

## BILANCIO SA8000

L'impresa MARCHETTI & c. S.r.l. si è sempre contraddistinta per aver perseguito la ricerca dell'eccellenza nella realizzazione dei prodotti offerti alla sua Clientela mettendo come obiettivo principale la piena soddisfazione del Cliente. Per raggiungere tale obiettivo l'impresa istituisce un Sistema di Gestione Integrato Qualità Sicurezza e Ambiente conforme alle prescrizioni delle Norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e OHSAS 45001:2018 e integrato alle norme, SA 8000 e UNI/Pdr 125:2022.

Il Sistema di gestione Integrato si basa sull'integrazione di tutte le funzioni aziendali in modo da realizzare una stretta collaborazione fra tutte le componenti atta ad ottenere il miglioramento continuo delle prestazioni del servizio, della sicurezza e della tutela ambientale, la soddisfazione dei clienti, il rispetto delle prescrizioni legislative e delle altre prescrizioni sottoscritte, la minimizzazione dei rischi per i lavoratori e per l'ambiente, una maggior efficienza interna ed una riduzione dei disservizi. La presente Politica, in coerenza con la Missione e i Valori aziendali, si fonda su un insieme di principi ai quali devono fare riferimento strategie ed obiettivi:

### *Perseguire il miglioramento continuo:*

- *Definire obiettivi* e traguardi misurabili, confrontabili e indicatori, considerando in ogni azione e decisione presa anche gli aspetti sulla qualità, sugli aspetti ambientali e sulla sicurezza e salute del lavoro.
- *Promuovere iniziative* volte a monitorare e migliorare il grado di soddisfazione dei clienti;
- *Prevenire e ridurre gli impatti sull'ambiente*, operando in particolare attraverso:
- *Prevenire e ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, in particolare
- *Attivare efficaci misure di prevenzione degli incidenti* e contenere le conseguenze dannose per i lavoratori, l'ambiente e la salute della popolazione adottando le migliori tecniche disponibili ed economicamente sostenibili.

### *Promozione della politica*

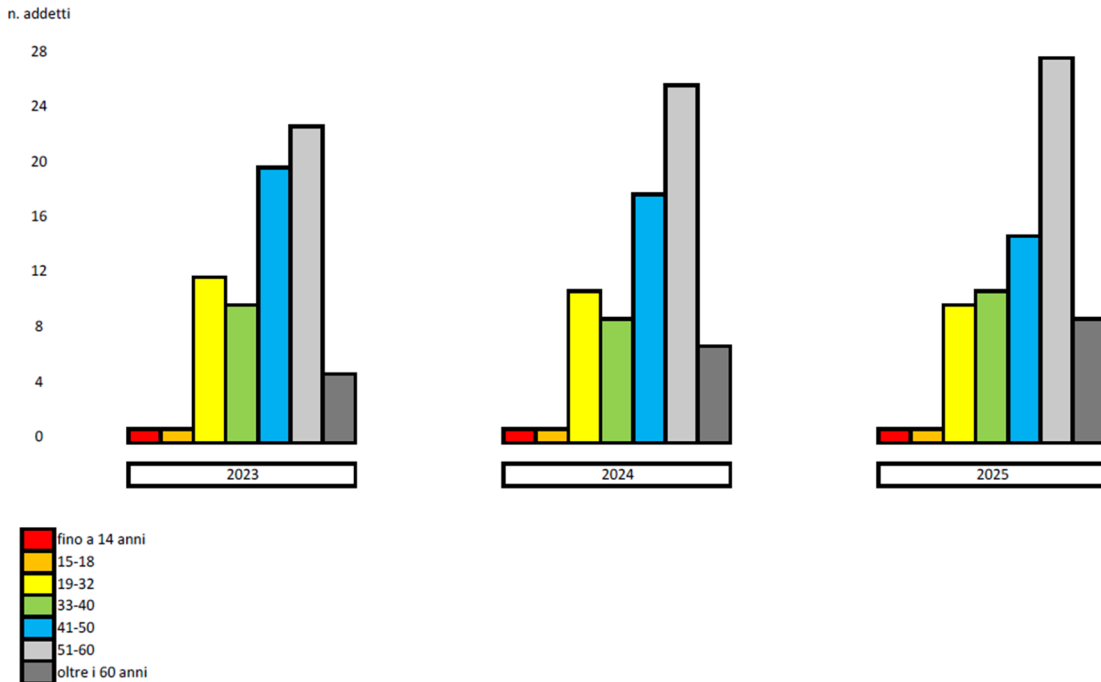
- *Sensibilizzare* sugli impegni della Politica e in particolare sugli aspetti ambientali, della qualità e della sicurezza e coinvolgere sugli obiettivi e traguardi i *lavoratori* dell'azienda, i *fornitori*, ed i *subappaltatori*.
- *Motivare* i lavoratori perché vengano sviluppati, ad ogni livello, il senso di responsabilità verso l'ambiente e verso la salute e sicurezza propria e dei colleghi, anche attraverso percorsi di formazione.
- *Promuovere il dialogo e il confronto* con tutti i soggetti coinvolti, dai lavoratori alle committenze, tenendo conto delle loro istanze e attivando adeguati strumenti di partecipazione tesi al continuo miglioramento delle prestazioni delle attività aziendali.

