finiti in cantiere (altre emissioni indirette);

Vengono monitorate le emissioni complessive utilizzando un file per il controllo emissioni GHG.



## 5.2 Energia

(Rif. 302-1/3/4/5)

L'energia viene unicamente acquistata.

Il consumo di energia per la climatizzazione invernale degli ambienti produttivi e degli uffici è riconducibile esclusivamente all'utilizzo di gas naturale.

Il consumo di energia elettrica è significativo e rappresenta l'impatto ambientale maggiore. Questo consumo deriva dall'energia per le unità produttive e per i cantieri di costruzione.

Ad inizio 2021 abbiamo siglato accordi relativi all'acquisto di energia prodotta esclusivamente attraverso fonti rinnovabili per tutti le attività, per quanto possibile, i nuovi contratti dovrebbero essere attivi nei prossimi mesi.

Questa scelta dovrebbe riflettere positivamente nella significativa riduzione delle emissioni associate al consumo di energia elettrica calcolate secondo le metodologie di cui alla linea Guida del GHG protocol.

## 5.3 Rifiuti

(Rif. 306-2/3/4)

L'obiettivo nella gestione dei rifiuti è quello di prevenire e ridurre la quantità di rifiuto affinché l'impatto ambientale globale relativo ai rifiuti rimanga minimo.

La Ferretti è un produttore di rifiuti, perciò tutti i rifiuti prodotti vengono prelevati, trasportati fino ai depositi locali autorizzati a trattarli per essere smaltiti, riciclati o recuperati.

Nel triennio non sono stati registrati significativi sversamenti di rifiuti.

Il totale dei rifiuti prodotti è aumentato in relazione all'incremento della produzione.

La gestione delle terre e rocce da scavo anziché come rifiuto, ma come sottoprodotto ha portato ad un riutilizzo di 4.234,40 mc di terra. Anche per l'anno corrente sono state intraprese diverse gestioni di terra portata a recupero il cui dato verrà monitorato come fatto per il 2020.

## 5.4 Scarichi

(Rif. 306-1/5)

Il ciclo produttivo non prevede scarichi di acqua; gli unici scarichi previsti sono quelli risultanti dall'utilizzo dei servizi igienici e pertanto assimilabili alle acque di scarico civili.

Gli uffici e i magazzini sono ubicati in aree urbane/industriali, perciò lontano da zone protette.

Alcuni cantieri, prevedono lo scarico di acqua a seconda della tipologia di attività effettuata. A seconda del contesto ambientale in cui è inserito il cantiere vengono di volta in volta valutate soluzioni per contenere, limitare o gestire gli scarichi preservando l'ambiente circostante.

## 5.5 Acqua

(Rif. 303-1/2/3)

L'acqua è una risorsa importantissima che viene utilizzata con parsimonia sia all'interno degli uffici, sia nei cantieri temporanei.

L'uso di acqua in sede e nei magazzini è legato esclusivamente all'aspetto igienico sanitario e quindi all'alimentazione dei servizi igienici.

Per le attività in cantiere l'impiego di acqua in cantiere è finalizzato alla preparazione di impasti, per l'abbattimento delle polveri e per pulizia.

Tutta l'acqua utilizzata proviene da condotte comunali. Il ciclo produttivo non prevede scarichi di acqua; gli unici scarichi previsti sono quelli risultanti dall'utilizzo dei servizi igienici e pertanto assimilabili alle acque di scarico civili.

## 6. Pratiche di lavoro e condizioni di lavoro adeguate

(Rif. 103-2/3)

La Ferretti Srl sostiene e rispetta pratiche di lavoro e condizioni adeguate, sia sul luogo di lavoro che in tutti gli ambiti delle proprie sfere d'influenza.

L'adozione di pratiche di lavoro adeguate sono un impegno morale che, con un'etica aziendale fortemente diffusa, aiutano le prestazioni dell'azienda.

La Ferretti pone al primo posto sempre "le persone" garantendone il rispetto dei diritti umani e denunciando qualsiasi forma di abuso nei confronti dei propri dipendenti.

Nello sviluppare la Politica dei Diritti Umani, sono stati tenuti in considerazione i fattori che concorrono ad ottemperare a tali principi:

- la tutela delle Risorse Umane che costituiscono il patrimonio primario per lo sviluppo e il successo aziendale,
- la condivisione delle politiche e degli obiettivi aziendali,
- il coinvolgimento dei dipendenti al fine di accrescerne le competenze,
- la promozione di attività mirate all'integrazione del personale,
- la verifica dei requisiti e del rispetto dei principi di Etica di gestione del lavoro, da parte dei Fornitori.

Nel 2020 abbiamo aderito al Global Compact Network Italia e abbiamo mantenuto l'iscrizione al Global Compact, un "Patto globale" che unisce imprese, agenzie dell'ONU, organizzazioni del lavoro e della società civile, nel promuovere la responsabilità sociale dell'impresa attraverso il rispetto e la promozione di dieci principi fondamentali relativi ai diritti umani, al lavoro, all'ambiente e all'anti-corruzione.

Si tratta di principi condivisi universalmente in quanto derivati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e i Diritti fondamentali nel Lavoro e dalla Dichiarazione di Rio su Ambiente e Sviluppo.

La lettera d'intenti sottoscritta dall'Amministratore evidenzia l'impegno e definisce gli obiettivi che, con profuso impegno da parte di tutti, per il raggiungimento degli stessi.

Inoltre l'azienda è certificata dal 2017 per lo standard SA8000 e nel 2020 è stata ricertificata.

### 6.1 Diversità e pari opportunità

(Rif. 405-1/2)

I ruoli e le responsabilità sono ben definiti, come riportato nella documentazione inerente i Sistemi di Gestione, e tutti i dipendenti sono trattati con eguaglianza sociale garantendo agli stessi le pari opportunità.

Il trattamento dell'occupazione avviene attraverso il riconoscimento delle qualifiche del personale, delle esperienze personali e delle capacità. Tutto ciò al fine di inquadrare in maniera consona ciascun lavoratore a cui corrispondere un'adeguata retribuzione, a parità di mansione svolta, prescindendo da qualsiasi discriminazione.



### 6.2 Salute e sicurezza sul lavoro

(Rif. 403-1/2/3/4, 412-2)

L'azienda valuta i rischi e identifica le cause che determinano le malattie e disturbi più gravi (esempio: lo stress da lavoro correlato, la movimentazione manuale dei carichi, il rumore, l'uso dei videoterminali).

Per prevenire questi rischi sono previste specifiche misure per i lavoratori, quali: corsi di formazione, flessibilità degli orari di lavoro e svecchiamento delle vecchie macchine operatrici.



Tali misure hanno l'obiettivo di mantenere l'organizzazione delle sedi di lavoro sempre adeguata a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, per rendere più confortevoli le condizioni di lavoro e accrescere l'efficienza e l'affidabilità.

Tutte le misure in precedenza riportate sono rivalutate con periodicità almeno annuale ovvero a richiesta delle parti interessate.

## 6.3 Formazione e istruzione

(Rif. 404-1/2/3, 205-2)



### Formazione sicurezza

Per promuovere una comunicazione sono state previste due riunioni annuali con il personale di ufficio e con il personale di cantiere dove vengono analizzati i dati relativi alla sicurezza, gli esiti delle eventuali segnalazioni ricevute da parte dei dipendenti e si valutano/condividono le opportunità di miglioramento.

### Formazione Etica ed anticorruzione

Consapevoli che la lotta alla corruzione costituisce una delle principali sfide mondiali e rappresenta un grande ostacolo allo sviluppo sostenibile, nel 2020 in occasione dell'adesione alla certificazione ISO 37001 tutti i dipendenti hanno ricevuto informazione in materia.

Inoltre per garantire a tutti una corretta informazione è stato redatto un documento informativo sui Sistemi di Gestione.

## 7 Diritti Umani

(Rif. 103-2/3)

La Ferretti, è impegnata nel rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo, così come sancito dalle Convenzioni Internazionali in materia e nel rispetto della Legislazione vigente, basando la propria attività sul sostegno di tali diritti. Le Politiche aziendali definiscono a tutti i livelli dell'Organizzazione e l'impegno relativo alle pratiche di rispetto e conservazione dei Diritti Umani.

