



BILANCIO SOCIALE 2022

Redazione
30.09.2022

Approvazione
30.09.2022



SOMMARIO

1	CONSIDERAZIONI GENERALI.....	2
2	PREMESSA.....	3
3	OBIETTIVI E METODOLOGIA.....	3
4	PARTE PRIMA.....	5
4.1	PROFILO AZIENDALE.....	5
5	PARTE SECONDA.....	6
5.1	GLI STAKEHOLDERS.....	7
6	PARTE TERZA.....	7
6.1	IMPEGNO DELLA DIREZIONE.....	7
6.2	POLITICA.....	8
6.3	CODICE DI CONDOTTA ETICO SOCIALE.....	9
6.4	POLITICA E SISTEMA DI GESTIONE.....	9
7	PRINCIPI.....	10
7.1	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE.....	10
7.2	DISCRIMINAZIONE.....	10
7.3	ORARI DI LAVORO.....	11
7.4	RETRIBUZIONE.....	12
7.5	LAVORO INFANTILE E OBBLIGATO.....	12
7.6	SALUTE E SICUREZZA.....	12
7.7	PRATICHE DISCIPLINARI.....	13
7.8	LAVORO OBBLIGATO.....	13
8	INDAGINE DI CLIMA INTERNO.....	14
9	PARTE QUARTA: BILANCIO SA8000 – DETTAGLIO.....	14
9.1	RAPPRESENTANZA SA8000.....	14
9.2	ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000.....	15
10	ORARIO DI LAVORO.....	15
11	IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE.....	16
12	CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI.....	16
13	RIESAME DELLA DIREZIONE, BILANCIO SOCIALE E COMUNICAZIONE ESTERNA.....	16
14	IMPEGNI PRIORITARI DEL GRUPPO NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	16
15	TRASPARENZA.....	16
16	PROMOZIONE DEL VALORE DELL’ETICA DI IMPRESA.....	17
17	FORNITORI.....	17
18	SINTESI CONSUNTIVA 2022 E PROIEZIONE PER IL 2023.....	17



1 Considerazioni generali

La SA 8000, richiede un'adesione filosofica ai principi del rispetto del vivere civile con tutta la comunità, a cui l'azienda appartiene e con cui interagisce quotidianamente, sia dal lato dei clienti, sia verso l'interno verso i propri collaboratori. Il vivere civile si basa comunque, come requisito minimo, sul rispetto delle regole, le leggi ed i regolamenti cogenti, che si cerca quotidianamente di rispettare.

Con l'adozione della norma sulla responsabilità sociale quindi, la SAMOA RESTAURI SRL si impegna a rispettare tutti i requisiti previsti dallo standard SA 8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa, e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale secondo il complesso di regole interne finora adottate.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

- A. Adegumento allo standard rispetto ai requisiti SA 8000:2014
 - 1) **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 16 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico, come lavoratori apprendisti e come tali trattati secondo le precise regole di legge (divieto di straordinario, lavori non usuranti, ecc. ecc.). L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
 - 2) **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
 - 3) **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti, o altre cause di pericolo.
 - 4) **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. O.M.P.M., in particolare, supera di fatto le regole minime della contrattazione collettiva di settore, sin dall'assunzione.
 - 5) **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità sia su questioni di razza, nazionalità, sesso alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione nel trattamento né sull'assegnazione di compiti e responsabilità.
 - 6) **Procedure disciplinari:** è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propone, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - 7) **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
 - 8) **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- B. **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:** sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- C. **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno:** quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.



- D. **Adozione di un piano di comunicazione esterna:** per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- E. **Comunicazione ai lavoratori:** comunicare la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. È sottoscritto infatti non solo dal legale rappresentante dell'azienda, ma anche dai rappresentanti SA8000 dei lavoratori.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, esso fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni di riferimento. Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000:2014.

2 Premessa

La SAMOA RESTAURI SRL ha affrontato la Certificazione secondo SA 8000:2014 perché da sempre la filosofia di gestione aziendale è stata rivolta al duplice scopo di:

- Servire i propri clienti con lo scopo di soddisfarli;
- Lavorare fianco a fianco dei propri collaboratori, dando loro un lavoro che allo stesso tempo è sicurezza per le proprie famiglie e responsabilità, e che permetta loro di esprimere capacità, conoscenze ed esperienze per ottimizzare il rapporto tra l'efficienza aziendale e le esigenze di vita sociale.

L'azienda è sempre stata attentissima ad organizzare il lavoro secondo le leggi nazionali e la "best practice" del mestiere, affrontando negli ultimi anni schemi di certificazione che attestano l'eccellenza aziendale raggiunta. Ma il miglioramento è sempre l'obiettivo della SAMOA RESTAURI SRL.