INDICATORI SOCIALI	
Numero Soci lavoratori	2
Numero Operai	60
Numero Impiegati	6

### BILANCIO NEI PUNTI DELLA NORMA:

1. **LAVORO INFANTILE:** L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.  
Tali piani forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico. Al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche e in collaborazione con il locale istituto tecnico industriale, l'azienda offre annualmente alcuni stage a ragazzi/e che, non sono più bambini ma non ancora maggiorenni.  
Nel lavoro in cui sono impiegati, i giovani lavoratori non sono esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

COMPOSIZIONE ORGANICO AZIENDALE PER FASCE D'ETA'



A fronte di una concentrazione prevalente di addetti fra i 51 e i 60 anni che è andata ad aumentare negli anni, il numero dei lavoratori più giovani (fino a 18 anni) è sempre rimasto a zero in quanto non assumiamo personale minorenni, mentre è aumentato anche il numero dei lavoratori di età superiore ai 60 anni; sempre stabile invece il numero dei lavoratori tra i 19 e i 32 anni e tra i 33 e i 40 anni. La fascia d'età tra i 41 e i 50 anni è andata diminuendo anche se resta comunque la seconda fascia d'età del personale dell'impresa in quanto a numero di addetti appartenenti alla stessa.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato, che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro. Le funzioni aziendali in cui i giovani lavoratori sono stati inseriti sono l'ufficio acquisti e l'ufficio tecnico.

OBIETTIVO 2026	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Sensibilizzazione dei fornitori dell'impresa sulle tematiche relative ai diritti dei minori	Sponsorizzazione verso fornitori della tematica relativa al diritto dei minori	Entro Dicembre 2026	SPT Manager	N. Fornitori sensibilizzati	Sensibilizzazione di tutti i più importanti fornitori dell'azienda

2. **LAVORO OBBLIGATO:** Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. L'impresa non chiede al personale assunto in nessun caso depositi in denaro o documenti d'identità in originale. Non viene fatto uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni. L'impresa inoltre respinge qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi fino ad un massimo del 60% dell'ammontare dovuto. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

PROSPETTO ANTICIPI STIPENDIO CONCESSI		
ANNO	N. BENEFICIARI	AMMONTARE MEDIO
2023		
2024		
2025		

OBIETTIVO 2026	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Sensibilizzazione dei fornitori dell'impresa sulle tematiche relative al lavoro obbligato	Sponsorizzazione verso fornitori della tematica relativa al lavoro obbligato	Entro Dicembre 2026	SPT Manager	N. Fornitori sensibilizzati	Sensibilizzazione di tutti i più importanti fornitori dell'azienda

3. **SALUTE E SICUREZZA:** La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza;
- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori.

