

Bilancio SA 8000:2014

Anno 2022

Aggiornamento: 01/2022

**I N D I C E**

1. [Introduzione 3](#_TOC_250021)
2. [Certificazioni 4](#_TOC_250020)
3. [Identificazione delle parti interessate (stakeholder) e delle loro aspettative 4](#_TOC_250019)
4. [Politica per la responsabilità sociale 5](#_TOC_250018)
5. [Le nostre iniziative nel sociale 8](#_TOC_250017)
6. [Requisiti di Responsabilità Sociale 9](#_TOC_250016)
	1. [Lavoro infantile 9](#_TOC_250015)
	2. [Lavoro obbligato 10](#_TOC_250014)
	3. [Salute e sicurezza 11](#_TOC_250013)
	4. [Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva 12](#_TOC_250012)
	5. [Discriminazione 13](#_TOC_250011)
	6. [Pratiche disciplinari 15](#_TOC_250010)
	7. [Orario di lavoro 16](#_TOC_250009)
	8. [Retribuzioni 17](#_TOC_250008)
7. [Sistema di gestione 17](#_TOC_250007)
	1. [Politica 17](#_TOC_250006)
	2. Riesame della Direzione e comunicazione esterna 17
	3. [Rappresentanti dell’azienda 18](#_TOC_250005)
	4. [Pianificazione e implementazione 18](#_TOC_250004)
	5. [Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori 18](#_TOC_250003)
	6. [Problematiche e azioni correttive 19](#_TOC_250002)
	7. [Accesso alla verifica e registrazioni 20](#_TOC_250001)
8. [Osservazioni e Commenti 20](#_TOC_250000)

# INTRODUZIONE

La Barci Engineering nasce nel 2001 come società di ingegneria per volontà dell’Ing. Antonio Barci e da lì ha mosso i suoi passi per diventare una egregia realtà nel panorama del settore cui fa parte.

L’attività principale, nonché prevalente, svolta è servizi di progettazione di ingegneria integrata consistente nell'esecuzione di studi di fattibilità, ricerche, consulenze, progettazioni e direzione dei lavori, valutazioni di congruità tecnico economica e studi di impatto ambientale e la predisposizione di mezzi di ausilio alle attività relative alla sicurezza in cantiere e sui luoghi di lavoro, la geotecnica e la geologia, nonché le verifiche e le prove tecniche in sito, collaudi statici e tecnico amministrativi. Codice ATECO: 71.12.20.

L’azienda ha registrato, negli ultimi anni, un rapido sviluppo con l’acquisizione di nuove quote di mercato, nuovi clienti e un maggior numero di commesse portando un considerevole aumento del fatturato annuo aziendale.

Ad oggi l’Azienda occupa una posizione non trascurabile nel mercato delle società di progettazione e sta cercando di diversificare il proprio campo di azione andando alla ricerca di nuove nicchie di mercato attraverso l’esperienza acquisita negli anni.

# CERTIFICAZIONI

L’Azienda nel corso degli anni ha ottenuto diverse certificazioni, ciò a conferma del modo di lavorare e dell’impegno dedicato con costanza alla fornitura di servizi di ingegneria.

Le certificazioni ottenute sono le seguenti:

* **UNI EN ISO 9001:2015**
* **UNI EN ISO 14001:2015**
* **UNI EN ISO 45001:2018**
* **UNI EN ISO 37001:2016**
* **UNI EN ISO 50001:2018**

# IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) E DELLE LORO ASPETTATIVE

BARCI ENGINEERING S.r.l. ha individuato le seguenti parti interessate (stakeholder) alle proprie prestazioni sui temi della Responsabilità Sociale d’Impresa.

Stakeholder interni

* Dipendenti e collaboratori;
* Soci titolari.

In relazione a questi, le aspettative attese come risultato dell’adozione della norma SA8000:2014 sono quelle di migliorare il clima aziendale e coinvolgere gli stessi stakeholder nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro e/o ambiente.

Stakeholder esterni

* Fornitori;
* Clienti;
* Le organizzazioni sindacali;
* Pubbliche Amministrazioni (comuni)
* Enti Previdenziali e Assistenziali territoriali
* Associazioni di categoria.

Le aspettative degli stakeholder esterni, seppur siano molto variegate perché dipendenti dai ruoli specifici e dal rapporto che ognuno di essi intrattiene con l’azienda, possono così essere sintetizzate:

* Preservare la credibilità e la reputazione dell’Azienda, lo scopo è quello di dare evidenze del rispetto dei diritti umani dei lavoratori. Ciò è possibile mediante il sistema di gestione della responsabilità sociale richiesto dalla norma SA8000:2014 e certificato da ente indipendente;
* Migliorare i rapporti con le istituzioni, al fine di facilitare le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
* Facilitare il dialogo aziendale.