3 Obiettivi e Metodologia

Questo documento rappresenta la dichiarazione trasparente degli obiettivi e della capacità di raggiungerli; SAMOA RESTAURI Srl si impegna infatti a rendere pubblici i dati qui di seguito riportati, espressi in forma che chiunque possa leggerli ed avanzare eventuali richieste di informazione e/o proposte di miglioramento.

L'azienda esprimerà i risultati del proprio lavoro sintetizzandoli con indicatori, tratti dall'analisi dei colloqui con i lavoratori e dei questionari ad essi distribuiti, in modo da poter leggere di anno in anno le loro variazioni numeriche e dare evidenza certa di situazioni di miglioramento o peggioramento, per migliorare sempre e comunque.

Per dare agli interessati un chiarimento metodologico, si ricorda che il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso da tutti coloro che sono a contatto con l'operato della SAMOA RESTAURI SRL (la norma li chiama gli *stakeholder*: coloro che hanno interesse alla qualità del servizio, o "azionisti") relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000.

Quindi SAMOA RESTAURI SRL con questo bilancio si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione, da parte di tutti gli stakeholder, degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso la lettura delle tendenze di



modifica (trend) degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che, per ciascun requisito della norma SA8000, sia stata condotta una valutazione d'insieme che tenga conto, innanzitutto, dell'approccio adottato, e poi dei risultati conseguiti e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.



4 Parte prima

4.1 Profilo aziendale

L'impresa edile è stata costituita il 01 maggio 1986 con il nome di "Caccavo Anna Maria", le principali attività svolte sono:

- scavo archeologico;
- restauro monumentale;
- costruzioni edili e relativi impianti elettrici
- impianti fotovoltaici

Data la particolare specializzazione maturata durante il corso degli anni e la tipologia delle attività svolte dall'Impresa, i principali clienti sono Enti Pubblici quali: Soprintendenza Archeologica; Soprintendenza per i Beni Architettonici, Artistici e Storici; Comuni e Province delle regioni Lazio, Campania, Basilicata e Calabria.

L'acquisizione dei lavori avviene mediante affidamenti diretti oppure con l'espletamento di gare d'appalto.

Il 29/04/2004 viene costituita la Caccavo srl costituita con atto notarile dal Notaio Raffaele Orsi.

Trattandosi di Beni sottoposti a tutela da parte dello Stato, la Direzione Scientifica dei lavori è sempre affidata al Committente, mentre la Direzione Tecnica è dell'impresa SAMOA RESTAURI S.R.L

L'attività prevalente è lo scavo archeologico eseguito con metodo stratigrafico (asportazione di piccoli strati di terreno con l'ausilio di attrezzature semplici quali: badile, piccone, cazzuole ecc.).

In data 28/04/2011 la società Caccavo srl conferisce il ramo d'azienda alla Samoa restauri srl con atto notarile del notaio Frauenfelder Bruno.

Per il raggiungimento dello scopo sociale, l'impresa Samoa Restauri srl si avvale di personale specializzato in funzione del tipo di lavoro da eseguire per complessivi 22 dipendenti.

Le attività d'ufficio si svolgono su una superficie di circa 200m².

DIRETTORI TECNICI e RESPONSABILI PROGETTAZIONE → Arch. Nicola Risi, Dott.ssa Maria Vallifuoco e Dott.ssa Daniela Mellone.

AMMINISTRATORE UNICO → Giacomo Caccavo

4.2 Dati generali

Ragione Sociale	SAMOA RESTAURI s.r.l.
N° iscrizione REA	SA 405111 C.C.I.A.A. di Salerno
Inizio attività	28.04.2011
Oggetto Sociale	Costruzioni edili, scavi archeologici, restauri monumentali, installazione di impianti elettrici ed impianti fotovoltaici
Partita I.V.A.	04925950653
Sede legale	Loc. S. Antonio – Via Pompei - Trav. Santoro 84098 – Pontecagnano Faiano (SA)
Tel	089/386521
Fax	089/382527
e-mail	samoarestaurisrl@legalmail.it



4.3 *Attività ed iscrizioni*

Iscrizioni di rilievo sono:

- Iscritta alla camera di commercio di Salerno
- L'azienda ha ricevuto le seguenti attestazioni SOA:
 - ✓ OG1 classifica V
 - ✓ OG2 classifica VIII
 - ✓ OG3 classifica III-Bis
 - ✓ OG 9 classifica III
 - ✓ OG11 classifica II
 - ✓ OS 21 classifica I
 - ✓ OS25 classifica V
 - ✓ OS2A classifica I

4.4 *Settore di attività*

L'organizzazione è specializzata nel restauro, scavo e costruzione di edifici.

L'esperienza acquisita in oltre trenta anni di attività nel settore dell'architettura edile e di interni, supportata da una struttura organizzativa e da collaboratori esterni, ci consente di formulare proposte per la realizzazione di qualsiasi spazio adeguato all'esigenza del cliente.