L'impresa ha ottemperato agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro; E' stato nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione; E' garantita la possibilità ai lavoratori di eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; E' prevista la consegna di materiale informativo alle nuove assunzioni; Viene effettuata la formazione periodica a tutto il personale e gli viene fornito materiale informativo; A tutti i lavoratori vengono forniti i DPI; Sono stati nominati gli addetti al primo soccorso e gli addetti al servizio prevenzione incendi. Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, si è riusciti a mantenere a zero il numero di infortuni e malattie. Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione di dispositivi di protezione individuali.

Da un'attenta analisi sono risultati 0 infortuni e 0 malattie professionali.

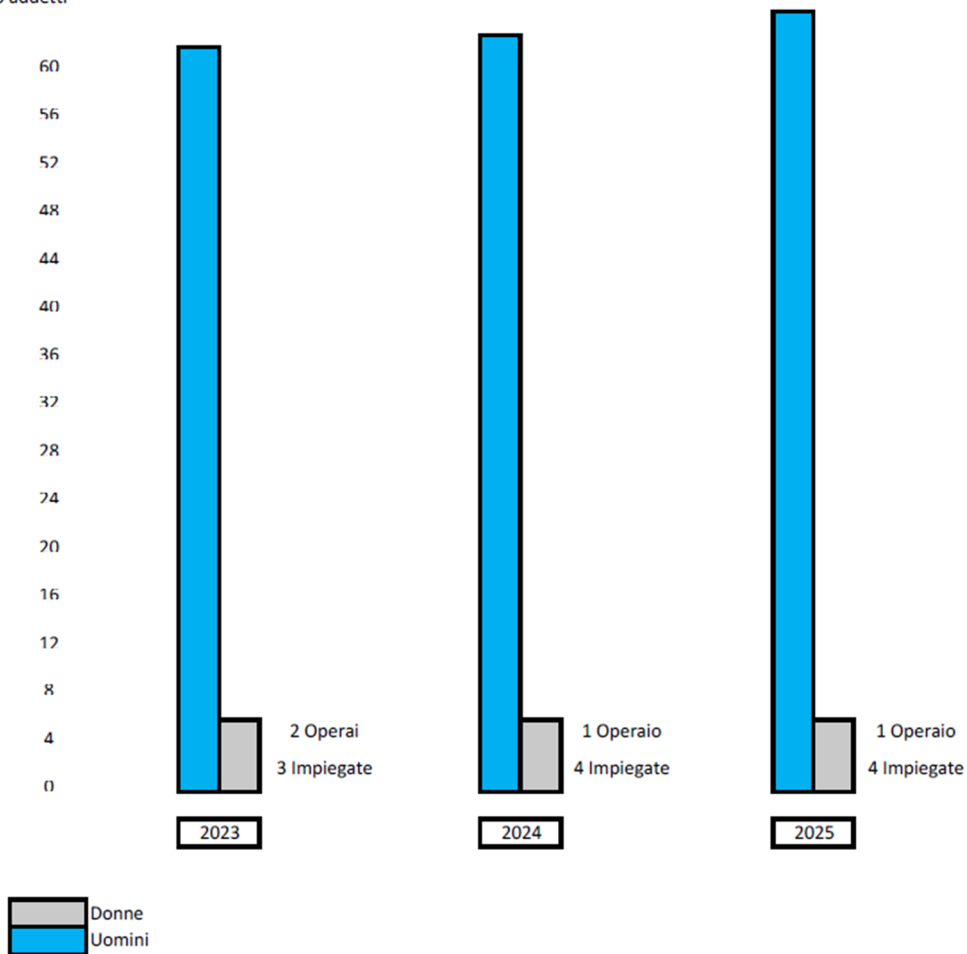
OBIETTIVO 2026	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento dell'assenza di infortuni e/o malattie professionali	Monitoraggio ed aggiornamento misure di sicurezza	Entro Dicembre 2026	SPT Manager	N. Infortuni e/o malattie registrati	Continuare a garantire sicurezza di tutti i lavoratori

4. **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE:** L'impresa garantisce a tutti i lavoratori il rispetto dei diritti sindacali e la prevenzione da qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato. L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Esistono dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano almeno una volta l'anno. Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti. Tutti i contratti di lavoro conclusi dall'azienda sono stati conclusi richiamando contratti collettivi.

