



RAPPRESENTANTE SA 8000 DEI LAVORATORI	PRESIDENTE	SENIOR MANAGEMENT
CROCIFISSO MAGANUCO	GIANNI SALSETTA	NUNZIO GIANNONE

COSTRUZIONI EDIL PONTI
 Contr. Circolaria Num 98/300
 93012 GELA
 P. IVA: 00365780951

Aggiornato in data 31/12/2017

SOMMARIO

1	Introduzione	3
2	Descrizione dell'Organizzazione	4
2.1	Storia	5
2.2	La Politica di Responsabilità Sociale	5
2.3	Struttura Organizzativa e Responsabilità	8
2.4	Gli Stakeholder	9
3	I Requisiti della norma SA 8000 ed i risultati conseguiti	11
3.1	Lavoro Infantile	11
3.2	Lavoro Obbligato	12
3.3	Salute e Sicurezza	12
3.4	Libertà di Associazione	15
3.5	Discriminazione	15
3.6	Procedure Disciplinari	16
3.7	Orario di Lavoro	17
3.8	Retribuzione	17
4	Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale	18
4.1	Politica di Responsabilità Sociale	19
4.2	Rappresentanti dell'azienda	19
4.3	Pianificazione ed Implementazione	19
4.4	Verifiche Ispettive Interne ed Esterne	19
4.5	Formazione del Personale	20
4.6	Controllo dei Fornitori	20
4.7	Riesame della Direzione e Comunicazione Esterna	21
4.8	Problematiche ed Azioni Correttive	21
4.9	Accesso alla Verifica e RegISTRAZIONI	22
5	PIANO DI MIGLIORAMENTO	22

1 INTRODUZIONE

Costruzioni Edil Ponti Soc Coop. è lieta di presentare il **Bilancio SA8000** per l'anno **2017**.

Il Bilancio SA 8000 risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate sulle prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I principi che guidano la redazione del Bilancio SA8000 sono i seguenti:

- periodicità: il Bilancio SA8000 è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato alla fine di ogni anno;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio SA8000 presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio SA8000 vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di settore;
- fedele rappresentazione: il Bilancio SA8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio SA8000 si struttura in tre parti:

- la parte prima illustra le principali attività aziendali, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA8000;
- la seconda parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività poste in essere dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità;
- la terza parte descrive il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale implementato;
- infine, viene presentato il Piano di Miglioramento con il dettaglio degli obiettivi futuri che si intendono perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema.

Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder della Costruzioni Edil Ponti Soc. Coop. (soci, fornitori, istituzioni, sindacati, ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione nel sito internet: www.edilponti.it e la sua distribuzione presso gli uffici della stessa.

2 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Ragione sociale	<i>Costruzioni Edil Ponti Società Cooperativa</i>
Forma giuridica	<i>Soc. Coop.</i>
Sede legale	<i>C.da Giardina Km. 98+300 – 93012 Gela (CL)</i>
Tel.	<i>+39 09331963028</i>
Sito	www.edilponti.it
Email	info@costruzioniedilponti.it
Presidente	<i>Giovanni Salsetta</i>
P.IVA	<i>00395780851</i>
Iscrizione C.C.I.A.A.	<i>Caltanissetta - 56960</i>
Iscrizione Albo Cooperative	<i>n. A149900</i>
Posizione INPS	<i>1802706848 Caltanissetta</i>
Posizione Inail operai	<i>91450266/95 Caltanissetta</i>
Cassa Edile	<i>Caltanissetta 142</i>
Attività	<i>Progettazione di ponteggi metallici fissi Montaggio e smontaggio di ponteggi metallici fissi</i>
	<i>Costruzione e manutenzione di edifici civili ed industriali</i>
	<i>Costruzione e manutenzione di strade Verniciatura di impianti</i>

Iscritta all'albo delle imprese Trasporto rifiuti conto proprio n° PA01853**Iscrizione SISTRI WEB_ CL_76869**

2.1 STORIA

La **Costruzioni Edil Ponti Soc. Coop.** nasce nel 1981 come società cooperativa di costruzione avente come scopo l'assunzione di lavori edili e la realizzazione di ponteggi metallici.

Presente nel settore edilizio da oltre 30 anni ha svolto molte sue attività all'interno dello stabilimento ENI di Gela, oggi Raffineria di Gela, ed ha conosciuto un'espansione aziendale tale da proporsi come azienda Leader nelle costruzioni stradali, viadotti, acquedotti, ponteggi e lavori edili riscontrando apprezzamenti per la professionalità, la disponibilità e l'alto livello qualitativo delle prestazioni erogate.

La strategia imprenditoriale ed i continui miglioramenti tecnici hanno permesso uno sviluppo costante ed inarrestabile per una azienda che opera in tutto il territorio nazionale e rivolge la propria attenzione a più settori dell'edilizia.