La capacità di operare su tutti i fronti anche come General Contractor, ponendosi come unico referente per il proprio cliente, ci permette di seguire il committente in tutte le sue fasi.

L'organizzazione è in grado di assumere lavori, così detti "chiavi in mano", la stessa si avvale anche della collaborazione tecnica di team esterni composti da professionisti con elevata e provata esperienza.

L'attività esercitata riguardo l'edilizia, l'impiantistica e l'aggiornamento tecnologico è rivolta alla manutenzione, alla conservazione ed allo sviluppo del patrimonio immobiliare esistente, nonché ove possibile, all'ottimizzazione del risparmio energetico

Le attività di erogazione del servizio sono eseguite mediante interventi presso la sede dei clienti/committenti, per tanto la morfologia del territorio circostante è fondamentale. Gli uffici dell'organizzazione si trovano in zona residenziale mentre il lavoro di installazione e manutenzione si svolge direttamente su cantiere, per cui non ha ricadute dirette sulla popolazione. L'orientamento commerciale si distribuisce verso l'acquisizione:

- di commesse da parte di privati;
- d'incarichi da parte di Enti Pubblici attraverso gare d'appalto

La SAMOA RESTAURI SRL ha imparato che offrire un servizio eccellente è il principale requisito per ottenere successo. Perciò la SAMOA RESTAURISRL persegue una politica basata sulla precisione del prodotto e sulla professionalità del personale impiegato. A garanzia di qualità, inoltre, dispongono delle seguenti certificazioni:

- Qualità (ISO 9001)
- Sicurezza (ISO 45001)
- Ambiente (ISO 14001)



5.1 GLI STAKEHOLDERS

L'analisi degli stakeholders è stata effettuata per i seguenti contesti interni ed esterni:

- *Politico*
- *Ambientale*
- *Sociale*
- *Economico*
- *Legislativo*
- *Scientifico - tecnologico*
- *Aziendale*

Relativamente ad ogni contesto aziendale sono stati individuati e contattati i principali "stakeholders" affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

Stakeholders interni:

- **DIREZIONE**
- **DIPENDENTI**

Stakeholders esterni:

- **CLIENTI**
- **PARTECIPAZIONI STRATEGICHE**
- **ISTITUZIONI ed AUTORITÀ PREPOSTE**
- **GIORNALI e MEDIA**
- **ASSOCIAZIONI CATEGORIA**
- **COLLETTIVITÀ**
- **FORNITORI**
- **CONSULENTI ESTERNI**
- **BANCHE**
- **ENTI DI CERTIFICAZIONE**

La Direzione SA8000 ha avviato un processo di informazione verso le parti interessate inerente la politica aziendale di responsabilità sociale e le attività poste in essere per il monitoraggio dei fornitori.

6 PARTE TERZA

6.1 IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'amministrazione della SAMOA RESTAURI SRL considera il Progetto SA8000 uno strumento efficace per ottenere il massimo coinvolgimento e la diretta partecipazione di tutto il personale nel raggiungimento della *mission* aziendale e cioè:

- Garantire il rispetto dei contratti stipulati con i Clienti, sia per quanto riguarda il prodotto fornito (sia quello della collezione Interna sia quello costruito su specifica del cliente), sia per quanto riguarda il servizio di consegna ed installazione nel rispetto dei tempi pattuiti.
- Garantire la continuità del prodotto offerto indipendentemente dalla rotazione interna delle persone dedicate



all'attività, uniformando i comportamenti dei diversi enti e regolamentandoli attraverso snelle procedure interne.

- Mantenere attiva un'organizzazione che consenta di essere sempre competitiva sia nei costi che nella produzione realizzando sia gli obiettivi di vendita sia quelli di redditività.
- Mettere le basi per un sistema di gestione dell'avanzamento che, oltre a garantire il rispetto dei tempi di consegna, consenta ai Clienti di accedere tramite supporto elettronico direttamente alle informazioni che li riguardano.

A tal fine la Direzione aziendale ha redatto Manuale e procedure per la SA8000, sui quali sono riportati i principali principi organizzativi dell'Azienda.

Per dare evidenza di tale impegno, la Direzione SA8000 ha redatto un documento interno, diffuso a tutti i dipendenti, in cui sono riepilogati questi principi. La continuità del messaggio viene garantita attraverso una costante comunicazione interna che si concretizza in riunioni periodiche che comprende sia i rappresentanti della Direzione Aziendale, i responsabili dei processi aziendali ed i dipendenti.

