



# **BILANCIO SOCIALE E RIESAME ANNUALE**

## **SA 8000**

## **ANNO 2015**

### **Ambroselli Maria Assunta Srl**

Sede Legale, amministrativa e operativa: Via Petrete 4, 04021 Castelforte (LT)

Stabilimento: Via Duratorre snc 04021 Castelforte (LT)

Tel. 0771 608545 Fax. 0771 607380

P.IVA 02765890591

[ambrosellimaria@libero.it](mailto:ambrosellimaria@libero.it) [commerciale@ambroselli.it](mailto:commerciale@ambroselli.it)

Posta elettronica certificata [ambrosellimariaassunta@pec.it](mailto:ambrosellimariaassunta@pec.it)

# **INDICE**

## **1. INTRODUZIONE**

## **2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA**

## **3. REQUISITI DELLA NORMA SA8000**

**3.1** Lavoro minorile

**3.2** Lavoro obbligato

**3.3** Salute e sicurezza

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

**3.5** Discriminazione

**3.6** Pratiche disciplinari

**3.7** Orario di lavoro

**3.8** Remunerazione

**3.9** Sistema di gestione

## **4. CONCLUSIONI**

## 1. INTRODUZIONE

Di recente il tema della **responsabilità sociale** dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate all'interno delle imprese.

In questo contesto la **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA SRL** ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso l'implementazione e la Certificazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e la redazione del **Bilancio Sociale SA8000**.

Rispetto alla definizione tradizionale di bilancio che esprime valori economici e finanziari sia in termini preventivi che consuntivi nel rispetto dei criteri di unicità, trasparenza ed etica, quello sociale assume, invece, la forma di un documento che racchiude temi stringenti che l'organizzazione si impegna ad attuare.

Redigere il bilancio sociale è un atto comunicativo con il quale un'organizzazione può raccontare sé stessa, i propri valori di riferimento, gli obiettivi, i risultati raggiunti, diventando uno strumento di dialogo con l'esterno che racconta fatti e cifre con un linguaggio comprensibile alla collettività di riferimento. La redazione di tale documento esplicita la volontà dell'azienda di essere trasparente ed aperta ed ha come effetto quello di favorire la fiducia nei propri confronti.

L'AMBROSELLI MARIA ASSUNTA Srl ha conseguito la certificazione in riferimento alla norma SA8000 nell'agosto 2012.

La versione attuale è l' **edizione aggiornata** del bilancio sociale sviluppato dall'organizzazione con i **dati al 31.12.2015**.

## 2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

La **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA Srl** ha iniziato l'attività nel 1987.

Lo stabilimento è stato costruito su un'area di 2.000 mq dei quali circa 300 sono costituiti da uffici, mentre i restanti sono adibiti a parcheggio degli automezzi.

Lo stabilimento ove viene realizzata l'attività di selezione, recupero e riciclo occupa un'area di 15.500 mq.

L'azienda si è subito posta come leader nell'erogazione dei servizi di raccolta e trasporto di rifiuti, questo grazie alla volontà aziendale di integrare personale altamente specializzato alle più sofisticate ed innovative tecnologie del settore.

Ha iniziato l'attività di selezione, recupero e riciclo presso la sede secondaria.

Un rigoroso controllo sui servizi erogati permette alla **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA Srl** di conquistare la fiducia di una clientela sempre più esigente e qualificata.

La società persegue l'ottimizzazione dei processi e delle risorse umane per mantenere un ruolo primario nel settore in cui opera.

### Il prodotto

L'azienda esercita principalmente l'attività di:

1. erogazione di servizi di: raccolta, trasporto di rifiuti solidi urbani, lavaggio cassonetti, spazzamento stradale;
  2. raccolta, trasporto di rifiuti speciali, speciali pericolosi.
  3. Bonifica siti con rifiuti pericolosi e non
  4. Stoccaggio, selezione e cernita di rifiuti. Rigenerazione di materie plastiche.
- Presso la sede in via Duratorre.