Con tale premessa ha implementato e mantiene attivo un Sistema di Gestione in conformità allo standard SA 8000 con l'obiettivo di dotarsi di uno strumento per:

- Conformarsi ai requisiti SA8000;
- Rispettare i requisiti legislativi nazionali ed internazionali applicabili;
- Rispettare gli strumenti internazionali sui Diritti Umani richiamati nella norma SA8000;
- Rispettare gli impegni sottoscritti dall'organizzazione con le parti interessate;
- Sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile;
- Favorire una crescita professionale di tutti i lavoratori, nel rispetto delle leggi locali e internazionali (ILO –IMO) e i diritti dell'uomo (ONU);
- Promuovere iniziative per il coinvolgimento del personale con l'obiettivo di favorire la comunicazione interna;
- Sviluppare una continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate ed un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione;
- Promuovere la collaborazione ed il coinvolgimento attivo delle parti interessate per il raggiungimento degli obiettivi di Responsabilità Sociale in ottica di miglioramento continuo;
- Gestire i rischi associati ai requisiti etici e pianificare opportune azioni e piani di miglioramento;

- Monitorare il comportamento etico nella catena di fornitura;
- Favorire la diffusione dello standard SA8000.

In riferimento ai requisiti specifici stabiliti dallo standard SA8000, Ferretti S.r.l. si impegna, in particolare a:

- Non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;
- Non ricorrere a, né sostenere lavoro forzato o obbligato;
- Garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- Rispettare il diritto alla contrattazione collettiva e tutelare la libertà di associazione;
- Non adottare o supportare nessuna forma di discriminazione;
- Trattare tutto il personale con dignità e rispetto eseguendo una corretta gestione delle procedure disciplinari;
- Rispettare le leggi e gli standard di settore sull'orario di lavoro;
- Retribuire i dipendenti nel rispetto dei contratti;
- Garantire l'implementazione, il monitoraggio ed il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale in conformità ai cambiamenti legislativi ed organizzativi.

## 7.1 Non discriminazione

(Rif. 406-1)

Tra gli obiettivi di politica aziendale viene contemplato il diritto alle pari opportunità e viene condannata la discriminazione di tipo sociale, razziale e religiosa a favore dell'integrazione tra gli individui e dello scambio culturale

Ad oggi non sono state presentate segnalazioni relative a pratiche discriminatorie dei diritti umani.



## 7.2 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

(Rif. 102-41, 407-1)

Tutti i dipendenti sono liberi di aderire, secondo la propria volontà, a sindacati o organizzazioni similari senza che questo comporti nessun atteggiamento di vantaggio o svantaggio nei confronti degli stessi.

Le organizzazioni sindacali hanno la libertà di esercitare la propria attività lontano da condizionamenti o da interferenza da parte dell'Azienda.



## 7.3 Lavoro minorile

(Rif. 408-1)

In Azienda non è permesso il lavoro minorile.

L'età minima dei nostri dipendenti nel 2020 era di 21 anni, mentre il numero di persone suddivise per fasce d'età è il seguente:

- 21-30 anni -> 5 persone
- 31-40 anni -> 13 persone
- 41-50 anni -> 12 persone
- Oltre 51 anni -> 15 persone



In relazione a quanto previsto dalle Politiche, i principali fornitori sono monitorati attraverso specifici questionari e codici di condotta mentre tutti i subappaltatori sono controllati tramite specifiche

dichiarazioni che attestano l'assolvimento, da parte dell'impresa, degli obblighi legislativi e contrattuali incluso il lavoro minorile.

## 7.4 Lavoro forzato

(Rif. 409-1)



Non si sono mai verificati casi di lavoro forzato o obbligatorio. Ai dipendenti è garantito un orario di lavoro consono previsto dal contratto nazionale; il lavoro effettuato in straordinario è regolarmente retribuito e i lavoratori aderiscono su base volontaria a qualsiasi iniziativa di prestazioni di lavoro straordinario.

## 7.5 Anticorruzione

(Rif. 205-1/3, 414-1)



In azienda non è tollerata la corruzione.

Il valore che guida le varie scelte è basato sulla meritocrazia e sull'etica, premiando solo in base a questo i dipendenti.

Di tale principio si tiene conto anche nella gestione dei Clienti, Fornitori e qualsiasi Autorità con le quali intratteniamo rapporti.

Oltre all'adozione di un modello organizzativo basato sul D.Lgs 231 nel corso del 2020 abbiamo ottenuto la certificazione da parte di un ente terzo, la normativa ISO 37001.

## 8. Compliance



Nel corso del 2020:

- ✓ non ci sono state segnalazioni o reclami relativi alle pratiche di lavoro attuate dai fornitori  
(Rif. 414-2)
- ✓ non si sono registrate sanzioni amministrative o penali, pecuniarie e non pecuniarie passate in giudicato per non conformità o mancato rispetto di leggi e regolamenti in materia ambientale  
(Rif. 307-1)
- ✓ non sono stati registrati impatti ambientali significativi o lamentele relative agli impatti ambientali  
(Rif. 308-2)
- ✓ non si sono registrate azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti- trust  
(Rif. 206-1)
- ✓ non si sono registrate sanzioni amministrative o penali, pecuniarie e non pecuniarie, passate in giudicato per non conformità o mancato rispetto di leggi e regolamenti  
(Rif. 419-1)
- ✓ non ci sono state segnalazioni o reclami relativi ad impatti sulla Società  
(Rif. 414-2)

- ✓ non si sono registrati casi di non- conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei servizi erogati durante il loro ciclo di vita  
(Rif. 416-2)
- ✓ non sono stati registrati casi di non- conformità a regolamenti o codici volontari riguardanti le informazioni e le attività dell'azienda  
(Rif. 417-1/2)
- ✓ non si sono registrati reclami relativi a violazione della privacy oppure a perdita dei dati dei Clienti  
(Rif. 418-1)



Member of CISQ Federation



# ***FERRETTI s.r.l.***

## **BILANCIO SOCIALE**

**ANNO 2020**

Genova, 12/05/2021

Il legale rappresentante  
Raffaele Ferretti

**FERRETTI SRL  
Via Corsica 6/3 sc. D  
16128 - Genova  
P. IVA 01838640991**

Geo: geom. Raffaele Ferretti  




## PREMESSE

La Ferretti Srl riconoscendo l'importanza e la dignità dei lavoratori ha scelto di adottare e sottoporre alla certificazione di un ente terzo un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alle norme SA 8000, al fine di garantire il rispetto dei diritti umani, la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e l'attenzione al contesto sociale.

Lo standard SA8000 è stato scritto dal SAI, organismo internazionale per la Responsabilità Sociale, con lo scopo dichiarato di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori nel mondo; tale norma prende le mosse dalla Dichiarazione Universale dei diritti umani, dalle convenzioni ILO in materia di lavoro ed in generale, da tutte le norme internazionali e nazionali sui diritti umani.

Il percorso che ha portato all'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale aziendale, si è focalizzato principalmente sul coinvolgimento dei lavoratori, attraverso momenti di confronto, informazione e sensibilizzazione. Successivamente sono stati definiti i ruoli e le responsabilità previsti dalla norma SA8000, è stato approvato l'organigramma aziendale in materia di responsabilità sociale, è stata data la possibilità ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti nel SPT ed è stato costituito il Social Performance Team.

La messa a punta del sistema di responsabilità sociale aziendale si è completata con:

- l'approvazione della politica aziendale rispettosa dei requisiti dello standard
- l'adozione del manuale di gestione del sistema di responsabilità sociale e delle procedure etiche;
- la nomina dei responsabili e la definizione delle mansioni e limiti delle figure nominate;
- l'analisi del contesto e dei rischi in materia di requisiti sociali e rispetto dello standard SA 8000:2014;
- la predisposizione del codice di condotta dei fornitori e del piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori che ha definito i criteri per la selezione, qualifica e controllo dei fornitori sulla base della capacità di soddisfare i requisiti dello standard;
- la definizione degli indicatori di monitoraggio interno e del riesame quali strumenti della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema ai requisiti della norma;
- l'adozione di un piano di formazione del personale circa i requisiti dello standard SA 8000;
- l'adozione di un piano di comunicazione interna e esterna per rendere noto ai lavoratori e alle parti interessate i requisiti del SGRS e dello standard SA 8000 e i dati relativi alla performance aziendale;
- l'adozione di una procedura di presentazione dei reclami da parte dei lavoratori, non discriminatoria o ritorsiva e anonima per permettere ai lavoratori di presentare sia al SPT che all'organismo di certificazione, dei reclami nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.
- l'adozione del documento bilancio sociale SA 8000 approvato in sede di riesame della direzione allo scopo di fornire adeguata comunicazione alle parti interessate circa il rispetto dei requisiti del sistema di responsabilità sociale allo standard SA 8000.

Il 6 Aprile 2017 Ferretti Srl ha ottenuto la certificazione del proprio sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla SA 8000 da parte di RINA SpA.



## Obbiettivi del Bilancio sociale

Il Bilancio Sociale è lo strumento che l'impresa ha deciso di utilizzare con l'intento di far conoscere ai vari portatori di interesse la politica di responsabilità sociale dell'azienda, di informare in modo trasparente, chiaro e completo tutte le parti interessate sulle prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della responsabilità Sociale, di fornire un resoconto puntuale sulla propria capacità di soddisfare i requisiti della norma, fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali; inoltre, evidenzia il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati. La redazione di questo documento ha perciò cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento dei parametri interni presi in considerazione e del loro eventuale confronto con i valori medi settoriali di riferimento.