Il Rappresentante SA 8000:2014 della direzione ha approvato un piano di comunicazione (protocollo informativo di sistema SA8000) per il coinvolgimento degli Stakeholder sulle tematiche della Responsabilità Sociale.

# POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L’orientamento all’eccellenza che caratterizza la nostra attività imprenditoriale scaturisce dal più profondo dei valori aziendali: la qualità del servizio.

Garantire nel tempo la qualità del prodotto in un’ottica di crescita virtuosa e sostenibile significa garantire, la qualità del sistema-azienda e, dunque, qualità del lavoro e del servizio attraverso la valorizzazione delle risorse umane e l’attenzione al cliente, interlocutore fondamentale per raggiungere il fine ultimo di piena soddisfazione dei bisogni dei consumatori.

Questi sono stati, e restano, i pilastri della forza competitiva della Barci engineering. Seguendo tale politica la Barci engineering è diventata, ed intendiamo rimanere, protagonista sul mercato e forza trainante nel tessuto sociale.

La storia della Barci Engineering dimostra che tutto è possibile e che nuovi traguardi possono essere raggiunti grazie ai “comportamenti”:

* considerare i dipendenti come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
* valorizzare i fornitori come partner, aiutandoli a crescere in termini di qualità del prodotto e dei processi interni, ed accompagnandoli nel percorso di maturazione che riguarda la responsabilità sociale;
* servire i clienti adoperandosi con crescente impegno per soddisfarne le esigenze sia dal punto di vista qualitativo sia venendo incontro all’insieme delle richieste ed aspettative che emergono sul fronte della responsabilità sociale.

La scelta di conseguire la certificazione SA8000 è una conferma delle nostre strategie industriali, di quelle finanziarie e delle condotte operative orientate a beneficio di tutti coloro che con impegno contribuiscono alla realizzazione dei nostri progetti ed alla creazione di valore.

Con il presente documento viene ufficialmente formalizzata la Politica per la responsabilità sociale dell’azienda, stabilita dall’Alta Direzione. Tale Politica va considerata una integrazione di quella del Sistema Integrato e, analogamente a quest’ultima, in essa si dichiarano gli obiettivi concreti da realizzare, si descrivono le direttive generali per raggiungerli e le modalità di riesame e rimodulazione degli stessi. La Politica e la conoscenza dei fini che essa intende perseguire, sono condivisi all’interno dell’Organizzazione mediante le mail aziendali, le bacheche e la formazione del personale.

All’esterno, essa è resa nota attraverso la pubblicazione dei nostri principi sul sito internet aziendale. In ogni caso, su richiesta, è resa accessibile a tutte le parti interessate.

L’Alta Direzione ha assunto su di sé l’impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard SA8000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: clienti, fornitori e, in primis, il personale dipendente.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dall’Alta Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali. L’adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Per tale motivo, il sottoscritto Barci Antonio, in qualità di Direttore Generale, dichiara il proprio impegno per:

* Definire regole e obiettivi interni che, nell’ambito della Responsabilità Sociale d’Impresa, inneschino la leva del continuo miglioramento che ogni anno preveda un momento di verifica su indicatori precisi, che permettano di misurare in modo oggettivo i risultati della politica di Responsabilità Sociale scelta dall’azienda.
* assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
* sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000 a partire dalla condivisione dei valori alla base del progetto di certificazione;
* realizzare audit e verifiche periodiche interne ed esterne atte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
* documentare e comunicare ai portatori d’interesse l’impegno in materia di Responsabilità Sociale d’Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.
* Rispettare tutta la normativa a livello locale, nazionale e comunitario, e qualsiasi altro accordo sottoscritto in materia di lavoro.
* Rispettare i contenuti e lo spirito della SA8000, unitamente alle convenzioni e raccomandazioni internazionali ILO e tutto ciò che è legato al rispetto dei diritti umani.