Tutto il personale aziendale è formato, sensibilizzato e coinvolto nel progetto di realizzazione di un Sistema di Gestione Integrato secondo le norme di riferimento **UNI EN ISO 9001; 14001, OHSAS 18001 e SA 8000** quindi, tutto il personale collabora per realizzare la Qualità, rispettare l'Ambiente e la Salute e Sicurezza dei lavoratori e aderire ai requisiti della Responsabilità Sociale al fine di raggiungere i risultati attesi, ed è tenuto a rispettare tutte le prescrizioni legali e non applicabili nonché le raccomandazioni riportate sul Manuale di Gestione Integrata Quality, Safety and Environment "MGI" e di Responsabilità Sociale.

La **Costruzioni Edil Ponti** attualmente dispone di una struttura composta da un numero dipendenti tra dirigenti, impiegati e operai in relazione alle esigenze aziendali, che gli consente di operare su buona parte del territorio regionale e non, rispondendo così alle esigenze del cliente/committente.

2.2 LA POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

La **Costruzioni Edil Ponti Soc. Coop.** nasce nel 1981 come società cooperativa di costruzione avente come scopo l'assunzione di lavori edili e la realizzazione di ponteggi metallici.

Presente nel settore edilizio da oltre 30 anni ha svolto molte sue attività all'interno dello stabilimento ENI di Gela, oggi Raffineria di Gela, ed ha conosciuto un'espansione aziendale tale da proporsi come azienda Leader nelle costruzioni stradali, viadotti, acquedotti, ponteggi e lavori edili riscontrando apprezzamenti per la professionalità, la disponibilità e l'alto livello qualitativo delle prestazioni erogate.

Il Presidente della **Società Coop. Costruzioni Edil Ponti**, nell'intento di ottenere un modello qualitativo dei suoi servizi costante nel tempo ed adeguato alle richieste contrattuali dei Clienti ed alle necessità degli utenti

e di tutti i portatori di interesse, in considerazione della crescente richiesta da parte del mercato di standard qualitativi, ambientali, di salute e sicurezza e di etica, conforma alle norme UNI EN ISO 9001, 14001, OHSAS 18001 e SA 8000, convinta dei miglioramenti conseguibili con lo sviluppo al proprio interno di una cultura della Qualità, del rispetto dell'Ambiente e dei valori della Certificazione della Sicurezza e della Responsabilità Sociale, definite come un elemento fondamentale di crescita dell'Azienda e di soddisfazione del Cliente e di tutti i portatori di interesse, ha deciso di attuare ed implementare un proprio sistema di gestione integrata qualità ambiente, salute e sicurezza ed etica, riferito a:

- ✓ **PROGETTAZIONE DI PONTEGGI METALLICI FISSI**
- ✓ **MONTAGGIO E SMONTAGGIO DI PONTEGGI METALLICI FISSI**
- ✓ **COSTRUZIONE E MANUTENZIONE DI EDIFICI CIVILI ED INDUSTRIALI**
- ✓ **BONIFICA DI SITI E DI BENI CONTAMINATI**
- ✓ **COSTRUZIONE E MANUTENZIONE DI STRADE**
- ✓ **VERNICIATURA DI IMPIANTI**

In tale ambito di attività il Presidente della **Costruzioni Edil Ponti Soc. Coop.** intende perseguire le seguenti finalità:

- fornire un servizio che incontri la completa soddisfazione del Cliente, mantenendo il livello qualitativo prescritto dai capitolati d'appalto;
- assicurare il rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari applicabili alle proprie attività, per salvaguardare la salute e la sicurezza dei dipendenti e dei cittadini, per sviluppare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro e socialmente responsabile, per la tutela dell'ambiente, anche ai fini della prevenzione dell'inquinamento;
- coinvolgere tutti i fornitori nella diffusione della cultura del rispetto dell'ambiente, della sicurezza e dei principi della responsabilità sociale, privilegiando i partner in grado di adeguarsi ai principi di gestione ambientale, di sicurezza e di etica;
- a rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoratore, le convenzioni ILO, i principi della responsabilità sociale;
- a selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori e subfornitori;
- a garantire la tutela dei diritti, la salute, e la sicurezza dei lavoratori;
- ad assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.
- sostenere un processo di miglioramento continuo organizzativo e metodologico del servizio e del Sistema Integrato;
- ascoltare e tutelare tutti i portatori di interesse rendendo disponibili appositi canali per le comunicazioni di reclami e suggerimenti e strumenti di informazione comprensibili ed accessibili al pubblico, anche in relazione alla comunicazione di prestazioni ambientali, di sicurezza e di responsabilità sociale dell'organizzazione;

L'Azienda adotta tutti gli strumenti a sua disposizione affinché la Politica sia vissuta attivamente e sia testimonianza dell'impegno della direzione di fronte a tutte le parti interessate. In particolare la Direzione si impegna:

- ✓ a conformarsi a tutti i requisiti dello standard.
- ✓ a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi applicabili, nonché altre prescrizioni sottoscritte dall'azienda, nonché rispettare gli strumenti internazionali e la loro interpretazione.
- ✓ a revisionare la politica regolarmente al fine di migliorare continuamente, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta e altri requisiti dell'azienda;
- ✓ a provvedere affinché la politica dell'azienda sia effettivamente documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, i manager, i supervisori e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto dall'azienda, o abbia un contratto con, o altrimenti rappresentante l'azienda;
- ✓ a rendere la sua politica pubblicamente disponibile in forma e modo accessibile e efficace alle parti interessate, su richiesta.

