



BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 1 di 28

BILANCIO SOCIALE

SA8000

ANNO 2021

AL 31.12.2021

Data di redazione: 04/02/2022

INDICE

- 03. INTRODUZIONE
- 04. DATI ANAGRAFICI, STORIA DELL'IMPRESA, COLLEGAMENTI COL TERRITORIO
- 06. GESTIONE INFEZIONE DA COVID-19
- 07. ORGANIGRAMMA STRUTTURA
- 08. MISSIONE E VALORI DI RIFERIMENTO
- 08. OBIETTIVI
- 09. PORTATORI D'INTERESSE (STAKEHOLDERS)
- 09. LAVORATORI
- 10. CLIENTI
- 10. FORNITORI E SUBAPPALTATORI
- 10. ASSOCIAZIONI
- 10. ENTI DI CERTIFICAZIONE
- 10. SINDACATI
- 10. CARTA ETICA
- 10. PARTECIPAZIONE ATTIVA E COINVOLGIMENTO
- 11. L'ASCOLTO
- 11. INTEGRAZIONE
- 11. AMBIENTE
- 11. POLITICA UNICA
- 14. REQUISITI FONDAMENTALI
- 18. VALUTAZIONE DEI RISCHI
- 19. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER FASCE DI ETA'
- 19. LIBERALITA' E SPONSORIZZAZIONI
- 19. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO
- 20. SALUTE E SICUREZZA
- 20. INFORTUNI SUL LAVORO
- 21. FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA
- 21. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE
- 21. ISCRITTI AL SINDACATO
- 21. ORE DI SCIOPERO
- 22. DISCRIMINAZIONE
- 22. RIPARTIZIONE PERSONALE PER SESSO
- 22. RIPARTIZIONE PERSONALE PER NAZIONALITA'
- 23. PRATICHE DISCIPLINARI
- 23. ORARIO DI LAVORO
- 23. ORE DI STRAORDINARIO
- 23. RETRIBUZIONE
- 23. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE
- 24. FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

- 24. ATTIVITA' DI FORMAZIONE
- 24. GESTIONE RISORSE UMANE
- 24. VALUTAZIONE QUESTIONARI SODDISFAZIONE LAVORATORI
- 24. DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE
- 24. CONTROLLO DEI FORNITORI
- 25. ATTIVITA' DI MONITORAGGIO FORNITORI
- 25. VERIFICHE ISPETTIVE
- 25. RIESAME DELLA DIREZIONE

INTRODUZIONE

Nel corso degli ultimi anni gli aspetti etici e di responsabilità sociale e del rispetto dei diritti umani hanno condizionato in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente è aumentata il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc..) all'interno delle stesse imprese.

Sempre più imprese decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica/sociale quali codici etici, bilanci sociali e ambientali e relative certificazioni.

La responsabilità sociale della nostra impresa si preoccupa di integrare le questioni di natura etica nella visione strategica di impresa; questo è un nostro modo di gestire efficacemente le problematiche di impatto sociale ed etico all'interno delle nostre zone di attività.

In questo contesto Agrisald ha intrapreso un percorso iniziato con la certificazione del proprio Sistema di Gestione Qualità e quello SA8000 anche attraverso le seguenti azioni:

- redazione di una politica integrata di gestione etica e sociale
- creazione di un Sistema di Gestione della responsabilità etica e sociale integrato Qualità e Ambiente
- redazione di un Bilancio Sociale SA8000

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività poste in essere da Agrisald per garantire la conformità ai requisiti della Norma SA8000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

Il presente documento è stato redatto dal SPT ed è consultabile nel sito internet aziendale www.agrisald.it.



BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 4 di 28

DATI ANAGRAFICI, STORIA DELL'IMPRESA, COLLEGAMENTI COL TERRITORIO

Agrisald s.a.s. nasce nel 1987 , fondata da DRADI FERNANDO ed i suoi due figli LUCA e NICO a S. Maria Nuova di Bertinoro in provincia di Forlì-Cesena.

All'origine vi è una mentalità imprenditoriale giovane, ambiziosa e decisa di farsi strada in ambito metalmeccanico.

La denominazione Agrisald è derivata dalle tipologie di lavorazione che l'azienda realizza, quali costruzione e manutenzione di impianti acquedottistici, fognari e d'irrigazione , quindi lavorazioni di origine sia industriali che agricole.

Inizialmente Agrisald era formata dai soli tre fondatori ed ha acquisito lavori in subappalto dalle aziende che operavano alla costruzione dell'acquedotto della Romagna di proprietà del Consorzio Acque per le province di Forlì e Ravenna.

Le modalità e la qualità del lavoro svolto hanno portato l'azienda ad essere notata ed interpellata dagli Enti Pubblici che si occupano della distribuzione dell'acqua potabile e per l'irrigazione.

In un secondo momento sono seguiti piccoli interventi di riparazione e sostituzione condotte che venivano affidate direttamente all'azienda.

Una svolta determinante avviene nel 1991 quando Agrisald acquisisce in subappalto la manutenzione dell'acquedotto della Romagna; viene assunto del personale e si effettuano investimenti per ampliare il parco mezzi ed attrezzature.

In contemporanea vengono svolti lavori di manutenzione per il Consorzio di Bonifica Savio e Rubicone. Alla fine del 1994 l'Azienda acquisisce in appalto diretto da Romagna Acque S.p.a. (ex Consorzio Acque) in R.T.I. con S.I.G.LA. di Forlì la manutenzione dell'acquedotto della Romagna che svolge tutt'ora .

Dal 1994 in poi oltre ai lavori realizzati per Romagna Acque nell'ambito della manutenzione, l'Azienda ha collaborato alla realizzazione di impianti acquisiti direttamente dai seguenti enti :

Consorzio di Bonifica Savio e Rubicone di Cesena

Romagna Acque Società delle Fonti di Forlì



BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 5 di 28

S.I.S di S. Giovanni in Marignano

C.I.S. di Forlì

AMIR di Rimini

Dal Settembre 2001 Agrisald è in possesso del certificato SOA per la categoria OG6 classe III ed esegue lavorazioni solo per Enti Pubblici.