### Composizione del gruppo di lavoro e responsabilità

*Alla redazione della presente documento hanno partecipato le seguenti figure:*

- Senior Management
- SPT
- Responsabile sistema di gestione per la responsabilità sociale

*La responsabilità dell'approvazione del documento è del Senior Management.*

## PARTE I PRESENTAZIONE AZIENDA

Sono di seguito sintetizzati i principali dati e il contesto in cui opera l'organizzazione.

### 1.0 Presentazione Azienda

La FERRETTI SRL è un'azienda nata nel Luglio del 2009, dall'acquisizione di un ramo d'azienda della C.F. COSTRUZIONI SRL ereditando una presenza nel campo edile da oltre 50 anni. In possesso della certificazione del sistema qualità, conforme alle norme europee UNI EN ISO 9001-2015, dell'attestazione di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici rilasciata da Soa Rina S.p.A ed iscritto all'Associazione edile "A.I.FERR" di Genova, la FERRETTI SRL è entrata a far parte del sistema di qualificazione RFI per "l'esecuzione di lavori di opere civili alla sede ferroviaria su linee in esercizio", aumentando così la possibilità di lavorare per più committenti.

Per la realizzazione delle proprie attività, prevalentemente in ambito ferroviario, l'impresa si avvale oltre che di tecnici di provata esperienza in ambito civili e strutturale e di personale qualificato, che ha nel proprio organico, anche della collaborazione di professionisti esterni a carattere specialistico (architetti, geologi, ingegneri progettisti).

Per svolgere tali interventi la ditta dispone di un vasto parco attrezzature e mezzi, che include anche mezzi circolanti su rotaia.

Attualmente l'Impresa esegue Lavori di Manutenzione alle Opere Civili sulla Linea Ferroviaria e in Galleria per conto di Rete Ferroviaria Italiana SpA nella Regioni Liguria, Piemonte e Veneto.

Il CCNL applicato a tutti i contratti di lavoro è quello Edilizia industria.

L'azienda, per migliorarsi, oltre al mantenimento del Sistema di Gestione integrato basato sugli standard ISO 9001- ISO 14001- ISO 45001, ha deciso di intraprendere il percorso di certificazione della norma ISO 37001.

### 1.1 Ruoli e responsabilità del sistema di gestione della responsabilità sociale

Il Social Performance Team è stato costituito con lo scopo di applicare tutti gli elementi dello Standard SA 8000:2014.

Il SPT, in Ferretti Srl, è composto dalle seguenti figure:

- Un Rappresentante dei Lavoratori SA8000: Alessandro Galeno
- Un Rappresentante della Direzione SA8000: Massimo Capoferri



La responsabilità della conformità allo Standard SA8000 all'interno della Ferretti Srl è in capo alla Direzione Generale.

Il Rappresentante della Direzione SA8000 a seguito della designazione da parte della Direzione Generale, ha la responsabilità e l'autorità di:

- Coordinare le attività del SPT organizzando incontri, di norma, con frequenza annuale, per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard SA8000
- Condurre le valutazioni dei rischi per identificare le aree di reale o potenziale non conformità allo Standard SA8000 basandosi sulle informazioni in suo possesso e ottenute da una significativa consultazione delle parti interessate e suggerire alla Direzione Generale le azioni per affrontare i rischi individuati
- Monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Standard SA8000, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche
- Raccogliere informazioni dalle parti interessate e/oi coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio
- Collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000
- Pianificare la conduzione di audit interni e predisporre rapporti per la Direzione Generale sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000 incluse eventuali registrazione in merito ad azioni correttive o preventive
- Collaborare, in caso di audit esterno, con gli auditor
- Gestire le azioni correttive e preventive
- Gestire la formazione del personale per un'efficace applicazione dello Standard SA8000
- Verificare la conformità allo Standard SA8000 dei fornitori

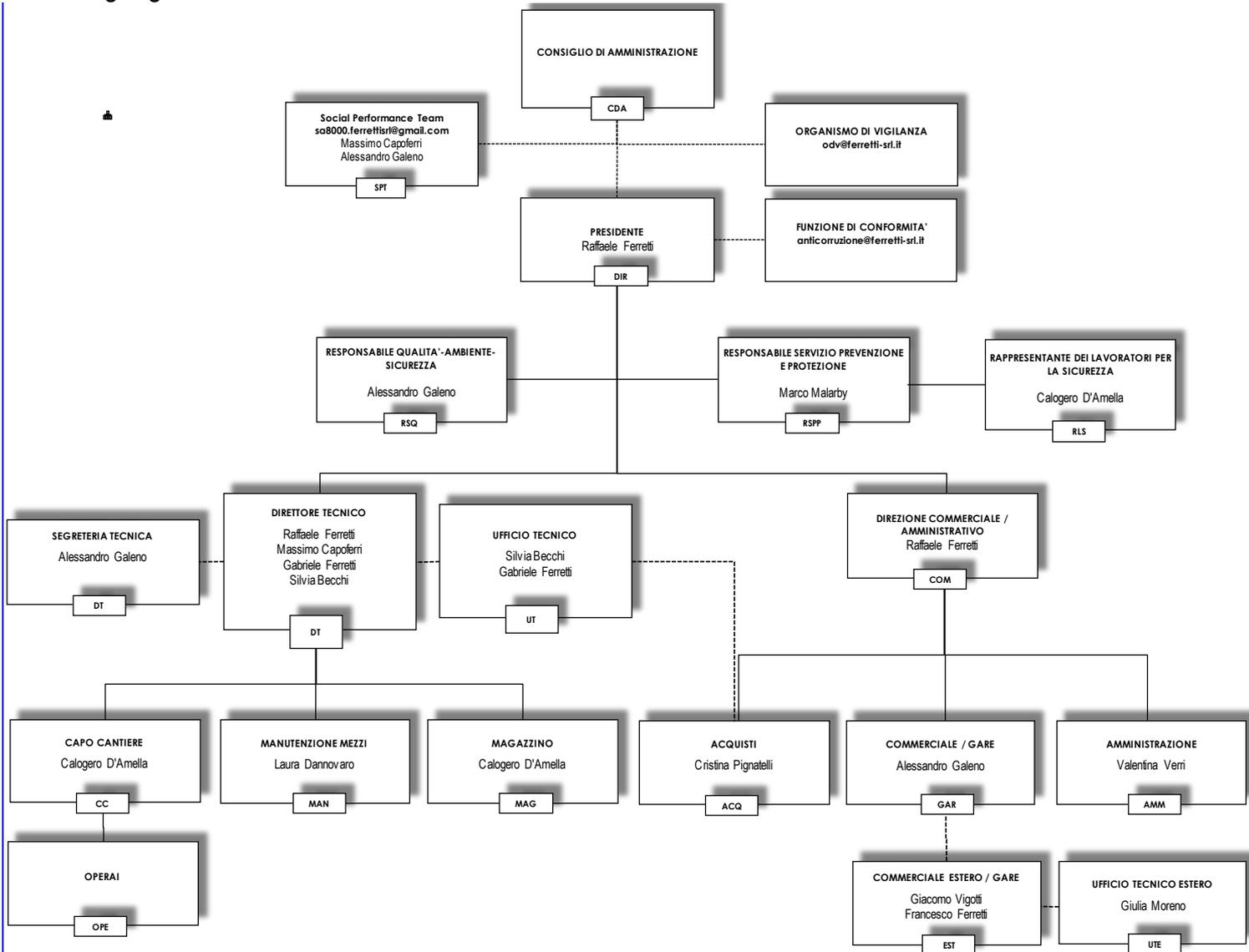
Il Rappresentante dei Lavoratori SA8000 a seguito di elezione spontanea e volontaria da parte dei lavoratori:

- Partecipa agli incontri del SPT
- È consultato in merito alla designazione del Rappresentante della Direzione SA8000
- È consultato in ordine alla valutazione dei rischi per identificare le aree di reale o potenziale non conformità allo Standard SA8000 ed all'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT
- È consultato in presenza di qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000 e nell'attuazione di azioni correttive e preventive
- Propone e formula osservazioni in merito a possibili miglioramenti nell'attuazione dei requisiti previsti dalla Standard SA8000
- È consultato in merito all'organizzazione della formazione
- È consultato in concomitanza ad audit interni ed esterni



## 1.2 Organigramma del sistema di gestione della responsabilità sociale

### Organigramma aziendale



## 1.3 Indicatori aziendali

Si riporta di seguito il quadro riassuntivo del 2020 dei principali indicatori relativi all'organico aziendale.