6.2 POLITICA

La SAMOA RESTAURI SRL può e deve perseguire un comportamento socialmente corretto e responsabile secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO con particolare riferimento alla tutela dei diritti delle fasce deboli della società; per questo la SAMOA RESTAURI SRL si impegna a non utilizzare né sostenere lavoro minorile, lavoro forzato e obbligato ed a non attuare discriminazioni né punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali od abusi verbali verso i propri lavoratori.

Tale impegno, come specificato dalla SA 8000:2014, viene richiesto anche ai propri fornitori.

Riteniamo fondamentale rispettare tutte le leggi applicabili al proposito e favorire la massima trasparenza in tutte le questioni legate al rapporto di lavoro.

La Direzione della SAMOA RESTAURI SRL si impegna, in conformità allo standard internazionale SA8000:2014, ad attuare un sistema di gestione in grado di dimostrare il rispetto dei requisiti della SA8000:2014 e dei principi definiti nella documentazione sopra richiamata, di garantirne il miglioramento continuo e, in particolare, di assicurare il monitoraggio dei fornitori, la formazione del personale interno all'azienda e l'elaborazione di eventuali azioni correttive.

Nei confronti del personale della SAMOA RESTAURI SRL la Direzione si impegna a:

- nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), garantisce, in relazione alle caratteristiche della retribuzione, il rispetto dei minimi retributivi legali, e si assicura che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore.
- Incoraggiare l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione della SAMOA RESTAURI SRL consentirà e promuoverà il lavoro di gruppo, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale.
- Impiegare le risorse in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione. La Direzione della SAMOA RESTAURI SRL garantisce le pari opportunità al di là delle norme vigenti evitando trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.
- Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e, per quanto consentito dall'organizzazione e dalle circostanze, piacevole e sereno. I luoghi di lavoro sono adeguati e saranno migliorati nel tempo; sono adottati strumenti di controllo e protezione da materiali o situazioni di rischio in conformità alle leggi vigenti in materia, perseguendo la soluzione più rigorosa e favorevole al lavoratore.
- Ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.
- Fare della disponibilità alla collaborazione ed all'apertura, la base dei nostri rapporti con i dipendenti nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi per ottimizzare i risultati dell'organizzazione.



- Garantire la libertà di associazione e di espressione per tutti i lavoratori nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale, garantendo inoltre la piena conformità alle leggi in vigore ed al CCNL.

Nei confronti dei fornitori:

- ribadiamo la nostra volontà ed il nostro convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA8000:2014.
- Incoraggiamo, per quanto ci è consentito dal nostro peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.

Di seguito si riportano i riferimenti del SI.CERT. SAGL l'organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI **Social Accountability International**, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS **Social Accountability Accreditation Services**, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

SI.CERT. SAGL	Via SS 18 N°119-12 / 84047 / Capaccio – Paestum (SA) – Italia. Email: commerciale.salerno@sicert.net
SAI - Social Accountability International	15 West 44th Street New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 Fax: 212-684-1515 Email: info@sa-intl.org
SAAS - Social Accountability Accreditation Services	15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 Phone : (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 Email : saas@saasaccreditation.org

6.3 CODICE DI CONDOTTA ETICO SOCIALE

Il presente documento è espressione della volontà della Direzione della SAMOA RESTAURI SRL , di definire, in modo trasparente, l'insieme dei valori e delle regole di condotta a cui fare costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività, a presidio della reputazione e immagine della SAMOA RESTAURI SRL sul mercato di riferimento. Esso costituisce un elemento essenziale del modello organizzativo delle società, unitamente alle loro mission, alle vision, alle disposizioni organizzative e al sistema qualità, ambiente, sicurezza ed etica e rappresenta uno strumento di tutela per tutti coloro che, pur con diverso titolo, ruolo e funzione concorrono liberamente alla creazione diffusa e trasparente del valore d'impresa. Gli obiettivi del presente documento possono essere sintetizzati nei seguenti punti:

- contribuire al rispetto dei diritti umani e sindacali fondamentali, delle norme internazionali del lavoro e della tutela dell'ambiente;
- dare il proprio contributo a far sì che i crescenti processi di internazionalizzazione della produzione avvengano sempre più nel rispetto di quanto sopra;
- contribuire a promuovere nelle aziende presso le quali SAMOA RESTAURI SRL , produce direttamente od indirettamente i propri prodotti, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la tutela della salute e sicurezza nonché il rispetto degli orari di lavoro e dei salari stabiliti dalle norme nazionali o dai contratti collettivi.

SAMOA RESTAURI SRL , per quanto di propria competenza e di competenza delle aziende con cui sottoscrivono contratti di fornitura di prodotti o parti di essi, si impegnano al rispetto delle norme contenute nelle seguenti Convenzioni Fondamentali dell'ILO: convenzione n. 87 sulla libertà di Associazione, Convenzione n. 98 sul diritto di contrattazione collettiva, Convenzioni n. 100 e 111 sulla parità di remunerazione tra uomo e donna e sul divieto di discriminazione, Convenzione n. 155 sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro, Convenzione n. 138, n. 146 e n. 182 sul lavoro minorile.