Nell'anno 2002 l'Azienda si adegua ai nuovi Standard Normativi ottenendo la Certificazione UNI EN ISO 9001:2000 relativamente all'attività di "Costruzione e Manutenzione di Impianti Acquedottistici, Fognari e di Irrigazione".

Nell'anno 2006 la Direzione Aziendale nell'ottica del miglioramento continuativo e delle sempre più esigenti necessità di chiarezza e trasparenza nei confronti degli Stakeholders ha deciso di intraprendere il cammino verso una Certificazione Etica conforme allo standard internazionale SA8000:2001.

A gennaio 2007 l'azienda si sposta nella nuova Sede, in Via Cervese, a Casemurate di Forlì, punto strategico poiché è situata a pochi km. dall' E45 e dal casello autostradale di Cesena Nord dell'A14. Inoltre

si trova in una posizione centrale tra i capoluoghi di provincia Forlì, Cesena, Ravenna, Rimini. Trattandosi di un'azienda che opera nella regione Romagna la collocazione geografica della sede riveste un ruolo

determinante soprattutto per quello che riguarda il pronto intervento che i titolari garantiscono 365 l'anno, 7 giorni su 7.

Nello stesso anno del trasferimento nella nuova sede, nel mese di marzo, l'Azienda ottiene la Certificazione secondo lo Standard Internazionale SA8000:2001 dall'Ente di certificazione SGS accreditato SAI e relativo adeguamento SA8000:2008 negli anni successivi .

A inizio anno 2012 la Direzione Aziendale nell'ottica del miglioramento continuativo e delle sempre più esigenti necessità di chiarezza e trasparenza nei confronti degli Stakeholders decide di continuare il cammino delle Certificazioni, decidendo di aggiornare il proprio sistema anche in relazione allo Standard OHSAS 18001:2007 ottenendone la certificazione ad aprile 2012.

Ad aprile 2015 ottiene la certificazione ambientale UNI EN ISO 14001:2015 e successivamente si adegua alle nuove norme UNI EN ISO 9001:2015 ed SA 8000:2014. A novembre 2020 migra alla certificazione ISO 45001:2018 (prima OHSAS 18001).

Agrisald esegue prevalentemente lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria della rete di adduzione e relativi manufatti dell'Acquedotto di Romagna. Trattandosi di lavori di manutenzione relativi a condotte interrato comprendenti altri impianti quali serbatoi e cabine di derivazione non esiste un luogo specifico di lavoro; si è in presenza infatti di cantieri temporanei (tutti di breve durata) con continua mobilità di personale e di mezzi. In genere non si esegue l'installazione di cantieri fissi salvo casi eccezionali per interventi su rotture o miglioria degli impianti. Le aree di lavoro sono costituite dai

manufatti dell'acquedotto quali serbatoi di carico, cabine di derivazione, attraversamenti aerei, pozzetti di intercettazione, di scarico e di sfiato, recapiti di scarico e dissipatori. Per l'Acquedotto della Romagna e per il Consorzio di Bonifica di Cesena viene svolta anche l'attività di bonifica di beni contenenti amianto per la categoria 10A classe E. La tipologia dei cantieri è la stessa descritta precedentemente.

La situazione che contraddistingue Agrisald è la gestione di un unico Committente che garantisce tutta la gestione delle attività produttive. La fidelizzazione del Committente quindi risulta per Agrisald un elemento di fondamentale importanza per l'organizzazione; a tale scopo la Direzione gestisce un feedback continuo con i Referenti del Committente inoltre pone un'attenzione elevata nei Requisiti del Bando Gara con la ricerca continua di migliorare i propri Standard Tecnici attraverso le numerose Certificazioni di Sistema .

Aziende operanti a livello locale: CL AFC ora CLAS, CONSORZIO INTEGRA, COROMANO, CBR, CPL CONCORDIA.

Aziende operanti nel territorio nazionale: FAVER, COOP VIRIDIA S.C., ALMA CIS SRL, COSTRUZIONI DONDI SPA.

Agrisald è una società composta in media da 33 dipendenti e come sopra indicato, opera in prevalenza nel territorio della ROMAGNA ed in particolare nell'area territoriale delle province di FORLÌ – CESENA, RIMINI, RAVENNA.

Oltre alle aziende concorrenti precedentemente citate, nel territorio in cui opera Agrisald le attività prevalenti sono il turismo, agricoltura e lavorazione di derivati, attività portuale.

Agrisald, per quello che riguarda la crisi economica che sta attraversando il paese, ne ha risentito incontrando una maggior concorrenza fra i partecipanti alle gare d'appalto; si è infatti riscontrata un'alta presenza di Aziende fuori dal territorio regionale rispetto agli anni passati.

Le infrastrutture presenti, nel territorio di azione della ditta Agrisald, risultano essere idonee rispetto alle attività svolte e alle esigenze dell'azienda . Per quanto riguarda le attività gestionali e amministrative svolte

da Agrisald, non si rilevano criticità in merito alle infrastrutture di telecomunicazione utilizzate (es. rete trasmissione dati, rete telefonica) .

I fornitori risultano essere qualificati e monitorati secondo criteri che rispondono ai quattro standard organizzativi in accordo a specifica procedura P/FOR/01. Risulta presente un "Elenco Fornitori Qualificati" e ogni fine anno vengono rivalutati fornitori, evidenziando i nuovi qualificati, i non utilizzati e gli eliminati.

La strategia di Agrisald, come anche comunicato a tutti stakeholder pubblicandolo sul sito internet, è quella di svolgere un servizio tempestivo, completo e professionale che soddisfi requisiti del Committente ROMAGNA ACQUE SOCIETA' DELLE FONTI.