Indicatori	2018	2019	2020
<b>Personale</b>			
<b>Quadri</b>	1	1	1
Numero Dipendenti	33	28	39
Totale	34	29	40
<b>Di cui</b>			
Amministrativi/Tecnici	7	10	12
operai	27	19	28



## 1.4 **Politica Etica**

La politica aziendale condivide e rispetta i valori contenuti nella Dichiarazione Universale dei diritti umani, nelle convenzioni ILO e nelle norme italiane in materia di lavoro e intende sostenere il rispetto, l'applicazione e la diffusione in ambito aziendale assumendo comportamenti socialmente responsabili ed eticamente corretti nei confronti di tutte le parti interessate dal proprio processo produttivo.

I principi fondamentali ai quali la Ferretti Srl ha scelto di integrare all'interno della propria politica sono i seguenti:

- Non ricorrere o sostenere in alcun modo il lavoro infantile;
- Non ricorrere o sostenere in alcun modo al lavoro forzato o obbligato;
- Garantire condizioni di lavoro idonee e luoghi di lavoro adeguati per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- Rispettare la libertà di associazione e di contrattazione collettiva;
- Rigettare ogni forma di discriminazione;
- Promuovere orari di lavoro adeguati
- Garantire retribuzioni dignitose ai lavoratori.

## 1.5 **Parti interessate**

La Ferretti Srl ritiene fondamentale il coinvolgimento attivo anche dei clienti, dei fornitori e subappaltatori e di tutte le altre parti interessate nell'implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale aziendale.

La Ferretti Srl all'interno del riesame della direzione, svolto, di norma, con frequenza annuale dedica un apposito spazio a riesaminare la propria politica in materia di responsabilità sociale, le procedure adottate per applicare lo Standard SA8000 e i risultati di performance, nell'ottica di miglioramento continuo.

Le parti interne ed esterne direttamente coinvolte sono:

### 1. **Direzione**

La Direzione auspica in una crescita futura attraverso il mantenimento del Sistema di Responsabilità Sociale, sensibilizzando dipendente, fornitori e collaboratori circa il rispetto di tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000 ed inoltre approva il riesame della direzione e il bilancio sociale.

### 2. **Soci**

I soci condividono il Sistema di gestione e di responsabilità sociale adottato dall'organizzazione e sono informati della politica etica di responsabilità sociale adottata dall'azienda.

### 3. **Personale**

Per favorire la comprensione al proprio interno dei principi dello Standard SA8000, oltre al coinvolgimento, l'informazione, la formazione e la diffusione dei principi etici condivisi dall'organizzazione, la Ferretti Srl svolge le seguenti attività:

- Esposizione della politica in materia di responsabilità sociale in punti chiave
- Pubblicazione della politica in materia di responsabilità sociale
- Esposizione dell'organigramma nominativo aziendale con i nominativi dei componenti l'SPT e del Rappresentante dei Lavoratori SA8000
- Esposizione nella bacheca aziendale dei risultati degli audit interni ed esterni e dei risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo standard



#### 4. Fornitori

Per conseguire con efficacia il sistema di gestione adottato e per l'ottenimento dei risultati attesi è fondamentale il coinvolgimento ed il contributo dei nostri fornitori, a cui richiediamo di rispettare integralmente le normative sul lavoro, garantire i diritti dei lavoratori, migliorare le condizioni di lavoro e conformarsi alla Politica stabilita.

La Ferretti srl verifica e valuta i fornitori/subappaltatori sulla base di criteri di rischio individuati e monitorati nel tempo. In base ai risultati della classificazione del rischio sono adottate azioni e monitoraggi a complessità crescente.

Sono mantenute registrazioni in merito a:

- Modalità adottate per comunicare i requisiti SA8000 ai propri fornitori e subappaltatori,
- Rischi significativi di non conformità da parte di fornitori e subappaltatori,
- Azione correttive in presenza di rischi significativi
- Attività di monitoraggio

#### 5. Clienti

L'organizzazione informa i propri clienti sulle procedure di lavoro adottate e il rispetto delle norme vigenti e dello standard SA8000.

In caso di violazione dei principi della politica etica o dello standard Sa8000 da parte del cliente nelle proprie attività, l'organizzazione prevede una serie di misure cautelari che possono nei casi più gravi coincidere con la cessazione di ogni rapporto di lavoro con il cliente.

#### 6. Sindacati

L'organizzazione è rispettosa della libertà sindacale e collabora con le associazioni sindacali territoriali. All'interno dell'azienda non sono presenti rappresentanze sindacali organizzate.

#### 7. Istituzioni

L'atteggiamento nei confronti delle istituzioni è improntato alla trasparenza, alla correttezza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali istituzioni con cui l'organizzazione ha rapporti sono: Regioni, Province, Comuni, ASL, Ispettorato del lavoro.

#### 8. Associazioni di categoria e di beneficenza

La Ferretti Srl è iscritta all' A.I.FERR, associazione di imprese ferroviarie ed inoltre da Agosto 2019 ha dato la proprio adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, una iniziativa congiunta tra Aziende di tutto il mondo, agenzie delle Nazioni Unite e Gruppi che rappresentano gli interessi del lavoro e della società civile.

Lo scopo dell'iniziativa è quello di coinvolgere il mondo delle imprese in una nuova forma di collaborazione attraverso l'adesione a dieci principi universali relativi ai diritti umani, alla tutela del lavoro, alla salvaguardia dell'ambiente e alla lotta alla corruzione.

#### 9. Enti di certificazione

L'azienda collabora con vari enti di certificazione.

La Ferretti Srl ha ottenuto da SGS le seguenti certificazioni:

- ISO 9001:2015 Sistema di gestione per la qualità
- ISO 14001:2015 Sistema d gestione ambientale
- ISO 45001:2018 Sistema di gestione salute e sicurezza

E da Rina SpA:

- SA8000:2014 Sistema di gestione della responsabilità sociale
- ISO 37001 Sistema anticorruzione



## 1.6 Contenziosi

Nel corso del 2020 non sono stati aperti contenziosi avanti l'autorità giudiziaria per cause di lavoro, per la violazione delle norme di sicurezza sui luoghi di lavoro, di natura penale o tributaria e non vi sono state contestazioni per la responsabilità amministrativa dell'azienda di cui al d.lgs 231/01.

## PARTE II REQUISITI SA 8000

In questo capitolo sono riportati i dati inerenti il rispetto dei requisiti etici e SA 8000:2014 e l'evoluzione del sistema di gestione di responsabilità sociale.

### 1. Lavoro Infantile

La Ferretti Srl non utilizza lavoro infantile, nell'azienda sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni, considerato assolto in tal modo l'obbligo scolastico.

Al momento dell'assunzione, come azione di prevenzione, vengono controllati i seguenti documenti:

- Documento di identità in corso di validità: non vengono accettate riproduzioni cartacee o informatiche ma solamente il documento originale;
- Certificato di nascita, nel caso di dubbi sull'autenticità del documento consegnato.

Per ogni lavoratore è mantenuta una copia della documentazione come prova verificabile dell'età in appositi fascicoli numerati in ordine di matricola all'interno dell'Ufficio Amministrativo.

La Ferretti Srl si impegna a porre la massima attenzione nell'individuazione di situazioni di lavoro infantile presso i propri fornitori; nel caso si riscontrasse una situazione di lavoro infantile, si procederà con la predisposizione di un piano di rimedio che individui, possibilmente in accordi con il fornitore, le azioni idonee a risolvere il problema; in ogni caso, la Ferretti Srl individua come interlocutore primario per la ricerca della soluzione migliore i servizi sociali, ai quali rivolgersi per la gestione della problematica espressa da ciascun minore inserito nel mondo del lavoro.

Qualora la Ferretti Srl dovesse accettare di ospitare giovani, con età inferiore ai 18 anni, nell'ambito di progetti di avviamento al lavoro concordati con il mondo scolastico (per esempio: stage, tirocini formativi, alternanza scuola e lavoro), ciò avverrà solo dietro stipula di regolare contratto e salvaguardando, il giovane, temporaneamente equiparato a un lavoratore (in rif. art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs.81/08), sia rispetto agli orari di lavoro che alla sua destinazione con particolare riferimento alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro: in ogni caso verranno rifiutati inserimenti in attività incompatibili con la minore età (rif. Legge 977/67 e s.m.i.).