È impegno preciso della BARCI ENGINEERING S.R.L. garantire che:

* **Lavoro infantile:** l’azienda non si è avvalsa nel passato, non utilizza nel presente, non farà uso nel futuro di lavoro infantile, né mette in atto, nei confronti dei propri fornitori, azioni tali da indurre ad adottare tali pratiche. Il nuovo dipendente deve avere superato l’età di 18 anni.
* **Lavoro obbligato o coercitivo**: l’azienda regola i rapporti con il personale esclusivamente mediante la legislazione vigente. All’inizio dell’impiego non richiede di lasciare alcun deposito né mette in atto, nei confronti dei propri fornitori, azioni tali da indurre ad adottare tali pratiche. Inoltre, i curricula pervenuti sono tutti trattati nel rispetto della normativa sulla privacy.
* **Sicurezza e salute:** l’azienda considera la salute e la sicurezza dei lavoratori un valore, la formazione e l’informazione su tali temi una priorità. Sul piano dell’adesione alle leggi vigenti in materia, va ricordato che la Barci Engineering si è dotata di un Documento di Valutazione dei Rischi, ha designato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, sollecita i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a segnalare le situazioni di rischio possibile, intervenendo con la massima sollecitudine per modificarle.
* **Libertà di associazione, diritto alla contrattazione collettiva:** l’azienda non ostacola l’iscrizione ai sindacati, i lavoratori scelgono autonomamente se ed a quale sigla sindacale associarsi; in quanto sensibile, l’appartenenza sindacale è un dato trattato in conformità alla direttiva sulla privacy. La contrattazione decentrata con la RSU viene effettuata nelle forme fissate dalla legge. Sono garantiti i diritti assembleari e quello di sciopero. siano rispettate.
* **Discriminazione:** all’assunzione del personale vengono seguiti criteri di necessità dell’azienda (tipologia di figura professionale richiesta) e di rispondenza ad essi dell’aspirante. I percorsi professionali si realizzano cercando di utilizzare al meglio le qualità professionali del dipendente e tenendo conto dei suoi meriti. Non sono utilizzate, ai fini dell’inquadramento professionale o della progressione economica e di carriera, considerazioni inerenti qualunque condizione che potrebbe comportare la discriminazione. Sono incoraggiate le relazioni tra lavoratori basate sul reciproco rispetto che viene garantito durante tutto il periodo lavorativo del dipendente;
* **Procedure disciplinari:** viene applicato quanto previsto dal CCNL, rispettando l’integrità personale del lavoratore, in un’ottica di risoluzione dei problemi che possa basarsi il più possibile sul dialogo;
* **Orario di lavoro e salari:** devono essere consoni agli standard del settore e a quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. L’azienda attribuisce ad ogni dipendente, al momento dell’assunzione, una qualifica alla quale corrisponde una posizione stipendiale. La retribuzione è regolarmente erogata sia per quantità, che per modalità e tempi di consegna. Le prestazioni aggiuntive sono retribuite nella misura stabilita dal contratto. Sono regolarmente calcolate le maggiorazioni per lavoro festivo e straordinario. L’eventuale assegnazione a funzioni e categorie superiori (progressione di carriera) comporta l’automatica modifica del corrispettivo economico.

Infine, la BARCI ENGINEERING S.R.L., credendo nell’importanza di diffondere questi principi, si impegna a condividere tale Politica con i suoi fornitori, appaltatori e sub-fornitori, ribaltando “a cascata” le “regole di responsabilità sociale” presso tutti i soggetti con i quali intrattiene rapporti di fornitura. A tal fine è stata messa a punto un’informativa con allegata lettera di adesione e/o questionario mediante la quale il soggetto fornitore dichiara il proprio impegno ad adeguarsi ai principi dello standard SA8000. I fornitori vengono selezionati ponendo massima attenzione ai loro comportamenti: a parità di valutazione complessiva, sono privilegiati coloro che, aderendo al percorso di responsabilità sociale intrapreso, offrono maggiori garanzie di osservanza dei requisiti previsti dallo standard SA8000. La direzione responsabile ha messo a punto la procedura di individuazione dei nuovi fornitori richiedendo loro un impegno formale nel rispetto e nella promozione dei valori contenuti nella norma SA8000:2014.

La Politica adottata intende rappresentare una guida ed un supporto per ogni dipendente, tale da metterlo in grado di perseguire nella maniera più efficace ed efficiente la mission dell’azienda. Nello stesso tempo, per qualsiasi soggetto esterno, essa costituisce un mezzo di conoscenza ed approfondimento riguardo gli aspetti della gestione aziendale dell’azienda certificati SA8000.

# LE NOSTRE INIZIATIVE NEL SOCIALE

Sul fronte sociale la direzione è molto sensibile. Ad oggi non sono state intraprese iniziative nel sociale.

# REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Di seguito si evidenziano alcuni dati raccolti per favorire l’oggettivazione delle affermazioni dell’azienda in riferimento ad ogni singolo requisito della norma SA8000:2014.

I dati si riferiscono al periodo gennaio/dicembre 2021.