### Il mercato

L'AMBROSELLI MARIA ASSUNTA Srlopera su territorio regionale e nazionale grazie ad un efficace ed efficiente servizio.

L'azienda eroga servizi per quasi tutti i comuni del sud pontino, isole incluse e per i comuni del frusinate e casertano.

Tra i privati annovera:

AGROFONDI, POZZI GINORI, I.IVER, MANULI FILM, COBAT, RENO DE MEDICI, EVOTAPE SPA, SOLAGRITAL, VIBAC, MOF SPA, TECNOPRIMA, ELCON MEGARAD SPA, CANTIERI NAVALI SATURNIA.

Contestualmente vende polipropilene a: HUMUS, TECNOGIUM, BRAI, ARTEPLAST, MONDO SPA, IMBALLAGGI D'ANIELLO, DIPER, IMBALLAGGI FIDALEO, PLASTIC FORTORE, REPOL SRL.

Di seguito viene riportata la politica aziendale in materia di Responsabilità Sociale

### ***Politica per la Responsabilità Sociale***

L'Amministratore dell'azienda **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA SRL**, pienamente consapevole dell'importanza dell'implementazione di un sistema di responsabilità sociale, definito secondo i parametri dello standard SA8000:2008, ha scelto di iniziare e sviluppare un percorso di adeguamento alla norma, con il pieno coinvolgimento dei lavoratori e di tutte le parti interessate.

LA **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA SRL**, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda l'applicazione della Norma SA8000 nella propria azienda.

Ciò significa per **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA SRL**:

- CONSIDERARE I PROPRI DIPENDENTI COME UNA RISORSA STRATEGICA, GARANTENDO IL RISPETTO DEI LORO DIRITTI E PROMOVEDONE LO SVILUPPO PROFESSIONALE E PERSONALE;
- CONSIDERARE I PROPRI FORNITORI COME PARTNER, NON SOLO PER LA REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA SRL** MA ANCHE PER QUANTO RIGUARDA LA RESPONSABILITÀ SOCIALE;
- CONSIDERARE I PROPRI CLIENTI COME ELEMENTO FONDAMENTALE DEL SUCCESSO **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA SRL**, LAVORANDO PER LA LORO SODDISFAZIONE ANCHE RIGUARDO ALLE REGOLE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.

A TALE FINE E' UN IMPEGNO FORMALE DI **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA SRL** QUELLO DI:

- UNIFORMARSI A TUTTI I REQUISITI POSTI DALLA NORMA SA 8000:2008;
- CONFORMARSI ALLE LEGGI NAZIONALI, A TUTTE LE ALTRE LEGGI APPLICABILI E AGLI ALTRI REQUISITI AI QUALI **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA SRL** ADERISCE, NONCHÉ AD OTTEMPERARE ALLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEI DOCUMENTI UFFICIALI INTERNAZIONALI E ALLE LORO INTERPRETAZIONI;
- GARANTIRE IL COSTANTE MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO DEL PROPRIO SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE, DEFINENDO- NELL'AMBITO DELLE RIUNIONI DI RIESAME DELLA DIREZIONE-OBIETTIVI SPECIFICI DI MIGLIORAMENTO E VERIFICANDONE IL RAGGIUNGIMENTO.

E' volontà di **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA SRL** che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei seguenti requisiti:

#### LAVORO INFANTILE E MINORILE C138 E 182 ILO – R 146 ILO

- Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo
- 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 l'azienda dovesse trovare a lavorare giovani o lavoratori, si impegna 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 10 ore al giorno.
- 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 – C105 ILO

- Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto
- E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

#### SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI C155 – R164 ILO

- Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro
- L'azienda si impegna a mettere a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.
- L'azienda ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

#### LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE C87 – C98 ILO

- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva
- In presenza di rappresentanti sindacali, l'azienda non ostacolerà l'elezione degli stessi o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti.
- I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà rispettata e promossa la contrattazione collettiva.