GESTIONE INFEZIONE DA COVID-19

Un'attenzione particolare va alla gestione straordinaria dell'emergenza da COVID-19. A febbraio 2020 ci siamo trovati ad affrontare una pandemia mondiale che a livello Europeo è esplosa proprio in Italia. Abbiamo quindi modificato i nostri comportamenti, il nostro modo di lavorare, gli orari di lavoro. Abbiamo seguito scrupolosamente tutte le misure indicate nelle Ordinanze Regionali, dei Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, inserendo nella nostra gestione lavorativa documenti specifici:

- gestione straordinaria misure di prevenzione Coronavirus (Rev.0 del 24/02/2020)
- documento di valutazione del rischio da infezione Covid-19 (VR-Covid-19 Rev.0 del 16/03/2020)
- informativa sul trattamento dei dati personali (18 marzo 2020)
- valutazione del rischio infezione da Covid-19 (VR-Covid-19 Rev.01 del 09/04/2020)
- incarico medico psichiatra e psicoterapeuta (20 aprile 2020)
- informativa Covid-19 lavoratori in sede e in cantiere (Rev.0 del 27/04/2020)
- procedura per la corretta gestione dei rifiuti COVID-19 (I/GR/04 Rev.0 del 27/04/2020)
- piano di intervento aziendale per la corretta prevenzione del Rischio di infezione da Covid-19 nei cantieri (P-Covid-19 Cantieri Rev.2 del 27/04/2020)
- piano di intervento aziendale per la corretta prevenzione del Rischio di infezione da Covid-19 (P-Covid-19 Rev.2 del 27/04/2020)
- modulo di consegna DPI Covid-19 (Rev.0 del 27/04/2020)
- nomina medico competente coordinatore collaboratore Dott. Bruno Ricci (in data 07/05/2020)
- Check List Monitoraggio Covid-19 (CheckList-Covid-19 in data 11/05/2020)
- Procedura per la corretta pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro non sanitari in emergenza Covid-19 (P-SAN Rev.0 del 11/05/2020)
- piano di intervento aziendale per la corretta prevenzione del Rischio di infezione da Covid-19 per il cantiere "Cantiere di ripristino/riparazione camicia metallica interna al pozzo piezometrico - Località RONDINAIA a Bagno di Romagna (FC)" (P-Covid-19 Rev.0 del 22/09/2020)
- Incontro coi lavoratori per riepilogare il protocollo Covid-19, sensibilizzazione sul fatto di non abbassare l'attenzione in merito alle misure di prevenzione che vanno sempre adottate del 24/08/2020;
- Aggiornamento Check list Monitoraggio Covid-19 (CheckList-Covid-19 in data 11/03/2021).
- Piano di intervento Aziendale per il contrasto e il contenimento della diffusione del Virus SARS-Cov-2/Covid-19 (Rev. 3 del 10/09/2021)
- Procedura per la verifica delle Certificazioni Verdi COVID-19 (Green Pass) in ambito lavorativo private (Rev 0 del 08/10/2021)

Di rilevante c'è da dire che, oltre ad igienizzare/sanificare costantemente gli ambienti lavorativi e cambiare l'aria spesso, abbiamo organizzato gli spazi dividendoci,(le impiegate in ufficio) ognuna in un ufficio singolo avendo la possibilità di utilizzare due piani con uffici attrezzati; abbiamo inserito due

sanificatori/purificatori di aria a piano terra; oltre ai cartelli di indicazione abbiamo messo un pannello trasparente che separa la zona ufficio dall'ingresso che funge anche da reception.

Da regolamento aziendale tutti i lavoratori all'ingresso in azienda sono soggetti alla misurazione della temperatura corporea.

Flaconi con soluzioni idroalcoliche sono sia in sede a disposizione degli Impiegati e dell'Addetto imballaggio e magazzino, sia sui mezzi aziendali a disposizione degli Addetti alla manutenzione ordinaria e straordinaria; nel locale operai è stata aggiunta anche una torretta col dispenser di igienizzante.

Importante è la gestione della pausa pranzo degli operai che viene gestita col pranzo al sacco riconoscendo ad essi dieci euro in busta paga.

Risulta ad oggi in vigore ancora il Protocollo anticovid-19 definito nei mesi precedenti, con obbligo di utilizzo della mascherina chirurgica durante la permanenza all'interno del blocco uffici presso la sede aziendale.

L'Azienda inoltre continua a portare avanti la campagna di screening per il COVID-19 ai propri lavoratori, iniziata ad aprile 2020 con l'esecuzione periodica di test sierologici e proseguita a partire da ottobre 2020 con l'esecuzione periodica di tamponi antigenici (rapidi), sempre direttamente presso la struttura sanitaria accreditata di cui fa parte il MC.

La novità più rilevante è l'introduzione della Certificazione verde COVID-19 (Green Pass) che di fatto è diventato obbligatorio in ambito lavorativo pubblico e privato dal 15/10/2021, con il relativo sistema di controlli effettuati tramite l'applicazione ufficiale Verifica C19.

ORGANIGRAMMA STRUTTURA

ALTA DIREZIONE (AD) Dradi Luca

RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP) Zagnoli Sandra

RESP. COMMERCIALE (RCO) Dradi Luca

RESP. TECNICO (RT) Dradi Luca

RESP. ACQUISTI (RAC) Dradi Nico

RESP. AMMINISTRAZIONE (RAM) Ferri Eleonora

RESP. MANUTENZIONI (RMA) Dradi Nico

RESP. SISTEMA GESTIONE INTEGRATO (RSGI) Zagnoli Sandra

RAPPR. LAVORATORI SICUREZZA (RLS) Amadori Mirko

RAPPR. LAVORATORI SA8000 (RLSA8000) Amadori Mirko
ADDETTE CONTABILITA' (Baruzzi, Dell'Amore, Camporesi, Dradi S, Peroni.)
SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT) Dradi Luca, Zagnoli Sandra, Amadori Mirko

MISSIONE E VALORI DI RIFERIMENTO

La Direzione ha promosso un sistema di gestione basato sul rispetto dei principi della qualità, in considerazione del fatto che operare in qualità rappresenta una garanzia:

- per il cliente in termini di affidabilità del servizio offerto e del prodotto fornito;
- per i collaboratori in termini di affidabilità ed integrità dell'azienda in cui operano;
- per la Direzione Aziendale in termini di controllo dei processi interni con particolare riferimento ai tempi ed alle modalità di erogazione del servizio / prodotto.