## Composizione organico per fasce d'età



ORGANICO PER FASCE DI ETA'	2018	2019	2020
Fino a 21 anni	0	0	1
Da 21 a 30 anni	4	4	4
Da 31 a 40 anni	7	6	11
Da 41 a 50 anni	13	10	11
Oltre 51 anni	8	10	13
Totale	32	30	40

#### Indicatori di monitoraggio lavoro infantile

Indicatore	2018	2019	2020
Casi lavoro infantile	0	0	0
Richieste assunzione lavoro infantile	0	0	0
N. azioni di rimedio a lavoro infantile	0	0	0
Giovani lavoratori assunti	0	0	0
% giovani lavoratori su totale	0	0	0

#### Obiettivi di miglioramento lavoro infantile

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Casi lavoro infantile	0	SPT	Semestrale
Richieste assunzione lavoro infantile	0	SPT	Semestrale

## 2. Lavoro forzato e obbligato

La Ferretti Srl garantisce la completa libertà del lavoratore di operare per l'azienda: ogni lavoratore è libero da forme di pressione, coercizione o minacce che potrebbero in qualche modo costringerlo ad accettare un lavoro o a mantenere l'impiego.

A tutti i lavoratori, all'atto dell'assunzione vengono fornite informazioni relative alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, agli elementi normativi e retributivi come regolati dal contratto di lavoro di riferimento comprese le indicazioni sulle modalità di dimissione, e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa. Tutti i contratti di lavoro sono stipulati nel rispetto del CCNL di categoria e della normativa italiana e internazionale in materia. Il CCNL applicato è edilizia industria.

Ogni lavoratore della Ferretti Srl è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro secondo le modalità previste dal contratto.

Le eventuali ore di straordinario sono volontarie. Non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario.

Non ci sono restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento del personale ivi incluso quello durante le



pause, comprese quelle fisiologiche, quello per accedere all'acqua, alle cure mediche necessarie o alle aree adibite alle pratiche religiose.

Le misure di sicurezza applicate all'interno della Ferretti Srl non intimoriscono i lavoratori né limitano ingiustificatamente il loro movimento.

Le dinamiche del personale nel 2020 sono state le seguenti.

In entrata

- Lavoratori assunti anno 2020: 19
- Livello entrata nuovi assunti: 5 spec., 8 qualif., 6 comuni
- CCNL applicato nuovi assunti: edilizia e affini cat. Industria
- Assunzioni tempo determinato: 8
- Assunzioni tempo indeterminato: 27
- Assunzioni part time 2
- Assunzioni full time 39
- Assunzioni giovani lavoratori (16-18 anni) 0
- Assunzione apprendisti 4
- Assunzioni mediante ditte di somministrazione lavoro 6
- Lavoratori distaccati presso altre ditte 0
- Lavoratori in distacco da altre ditte 11

In uscita

- Pensionamenti: 0
- Livello uscita pensionamenti 7 spec 0
- Contratti a tempo determinato per scadenza termine 7
- Dimissioni volontarie: 5
- Licenziamenti collettivi
- Licenziamenti per giusta causa

#### Indicatori di monitoraggio lavoro forzato e obbligato

Indicatore	2020		
Casi di lavoro forzato o obbligato	0		
Reclami dipendenti per lavoro forzato o obbligato	0		
N. dimissioni volontarie	5		
N. licenziamenti individuali	0		
N. licenziamenti collettivi	0		
N. nuovi assunti	19		
N. pensionamenti	0		
N. contratti a tempo determinato scaduti	7		
N. altre cause di termine rapporto di lavoro	0		
Permessi per legge 104/92 in corso	0		
N. nuove richieste concessione legge 104/92	0		
% autorizzate/richieste	0		
N. anticipi TFR	3		

#### obiettivi di miglioramento lavoro forzato e obbligato



Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Casi lavoro forzato/obbligato	0	SPT	Semestrale
Raccolta questionari soddisfazione dipendenti	Media > 3	SPT	Semestrale

### 3. Salute e sicurezza

Il Legale Rappresentante riveste all'interno della Ferretti Srl la figura di Datore di Lavoro senza ricorrere alla delega di funzioni prevista dall'art. 16 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Gli ambienti di lavoro all'interno della Ferretti Srl risultano sicuri e salubri: a tale proposito la sede operativa risulta dotata delle autorizzazioni riportate nella tabella seguente.

Documenti di riferimento
Certificato di agibilità
Certificato di prevenzione incendi
Dichiarazione di conformità impianto di terra
Verifica impianto di terra
Dichiarazione di conformità impianto di climatizzazione
Iscrizione SISTRI
Autorizzazione trasporto rifiuti non pericolosi in conto proprio

Sono adottate misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza o durante lo svolgimento del lavoro in funzione di quanto emerge dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto in ottemperanza all'art. 28 comma 2 D.Lgs. 81/08.

Qualora non sia possibile ridurre o eliminare efficacemente le cause rischio sono forniti al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale.

Nel caso di infortunio, al fine di fornire il necessario primo soccorso e assistere il lavoratore, affinché riceva le conseguenti cure mediche, sono presenti sul luogo di lavoro dei lavoratori addetti al primo soccorso, nominati dal datore di lavoro ed appositamente formati.

La Ferretti Srl prende in considerazione i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento nell'Allegato 15.04 al DVR ed adotta le seguenti misure di prevenzione: astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice (art. 16 e seguenti del D.Lgs. 151/2001) e affidamento delle lavoratrici in gravidanza, durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto a mansione di impiegata amministrativa (art. 11 del D.Lgs. 151/2001).

Al fine di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre all'interno della ferretti è presente e mantenuto attivo un sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro conforme allo Standard ISO 45001 all'interno del quale sono individuate specifiche responsabilità in materia.

Con periodicità non superiore all'anno si svolge una riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi in ottemperanza all'art. 35 del D.Lgs. 81/08 a cui partecipano:

Datore di Lavoro  
Medico Competente  
Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione  
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Nel corso della riunione il Datore di Lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- Il documento di valutazione dei rischi
- L'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria
- I criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale
- I programmi di informazione e formazione dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della



protezione della loro salute



E se possono essere individuati:

- Codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali
- Obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La Ferretti Srl assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza: tale formazione avviene in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione, qualora si tratta di somministrazione di lavoro, del trasferimento o cambiamento e della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose.

All'interno della Ferretti Srl sono conservate registrazioni scritte di tutti gli incidenti e dei quasi incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro e le strutture messe a disposizione dall'organizzazione.

All'interno della sede e delle unità locale è garantito a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti e acqua potabile.

Nei cantieri vengono installati, se richiesto dalla Committenza, un WC chimico all'interno dell'area di cantiere completo di acqua potabile con contratti di pulizia periodica, altrimenti se il lavoro è presso strutture pubbliche (stazioni, locali RFI, ecc.) in accordo con la Committenza vengono utilizzate le strutture in loco.

Il personale che opera in cantiere a distanze superiori a 20 KM, dalla sede o dal cantiere stesso (Titolo I - Art. 7 – Lett. a) pag. 67 del CCNL), ricevono il pasto meridiano. L'azienda, precedentemente all'inizio delle lavorazioni, si accorda con esercizi locali, quali ristoranti o mense, per la somministrazione e corresponsione del pasto ai propri dipendenti.

Inoltre, qualora il lavoratore non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 viene somministrato un pasto serale con le stesse modalità di cui sopra (Titolo I – Art. 7 – lett. b) pag. 67 del CCNL).

Allo stesso modo, qualora il lavoratore non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22 viene garantito il pernottamento (Titolo I – Art. 7 lett. c) pag. 67 del CCNL). L'azienda si accorda con esercizi locali, quali alberghi od hotel (garanzia minima 3 stelle). In taluni casi l'azienda mette a disposizione dei trasfertisti una struttura uso foresteria completamente ristrutturata ed in regola con la normativa vigente composta da camere singole o doppie con servizi e docce, locale cucina e aree relax.

Ogni lavoratore della Ferretti Srl che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non subisce pregiudizio alcuno.

L'impegno al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza è un requisito primario il cui rispetto è richiesto anche ai fornitori e sub-fornitori e una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Sono di seguito descritti gli indicatori considerati per il monitoraggio dei requisiti di salute e sicurezza.

1. **Numero infortuni:** prende in considerazione il numero di infortuni che si sono verificati nel periodo considerato
2. **Indice di incidenza:** questo indice di frequenza previsto dalla norma ha al numeratore il numero degli infortuni verificatisi in un anno ed al denominatore il numero medio dei lavoratori dello stesso anno. Allo scopo di rendere più leggibile il risultato, tale rapporto viene poi moltiplicato per 1.000 (mille). L'indice dunque fornisce il numero di infortuni verificatisi in un anno in base al numero di lavoratori: indice di incidenza = (N° infortuni/ N° lavoratori) x 1.000



3. **Indice di frequenza:** questo indice di frequenza previsto dalla norma ha al numeratore gli infortuni verificatisi in un anno ed al denominatore le ore lavorate nello stesso anno. Allo scopo di rendere più leggibile il risultato, tale rapporto viene poi moltiplicato per 1.000.000 (un milione). L'indice dunque fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate:  $\text{indice di frequenza} = (\text{N}^\circ \text{ infortuni} / \text{ore lavorate}) \times 1.000.000$
4. **Indice di gravità:** indica la serietà delle conseguenze degli incidenti sul lavoro. E' calcolato con la formula seguente:  $\text{indice di gravità} = (\text{N}^\circ \text{ giorni totali infortunio} / \text{ore lavorate}) \times 1.000$
5. **Assenze per malattia:** questo indicatore misura l'incidenza delle ore di malattia in relazione alle ore complessivamente lavorate.