#### ORARIO DI LAVORO E SALARIO

- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.
- L'azienda 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 1 giorno libero alla settimana.

## PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE C100 – C111 ILO – C177

- 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, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

## SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

L'azienda si impegna ad operare per il monitoraggio e miglioramento continuo del sistema:

- definendo ed aggiornando continuamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicando tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- definendo in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- esaminando periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuo;
- documentando le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la comunicazione dei risultati del Riesame sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- assicurando che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;
- nominando un rappresentante della direzione e favorendo la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;
- selezionando e valutando i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- pianificando e applicando azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

**L'azienda**

---

### 3. REQUISITI DELLA NORMA

#### 3.1 LAVORO MINORILE

La norma SA8000, tra i punti più importanti, annovera la disciplina del lavoro minorile.

In particolare:

- prevede le modalità di recupero di bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile;
- fornisce il supporto ai bambini di cui sopra al fine di garantirne la frequenza scolastica obbligatoria;
- promuove l'educazione dei bambini e dei giovani lavoratori, tirocinanti e apprendisti soggetti a istruzione obbligatoria;
- evita che i bambini e i giovani lavoratori, tirocinanti e apprendisti siano esposti a situazioni di pericolo, insicure o nocive per la salute.

Nella definizione di lavoro minorile rientrano le seguenti voci:

- **Bambino**: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località.
- **Giovane lavoratore**: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.
- **Lavoro infantile**: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

La **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA Srl** non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

A tal proposito, l'Ufficio Personale dell'organizzazione, al momento dell'assunzione, richiede il documento comprovante la data di nascita del lavoratore.

La **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA Srl** ha anche previsto delle procedure di rimedio qualora

risultassero assunti minori o giovani lavoratori, come si evince dalla procedura di riferimento.

L'azienda crede fermamente nell'importanza di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e realizzare momenti di alternanza fra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi.

L'azienda rivolge i suoi sforzi all'esterno aiutando con un sostegno economico i bambini bisognosi, infatti, per l'anno 2015 l'Alta Direzione ha confermato l'impegno a versare un contributo all'UNICEF così come riportato nella tabella sottostante

REQUISITO	OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
LAVORO MINORILE	Impegno sulle tematiche relative ai diritti dei minori	Sostegno economico per iniziative UNICEF a favore dei bambini	Ammontare stabilito dalla direzione	Dicembre 2016	Rappresentante della Direzione per la SA8000	Verifica invio bonifico	Sostegno annuale all'UNICEF
<b>OBIETTIVO RIMODULATO – L'obiettivo è permanente e sarà mantenuto per il 2016</b>							

### 3.2. LAVORO OBBLIGATO

La Norma SA8000 prevede per il lavoro obbligato tutele per il lavoratore.

L'azienda si impegna a rispettare il divieto di forzare o obbligare i propri dipendenti, imporre loro il versamento di depositi sotto qualsiasi forma, trattenere documenti riconducibili ad essi finalizzati a trattenere o ad obbligarlo; l'azienda non può inoltre impedire al proprio dipendente di interrompere il rapporto di lavoro e così via.

Per queste ragioni, la **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA Srl** garantisce che il lavoro svolto da tutto il personale impiegato è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

I collaboratori non sono costretti a lasciare in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Per dare evidenza concreta ai dettami sopra esposti, e' stato effettivamente elaborato ed inviato a numero 100 dipendenti un questionario per l'individuazione di eventuali situazioni di lavoro forzato e obbligato.

Per l'anno 2016 la **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA Srl** si propone il seguente obiettivo:

REQUISITO	OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	Verificare i rapporti personali e professionali all'interno delle unità lavorative al fine di intercettare possibili problemi relativi al lavoro forzato e obbligato	Elaborazione di un nuovo questionario	Ufficio personale e rappresentante della Direzione per la SA8000	Entro dicembre 2016	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. questionari compilati/n. questionari consegnati	> 80%
<b>OBIETTIVO CENTRATO – VEDI QUESTIONARI - L'obiettivo sarà mantenuto per il 2016</b>							

### 3.3 SALUTE E SICUREZZA

Uno dei punti focali della norma SA8000 è sicuramente quello rivolto alla disciplina della salute e sicurezza del lavoratore.