## *Lavoro infantile*

L’azienda non ha mai utilizzato né intende utilizzare lavoro infantile; tuttavia, qualora venisse a conoscenza dell’utilizzo di un bambino lavoratore presso i luoghi di lavoro/sedi dei fornitori, provvederà a rivolgersi ai Servizi Sociali competenti territorialmente, affinché sia attivato un adeguato piano di rimedio nei confronti del bambino e/o dei suoi famigliari e a comportarsi secondo quanto previsto in procedura interna “Gestione delle criticità e azioni di miglioramento”. L’azienda ha stabilito di utilizzare solo lavoratori di età superiore ai **18** anni.

Di seguito si riporta la composizione **dell’organico per fasce d’età**:

Al mese di gennaio 2022 l'età media dei lavoratori è di 41,5 anni, il più giovane ha 26 anni e il più anziano ne ha 67.

L’azienda verifica tramite l’invio della dichiarazione di impegno e/o questionario, a seconda della criticità che scaturisce dall’analisi dei fornitori, il rispetto e la non esposizione di eventuali giovani lavoratori a situazioni quali: sollevamento di oggetti pesanti, uso di macchinari pesanti, il turno di notte, ogni esposizione a toluene e sostanze chimiche tossiche piombo o altri materiali, fabbricazione di armi, il contatto con prodotti che esaltano la violenza e/o pornografici e qualsiasi altra attività che possa compromettere la salute fisica o mentale e lo sviluppo degli stessi.

È in previsione l’effettuazione di audit verso i fornitori utilizzati per verificare se risultano conformi a quanto stabilito dalla certificazione SA 8000:2014.

## *Lavoro obbligato*

Il lavoro svolto da tutto il personale direttamente dipendente dall’azienda, o impiegato per lo svolgimento di specifiche attività aziendali, è assolutamente volontario.

Nessuno dei lavoratori è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l’azienda.

L’azienda ha deciso di adottare le seguenti regole:

* non effettua trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti; eventuali trattenute sono regolamentate con l’applicazione di quanto previsto dalla legge vigente. Possono effettuarsi trattenute a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (ad es. trattenute sindacali, fondi pensionistici).
* Il responsabile del personale richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari, quali: documento di identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno (se extracomunitario), coordinate bancarie per l’accredito dello stipendio e modulo per le deduzioni d’imposta e destinazione del TFR. I documenti sopra citati vengono fotocopiati e tutti gli originali sono restituiti al dipendente, in particolare i documenti di identità ed i permessi di soggiorno.
* I dipendenti non sono costretti a contrarre debiti con l’azienda o a impegnare somme di denaro e/o altri beni di valore per l’assunzione. Qualora il lavoratore faccia richiesta di un prestito, questo può essere concesso da parte della Direzione previa valutazione della possibilità effettiva del lavoratore di restituire il debito con una rateizzazione adeguata allo stipendio percepito, e comunque senza interessi e in misura non superiore al 10% dello stipendio stabilito dal CCNL. In caso di lunga malattia la rateizzazione viene rimodulata sulla base dell’importo percepito.
* L’azienda assume l’impegno di gestire tutti i passaggi e gli accordi con il lavoratore nella massima trasparenza e nel rispetto delle attuali leggi.
* Gli straordinari vengono concordati tra il responsabile di produzione ed i dipendenti e comunicati per tempo in base alle esigenze produttive, sono volontari.

Il contatto diretto con la Direzione e con il Responsabile del personale consente di risolvere dubbi di carattere amministrativo, sulle voci in busta paga e sulle modalità con cui presentare le dimissioni. Nella lettera di assunzione si fa riferimento agli articoli previsti dal CCNL vigente per gli studi professionali Consilp per gli aspetti relativi alle dimissioni.

I nostri dipendenti sono liberi di lasciare il posto di lavoro tramite badge elettronico o apertura manuale con chiavi.

## *Salute e sicurezza*

La BARCI ENGINEERING S.R.L. pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari; tale attenzione è comprovata sia dall’impegno dell’azienda ad attuare tutto quanto è previsto in materia dal D. Lgs 81/08 sia con l’ottenimento della certificazione di sistema secondo la norma BS OHSAS 18001:2015.

È stato confermato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), l’Ing. Antonio Barci

FORMAZIONE

La formazione riguardante la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro viene regolarmente svolta, sia in fase di assunzione in casi di eventuali aggiornamenti; nello specifico viene consegnato apposito materiale didattico/informativo.

Nello specifico durante i corsi di formazione tenuti dal R.S.P.P., secondo quanto previsti dall’Accordo Stato/Regioni, viene consegnato ai dipendenti apposito materiale didattico/informativo. Ci si avvale dell’utilizzo di mezzi informatici per illustrare le varie informazioni e, successivamente, viene distribuito un test di apprendimento per poterne verificare l’efficacia.