OBIETTIVO 2026	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenere a 0 il numero di contratti conclusi senza richiamare il CCNL di riferimento	Stipulare contratti che richiamano sempre al CCNL di riferimento	Entro Dicembre 2026	SPT Manager	n. contratti conclusi richiamando il CCNL	Mantenere a 0 il numero di contratti conclusi senza richiamare il CCNL di riferimento

5. **DISCRIMINAZIONE:** Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione. La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti e gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali; I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge; Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti. L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale; Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi; L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Numero addetti



L'Impresa, in quanto azienda edile, assume soprattutto operai per lavorare nei cantieri ed in questo caso le possibilità di assunzioni femminili si riducono drasticamente scendendo quasi allo zero. Allo stesso tempo l'azienda assume impiegati amministrativi e tecnici per la propria sede operativa, infatti essa è composta da n. 6 impiegati di cui n. 4 donne e n. 2 uomini.

OBIETTIVO 2026	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenere il personale impiegatizio eterogeneo e senza discriminazioni	Nuove assunzioni indiscriminate di personale	Entro Dicembre 2026	SPT Manager	Rapporto sul personale in ufficio	Parità sostanziale de personale

6. **PROCEDURE DISCIPLINARI:** Non vengono utilizzate né tollerate punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale; Perciò rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo statuto dei lavoratori. Solo se inevitabile, ci limitiamo ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corrette nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione. Non ci sono mai stati reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo). Al contempo non sono mai state applicate procedure disciplinari di alcun tipo.

OBIETTIVO 2026	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Miglioramento del clima aziendale interno e dei rapporti personali e professionali	Applicazione sanzioni come da CCNL e monitoraggio ambiente di lavoro	Entro Dicembre 2026	SPT Manager	n. reclami dipendenti	Mantenere a 0 il numero di reclami dei dipendenti

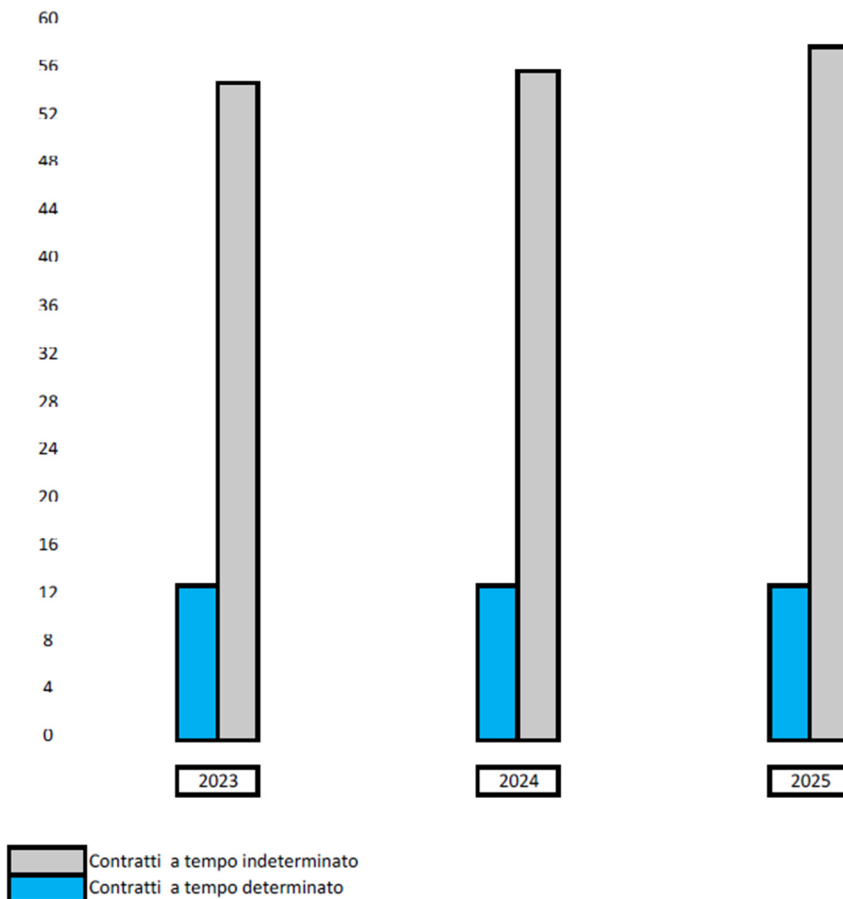
7. **ORARIO DI LAVORO:** L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; Applichiamo perciò l'orario di lavoro stabilito dal CCNL, retribuiamo le ore non ordinarie in modo maggiorato come previsto dal CCNL di categoria e garantiamo i giorni di riposo. L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 9.00 alle 13.00, dalle 14,00 alle 18,00: la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norma dei contratti collettivi nazionali del settore. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco delle settimane sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi. Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale. In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato il 35% in più rispetto a quello ordinario, migliorando quindi quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