Rispetto ai punti che la norma individua e sancisce, la **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA Srl** per dare evidenza all'esterno dell'impegno che profonde nella gestione del difficile tema, oltre alla certificazione, conseguita nell'estate 2012, ha nel mese di settembre c.a., superato brillantemente la verifica di sorveglianza ai sensi della norma OHSAS 18001 2007.

Sarà oggetto di nuova revisione del DVR (documento di valutazione rischi).

Non solo, in base al nuovo ASR (Accordo Stato Regioni) del 21/12/2011, che prevede l'erogazione di formazione specifica ai lavoratori in tema di salute e sicurezza, l'organizzazione ha realizzato interventi formativi a tema a cui hanno partecipato tutti i dipendenti come da programma allegato.

REQUISITO	OBBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
SALUTE E SICUREZZA	Formazione di base e specifica continua ai vari addetti e verifica dell'efficacia formativa	Attività formativa pianificata a tutto il 2013	Enti di formazione accreditati + Servizio di Prevenzione e Protezione dei Lavoratori	Entro dicembre 2016	Delegato di Funzione /RSPP	Come da obiettivi OHSAS 18001:2007 Infortuni 0 Malattie professionali 0 Incidenti 0	Riduzione dell'indice di frequenza e dell'indice di gravità degli infortuni rispetto all'anno precedente
	Decisioni assunte su eventuali rilievi mossi dall'Ente di Certificazione in sede di verifica ai sensi della norma OHSAS 18001.	Attuazione delle azioni preventive e correttive scaturenti dalla verifica di sorveglianza	Servizio Prevenzione e Protezione interno all'azienda	Entro dicembre 2016	Delegato di Funzione /RSPP	Rapporto di Verifica Ispettiva	Mantenimento della Certificazione

#### OBBIETTIVO CENTRATO PARZIALMENTE

L'andamento infortunistico del 2015 ha mostrato un miglioramento rispetto al 2014

Nello specifico si evidenzia che:

- Il numero di infortuni è rimasto 1, le giornate di assenza per infortunio sono aumentate da 57 A 6, di cui 3 per incidente iniziate nel 2014.
- Non sono state denunciate malattie professionali;
- C'è stato un solo incidente (inquadrate negli infortuni) in cui è stato coinvolto lavoratore con 3 giornate di assenza nel 2015.

L'obiettivo sarà mantenuto per il 2016

### 3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La norma SA8000 per la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva disciplina la materia della partecipazione del lavoratore alle attività sindacali.

Sebbene in Italia i sindacati siano considerati associazioni non riconosciute, sia la norma suddetta che la giurisprudenza in materia di lavoro affidano agli stessi un ruolo fondamentale nel rapporto che lega il lavoratore al proprio datore di lavoro.

La **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA Srl** garantisce il diritto del personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva aziendale.

La Direzione assicura anche la volontà di non operare azioni discriminatorie nei confronti dei rappresentanti sindacali.

La situazione aggiornata al 2015 è la seguente:

- · lavoratori iscritti ai sindacati nessuno
- · il numero dei Rappresentanti sindacali è nullo
- · non ci sono contenziosi aperti con i sindacati;
- · il numero delle giornate di sciopero è stato pari a zero;

REQUISITO	OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
<b>LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>	Verificare che non ci siano pressioni da parte dell'azienda ai lavoratori per l'adesione alle associazioni sindacali	Elaborazione di un questionario	Rappresentante ante della Direzione per la SA8000	<b>Entro dicembre 2016</b>	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. questionari compilati/n. questionari consegnati	> 80%
<b>OBIETTIVO CENTRATO – VEDI QUESTIONARI - L'obiettivo sarà mantenuto per il 2016</b>							

### 3.5 DISCRIMINAZIONE

La norma SA8000 impedisce ogni forma di discriminazione ai danni del lavoratore sotto ogni forma senza distinzione di sesso, di religione, di appartenenza a ceti sociali, politica e così via. Il tema è regolamentato sia all'atto dell'assunzione che durante il rapporto di lavoro.