L’attività di formazione viene pianificata ogni anno e riguarda tutti gli aspetti contemplati dalle normative vigenti e dalle proprie procedure.

SORVEGLIANZA SANITARIA

La sorveglianza sanitaria viene effettuata attraverso controlli all’assunzione e periodici su tutti i dipendenti dell’azienda.

Lo stato di salute del personale viene verificato all’atto dell’assunzione e con frequenza stabilita dal medico aziendale in funzione delle mansioni espletate e alle condizioni di salute del lavoratore.

I medici competenti nominati effettuano dei sopralluoghi annuali presso le varie sedi e partecipano alla riunione annuale; vengono costantemente informati e coinvolti sugli aggiornamenti riguardanti la valutazione di rischi specifici o ogniqualvolta ci siano modifiche significative in azienda.

Il piano delle visite aziendali ai dipendenti viene redatto dal medico stesso e prevede una periodicità che varia tra i vari dipendenti; è inoltre possibile che un dipendente richieda in qualsiasi momento una visita specifica.

In questi anni durante le visite mediche effettuate il medico competente non ha mai rilevato casi di malattie professionali.

Il personale è dotato degli appositi DPI in funzione della mansione assegnata, alla consegna degli stessi i dipendenti sottoscrivono apposito verbale. In caso di scadenza, perdita o danneggiamento i DPI vengono prontamente sostituiti e riconsegnati.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **N. INFORTUNI**(con assenza >3 giorni) | **2019** | **2020** | **2021** |
| 0 | 0 | 0 |

Non si sono rilevati infortuni dal 2019 al 2021 (fino al 31/12/2021).

Non si rilevano casi di eccessiva malattia in azienda

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

BARCI ENGINEERING S.R.L. garantisce a tutti:

* Il diritto di dare vita o aderire liberamente ad associazioni sindacali, di eleggere i propri rappresentanti sindacali garantendo tutti i diritti previsti dalla normativa vigente e dal CCNL
* L’informazione di questo diritto e l’assicurazione che tali attività non abbiano conseguenze negative
* La libera elezione di rappresentanti sindacali, assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro, la partecipazione ad assemblee e riunioni
* La prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

La BARCI ENGINEERING S.R.L. non è presente la figura del RSU, ma al suo interno è stato eletto il Rappresentante dei lavoratori.

Non ci sono state evidenze di partecipazioni a scioperi nel periodo in esame.

Il contratto di lavoro (CCNL Studi Professionali CONSILP)

## *Discriminazione*

La BARCI ENGINEERING S.R.L. non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa o comunque legata a tutti i requisiti stabiliti dalla norma SA8000:2014. Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire e manifestare i propri principi. Non sono ammessi comportamenti offensivi o minacciosi tra lavoratori e tra lavoratori e azienda, né tra dipendenti e lavoratori esterni.

Le richieste da parte del personale di permessi o riposi lavorativi, se non ostativi nei confronti dell’azienda, vengono presi in considerazione e rilasciati in tempo breve.

Dalle interviste effettuate non emergono malumori o atteggiamenti ostativi all’interno del personale, anzi emerge uno spirito di squadra e di collaborazione tra tutti i lavoratori.