#### Tabella indici di monitoraggio

Anno	Ore Lavorate	N. medio lavoratori	N. infortuni	Giorni infortunio	Indice Incidenza	Indice Frequenza	Indice Gravità
2018	54407	34	3	85	88,23	55.13	1.56
2019	47893	29	2	191	68,96	41.76	3.98
2020	46900	40	0	0	0	0	0

#### Tabella indice ore di malattia e ore lavorate

Anno	Ore Lavorate	N. medio lavoratori	N. ore malattia	% ore malattia/lavorate
2018	54407	34	824	0.015
2019	47893	29	280	0.0058
2020	46900	40	1340	0.028

#### Indicatori di monitoraggio salute e sicurezza

Indicatore	2018	2019	2020
N. infortuni	3	5	5
N. giorni infortunio	85	136	38
N. riunioni periodiche sicurezza (ex art. 35 SPP)	1	1	1
N. prove di evacuazione	10	10	10
Ore di formazione	240	320	270
% formazione programmata/ eseguita	100%	100%	85%
N. controlli enti pubblici	4	3	1
N. Sanzioni per carenza requisiti salute e sicurezza	0	0	0



## Obbiettivi di miglioramento salute e sicurezza

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Formazione in materia di salute e sicurezza	100%	SPT	Semestrale
Passaggio dalla OHSAS 18001 alla ISO 45001	100%	SPT	Semestrale
N. incidenti/infortuni	0	SPT	Semestrale

## 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Ferretti Srl rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Tuttavia all'interno del proprio personale nessun dipendente risulta iscritto ad associazioni sindacali presenti sul territorio italiano

Agli eventuali e futuri membri R.S.U ( Rappresentanza Sindacale Unitaria) o R.S.A (Rappresentanza Sindacale Aziendale), la Ferretti Srl garantisce il diritto a permessi retribuiti come disciplinato dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300. (art. 105 Cariche Sindacali e Pubbliche – pag. 112)

La R.S.U / R.S.A ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro (art. 106 Affissioni – pag. 112)

La Ferretti Srl dà diritto di riunirsi in Assemblee durante l'orario di lavoro nel limite massimo di 10 ore annue retribuite come da contratto (Art. 104 – Assemblee – pag. 111) e mettendo a disposizione la sala riunioni o locali, luoghi idonei all'interno dell'unità produttiva. (Art. 104 – Assemblee – pag. 111)

La convocazione deve essere comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno (Art. 104 – Assemblee – pag. 111)

## Indicatori di monitoraggio libertà sindacale e contrattazione collettiva

Indicatore	2017	2018	2019
N. contratti che richiamano il CCNL in %	100%	100%	100%
Rappresentanze sindacali interne	0	0	0
RSA	0	0	0
RSU	0	0	0
RLS	RLS nominato	RLS nominato	RLS nominato
CSS	SPP ex art 35 d.lgs 81/08	SPP ex art 35 d.lgs 81/08	SPP ex art 35 d.lgs 81/08
SPT	2 componenti	2 componenti	2 componenti
Vertenze sindacali	0	0	0
Ore di sciopero	0	0	0
N. reclami per violazione libertà sindacale	0	0	0

## 5. Discriminazione

La Ferretti srl non attua nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla



formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Non sono attuate procedure che interferiscono con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

All'interno della Ferretti Srl non è tollerato alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati o di proprietà del Committente.

Data la natura del settore di appartenenza, si rileva che la forza lavoro è composta prevalentemente da uomini ma le attribuzioni di incarichi di responsabilità, a tutti i livelli, si basano su caratteristiche svincolate dal sesso di appartenenza, quali le capacità di leadership, di comunicazione, di empatia, di organizzazione di lavoro, ecc.

In merito alla ripartizione italiano-straniera nelle assunzioni si rileva che la percentuale di personale straniero è aumentata negli ultimi anni; gli stranieri assunti sono tutti impiegati nei cantieri. La tipologia contrattuale di assunzione, i livelli retributivi e le posizioni gerarchiche e di responsabilità non denotano differenze tra il personale italiano e quello straniero di pari livello.

Indicatore	Uomini	Donne	Italiani	Stranieri
Quadri	1	0	1	0
Amministrativi/tecnici	7	5	11	0
Di cui				
V-VI-VII livello	0	0	1	0
IV livello	0	1	1	0
III livello	4	3	7	0
II livello	2	0	2	0
I livello				
Apprendisti	3	1	4	0
Altro				

Operai				
Di cui				
V livello				
IV livello	4	0	4	0
III livello	6	0	4	2
II livello	6	0	1	5
I livello	12	0	2	10
Apprendisti				
Altro				
Totale	35	5	23	17

Indicatore	Tempo pieno	Part-time	Indeterminato	Determinato	%Det/indet
Dirigenti	1				



Quadri	1				
Amministrativi/tecnici	7		7	0	0
Operai	28	0	21	7	0.33
Uomini	35				
Donne	5				
Italiani	23				
Stranieri	17				

Indicatori  
di

**monitoraggio discriminazione**

Indicatore	2018	2019	2020
N. segnalazioni casi di discriminazione	0	0	0
Sanzioni disciplinari per discriminazione	0	0	0
N. medio lavoratori part time	1	1	1
N. medio lavoratori assunti con contratti con ditte di somministrazione lavoro	0	0	6
N. medio lavoratori a tempo determinato	6	5	8
N. medio lavoratori a tempo indeterminato	24	23	25
N. disabili	0	0	0
% disabili su totale lavoratori	0	0	0

**Obbiettivi di miglioramento**

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Casi di discriminazione gerarchica	0	SPT	Semestrale
Sanzioni disciplinari per discriminazione	0	SPT	Semestrale

**6. Pratiche disciplinari**



Nei confronti dei lavoratori della Ferretti Srl sono adottati provvedimenti disciplinari in caso di inosservanza degli obblighi dei lavoratori.

In particolare le procedure disciplinari applicabili sono regolate dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dalla contrattazione collettiva (Art. 99. Provvedimenti Disciplinari – pag. 108) e sono:

- Rimprovero verbale;
- Rimprovero scritto
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui al punto da 1) a 8) dell'art. 44e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni
- Licenziamento

Non risultano comunque ammesse punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche ed abusi verbali.

Tale impegno viene richiesto anche ai propri fornitori. Il rispetto di procedure disciplinari corrette e sempre rispettose della dignità della persona è una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

#### Indicatori di monitoraggio pratiche disciplinari

Indicatore	2018	2019	2020
N. provvedimenti disciplinari	0	1	0

#### Obbiettivi di miglioramento pratiche disciplinari

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Reclami per provvedimenti disciplinari	0	SPT	Semestrale

## 7. Orario di lavoro

La Ferretti Srl in materia di orario di lavoro rispetta quanto previsto dal CCNL edilizia e industria, ovvero 40 ore settimanali e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

In generale il personale attua un orario diurno standard con impiego a tempo pieno

Sede: 8,30 – 12,30 e 14,00 – 18,00  
Unità Operative e cantieri: 8,00 – 12,00 e 13,00 – 17,00  
(Art. 5 - Orario di lavoro – pag. 12)

Data la tipologia di attività svolte in cantiere, sono state regolamentate le modalità di gestione della reperibilità e di effettuazione di turni notturni qualora espressamente richiesti dal cliente oppure necessari per garantire il servizio. Qualora sia necessario organizzare dei turni, essi sono definiti per singola zona di lavoro dal Direttore Tecnico.

Ai fini retributivi, si considera lavoro notturno, il lavoro eseguito dalle ore 22:00 alle ore 06:00 (art. 19 – Lavoro Straordinario Notturmo o festivo – pag. 23). L'istituto del lavoro notturno è disciplinato ai sensi del D.lgs 8 aprile 2003, n. 66 in difetto di contrattazione collettiva.

Qualora sia chiesto al lavoratore di prestare la sua opera, anche dopo il normale orario di lavoro, si



garantisce il mantenimento della soglia di 2 ore giornaliere e 8 settimanali straordinarie ad un limite complessivo annuo di 250 ore (art. 19 – Lavoro Straordinario Notturno o festivo – pag. 23).