6.4 Politica e sistema di gestione

La politica emessa il 30 settembre 2022 viene confermata e continua ad essere disponibile alle parti interessate tramite il sito internet ed in particolare al personale con una distribuzione controllata nei punti di consultazione. Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.



	2022	2023
Rilevazione di non conformità ai fornitori in relazione ai temi della RS	0	0
Positiva chiusura di NC e azioni emerse da verifiche o reclami	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Incrementare la formazione ed il coinvolgimento del personale sui temi della responsabilità sociale con almeno 1 corso di approfondimento	Direzione
Mantenere aggiornata sul sito dell'Organizzazione un'apposita sezione dedicata alla responsabilità sociale	
Raccogliere ed analizzare i questionari dei fornitori / Monitorare periodicamente i fornitori ritenuti rilevanti per gli aspetti legati alla Responsabilità Sociale	
Raccogliere ed analizzare i questionari dei dipendenti	

7 Principi

Al fine di condurre le proprie attività in modo responsabile ed eticamente ineccepibile, la Direzione ha fissato i seguenti principi:

7.1 Libertà di associazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno della SAMOA RESTAURI SRL.

Indicatore	Rilevazione		Obiettivo
	2022	2023	2023
Vertenze sindacali o simili, gestite e conciliate	0	0	0
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, rispetto alle relazioni sindacali	0	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Assenza di reclami / segnalazioni in materia di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Direzione

7.2 Discriminazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno della SAMOA RESTAURI SRL

Si raccomanda le funzioni interessate di proseguire la prassi delle cosiddette "discriminazioni positive" (in certi casi previste dalla legge) a favore ad esempio di categorie quali i disabili, le madri che allattano, gli stranieri (extra UE) oppure in sede di assegnazione delle mansioni effettuata tenendo conto di fattori di genere (si evitano per le donne lavori faticosi), di predisposizione personale (sulla base del curriculum) e di età.

2022	NAZIONALITÀ	UE	Extra UE
		115	5

Distribuzione dei sessi per qualifica professionale

	2021		2022	
	F	M	F	M
Dirigenti	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0
Impiegati	6	10	8	10
Operai	0	83	0	112



Stagisti	1	1	0	1
Totale complessivo	7	94	8	123

2021	Part-time	F	M	Tot	Tempo indeterminato	F	M	Tot
		0	0	0		6	65	71

2022	Part-time	F	M	Tot	Tempo indeterminato	F	M	Tot
		0	0	0		8	102	110

Indicatore	Rilevazione	Obiettivo
	2022	2023
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su temi connessi con la discriminazione	0	0
Approvazione richieste di part-time da parte di donne al rientro dalla maternità	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Assenza di reclami / segnalazioni per discriminazione	Direzione

Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro richiamano il contratto collettivo di categoria Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Edili

In particolare, SAMOA RESTAURI SRL, si impegna a prendere misure positive perché le aziende con cui sottoscrivono accordi per la fornitura di prodotti/servizi o parti di essi, rispettino quanto sopra.

7.3 Orari di Lavoro

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno della SAMOA RESTAURI SRL

Come indicatore abbiamo raccolto i dati relativi a: numero di ore straordinarie utilizzate; residui di ferie e permessi; tipologie di contratti in essere.

Tali indicatori non trapelano nessuna criticità particolare.

All'interno di tali indicatori sono separatamente rilevati i casi singoli più critici, al fine di poterli gestire qualora superassero soglie non accettabili.

Tali indicatori continueranno ad essere monitorati nel 2023.

2022	Ferie spettanti (ore)	Ferie godute (ore)	Residuo (ore)
Totale dipendenti	11.587,21	8.061,02	3.526,19
2022	Permessi spettanti (ore)	Permessi goduti (ore)	Residuo (ore)
Totale dipendenti	15.072,56	3.823,74	11.248,82
2021	Ferie spettanti (ore)	Ferie godute (ore)	Residuo (ore)
Totale dipendenti	10.987,76	5.765,57	5.252,19
2021	Permessi spettanti (ore)	Permessi goduti (ore)	Residuo (ore)
Totale dipendenti	5.432,73	1.224,57	4.208,16

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Riduzione delle ore di straordinario	Direzione



monitorare i carichi di lavoro. Mettere a disposizione almeno una risorsa aggiuntiva per poter sopperire a periodi di carico eccessivo

7.4 Retribuzione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno dell'azienda.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto, in parte comunque sono applicabili gli indicatori stabiliti in relazione al requisito orario di lavoro, e in sede di CCNL applicato.