DIVISIONE DELL’ORGANICO PER SEDE AZIENDALE

L'organico è composto da

SEDE DI MONTALTO UFFUGO:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **DIPENDENTI BARCI ENGINEERING** **A BUSTA PAGA** | **Contratto applicato CNNL** **STUDI PROFESSIONALI CONSILP** |  |
|  |
| ABATE Giovanni | DE ANGELIS Linda |  |
| ACRI Pierpaolo | DE BIASE Silvestro Marco |  |
| ADIMARI Vincenzo | DE LUCA Carmelo |  |
| AMEDURI Maria Chiara | DI NARDO Valerio |  |
| ARENA Francesco | DIMASI Domenico |  |
| ATTADIA Antonio | ERRICO Ivan |  |
| BARBUTO Steven | FALBO FABRIZIO |  |
| BARCI Daniela | FARAGASSO Giuseppe |  |
| BARCI Grazia | FERRARI Francesco Maria |  |
| BARTOLINI Serena | FERRARO Angelo |  |
| BASILE Ottavio | FLORIO Grazia |  |
| BOSCO Ernesto | FORTINO Francesca |  |
| BRUNO Francesco | FORTINO Gianfranco |  |
| CALABRESE Violetta Erik | FURCI Davide |  |
| CALIGINOSO Giovanni | GALATI Michele |  |
| CAPARELLI Marco | GALLUZZI Salvatore |  |
| CAPPARELLI Francesco | GENCARELLI Angelo |  |
| CARDAMONE Daniele | GERMANO Gianfranco |  |
| CAROPRESE Salvatore | GIGLIOTTI Franca Maria |  |
| CAVA Gabriele | GRAMIGNA Pierparide |  |
| CECERE Michele David | GRECO Francesca |  |
| CERAVOLO Rocco | GROCCIA John Francesco |  |
| CERENZIA Giuseppe | GUALTIERI Alessandro |  |
| CERRA Pietro | IANIA Vincenzo |  |
| CHIAPPETTA Marco Lucio | ISABELLA Giuseppe |  |
| CHIAPPETTA Salvatore | IUSI Fabrizio |  |
| CHIODO Antonio | LAVORATO Maurizio |  |
| CICERELLI Eugenio | LIBRANDI Matteo |  |
| CILENTO Massimiliano | LIGUORI Salvatore |  |
| CONFORTI Antonio | LO FEUDO Antonella |  |
| CORIGLIANO Francesco | LO FEUDO Michele |  |
| COSENTINO Valerio | LUCI Andrea |  |
| COSTANTINI Andrea | LUPINACCI Luca |  |
| CUGNETTO Pierluigi | MADEO Antonio  |  |
| MADEO Pietro | QUARANTA Pasquale |  |
| MALIZIA Luca | RANIERI Loredana |  |
| MANCUSO Enrico Luigi | RIGA Mario |  |
| MARANIELLO Gianflavio | RINO Simone |  |
| MARCHIO Giovanni | RIZZO Michelangelo |  |
| MARINO Marcello | RIZZO Michele |  |
| MARSICO Luigi | RIZZUTI LUIGI |  |
| MARTINO Valentina | RODI Bruno |  |
| MASSIMILLA Anna | SACCO Andrea Paolo |  |
| MERENNA Luca | SMERIGLIO Franco |  |
| MIGLIANO Attilio | SPERA Armando |  |
| MUNGO Francesco | STAROPOLI Caterina |  |
| NOVELLO Mario | SUPERBO Veronica |  |
| PAONE PANTALEONE | SURIANO Filomena |  |
| PERNA Ersilia | TENUTA Claudia |  |
| PERRETTI Mario Salvatore | TOCCI Maria Claudia |  |
| PERRETTI Rodolfo Matteo | TORCHIA ANNALISA |  |
| PICCOLO Giuseppe | TUNDIS Stefano |  |
| PISCIONERI Pietro | VIAPIANA Eugenio |  |
| PITERA' SIMONA | VIOLA Antonio  |  |
| PLASTINA Franco | VIOLA Stefania |  |
| PREITE Mattia | VITA Luca |  |
| PROVENZANO Pierfrancesco | VITALE Antonio |  |
| PUCCI Daniela |  |  |

SEDE DI SAN GIULIANO MILANESE:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **DIPENDENTI BARCI ENGINEERING** **A BUSTA PAGA** | **Contratto applicato CNNL** **STUDI PROFESSIONALI CONSILP** |  |
|  |
| BELTRAME Simone | MINUNNO Ivan |  |
| CAIZZI Marco | MUNGO Maria |  |
| CANTELLA Carmelo | OCCHIPINTI Fausto |  |
| CAPELLA Riccardo | OCCHIUTO Matteto |  |
| CHIRICO Cosimo Luigi | PATREGNANI Davide |  |
| DIPALMA Andrea | PERRONE Ulderico |  |
| DUMARTE Fabiana | PIACENTE Graziella |  |
| FRUCI Giovanni | PIANA Giancarlo |  |
| GANNAU Flavio | POLETTO Luca |  |
| LUZI Oscar | TANTONE Giuseppe |  |
| MANERA Lorenzo | TURCO Viviana |  |
| MASTROIANNI Gianfilippo |  |  |

SEDE DI ROMA:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **DIPENDENTI BARCI ENGINEERING** **A BUSTA PAGA** | **Contratto applicato CNNL** **STUDI PROFESSIONALI CONSILP** |  |
|  |
| CEGLIA VITIELLO Domingo | PICANZA Raffaele |  |
| COLONIA Roberto | SABBATINI Francesca Chiara |  |
| COLONIA Stella | TARICANI Mariangela |  |
| CRISTOFORI Anna |  |  |

SEDE DI FIRENZE:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **DIPENDENTI BARCI ENGINEERING** **A BUSTA PAGA** | **Contratto applicato CNNL** **STUDI PROFESSIONALI CONSILP** |  |
|  |
| ANDREOTTI Giacomo | ORLANDI Alessio |  |
| GALASSO Francesco | PELLEGRINI Lucilla |  |
| GELLI Pietro | PRATESI Jacopo |  |
| MELIGENI Mario |  |  |

SEDE DI VENEZIA:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **DIPENDENTI BARCI ENGINEERING** **A BUSTA PAGA** | **Contratto applicato CNNL** **STUDI PROFESSIONALI CONSILP** |  |
|  |
| LUCCHIARO Diego | VACCA Carmine |  |
| POLETTO Luca |  |  |

Per un totale di 157 lavoratori, di cui 33 donne.