Inoltre, alla Ferretti Srl, distribuendo l'orario settimanale su 5 giorni, è ammesso il lavoro straordinario nella giornata di sabato, nei limiti della misura massima settimanale.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza della R.S.U / R.S.A, se presenti, ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in se presenti, ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell' 8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1.2.3.4.5.6.7 e 8 dell'art. 44 (Elementi del trattamento economico globale – Pag. 47).

Fermi restando i limiti massimi annui di cui sopra, l'azienda può richiedere ai lavoratori con un preavviso di almeno 72 ore – salvi casi eccezionali di urgenza – prestazioni individuali di straordinario di produzione oltre l'orario giornaliero normale e prestazioni nella giornata libera oltre la domenica e di norma di sabato nei limiti di 80 ore annue.

Pertanto, per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite maggiorazioni percentuali stabilite dal CCNL di riferimento (art. 19 – Lavoro Straordinario Notturno o festivo – pag. 23).

Si garantisce sempre al lavoratore il diritto di usufruire dopo i turni di lavoro e le ore di straordinario prestate di usufruire delle ore di riposo conformemente al CCNL (Art. 7 – Riposo Settimanale – Pag. 14).

Qualora, in caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore ha diritto alla maggiorazione per lavoro festivo prestatato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del prescritto riposo (art. 7 – Riposo Settimanale – pag. 14).

Ai lavoratori viene garantito il diritto di usufruire delle ferie che sono gestite e retribuite in base a quanto prescritto dai CCNL e desumibili dal cedolino paga ( art. 15 – Ferie – pag. 20).

#### Indicatori di monitoraggio orario di lavoro

Indicatore	2018	2019	2020
Totale ore lavorate	55576	49359	47924
Totale ore ordinarie	54407	47893	46900
Totale straordinarie	1169	1466	1024
Totale notturne	0	0	0
Ricorso medio a straordinario % su totale ore	2.10 %	2.97 %	2.14 %
N. reclami in merito a orario di lavoro	0	0	0

#### Obbiettivi di miglioramento

Obbiettivo	Obbiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Reclami orario di lavoro	0	SPT	Semestrale
Ore straordinarie lavorate	Non aumento rispetto a anno precedente	SPT	Semestrale



## 8. Retribuzione

La determinazione del trattamento economico per ogni singolo lavoratore varia in funzione di alcuni parametri tra i quali la tipologia di contratto applicato, l'attività svolta dal lavoratore, l'anzianità di lavoro e gli scatti maturati (art. 24 – elementi della Retribuzione – pag.31).

Il calcolo della retribuzione dovuta è effettuato in base a quanto prescritto dal CCNL applicato e dalle leggi vigenti di interesse. Ai lavoratori viene garantito il versamento dei contributi di previdenza e di assistenza sociale (art. 24 – Elementi della Retribuzione – pag. 31)

Il calcolo delle retribuzioni viene affidato ad uno studio esterno che si avvale di un sistema software e di competenze pluriennali nel settore, inoltre, al momento della consegna/invio vengono nuovamente sottoposte ad un controllo presso il nostro ufficio amministrativo per verificarne la correttezza.

Lo stipendio viene accreditato direttamente sul conto corrente (bancario o postale) del lavoratore o tramite assegno circolare intestato al dipendente.

Il pagamento dello stipendio avviene con regolarità entro e non oltre 15 gg. del mese successivo (Modalità di Pagamento – art. 25 – pag. 32).

La descrizione delle voci che compongono la retribuzione sono dettagliate in busta paga nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione nazionale e dai CCNL applicato (Art. 24 – Elementi della Retribuzione – pag. 31).

Al lavoratore, viene corrisposta la tredicesima mensilità come previsto dal CCNL di riferimento (Art. 63 – Tredicesima mensilità – pag. 56).

La determinazione del trattamento economico è volta a garantire ad ogni lavoratore un rapporto di equilibrio tra impegno lavorativo (inteso sia come ore impiegate e tipologia del lavoro stesso) e compenso percepito nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di riferimento.

Vengono determinati eventuali premi di risultato seguendo le "Linee guida" del CCNL applicato per la definizione del premio di risultato, mentre per gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla sua determinazione saranno definiti in sede aziendale ( in quanto si applica il riferimento alle imprese di minore dimensione) ( Art. 64 – Premi Annuo – pag. 56 – Art. 65 – Premio Fedeltà – pag. 57).

Il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione, come definito dal CCNL e come quantificato nei paragrafi precedenti.

Oltre, alla normale retribuzione si provvede al trattamento economico in caso di malattia, infortunio, maternità congedo matrimoniale, diritto allo studio, permessi e aspettative in base a quanto previsto dal CCNL applicato e dalle leggi in vigore (Artt. 67 – 68 – 69 – Pagg. 58.59).

### Indicatori di monitoraggio retribuzione

Indicatore	2018	2019	2020
Rispetto retribuzione CCNL %	100	100	100
Retribuzione minima	1300,00	1300,00	1300,00
Retribuzione media			
Retribuzione massima	3100,00	3100,00	3100,00
N. reclami in merito a retribuzione	0	0	0



Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Rispetto retribuzione CCNL	100%	SPT	Semestrale
Rispetto minimum wage	100%	SPT	Semestrale
Rispetto living wage	100%	SPT	Semestrale
Reclami retribuzione	0	SPT	Semestrale

## 9. Sistema di Gestione

Il sistema di gestione per la responsabilità sociale della Ferretti Srl ha lo scopo di garantire che le attività svolte siano conformi ai requisiti definiti dalla norma SA8000 ed in particolare permetta:

- Sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire tutte quelle situazioni che l'organizzazione stessa è in grado di controllare od influenzare
- Dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi alla norma.

I documenti si differenziano tra "documenti strategici" e "documenti gestionali". I "documenti gestionali" sono quelli che definiscono il sistema di gestione e servono a raccogliere le evidenze e registrazioni del monitoraggio e sono:

- Manuale SGRS
- Procedure etiche
- Modulistica

I "documenti strategici" servono per determinare politica e obiettivi di Responsabilità sociale e monitorarne i risultati e sono:

- Il documento di politica di responsabilità sociale
- L'organigramma
- Il mansionario
- Il documento di valutazione dei rischi etici
- Il riesame della direzione
- Il bilancio sociale

Tutti i documenti sono redatti in italiano.

### 9.1 Politica per la Responsabilità Sociale

La Direzione Generale della Ferretti Srl nello svolgimento delle attività Esecuzione di opere edili, civili, stradali ed industriali, sia private che pubbliche e di lavori ferroviari; la costruzione e la ristrutturazione di edifici civili ed industriali; la realizzazione di pavimentazione stradale, l'installazione e la manutenzione segnaletica e di impianti per la sicurezza stradale. Lo svolgimento di lavori idraulici e l'esecuzione e la manutenzione di impianti idrici, l'esecuzione di opere civili alla sede ferroviaria, esprime la propria politica in materia di responsabilità sociale con l'intento di operare nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia nonché nella ricerca del miglioramento continuo.

La politica in materia di responsabilità sociale della ferretti Srl risulta caratterizzata dall'impegno a:

- Rispettare le prescrizioni legali applicabili, nazione ed internazionali, od eventualmente sottoscritte in materia di responsabilità sociale
- Rispettare i requisiti previsti dallo Standard SA8000:2014, elaborato da SAI Social Accountability International, e dagli elementi normativi e loro interpretazione in esso richiamati;



- Considerazione i dipendenti/collaboratori come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti, promuovendone le esigenze e le aspettative;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale
- Considerare i propri fornitori come partner, sia operativamente sia coinvolgendoli nel percorso etico intrapreso e, conseguentemente, porre sempre maggiore attenzione nella selezione e nel controllo degli stessi;
- Attivare un sistema di collaborazione, comunicazione e dialogo nei confronti di tutte le parti interessate, che consenta loro di constatare l'effettiva eticità della Ferretti Srl e quali siano gli impegni presi nell'ambito del sistema etico;
- Mantenere un costante controllo del livello etico anche attraverso la rivelazione delle eventuali non conformità e l'applicazione di azioni correttive adeguate;
- Gestire eventuali reclami da parte di tutte le parti interessate;
- Mantenere aggiornata la presente politica;
- Non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile nel ciclo delle attività;
- Non usufruire o favorire l'impiego del personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;
- Garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre ed elaborare un'attenta valutazione e gestione dei rischi e un programma di formazione adeguato in conformità alla normativa vigente;
- Rispettare il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, non ostacolando l'elezione di rappresentanti sindacali e promuovendo la contrattazione collettiva;
- Non far superare le ore previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro garantendo almeno un giorno libero la settimana;
- Vietare qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, orientamento sessuale, età religione, opinione, nazionalità, classe sociale e tutto ciò che possa creare discriminazione;
- Non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;
- Garantire che lo stipendio non sia minore ai minimi salariali stabiliti dal CCNL

La Ferretti Srl ritiene fondamentale il coinvolgimento attivo anche dei clienti, dei fornitori e subappaltatori e di tutte le altre parti interessate nella formulazione di proposte ed idee di miglioramento: questo verrà reso possibile attraverso i mezzi di comunicazione aziendali, quali l'utilizzo del proprio sito internet che diventerà strumento di comunicazione, informazione e divulgazione della presente politica e dello Standard SA8000:2014.