2021	Part-time	F	M	Tot	Tempo indeterminato	F	M	Tot
		0	0	0		6	65	71
2022	Part-time	F	M	Tot	Tempo indeterminato	F	M	Tot
		0	0	0		8	102	110

Indicatore	Rilevazione	Obiettivo
	Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, in relazione al tema delle retribuzioni	0

Azione migliorativa

Migliorare il livello contributivo (in linea con il CCNL)

Funzione coinvolta

Mantenere sotto controllo ogni mese LUL e Buste Paga

Direzione

7.5 Lavoro Infantile e Obbligato

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata che nel corso del 2021 non ci siamo trovati a contatto / conoscenza di casi di utilizzo di lavoro infantile, di bambini e di giovani lavoratori e quindi non è stato necessario avviare percorsi ed azioni di collaborazione, coinvolgimento, comunicazione con familiari, enti istituzionali competenti, servizi sociali, associazioni dedicate, ecc.

Sarà valutata l'opportunità di aderire a contributi volontari che possano aiutare a risolvere (a livello locale, nazionale e/o internazionale) le diffuse problematiche di lavoro infantile.

Indicatore	Rilevazione	Obiettivo
	2022	2023
Assenza di minori operanti, siano essi dipendenti, somministrati, Collaboratori o altri fornitori	0	0
Conoscenza di casi di utilizzo di lavoro infantile tra i clienti e appaltatori	0	0

Azione migliorativa

Mantenimento dell'attuale situazione di non impiego di lavoro minorile

Funzione coinvolta

Divieto assoluto di assunzione di minori

Direzione

L'azienda non intende utilizzare e non intende favorire l'utilizzo di lavoro infantile né presso la sua sede né presso i suoi subfornitori. Nel caso venisse rilevata la presenza di bambini presso ditte sub-fornitrici verranno previsti interventi di recupero, la segnalazione all'assistenza sociale e l'iscrizione a corsi che permettano di completare l'obbligo scolastico presso le locali scuole professionali.

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. Le funzioni aziendali in cui i giovani lavoratori sono stati inseriti prevalentemente sono l'ufficio amministrazione e l'ufficio tecnico.

7.6 Salute e Sicurezza

Il riesame della direzione in materia di gestione di salute e sicurezza è uno strumento ormai da molti anni regolarmente pianificato ed attuato e che ha consentito miglioramenti tangibili, comprovati anche dal compimento di piani di miglioramento e da opportuni indicatori.



In definitiva è stata garantita l'attuazione quotidiana di quanto previsto dal Dlgs. 81/08 a partire dai miglioramenti, i controlli sui cantieri, la formazione, la manutenzione, la gestione infortuni, la disponibilità dei DPI, ecc.

	2022	2023
Infortuni in itinere	0	0
Infortuni sul posto di lavoro	1	0
Totale infortuni	1	0

Indicatore	Rilevazione 2022	Obiettivo 2023
Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno di dipendenti e collaboratori	1	0
Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno di lavoratori somministrati e altri fornitori	0	0
Evidenza di malattie diffuse, usuranti, riscontrabili come conseguenti all'esercizio della professione	0	0
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su ambiente di lavoro, salute e sicurezza	0	0

Azione migliorativa

Incrementare la formazione ed il coinvolgimento del personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione) con almeno 4 ore di formazione

Funzione coinvolta

Formazione ed informazione In materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione)

Responsabile Sistema Gestione Integrato, Consulenti esterni

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione. Il responsabile RSPP prosegue nell'attività di formazione per consentire la conoscenza dei rischi ambientali del luogo di lavoro.

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Si è sempre considerato strategico attivare la formazione dei nuovi lavoratori a cura del RSPP. Anche nel 2022 dunque detta formazione è stata regolarmente effettuata.

7.7 Pratiche Disciplinari

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno dell'azienda.

L'indicatore stabilito continuerà ad essere monitorato nel 2023, in aggiunta cercando di individuare e stratificare le possibili cause e le tipologie disciplinari di fatto adottate.

Indicatore	Rilevazione 2022	Obiettivo 2023
Numero di richiami scritti	3	0
Numero sanzioni disciplinari a seguito di richiami	0	0
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altro, su temi connessi con le pratiche disciplinari	0	0

Azione migliorativa

Tenuta sotto controllo delle pratiche disciplinari avviate nei confronti dei dipendenti

Funzione coinvolta

Fornire la formazione necessaria affinché i dipendenti conoscano le attività caratteristiche del proprio ruolo.

Direzione

7.8 LAVORO OBBLIGATO

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno dell'azienda.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.