La predisposizione di un Sistema Qualità rappresenta per la Direzione Aziendale una guida per l'organizzazione e la gestione dei processi. Attraverso il suo sviluppo la Direzione si propone di:

definire e documentare i processi interni ed evidenziarne gli spunti di miglioramento;

definire e documentare modalità operative che rispettino le esigenze di efficienza interna e le esigenze di sicurezza dei lavoratori;

migliorare le competenze tecniche dei nostri collaboratori;

soddisfare adeguatamente le richieste dei clienti ed ottemperare ai regolamenti nazionali;

migliorare la qualità del servizio / erogato;

ridurre i costi per mezzo della riduzione delle inefficienze.

OBIETTIVI

La Direzione aziendale intende concretizzare quanto definito nella Politica, in obiettivi misurabili pertanto si impegna a:

- definire a cadenza annuale obiettivi specifici e misurabili per ciascun processo aziendale critico ai fini dell'organizzazione e a darne divulgazione a tutti i soggetti coinvolti attraverso specifica formazione ed informazione.
- monitorare gli obiettivi definiti attraverso periodici riesami svolti a cadenza annuale ed adeguatamente formalizzati al fine di verificarne il raggiungimento e l'eventuale ridefinizione in un'ottica di miglioramento continuo:
 - delle proprie modalità operative;
 - dei propri processi;
 - dei rapporti con i propri interlocutori;
 - dell'organizzazione.
- fornire tutte le risorse—umane, economiche, tecniche e logistiche necessarie per il raggiungimento degli obiettivi definiti.

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 10 di 28

- supportare il sistema di gestione della qualità attraverso periodici incontri da svolgersi con tutti i collaboratori aziendali.

L'impegno della Direzione si è concretizzato attraverso la nomina di un Responsabile Assicurazione Qualità che ha la funzione di:

- Aiutare tutti i collaboratori nell'applicazione del sistema di gestione della qualità;
- Fornire un valido supporto informativo a tutti i soggetti esterni –clienti e fornitori –interessati al nostro sistema di gestione.

Tutti i collaboratori sono sollecitati a dare il proprio apporto al buon esito del progetto adeguandosi, sin d'ora, ai principi contenuti nella presente politica.

AGRISALD s.a.s. identifica e ritiene corretto valutare annualmente i seguenti rischi di Responsabilità Sociale.

- **LAVORO FORZATO O OBBLIGATO**
- **SALUTE E SICUREZZA**
- **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**
- **DISCRIMINAZIONE**
- **PROCEDURE DISCIPLINARI**
- **ORARIO DI LAVORO**
- **RETRIBUZIONE**
- **SISTEMA DI GESTIONE**
- **LAVORO INFANTILE**

PORTATORI D'INTERESSE (STAKEHOLDERS)

Viste le dimensioni dell'organizzazione in termini di numero di lavoratori presenti e di influenza sull'indotto di riferimento, si ritiene non significativo l'impatto sociale degli stakeholders (Enti e associazioni, rappresentanze sindacali, associazioni di categoria, associazioni ambientaliste, comitati, enti autorizzativi e enti di controllo, mezzi di informazione quali stampa, media, ecc....) e l'influenza di Agrisald sul territorio.

I Dipendenti dell'Azienda, i Clienti ed i Fornitori sono stati individuati quali parti interessate più vicine alla struttura e più direttamente coinvolti nella vita Aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rilevata fondamentale.

LAVORATORI

La tipologia contrattuale a cui fa riferimento il settore di appartenenza di Agrisald è METALMECCANICO INDUSTRIA; i lavoratori sono tutti inquadrati con questa tipologia contrattuale. I lavoratori sono tutti assunti a tempo indeterminato come operai, suddivisi per grado di professionalità e competenze (livello di inquadramento). La presenza femminile si trova solamente per le impiegate che svolgono attività in

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 11 di 28

ufficio (amministrazione, segreteria, addette contabilità); sono presenti due lavoratori stranieri e un lavoratore inserito nelle liste disabili (l.68/99) . il turn-over tra i lavoratori è molto basso. Annualmente si registrano in

media una dimissione, nessun licenziamento, e una/due assunzioni. I percorsi formativi coinvolgono tutti i lavoratori; per quello che riguarda la formazione specifica sull'uso di determinate attrezzature il 90% degli operai possiede abilitazioni e patentini. I Lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita Aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazioni organizzate durante l'orario di lavoro.

CLIENTI

Agrisald è un'Azienda che da anni è mono cliente. Date le sue dimensioni e le esigenze che richiede il Cliente ad Agrisald, il grado di professionalità, la tempestività nello svolgere gli interventi, si è volutamente deciso di concentrarsi su di esso per dare un servizio costantemente di alto livello, tenendo in considerazione il fatto che viene svolta anche attività di pronto intervento continuativo.

FORNITORI E SUBAPPALTATORI

Per quello che riguarda i fornitori si tende ad utilizzare fornitori situati nel territorio, quindi vicino alla sede di Casemurate, restando comunque all'interno delle Province limitrofe. Per quello che riguarda i fornitori di servizi il turn-over è praticamente nullo; per i fornitori che forniscono materie prime, materiali di consumo ecc..., in media c'è un turn-over di 3/5 fornitori all'anno.

I subappaltatori sono da anni quattro; sono di conoscenza storica e vengono utilizzati da Agrisald per servizi di noleggio, spalatura neve, approvvigionamento idrico. Dal 2019 rimangono tre.

ASSOCIAZIONI

Agrisald è impegnata al fianco di Save the Children dando un contributo annuo e acquistando i biglietti natalizi; inoltre elargisce annualmente contributi ad associazioni sportive che si occupano di diffondere lo sport tra i giovani in età scolastica (6/ 18 anni).

ENTI DI CERTIFICAZIONE

Per la certificazione del proprio sistema di gestione SA8000 l'Azienda ha scelto l'Ente di Certificazione SGS.

SINDACATI

L'Azienda si impegna ad interagire con le seguenti associazioni sindacali: CGIL, CISL, UIL.

CARTA ETICA

Di seguito elenchiamo lo “stile” che contraddistingue Agrisald s.a.s. :

i valori, le modalità relazionali in grado promuovere azioni e processi organizzativi sostenuti da elementi di qualità basati su un costante confronto con tutti i soggetti che interagiscono al suo interno, così come con tutte le realtà presenti nel territorio. In altre parole qui si intende presentare l'ETICA di riferimento dell'organizzazione.