Ovviamente, rispondendo ai requisiti sopra descritti, anche la **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA SRL** garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano al proprio interno ed ovviamente è bandita ogni forma di discriminazione.

La forza lavoro complessiva attualmente con le seguenti tipologie contrattuali:

- 25 contratti a tempo indeterminato
- 5 contratti a tempo determinato

Di cui

- 2 contratto part-time
- 28 full-time

Le qualifiche dei dipendenti comprendono impiegati (4) e operai (26) + 16 lavoratori della cooperativa ( tecnoservizi sooc.coop.)

REQUISITO	OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILITÀ	INDICATORE	TARGET
DISCRIMINAZIONE	Assicurarsi che i dipendenti siano informati sulla politica aziendale relativa al requisito discriminazione	Organizzare incontri con i responsabili di cantiere per la sensibilizzazione al rispetto delle varie pratiche religiose	Rappresentante della Direzione per la SA8000 e RSPP	In occasione della riunione periodica dell'azienda	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. incontri programmati/n. incontri realizzati	> 80%
<b>OBIETTIVO CENTRATO – VEDI FORMAZIONE ANNUALE - L'obiettivo sarà mantenuto per il 2016</b>							

### 3.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

La SA8000 non tollera ogni atteggiamento punitivo che l'azienda, senza un giustificativo motivo, attui nei confronti dei propri dipendenti. Non sono ammessi punizioni corporali, coercizione mentale e fisica, abusi e trattamenti severi ed inumani.

Ovviamente, la **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA Srl** non si sottrae a tale disciplina.

Dalla certificazione ad oggi non sono state denunciate forme di soprusi e atti lesivi alla persona da parte di nessun lavoratore impiegato.

REQUISITO	OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
<b>PROCEDURE DISCIPLINARI</b>	I dipendenti devono essere sempre informati sulla politica relativa alle procedure disciplinari	Incontri con responsabili di cantiere	Responsabile Ufficio Personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000	<b>continuo</b>	Rappresentante della Direzione per la SA8000	n. incontri programmati /n.incontri realizzati	> 80%
<b>OBIETTIVO CENTRATO – VEDI FORMAZIONE - L'obiettivo sarà mantenuto per il 2015</b>							

### 3.7 ORARIO DI LAVORO

La norma SA8000 stabilisce che l'organizzazione deve rispettare le leggi vigenti in materia di lavoro. In particolare, l'orario di lavoro non deve eccedere le 48 ore settimanali, casi speciali sono ammessi laddove la normativa di settore lo permetta.

La **AMBROSELLI MARIA ASSUNTA Srl** rispetta gli orari di lavoro in funzione del C.C.N.L. metalmeccanico.

REQUISITO	OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
<b>ORARIO DI LAVORO</b>	Garantire il rispetto dell'orario di lavoro come indicato nel C.C.N.L.	Monitoraggio delle ore lavorate	Responsabile Ufficio Personale e responsabili cantieri	<b>continuo</b>	Responsabile Ufficio Personale	n. ore lavorate/n. ore previste dal contratto nazionale	Rapporto non superiore a 1
<b>OBIETTIVO CENTRATO – VEDI DATI RESP. PERSONALE - L'obiettivo sarà mantenuto per il 2016</b>							

### 3.8 REMUNERAZIONE

La norma SA8000 stabilisce che l'organizzazione deve garantire un salario in grado di assicurare un livello di sussistenza al proprio dipendente. Non solo, deve garantire che le trattenute applicate alle buste paga non derivino da scopi disciplinari se non previste dalla legge così come il pagamento dello straordinario e così via.