Indicatore	Rilevazione	Obiettivo
	2022	2023
Assenza di situazioni di lavoro obbligato tra i dipendenti e collaboratori	0	0
Assenza di NC relative a lavoro obbligato rilevate a fornitori di lavoro somministrato, cooperativa, altri fornitori	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Assenza di reclami / segnalazioni per lavoro forzato o obbligato	Divieto di lavoro forzato o obbligato Direzione

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Anticipi stipendio TFR

L'azienda quando richiesto dai lavoratori ha concesso anticipi sugli stipendi o anticipo TFR.

L'ammontare dell'eventuale anticipo concesso verrebbe comunque evidenziato in busta paga.

Indicatore	Rilevazione	Rilevazione
	2021	2022
Anticipi stipendio	0	
Anticipo TFR	1	3

8 Indagine di clima interno

Al fine di effettuare **un'indagine iniziale del clima interno**, SAMOA RESTAURI SRL ha condotto a suo tempo una valutazione al fine di raccogliere utili spunti per il miglioramento. Dalla valutazione non risultano situazioni di rischio.

I dipendenti, che hanno a disposizione una cassetta per suggerimenti o lamentele anonime in merito alla gestione delle risorse umane, non si sono mai avvalsi, fino ad oggi, di questo strumento.

9 PARTE QUARTA: BILANCIO SA8000 – DETTAGLIO

9.1 RAPPRESENTANZA SA8000

Al fine di perseguire una moderna gestione dei parametri competitivi propri della gestione in qualità dei propri processi in relazione alle normative internazionali SA 8000 puntando ad una ottimale organizzazione delle risorse e per ottenere la soddisfazione dei dipendenti,

la SAMOA RESTAURI SRL ha conferito la nomina di membro del SPT Social Performance Team a:

GIACOMO CACCAVO	Alta direzione SA8000
VITO SALERNO	RLS SA8000
ALFONSO CRUDELE	RLS SA8000
MARTINA CACCAVO	RSG SA8000

Il Social Performance Team avrà lo specifico compito di:

- Effettuare la Valutazione dei Rischi di Responsabilità Sociale, che deve essere effettuata annualmente in occasione del Riesame di Sistema e ogni qualvolta si renda necessario in relazione a modifiche di strategia e di organizzazione
- Riunirsi in occasione della Valutazione Semestrale del Piano di Miglioramento con lo scopo di verificare e valutare gli



standard SA8000.

- Collaborare alla stesura del Piano di Miglioramento Annuale in relazione agli Obiettivi SA 8000.
- Verificare i Report degli Audit Interni in relazione a SA8000;
- Valutare tutte le segnalazioni di reclamo lavoratori in merito a SA8000;
- Prendere visione dei questionari e delle schede informative compilati dai lavoratori in riferimento alla Norma SA 8000;
- Elaborare proposte, programmi, informazione e formazione dei lavoratori rispetto a SA 8000;
- Attivare e gestire il processo di implementazione delle azioni correttive / preventive emerse come necessarie in merito a SA8000;
- Pianificare, coordinare, documentare e formalizzare il percorso informativo e formativo inerente la Responsabilità Sociale;

9.2 ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- **Procedure disciplinari:** non sono state applicate finora sanzioni disciplinari e si vuole invece favorire un clima aziendale all'insegna del rispetto dell'integrità personale e dello spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali per picchi dovuti alla tipologia di attività su commessa.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:** sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno,** quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- **Adozione di un piano di comunicazione esterna** per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- **Comunicazione ai lavoratori** della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

10 ORARIO DI LAVORO

Lavoro ordinario 40 ore settimanali

Due giorni di riposo settimanale(Sabato e Domenica)

Lavoro straordinario : normalmente l'Azienda non effettua straordinario . Nel caso dovesse occorrere si applicherà nei limiti e con le modalità previste dal CCNL Edilizia Industria applicato

L'orario di lavoro giornaliero del personale:

OPERATIVI	lunedì - venerdì	07:00 – 12:00	PRANZO 12:00 – 13:00	13:00 - 16:00
UFFICIO	lunedì - venerdì	09:00 – 13:00	PRANZO 13:00 – 14:00	14:00 - 18:00



11 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

La comunicazione esterna è effettuata attraverso, mailing a clienti e fornitori e successivamente attraverso il sito web aziendale per diffondere e promuovere iniziative di sensibilizzazione e informazione sulla responsabilità.

12 CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

A rotazione, è prevista una visita ispettiva per tutti i principali fornitori per verificare nel concreto il rispetto del codice etico ambientale.

Attraverso un apposito documento predisposto all'uso, vengono verificati:

- Il rispetto degli 8 punti della norma SA8000 sia attraverso le valutazioni effettuate dal responsabile aziendale, sia attraverso verifiche dirette con i lavoratori del fornitore.
- Il livello di soddisfazione complessivo dei lavoratori presso il fornitore (attraverso i colloqui con gli intervistati)
- La sintesi emersa sotto forma di punteggio riassuntivo.
- Le eventuali NC rilevate
- Le azioni correttive definite con il fornitore.