PARTECIPAZIONE ATTIVA E COINVOLGIMENTO

Fin dalla nascita dell'Azienda si è dato un enorme valore al ruolo dei collaboratori, utilizzando ogni possibile strumento in grado di valorizzarne il coinvolgimento attivo. Agrisald ha sempre agito cercando di offrire possibilità lavorative stabili ai collaboratori che negli anni hanno intrapreso un percorso professionale con l'Azienda. Quindi Agrisald si pone l'obiettivo primario di riconoscere i bisogni professionali e di partecipazione dei collaboratori intesi come risorsa fondamentale per garantire qualità nei servizi.

L'ASCOLTO

Qualità essenziale nell'attività di servizio, essa emerge anche in tutte le pratiche dell'attività amministrativa e organizzativa. Attraverso di essa si sviluppa la comunicazione, la capacità di condividere informazioni e la collaborazione.

INTEGRAZIONE

Attraverso la programmazione di incontri, di corsi di aggiornamento, valorizzando le potenzialità individuali Agrisald intende favorire quanto più possibile l'integrazione di dipendenti, collaboratori ed il loro coinvolgimento nella vita dell'organizzazione. Alle persone neoassunte verrà prestato dal personale un supporto costante per far comprendere come e con quali mezzi si svolge il lavoro.

Inoltre l'attivazione di consulenze mira ad acquisire competenze e strumenti operativi per migliorare la professionalità dei singoli e la capacità operativa di Agrisald.

Agrisald è quindi attenta a dare coerenza con la propria azione nella scelta di persone e soggetti con cui costruire rapporti e collaborazioni.

AMBIENTE

Agrisald è attenta alle tematiche del rispetto ambientale. Si propone di fare opera di sensibilizzazione verso l'esterno e al proprio interno rispetto alle problematiche dell'ambiente e della sua conservazione, di ponderare le proprie strategie e azioni rispetto all'impatto che le medesime possono avere.

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE, LA SALUTE E SICUREZZA, LA QUALITA' E LA TUTELA AMBIENTALE

Agrisald consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria Responsabilità Sociale.

Per Agrisald significa :

- Rispetto del cliente;
- Rispetto della professionalità dei propri lavoratori;
- Fiducia nel rapporto di collaborazione con i fornitori che rappresentano, a tutti gli effetti, un partner aziendale;
- Rispetto degli operatori che operano nel proprio settore e promozione canali di comunicazione e collaborazione con i concorrenti.

Il costante impegno di AGRISALD s.a.s. è volto al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- implementare un Sistema di Gestione Integrato soddisfacente tutti i requisiti contenuti nelle norme SA8000:2014, UNI EN ISO 9001:2015, UNI ISO 45001:2018 e UNI EN ISO 14001:2015;
- monitorare il grado di conformità del Sistema di Gestione Integrato alle norme, alle leggi applicabili e agli altri requisiti sottoscritti gestendo gli eventuali scostamenti con adeguate azioni correttive;
- supportare il Sistema di Gestione Integrato attraverso periodici incontri da svolgersi con tutti i lavoratori/collaboratori aziendali;
- garantire la conformità legislativa in merito al tema ambiente, salute e sicurezza sul lavoro;
- raggiungere l'efficacia ed efficienza dei processi aziendali con il coinvolgimento e la partecipazione di tutto il personale;
- considerare i propri lavoratori come una risorsa strategica da valorizzare, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale, in modo che ciascuno, ad ogni livello operativo, possa apportare la propria esperienza per migliorare la qualità del lavoro;
- mantenere attivo un sistema di "informazione e formazione" del personale, aumentando la consapevolezza, la condivisione degli obiettivi e la responsabilità sociale;
- comunicare a tutto il personale l'importanza di soddisfare le richieste/aspettative del cliente e delle altre parti interessate giudicate rilevanti, definendo esattamente compiti, ruoli e responsabilità, esigendo da tutti i livelli un comportamento eticamente e professionalmente ineccepibile, stabilendo precise procedure di lavoro e controllo;
- far fronte con rapidità ed efficacia a necessità emergenti nel corso delle attività lavorative;

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 14 di 28

- valutare costantemente l'adeguatezza delle risorse umane e materiali necessarie, attraverso segnalazioni interne ed esterne (reclami e soddisfazione), verifiche ispettive dirette, non conformità, analisi delle cause, intraprendendo le azioni possibili per rimediare alle carenze presenti o prevedibili;
- Considerare i propri Fornitori come partners, non solo per la realizzazione delle attività di Fornitura ma anche per quanto riguarda la Responsabilità Sociale; coinvolgerli nel processo di miglioramento continuo dei servizi erogati, sensibilizzandoli sulle tematiche dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro;
- garantire il massimo impegno nella prevenzione dell'inquinamento e nella riduzione degli impatti ambientali dei propri processi (monitorati costantemente);
- valutare in anticipo gli impatti ambientali dei nuovi processi e delle modifiche degli impianti esistenti;
- attuare un programma di risparmio energetico e riduzione del consumo di risorse naturali;
- formare e sensibilizzare tutto il personale aziendale sul rispetto dell'ambiente e sull'importanza di applicare tutte le procedure aziendali volte alla corretta gestione dei rifiuti sia presso la sede aziendale, sia presso i cantieri esterni;
- comunicare al pubblico le informazioni necessarie per comprendere gli effetti sull'ambiente delle attività dell'azienda, dimostrandosi sempre aperti al dialogo;