REQUISITO	OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
REMUNERAZIONE	Garantire la giusta remunerazione	Mantenimento delle disposizioni relative alla remunerazione ed allo straordinario corrisposto	Responsabile Ufficio Personale e Direttore di Produzione	continuo	Responsabile Ufficio Personale	Corrispondenza tra numero di ore di straordinario erogate e numero di ore corrisposte	0% di reclami
<b>OBIETTIVO CENTRATO – VEDI DATI RESP. PERSONALE - L'obiettivo sarà mantenuto per il 2016</b>							

### 3.9 SISTEMA DI GESTIONE

La norma SA8000 per quanto attiene al sistema di gestione individua alcuni punti che vengono posti sotto osservazione dall'organizzazione, tra questi annoveriamo la politica, la nomina del Rappresentante della Direzione, il Rappresentante SA8000 dei lavoratori, il Riesame della direzione, l'implementazione e pianificazione, controllo dei fornitori e dei sub fornitori, problematiche ed azioni correttive, accesso alla verifica, comunicazione esterna e stakeholder, registrazioni.

L'Alta Direzione, di concerto con i due Rappresentanti per la SA8000, ha stabilito gli obiettivi di miglioramento per l'anno 2016 come riportato nelle apposite tabelle.

Dall'ottenimento della certificazione ad oggi, l'azienda ha organizzato delle attività formative finalizzate alla divulgazione delle tematiche di responsabilità sociale.

Per le comunicazioni ed eventuali segnalazioni o reclami SA8000 l'azienda periodicamente esamina il contenuto della cassetta reclami, già predisposta per ogni cantiere durante lo scorso anno. Nell'ultimo anno, l'organizzazione ha registrato zero reclami.

REQUISITO	OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
<b>FORNITORI E SUBAPPALTA TORI</b>	Ampliamento / coinvolgimento di un maggior numero di fornitori/subappaltatori	Pianificazione e attuazione di un incontro con i nuovi fornitori	Responsabile Ufficio Acquisti e Rappresentante della Direzione per la SA8000	Entro ottobre 2016 (o comunque prima dell'inizio dei lavori)	Rappresentante e della Direzione per la SA8000	n. incontri andati a buon fine (restituzione atto d'impegno) / n. incontri programmati	> 80%
<b>OBIETTIVO CENTRATO – VEDI LETTERE DI IMPEGNO L'obiettivo sarà mantenuto per il 2016</b>							

REQUISITO	OBIETTIVO 2016	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
<b>STAKEHOLDER</b>	Migliorare il canale di comunicazione e coinvolgere il maggior numero di parti interessate	Pubblicare il bilancio sociale SA8000 sul sito aziendale	Referente informatico	<b>Entro dicembre 2016</b>	Rappresentante della Direzione per la SA8000	Pubblicazione e bilancio sul sito	Presenza bilancio sul sito entro dicembre
<b>OBIETTIVO CENTRATO – VEDI COMUNICAZIONI - L'obiettivo sarà mantenuto per il 2016</b>							

#### 4. CONCLUSIONI

Il presente documento, sottoscritto dal legale Rappresentante e dai Rappresentanti per la SA8000 della Direzione e dei Lavoratori, sarà reso disponibile alle parti interessate e reso pubblico, mediante la sua pubblicazione sul sito internet ufficiale ( [www.ambroselli.it](http://www.ambroselli.it) ) e sull'Osservatorio S.A.W. sulla Responsabilità Sociale delle organizzazioni ( [www.sawnwit.info](http://www.sawnwit.info) ).

A chiunque ne faccia richiesta, è disponibile la consultazione presso l'Area Sicurezza, Ambiente, Qualità ed Etica, nella persona del Rappresentante della Direzione Sig.ra Ambroselli Maria Assunta.

Datore di lavoro \_\_\_\_\_

RSA 8000 \_\_\_\_\_

RLS \_\_\_\_\_

DATA ultimo aggiornamento            31.12.2015