NUMERO ORE LAVORATE PER ADDETTO		
ANNO	LAVORO ORDINARIO	STRAORDINARI
2023		
2024		
2025		

OBIETTIVO 2026	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Riduzione ulteriore del numero di ore di lavoro straordinario	Riorganizzazione attività aziendali	Entro Dicembre 2026	SPT Manager	n. ore straordinari	Riduzione del 20% delle ore di straordinari

8. **RETRIBUZIONE:** L'impresa garantisce ai dipendenti retribuzioni corrispondenti al CCNL del settore. Vengono consegnate regolarmente le buste paga ai lavoratori con la descrizione delle voci componenti la retribuzione; L'impresa fornisce consulenza per l'ottenimento degli assegni familiari. L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le forze sindacali.
- Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.
- Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Numero addetti



RETRIBUZIONI MEDIE				
ANNO	OPERAIO COMUNE	OPERAIO SPECIALIZZATO	OPERAIO QUALIFICATO	IMPIEGATO
2023				
2024				
2025				

OBIETTIVO 2026	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento della giusta retribuzione ad operai ed impiegati	Mantenimento della giusta retribuzione ad operai ed impiegati	Entro Dicembre 2026	SPT Manager	Retribuzioni medie	Compensi sopra la soglia di povertà e come da CCNL applicato

9. **SISTEMA DI GESTIONE:** E' stata definita la politica aziendale e resa accessibile a tutti gli stakeholder; Sono state definite procedure ed effettuate registrazioni per tutto ciò che attiene la gestione del SRS (Sistema di Responsabilità Sociale), così come viene effettuato periodicamente il riesame della Direzione; L'impresa ha anche costituito L' SPT (Social Performance Team) e sono stati nominati un rappresentante della Direzione ed un rappresentante dei lavoratori; Viene condotta la valutazione dei rischi e formalizzata attraverso il DVR; Vengono effettuati audit periodici da parte dell'SPT con l'ausilio di consulenti esterni specializzati; Vengono pianificate ed eseguite sessioni di informazione e formazione sull'applicazione della norma SA8000; E' stata promossa l'istituzione del SPT al quale rivolgersi per eventuali problematiche tramite idonee procedure di comunicazione; L'SPT valuta la congruità dei rilievi pervenuti rispetto allo standard di certificazione, dopodichè propone alla Direzione le azioni correttive o preventive da porre in essere; I lavoratori possono anche inoltrare i reclami all'organismo di certificazione SA8000.

OBIETTIVO 2026	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento di un sistema di gestione efficace	Monitoraggio fornitori	Entro Dicembre 2026	SPT Manager	n. fornitori monitorati	Monitoraggio di tutti fornitori