- utilizzare i risultati dell'analisi di valutazione degli impatti, per impostare le azioni di miglioramento del sistema di gestione e delle prestazioni ambientali ed adottare le disposizioni necessarie per prevenire o eliminare l'inquinamento e, qualora ciò si riveli impossibile, per ridurre al minimo l'impatto ambientale dei prodotti utilizzati e preservare le risorse, tenendo conto di possibili tecniche "pulite";
- garantire impegno e risorse al massimo livello nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, rendendo gli ambienti e gli strumenti di lavoro (macchine, attrezzature, impianti, etc.) rispondenti alle normative vigenti e sicuri per tutti coloro che vi accedono o che li impiegano;
- formare e sensibilizzare tutto il personale aziendale sull'importanza di assumersi le proprie responsabilità in materia di sicurezza e salute del lavoro per la salvaguardia propria e degli altri;
- attuare costantemente un processo di prevenzione ben definito volto all'analisi di infortuni/malattie professionali, incidenti e situazioni di quasi incidente, aprendo adeguate azioni di miglioramento per risolvere e intervenire alla radice dei problemi riscontrati, così da ridurre la probabilità di accadimento di tali eventi;
- Individuare i rischi potenziali, la probabilità che si verifichino e la gravità degli stessi con lo scopo di definire azioni e opportunità, con relativo monitoraggio a cadenze stabilite;

- definire a cadenza annuale obiettivi specifici e misurabili per ciascun processo aziendale critico ai fini dell'organizzazione e a darne divulgazione a tutti i soggetti coinvolti attraverso specifica formazione ed informazione;
- fornire tutte le risorse umane, economiche, tecniche e logistiche necessarie per il raggiungimento degli obiettivi definiti;
- monitorare gli obiettivi definiti attraverso periodici riesami svolti a cadenza almeno annuale ed adeguatamente formalizzati al fine di verificarne il raggiungimento e l'eventuale ridefinizione in un'ottica di miglioramento continuo:
 - delle proprie modalità operative;
 - dei propri processi;
 - dei rapporti con i propri interlocutori;
 - dell'organizzazione.
- riesaminare periodicamente gli obiettivi e l'andamento dei progetti per valutarne l'adeguatezza e l'efficacia.
- promuovere un costante miglioramento dei processi di erogazione servizi ad un livello "corrispondente all'applicazione economicamente praticabile della migliore tecnologia disponibile" per mantenere elevate efficacia ed efficienza che consentano il raggiungimento degli obiettivi di budget, rispettando gli adempimenti legislativi cogenti e gli obblighi di conformità attinenti la qualità, la sicurezza e l'ambiente.

A tale scopo, sia all'interno dell'Azienda che presso la catena di fornitura deve essere garantito il rispetto dei seguenti **REQUISITI FONDAMENTALI**:

- **CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI**

- ✓ **Rispetto della Libertà e della Dignità dei Dipendenti**

- E' proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la Dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

- **LAVORO INFANTILE E MINORILE C138 ILO – R146 ILO**

- ✓ **Rifiuto dell'impiego di Lavoro Infantile, e minorile in genere, nel ciclo di erogazione del servizio**

- E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare.

- Nel caso in cui **AGRISALD s.a.s.** dovesse trovare a lavorare giovani minori deve in ogni caso assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le dieci ore giornaliere.
- L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale spirituale, morale e sociale.

- **LAVORO COATTO C29 ILO – C105 ILO**

- ✓ **Rifiuto dell'impiego di Lavoro forzato o coatto**

- E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

- **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI C155 ILO – R164 ILO**

- ✓ **Diritto alla Sicurezza e alla Salute sul luogo di lavoro**

- AGRISALD s.a.s. mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.
 - AGRISALD s.a.s. ha nominato un Rappresentante della Direzione per la Salute e la Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

- **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE C87 ILO – C98 ILO**

- ✓ **Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva.**

- ❖ **AGRISALD s.a.s.** non ostacolerà l'elezione di Rappresentanti Sindacali o l'iscrizione ai Sindacati dei suoi dipendenti.

- ❖ I Rappresentanti Sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

- **ORARIO DI LAVORO E SALARIO**

✓ **Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto**

- ❖ **AGRISALD s.a.s.** garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia .
- ❖ Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno un giorno libero alla settimana.

• **PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE C100 ILO – C111 ILO – C177 ILO**

✓ **Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione**

- ❖ E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.
- ❖ E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale.

• **SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE**

✓ **Monitoraggio e miglioramento continuo**

AGRISALD s.a.s. si impegna a :

- ❖ Definire ed aggiornare la presente "Politica della Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della Norma SA 8000 nella Edizione 2014, oltre che tutte le Norme Nazionali ed Internazionali attinenti;
- ❖ Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 18 di 28

- ❖ Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive/preventive, nell'ottica del miglioramento continuo;
- ❖ Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della Norma attraverso la redazione di un Riesame annuale e la comunicazione dei risultati raggiunti, sia all'interno che all'esterno alle altre parti sociali interessate;
- ❖ Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema;
- ❖ Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della Norma SA 8000.
- ❖ Eseguire una valutazione specifica sui fornitori considerati critici per la Norma SA8000.

Agrisald si impegna a :

- ❖ Definire ed aggiornare la presente "Politica della Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della Norma SA 8000 nella Edizione 2014, oltre che tutte le Norme Nazionali ed Internazionali attinenti;
- ❖ Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- ❖ Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive/preventive, nell'ottica del miglioramento continuo;
- ❖ Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della Norma attraverso la redazione di un Riesame annuale e la comunicazione dei risultati raggiunti, sia all'interno che all'esterno alle altre parti sociali interessate;
- ❖ Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema;
- ❖ Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della Norma SA 8000.
- ❖ Eseguire una valutazione specifica sui fornitori considerati critici per la Norma SA8000.

○ **Implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale**

Agrisald ha implementato il Sistema di Responsabilità Sociale come di seguito descritto :

- **Lavoro Infantile** : 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 e 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**: sono rispettate le leggi / normative di riferimento nella tutela dell'integrità personale, al fine di favorire il rispetto e lo 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 economiche eccezionali di breve periodo.
- **Retribuzione**: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del proprio lavoro ed è, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- **Selezione / Qualifica Fornitori**: sono state definite ed implementate, procedure per la selezione / qualifica dei Fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard SA 8000.
- **Riesame Interno**: sono state definite le modalità di realizzazione del Riesame Annuale, quale strumento dell'Alta Direzione per verificare periodicamente l'efficacia del Sistema implementato, la rispondenza ai requisiti della norma, l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- **Comunicazione Esterna**: comunicazione continua tramite sito internet alle parti interessate dei dati relativi alla performance Aziendale riguardante i requisiti della Norma SA 8000 .
- **Reclami Lavoratori**: comunicazione ai Lavoratori della possibilità di presentare reclamo sia all'Organismo di Certificazione che al SAI, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'Azienda non conformi alla Norma SA 8000.
- **Riunioni SPT semestrali**: organo interno all'Azienda che riunendosi due volte all'anno implementa il Riesame Annuale e si concentra maggiormente sui punti della Valutazione dei Rischi di Responsabilità Sociale.