Come già detto, viene ribadito l'impegno di SAMOA RESTAURI SRL a selezionare i fornitori anche in base al rispetto del codice etico, eventualmente eliminando quelli che non si adeguano.

13 RIESAME DELLA DIREZIONE, BILANCIO SOCIALE E COMUNICAZIONE ESTERNA

I momenti di riesame della direzione sono formalizzati ufficialmente all'interno delle riunioni del SPT.

14 IMPEGNI PRIORITARI DEL GRUPPO NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La SAMOA RESTAURI SRL pone tra i suoi impegni prioritari quello di una precisa responsabilità sociale.

Da sempre si ritiene che l'azienda sia un bene sociale, un patrimonio della comunità presso la quale l'azienda stessa è ubicata e radicata.

Con tale convinzione si è sempre elaborato strategie e politiche che contemperino le esigenze di profitto e autofinanziamento aziendale con gli obblighi di rispetto dell'ambiente e più in generale con i criteri di uno sviluppo equo e sostenibile.

Si è convinti che oggi più che mai l'impresa sia chiamata a compiti molto complessi, con una radicata consapevolezza delle responsabilità che le competono nella attuale società globalizzata e fortemente competitiva.

Spinti da queste motivazioni e da questa sensibilità l'azienda intende impegnarsi nel prossimo futuro su questi fronti.

15 TRASPARENZA

In tal senso vogliamo muoverci concretamente con i seguenti impegni:

- Condivisione, sempre in modo del tutto trasparente, del bilancio SA 8000 e del rendiconto economico con tutti gli Stakeholder, con il fine di rendere trasparente e coinvolgente il rapporto con i collaboratori, i clienti, i fornitori, le Istituzioni, le associazioni locali, gli istituti bancari, i sindacati e con ogni altro ente che interagisca con la nostra azienda.
- Comunicazione verso l'esterno dei dati del bilancio SA 8000, attraverso la pubblicazione del bilancio stesso, che verrà inviato agli Stakeholder, ai fornitori e ai clienti.



I nostri impegni e i nostri obiettivi riportati nel bilancio SA 8000 verranno anche resi noti attraverso eventuali eventi che vedranno l'azienda operare come sponsor.

16 PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA

Siamo da un lato consci dei nostri limiti e del fatto che il nostro impegno in campo etico non è suscettibile di ottenere risultati al di là delle nostre effettive capacità di incidere su un tessuto socio-economico ristretto. D'altro canto, siamo fortemente determinati a compiere un atto di testimonianza, nella speranza e nella convinzione che quanto da noi posto in essere possa rappresentare un umile, modesto, ma significativo modello.

In tal senso ci impegneremo a diffondere il nostro codice di condotta etico ma soprattutto i dettagli e i requisiti della certificazione SA 8000.

Sarà nostro impegno promuovere tali dettagli e requisiti attraverso i media e tutti gli eventi che vedranno l'azienda operare in qualche forma.

17 FORNITORI

Siamo consci che un contributo importante ad una effettiva e concreta applicazione del nostro codice di condotta etico verrà dato dai nostri fornitori.

Uno dei nostri impegni prioritari è da sempre quello di proseguire nell'attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei fornitori stabili e continuativi del nostro network per quanto concerne l'aspetto etico.

18 SINTESI CONSUNTIVA 2022 E PROIEZIONE PER IL 2023

La Direzione aziendale, valutate le ripercussioni generali del sistema SA8000 adottato, ritiene di poter trarre le seguenti conclusioni:

Il clima aziendale permane buono. Pur in situazioni di stress generato da commesse complesse e da situazioni di mercato difficili, il coinvolgimento del personale e la diffusione delle politiche e degli obiettivi all'interno della struttura, ha reso il rapporto tra le parti del tutto accettabile. Anche la motivazione del personale è buona e fa ben sperare per il mantenimento e il miglioramento progressivo del sistema di responsabilità sociale.

La sede operativa soddisfa pienamente le esigenze aziendali e ha notevolmente migliorato le condizioni generali di lavoro di tutti i dipendenti.

La direzione aziendale continua a utilizzare ogni occasione possibile, per diffondere all'esterno i principi della SA8000 con notevoli ritorni in termini di gratificazione personale sotto forma di riconoscimenti, visibilità e reputazione.

Per il 2023 la Direzione aziendale si pone l'obiettivo di continuare nella diffusione dei principi SA8000 presso i fornitori, attuando un piano di visite anche sui fornitori già verificati, al fine di consolidare il metodo e far comprendere l'importanza della condotta etico-sociale.

Proseguirà inoltre la diffusione degli obiettivi etici verso l'esterno attraverso tutte le possibili occasioni (a cura del responsabile aziendale per le pubbliche relazioni).