Tutte le richieste di passaggio di contratto da part-time a full – time e viceversa o di cambio di ore part-time sono state accolte e concesse.

## *Pratiche disciplinari*

La BARCI ENGINEERING S.R.L. rifiuta l’utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal CCNL, in particolare di tutte quelle pratiche che possono ledere l’integrità fisica e morale dei propri dipendenti.

L’esercizio delle sanzioni disciplinari è ammesso nell’ottica di mantenimento di buoni rapporti tra i lavoratori, tra questi ed i loro superiori ed è regolato secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori

Ad oggi non risulta avviata alcuna pratica disciplinare, si procede a richiami verbali preferendo l’approccio al dialogo e alla mediazione.

Da 10 anni non sono state formalizzate né lettere di richiamo, né lettere sanzionatorie; si preferisce l’approccio al dialogo e alla mediazione.

In caso di necessità estreme e di mancata collaborazione o di atteggiamenti ostativi nei confronti dell’azienda ovviamente si provvederà ad applicare quanto previsto dal CCNL negli appositi capitoli dedicati.

## *Orario di lavoro*

Gli orari di lavoro sono affissi all’ingresso e sono comunicati al personale all’atto dell’assunzione.

Gli orari sono dalle 8.30 alle 13:00, il pomeriggio gli orari sono dalle 14:00 alle 17:30, con pause ai sensi del D. Lgs 81/08 e smi.

Al 31/01/2022 la situazione dell’organico è la seguente: 157 lavoratori (dipendenti); fra questi 7 persone hanno contratto part-time. I dipendenti a tempo indeterminato sono 136, 21 a tempo determinato.

Gli straordinari sono sempre volontari, non sistematici e collegati a giustificazioni contingenti.

## *Retribuzioni*

La retribuzione è quella prevista dal CCNL: Studi Professionali CONSILP.

Non vengono effettuate trattenute a scopi disciplinari.

Nel caso il personale chieda spiegazioni delle voci presenti in busta paga, l’ufficio del personale è disponibile per approfondimenti/incontri e, se necessario, coinvolge la società esterna incaricata della gestione delle buste paghe.

Eventuali anticipi chiesti dal lavoratore vengono valutati e inseriti in busta paga come acconti e detratti nelle buste successive secondo il programma di rientro concordato con il lavoratore. Il pagamento avviene il giorno 15 di ogni mese tramite bonifico bancario o consegna di assegno (per il lavoratore che lo richiede).

L’azienda ha effettuato un’indagine interna anonima per verificare l’adeguatezza degli stipendi erogati; come documento di riferimento si è considerato il Rapporto Istat del 2012.

Il rapporto considera ed evidenzia situazioni di povertà sulla base del numero di componenti familiari, della collocazione geografica, del titolo di studio, della presenza o meno di anziani o figli a carico etc. e viene redatto su base annuale.

Dall’indagine interna effettuata tramite affissione in bacheca della tabella del Rapporto presa come riferimento, non sono emerse situazioni di criticità ovvero ogni nostro dipendente non risulta “povero” secondo quanto è stabilito dall’Istat; ovviamente tenuto conto che è un’analisi generalizzata e abbastanza delicata.

L’azienda, infatti, non può conoscere la situazione privata di ogni dipendente ma questa indagine è stata comunque utile e positiva al fine di avere un quadro generale della situazione “economica” con particolare riferimento agli stipendi erogati.

# SISTEMA DI GESTIONE

## *Politica*

Per i contenuti e gestione della Politica per la Responsabilità Sociale si veda il punto 4 del presente Bilancio SA8000:2014.

## *Riesame della Direzione e comunicazione*

Il presente Bilancio SA8000:2014 è lo strumento che BARCI ENGINEERING S.R.L. ha deciso di acquisire ed approfondire per fornire agli Stakeholder e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di:

* Evidenza del rispetto dei singoli requisiti della norma SA8000:2014 adottata in azienda;
* Relazione sulle prestazioni “sociali” dell’azienda e sul loro miglioramento continuo, in merito ai contenuti della norma SA 8000.
* Riepilogo ed evidenza dell’andamento di parametri “sociali”

La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l’andamento dei parametri interni presi in considerazione e del loro eventuale confronto nel tempo. Il Bilancio SA8000 è sottoscritto dal Legale Rappresentante di BARCI ENGINEERING S.R.L. e dal Rappresentante dei Lavoratori per la norma SA 8000.