Il presente Bilancio Sociale SA 8000 nella sua quindicesima edizione, fornisce una descrizione sul rispetto dei requisiti normativi SA 8000 nella Edizione 2014, mediante informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti della Norma.

Oltre a fornire alla Direzione Generale uno strumento utile per il Riesame, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori di interesse della Politica Aziendale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'Azienda ha assunto adottando un Sistema conforme allo standard SA 8000.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Come richiesto dalla Norma SA8000 Agrisald, all'interno del DVR, ha individuato tutta una serie di rischi legati alla tipologia dei lavoratori presenti in azienda:

RISCHI LAVORATORI STRANIERI: attualmente in azienda sono presenti n. 2 lavoratori stranieri che, essendo in Italia da molti anni, si sono integrati molto bene, hanno un'ottima comprensione della lingua (rischio baso R=1).

RISCHI TIPOLOGIA CONTRATTUALE: in azienda sono presenti lavoratori con contratto a tempo indeterminato, lavoratori con contratto a chiamata, ritenendo quindi tale rischio basso (R=1), in quanto le attività inerenti la sicurezza sul lavoro (es. incontri di formazione, consegna opuscoli, prove di evacuazione ecc..) coinvolgono tutti i lavoratori e non vi sono rischi dovuti a mancanza di informazione.

RISCHI PER DIFFERENZE DI ETA': attenzione è stata dedicata all'individuazione ed alla valutazione dei rischi cui sono soggetti i giovani (15-24anni) e i lavoratori maturi (oltre i 55 anni). Per quanto riguarda i lavoratori minori è prevista una specifica tutela contenuta nella legge n.977/1967 che obbliga a una valutazione dei rischi che consideri lo sviluppo non ancora completo, la mancanza di esperienza nei riguardi dei rischi lavorativi. A tal proposito è stato redatto un PIANO DI SICUREZZA relativo alla protezione dei giovani sul lavoro (ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 345 del 04/08/1999 come modificato dal D.Lgs. 262/2000- attuazione della direttiva 94/33(CE). Inoltre è stata ampliata la procedura P/Q/17 con P/Q/17 bis integrando l'Analisi dei Rischi SA8000 con la Procedura di Rimedio per i Minori.

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 21 di 28

Eguali considerazioni sono fatte per i giovani lavoratori non minorenni, per i quali occorra un intervento specifico in sede di formazione, al fine del raggiungimento di una maggiore e adeguata consapevolezza dei rischi. Con riguardo ai lavoratori più maturi, la misura su cui insistere è sicuramente la formazione, in modo da garantire un pieno recupero e aggiornamento delle competenze. In azienda non sono presenti lavoratori di età giovanile mentre sono presenti alcuni lavoratori di età avanzata che tuttavia sono adibiti ad attività più leggere con rischio ridotto e per tale motivi si ritiene che il rischio sia basso (R=1).

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER FASCE DI ETÀ:

Fasce d'età	n. lavoratori 2021
0-15	0
16-18	1
19-30	5
31-40	7
41-50	13
Oltre 51	10
totale	36

Agrisald da molti anni dimostra la propria sensibilità e attenzione verso il sociale anche attraverso il sostegno economico fornito ad associazioni di volontariato.

LIBERALITA' E SPONSORIZZAZIONI PER TIPOLOGIA DI ASSOCIAZIONE EROGATE NEL 2021:

associazione	Importi erogati in euro
Save The Children	360,00
Associazioni Locali	538,00

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 22 di 28

Soccorso Alpino	500,00
Totale	1398,00

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Agrisald si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato. Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, Agrisald è sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

La copia del CCNL è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente. Agrisald offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga ecc..., direttamente all'ufficio amministrativo.

SALUTE E SICUREZZA

Agrisald è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso la Sede o i cantieri di lavoro. Ogni tre anni viene redatta un'analisi degli infortuni (2019-2021).

NUMERO INFORTUNI SUL LAVORO

anno	2019	2020	2021
n. infortuni sul lavoro	0	0	1

Nel 2019 e 2020 non ci sono stati infortuni.

Ad Agosto 2021 Ferri Eleonora ha avuto un incidente al rientro dal lavoro (infortunio in itinere, della durata di 30 giorni).

Ai fini di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, i rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, Agrisald ha posto da tempo in atto le seguenti azioni:

- Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia
- Nomina degli addetti antincendio e primo soccorso

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 23 di 28

- Nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro
- Nomina del Medico Competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori
- Redazione del Documento di Valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008
- Redazione del Documento di Valutazione del Rumore ai sensi del titolo VIII capo I e II del D. Lgs. 81/2008
- Redazione del Rapporto di Valutazione e Relazione Tecnica dell'esposizione personale a Vibrazioni ai sensi del D.Lgs. 81/2008
- Valutazione "rapida" dell'esposizione al rischio di Movimentazione Manuale dei Carichi, traino e spinta, movimenti ripetitivi e posture di lavoro statiche ai sensi del D.Lgs. 81/2008
- Valutazione esposizione personale al Rischio Stress Lavoro Correlato ai sensi del D.Lgs.81/2008
- Consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale previsti dalle normative vigenti
- Valutazione rischi utilizzo videoterminale
- Valutazione rischi donne in gravidanza
- Valutazione rischi esposizione amianto
- Rischio esposizione agenti biologici

- Rischio incendio
- Piano sicurezza giovani sul lavoro
- Piano di emergenza con integrazione soccorso alpino
- Piano emergenza spazi confinati
- Valutazione rischio chimico
- Registro degli esposti
- Valutazione rischi esposizione agenti cancerogeni o mutageni
- Valutazione ROA (radiazioni ottiche artificiali)
- Valutazione rischi esposizione ai campi elettromagnetici
- Valutazione rischi radiazioni ottiche naturali e ad ondate di calore
- Scadenziario vaccinazioni antitetanica

Agrisald garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo. Alla formazione documentata si aggiungono periodici momenti di riunione informale nel corso dei quali vengono svolte ulteriori informazioni sulla sicurezza.