La Ferretti Srl all'interno del riesame della direzione, svolto, di norma, con frequenza annuale dedica un apposito spazio a riesaminare la propria politica in materia di responsabilità sociale, le procedure adottate per applicare lo Standard SA8000 e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.

La politica è redatta in italiano e comunicata mediante la affissione alla bacheca aziendale, pubblicata sul sito internet e riportata per estratto nel Bilancio sociale; inoltre la politica è redatta anche in arabo e francese.

## 9.2 Ruoli e responsabilità

All'interno della Ferretti Srl è stato costituito un Social Performance Team con lo scopo di applicare tutti gli elementi dello Standard SA8000:2014.

Il SPT è composto da un rappresentante dei Lavoratori e un Rappresentante della Direzione SA8000; la responsabilità della conformità allo Standard SA8000 all'interno della Ferretti Srl è in capo alla Direzione Generale.

Il SPT effettua, con periodicità annuale, una valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard SA8000.

Nella valutazione dei rischi sono consultate almeno le seguenti parti interessate:



- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
- Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza
- Medico Competente
- Consulente del Lavoro
- Esperti esterni di sistema
- R.S.U / R.S.A, qualora presenti

Ai fini della consultazione delle parti interessate la valutazione del rischio è trasmessa alle stesse con la finalità di ottenere ritorni di informazioni utili a calibrare al meglio le risultanze della valutazione.

### 9.3 Monitoraggio

Il SPT attraverso attività di monitoraggio e di audit interno tiene sotto controllo:

- La conformità allo Standard SA8000
- L'attuazione delle azioni pianificate
- L'efficacia delle misure adottate

Le attività di monitoraggio da svolgere, in funzione dei risultati della valutazione dei rischi, sono definite e riesaminate nelle riunioni periodiche del SPT.

Almeno una volta l'anno è svolto, a cura del Rappresentante della Direzione SA8000 o di un suo delegato, un audit interno su tutti gli elementi dello standard SA8000 per valutarne la conformità: il rapporto di audit è portato a conoscenza alla Direzione Generale nel corso del Riesame della Direzione.

### 9.4 Riesame della direzione

Il riesame della direzione è stato effettuato il 12 Aprile 2021. Nella riunione sono stati valutati i dati del monitoraggio circa la conformità del sistema di gestione della Responsabilità Sociale, il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento relativi all'anno 2020, approvati gli obiettivi e indicatori del 2021 e il documento di valutazione dei rischi di responsabilità sociale.

I dati sono sintetizzati nel presente documento.

### 9.5 Comunicazione e coinvolgimento

La Ferretti Srl al fine di favorire la comprensione al proprio interno dei principi dello Standard SA8000, oltre agli interventi di formazione specifica, svolge le seguenti attività:

- Esposizione della politica in materia di responsabilità sociale in punti chiave
- Pubblicazione della politica in materia di responsabilità sociale
- Esposizione dell'organigramma normativo aziendale con i nominativi dei componenti l'SPT e del Rappresentante del Lavoratori SA8000
- Esposizione nella bacheca aziendale dei risultati degli audit interni ed esterni e dei risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo standard.

### 9.6 Reclami

All'interno della Ferretti Srl ogni lavoratore, qualora lo ritenga opportuno, può fare, per iscritto, commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità rispetto allo Standard SA8000 attraverso modulistica appositamente predisposta.

La Ferretti Srl non applica azioni disciplinari o in alcun modo discrimina i lavoratori che abbiano fornito informazioni sulla conformità allo Standard SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

Il SPT la responsabilità della gestione dei reclami ricevuti. Il Rappresentante della Direzione SA8000 ha l'autorità per le decisioni necessarie alla rimozione delle cause di non conformità rispetto allo Standard SA8000.



## 9.7 Verifiche esterne e coinvolgimento parti interessate

La Ferretti Srl, nella figura del Rappresentante della Direzione SA8000, nel caso di audit esterno, con o senza preavviso, volti a certificare la conformità ai requisiti dello Standard SA8000, collabora pienamente con gli auditor esterni sia nel loro svolgimento delle verifiche che nell'adeguamento delle eventuali problematiche.

La Ferretti Srl ha individuato, al momento, come parti interessate ad effettuare un audit esterno l'ente di certificazione del sistema di responsabilità sociale e, se previsto contrattualmente, i propri committenti.

## 9.8 Non conformità e azioni correttive

Le azioni correttive sono attività di correzione, miglioramento svolte a prevenire il ripetersi di non conformità allo Standard SA8000.

Le azioni preventive sono attività di correzione, miglioramento volte a prevenire il ripetersi di non conformità allo Standard SA8000.

Le azioni correttive e preventive sono, di norma, attivate nei seguenti casi:

- Presenza di non conformità emerse durante attività di monitoraggio
- Risultati degli audit interni ed esterni
- Per promuovere attività di miglioramento nei confronti dei fornitori
- Presenza di reclami

Il Rappresentante della Direzione SA8000 ha l'autorità e la responsabilità di attivare, in caso di necessità, azioni correttive e/o prevenire verificandone l'attuazione e l'efficacia e di conservare registrazione.

In sede di riesame della direzione le azioni correttive e/o preventive attivate sono riesaminate.

## 9.9 Formazione e coinvolgimento interno

La Ferretti Srl pianifica la formazione per tutto il personale per un'efficace applicazione dello Standard SA8000, in base ai risultati delle valutazioni dei rischi.

Nel corso delle riunioni periodiche del SPT, in merito alla formazione, si svolgono le seguenti attività:

- Individuazione delle esigenze in base ai risultati della valutazione rischi ed ai risultati delle attività di monitoraggio
- Pianificazione degli interventi
- Valutazione dell'efficacia delle attività svolte

Il Rappresentante della Direzione SA8000 ha l'autorità e la responsabilità della gestione della formazione in merito all'applicazione dello Standard SA8000.

## 9.10 Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

La Ferretti Srl verifica la conformità con lo Standard SA8000 di propri fornitori e subappaltatori.

La Ferretti Srl non annovera tra i suoi fornitori lavoratori a domicilio. Non è escluso invece l'utilizzo di Agenzie per l'impiego in caso di esigenze particolari, o concessioni della committenza.

La Ferretti Srl seleziona e valuta i fornitori / subappaltatori sulla base dei criteri di rischio individuali e monitorarli nel tempo. In base ai risultati della classificazione del rischio sono adottate azioni e monitoraggi a complessità crescente.

Sono mantenute registrazioni in merito a:



- modalità adottate per comunicare i requisiti SA8000 ai propri fornitori e subappaltatori
- rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori e subappaltatori
- azioni correttive in presenza di rischi significativi
- attività di monitoraggio

Ogni fornitore prima di essere inserito nella lista dei fornitori qualificati è sottoposto a due diligence per:

- verificare l'adesione e applicazione ai principi etici;
- valutare il rispetto dei requisiti dello standard SA8000
- valutare i rischi significativi inerenti il mancato rispetto della norma SA8000.

Le principali azioni di comunicazione e sensibilizzazione finalizzate alla diffusione dei principi etici e di conoscenza della SA8000:2014 eseguite nei confronti dei fornitori nel 2019 sono state:

- comunicazione della politica etica aziendale e della SA8000;
- richiesta di sottoscrizione del codice di condotta dei fornitori;
- introduzione di idonee clausole contrattuali riguardanti il rispetto dei requisiti etici nei contratti con i fornitori;
- esecuzione di audit a campione presso i fornitori.

#### Indicatori di monitoraggio sistema di gestione

Indicatore	2018	2019	2020
Audit a fornitori	0	1	2
NC a fornitori	0	1	2
Contratti con agenzie di somministrazione lavoro	0	0	3
NC SGRS	0	0	0
Ore di formazione SGRS programmate/ eseguite	100%	100%	100%
N. reclami SGRS	0	0	0
N. reclami presentati/trattati	0	0	0
Audit interni SGRS	1	1	1
N. riesame della direzione	1	1	1

#### Obbiettivi di miglioramento sistema di gestione

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Reclami sistema di gestione	0	SPT	Semestrale
NC sistema di gestione	< 3	SPT	Semestrale
Mantenimento certificazione SA 8000	certificazione	SPT	Semestrale