Il Bilancio SA8000:2014 è stato pubblicato sul sito internet aziendale; la sua prima versione è stata consegnata ad alcuni stakeholders individuati ed evidenziati nel piano di comunicazione.

## *Rappresentanti dell’azienda*

Il Legale Rappresentante dell’azienda ha individuato come Rappresentante della Direzione per SA8000:2014 l’Ing. Mattia Preite, con l’autorità e la responsabilità di assicurare che le prescrizioni della norma siano applicate e mantenute. Nelle attività di gestione operativa, di contatto con gli stakeholder e con l’ente di certificazione si avvale della collaborazione dell’Ing. Francesco Lupinacci, Responsabile del Sistema di Gestione SA8000:2014. Il Rappresentante dei lavoratori SA8000 favorisce il dialogo tra lavoratori e direzione.

## *Pianificazione e implementazione*

Al momento attuale le responsabilità e la chiara definizione dei ruoli in azienda sono garantite dalle figure previste nell’Organigramma Aziendale e dalle nomine specifiche.

Per quanto attiene la formazione, questa è realizzata, come previsto, per tutto il personale e per il personale di nuova assunzione, sui contenuti della norma SA8000, sulla sensibilizzazione dei lavoratori alla norma e sui contenuti del Bilancio sociale SA8000.

Sono possibili incontri di approfondimento sui temi della busta paga, su eventuali regolamenti di comportamento e sui temi della sicurezza, secondo quanto previsto dallo specifico piano di formazione.

## *Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori*

L’azienda ha informato tutti i fornitori del percorso intrapreso in materia di responsabilità sociale, chiedendo l’impegno formale a:

1. conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000:2014;
2. partecipare alle attività di monitoraggio aziendale;
3. rimediare subitaneamente e prontamente ad ogni non conformità identificata rispetto ai requisiti della presente norma;
4. informare subitaneamente e prontamente l’azienda di qualsiasi rilevante relazione economica con altri fornitori e subfornitori.

Attualmente sono stati coinvolti tutti i fornitori.

L’azienda si è dotata di uno strumento di valutazione dei fornitori, che permette di individuare le criticità in tema di responsabilità sociale nelle catene di fornitura. A livelli crescenti di criticità saranno applicate modalità crescenti di selezione e monitoraggio. L’analisi è stata fatta per quei fornitori che presentano una continuità nel rapporto con l’azienda.

## *Problematiche e azioni correttive*

L’azienda si è attivata per permettere ai dipendenti ed a tutti i soggetti interessati (gli stakeholder), di comunicare eventuali osservazioni (anche positive) e punti di miglioramento.

Tali osservazioni/reclami verranno recapitati sia al Rappresentante della Direzione per SA8000 che al Rappresentante dei lavoratori affinché essi se ne prendano carico per la risoluzione.

In azienda è presente una cassetta per le segnalazioni e per le proposte di miglioramento, in modo da poter garantire l’anonimato, che vengono valutate da un comitato interno che si riunisce con frequenza quadrimestrale. Il comitato è composto da: Rappresentante della Direzione, Responsabile del Sistema SA8000, Responsabile del personale, Rappresentante dei lavoratori, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Le proposte di miglioramento ritenute più significative vengono premiate. Ad oggi non sono pervenute proposte per il miglioramento in diversi campi.

## *Accesso alla verifica e registrazioni*

Tutte le registrazioni inerenti alla SA8000 (politica, formazione, gestione fornitori, problematiche e azioni correttive), sono adeguatamente conservate in azienda negli appositi raccoglitori.

L’azienda garantisce l’accesso alle verifiche ispettive, ove previsto contrattualmente e allo stesso modo richiede tale condizione nei documenti di coinvolgimento dei propri fornitori.

L’azienda ha effettuato audit presso fornitori che hanno rapporti continuativi di fornitura con l’azienda e si evince la piena conformità ai requisiti previsti.

Gli esiti degli audit sono stati comunicati via mail e sono a disposizione sia degli enti di certificazione sia degli enti/soggetti che ne fanno esplicita richiesta.

# OSSERVAZIONI E COMMENTI

L’azienda, aperta al dialogo e al confronto con le parti interessate, è disponibile ad accogliere suggerimenti che si possono inviare ai seguenti indirizzi:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DESTINATARIO** | **FAX O SITO INTERNET** | **E-MAIL** |
| Responsabile del Sistema SA8000:2014Via G. Falcone, 14 – 87046 Montalto Uffugo (CS) | 0984/9245211www.barciengineering.it | SA8000@barci.it |