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 24 di 28

FORMAZIONE SULLA SALUTE E SICUREZZA

Anno di riferimento	2019	2020	2021
N. ore formazione	50	256	110
N. partecipanti	130	40	61

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Agrisald rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'azienda si impegna ad informare i lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

L'azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

ISCRITTI AL SINDACATO

Anno di riferimento	2019	2020	2021
Iscritti al sindacato	1	1	1

ORE DI SCIOPERO EFFETTUATE DAI LAVORATORI

Anno di riferimento	2019	2020	2021
Ore di sciopero	0	0	0

DISCRIMINAZIONE

Agrisald non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Agrisald non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Agrisald non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura Agrisald ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite e all'Azienda di

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 25 di 28

porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento. A tutti i reclami Agrisald si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SESSO

anno di riferimento	2019	2020	2021
N. uomini	27	28	29
N. donne	7	7	7
Totale	34	35	36

In azienda la quasi totalità dei lavoratori è costituita da uomini, in quanto il settore non si presta all'assunzione femminile, infatti le attività svolte da Agrisald richiedono prestazioni fisiche prettamente maschili. Le mansioni ricoperte dal personale femminile sono di tipo amministrativo, gestionale, segretariale.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER NAZIONALITA'

anno di riferimento	2019	2019	2020
N. lavoratori italiani	32	33	34
N. lavoratori stranieri	2	2	2
Totale	34	35	36

I due lavoratori stranieri presenti in Azienda sono di nazionalità rumena.

PRATICHE DISCIPLINARI

Agrisald non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale. L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal Contratto Nazionale Collettivo Metalmeccanico Industria.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Nazionale Collettivo Metalmeccanico Industria. Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì per un numero di ore complessive settimanali pari a 40, mentre sabato e domenica sono entrambi giorni di riposo.

L'orario del personale si articola come da seguito specificato:

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 26 di 28

- Operai: 7.30-12.00 e 13.00-16.30
- Impiegati: 8.00-12.30 e 14.30-18.00

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze, sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore.

NUMERO ORE DI STRAORDINARIO

Anno di riferimento	2019	2020	2021
N. totale ore straordinario	0	40	0

RETRIBUZIONE

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale il 10 di ogni mese, tramite bonifico bancario e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal Contratto di lavoro e dalle leggi vigenti. L'elaborazione delle buste paga viene effettuata da uno studio associato, consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile. L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

Agrisald si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale integrato con il Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001-ISO 14001 e con quello della Sicurezza ISO 45001.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- Manuale Integrato della Qualità, della Responsabilità Sociale, della Gestione della Sicurezza e di Gestione Ambientale
- L'elenco delle procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla Norma SA8000
- La Valutazione dei Rischi di Responsabilità Sociale
- La nomina del Social Performance Team (SPT)
- Le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata dal momento in cui Agrisald si è certificata (anno 2007) e costantemente mantenuta.

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 27 di 28

ATTIVITA' DI FORMAZIONE DEL PERSONALE SULLA NORMA SA 8000

Anno di riferimento	2019	2020	2021
N. ore totali	4,5	4	4
N. partecipanti	33	26	30

GESTIONE RISORSE UMANE

Come previsto dalla procedura P/Q/16 viene effettuata con cadenza annuale la rilevazione della soddisfazione dei lavoratori attraverso un questionario anonimo. Nel 2016 il questionario, su consiglio degli auditor SGS, è stato modificato; si è provveduto a porre poche e semplici domande, per la precisione 5, in modo che siano chiare e comprensibili a tutti, evitando fraintendimenti. Nel 2020 si è deciso di aggiungere altre tre domande legate agli argomenti di formazione sulla salute e sicurezza in modo da coinvolgere maggiormente i lavoratori. La valutazione conclusiva effettuata dal SPT è costantemente positiva; il clima lavorativo è sereno, c'è collaborazione fra i lavoratori; il livello di professionalità e competenza è alto ed i rapporti con l'Alta Direzione sono buoni, in un rapporto di confronto e dialogo continuo.

VALUTAZIONE QUESTIONARI SODDISFAZIONE LAVORATORI

Anno di riferimento	2020	2021
Questionari distribuiti ai lavoratori	30	30
Questionari rientrati	30	30

DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

Agrisald ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali è stata inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente Bilancio Sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per l'Etica. Sul sito internet aziendale è stato creato un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale sono stati pubblicati il Bilancio SA8000 ed i moduli per le segnalazioni esterne sono di seguito denominati : SEGNALAZIONI SA8000, SEGNALAZIONE RECLAMI LAVORATORI.

CONTROLLO DEI FORNITORI

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Rev: 01

Data : 04/02/2022

Pag. 28 di 28

Come richiesto dalla Norma SA8000, Agrisald, dopo aver individuato i fornitori definiti critici per SA8000, li inserisce in un modulo distinto che serve ad effettuare un monitoraggio più stringente.

ATTIVITA' DI MONITORAGGIO DEI FORNITORI

Anno di riferimento	2019	2020	2021
Controllo documenti fornitori critici	3	3	3

VERIFICHE ISPETTIVE

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte dall'auditor Magnani Federica. Nel corso del 2021 è stata svolta una verifica ispettiva interna con audit n. 01/21 rapp. del 03/03/2021 il cui esito complessivo visionato dall'SPT è stato positivo.

RIESAME DELLA DIREZIONE

Una volta all'anno il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale viene sottoposto al Riesame dell'Alta Direzione. Per il 2021 il Riesame della Direzione verrà effettuato nel periodo di febbraio/marzo 2022. Gli Obiettivi per il 2022 verranno definiti sempre nel periodo di febbraio/marzo 2022 nell'ambito del Piano di Miglioramento 2022 consultabile successivamente nel sito internet: www.agrisald.it.

Casemurate, 04/02/2022

Alta Direzione (AD) AGRISALD s.a.s.

Sig. Dradi Luca