La Direzione si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti problematiche e non conformità alla norma SA 8000 dell'azienda o che presenti reclami.

La Direzione rispetta la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva e la decisione di aderire ad un'organizzazione di propria scelta è libera e non comporterà conseguenze negative per il personale, né ripercussioni da parte dell'azienda.

La Direzione non ricorre e non sostiene il traffico degli esseri umani.

La Direzione non ricorre ne sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato.

La Direzione si impegna ad applicare le leggi ed i regolamenti in materia di orario di lavoro e di retribuzione.

La Direzione non utilizza e ne sostiene l'utilizzo del lavoro infantile.

Nel caso in cui la Direzione abbia un lavoratore che sia un giovane lavoratore, soggetto alle normative sull'istruzione obbligatoria, esso potrà lavorare all'interno dell'azienda, unicamente se:

- al di fuori dell'orario scolastico;
- il totale delle ore di trasporto (da e per luogo di lavoro e scuola) , quelle dedicate alla scuola ed al lavoro non eccedano le 10 ore complessive al giorno;
- in nessun caso lavori più di otto ore al giorno;
- non lavori nelle ore notturne.

Nel caso in cui, il lavoratore sia un giovane lavoratore, non soggetto alle normative sull'istruzione obbligatoria (17 anni), potrà lavorare all'interno dell'azienda, unicamente se:

- non lavori nelle ore notturne;
- non lavori più di otto ore al giorno;
- sia un lavoro leggero e sicuro.

La Direzione intende adottare le più moderne tecniche di supporto alle parti interessate, in particolare perseguendo una costante attività di formazione ed aggiornamento del management aziendale e dei dipendenti e rispettando la normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Direzione si impegna ad assicurare che la Politica per la gestione integrata sia attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione mediante i seguenti strumenti:

- L'utilizzo di risorse umane e materiali adeguate;
- La formazione e l'informazione continua del personale interno ed il controllo dei fornitori;
- Il controllo sistemico delle esigenze e della soddisfazione delle parti interessate;
- La distribuzione della documentazione del sistema di gestione della responsabilità sociale in tutti i luoghi di lavoro in modo che sia accessibile al personale impegnato;
- il riesame periodico del SGI, in relazione agli obiettivi definiti nella politica, attuato mediante il riesame da parte della Direzione.

La Direzione si impegna a comunicare ed a far comprendere la presente Politica a tutti i livelli dell'Organizzazione ed a riesaminarla periodicamente per verificarne la continua idoneità (nel caso di modifiche a livello legislativo, dei requisiti del proprio codice di condotta o quelle relative a qualsiasi altro requisito aziendale).

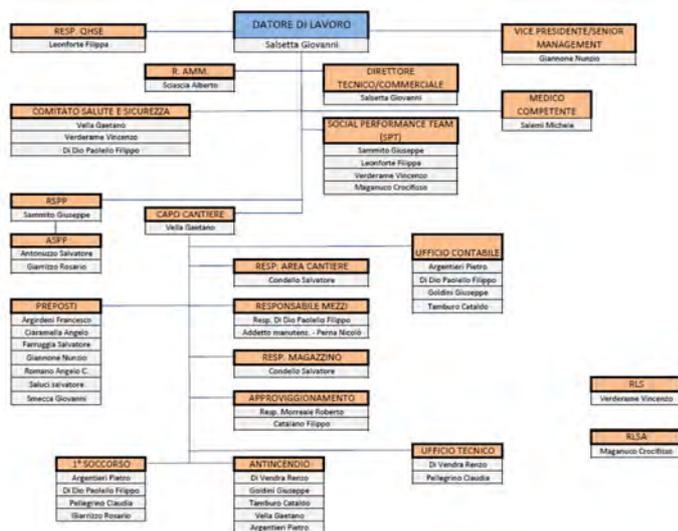
La presente politica viene redatta, solo nella lingua italiana, poiché al momento non abbiamo lavoratori di nazionalità estera all'interno dell'azienda.

Gela (CL) 03/04/2017

Il Presidente

(Geom. Giovanni Saletta)
COSTRUZIONI EDIL PONTI
 Contr. Circolazione N° 98/300
 93012 GELA
 P. IVA: 00395780851

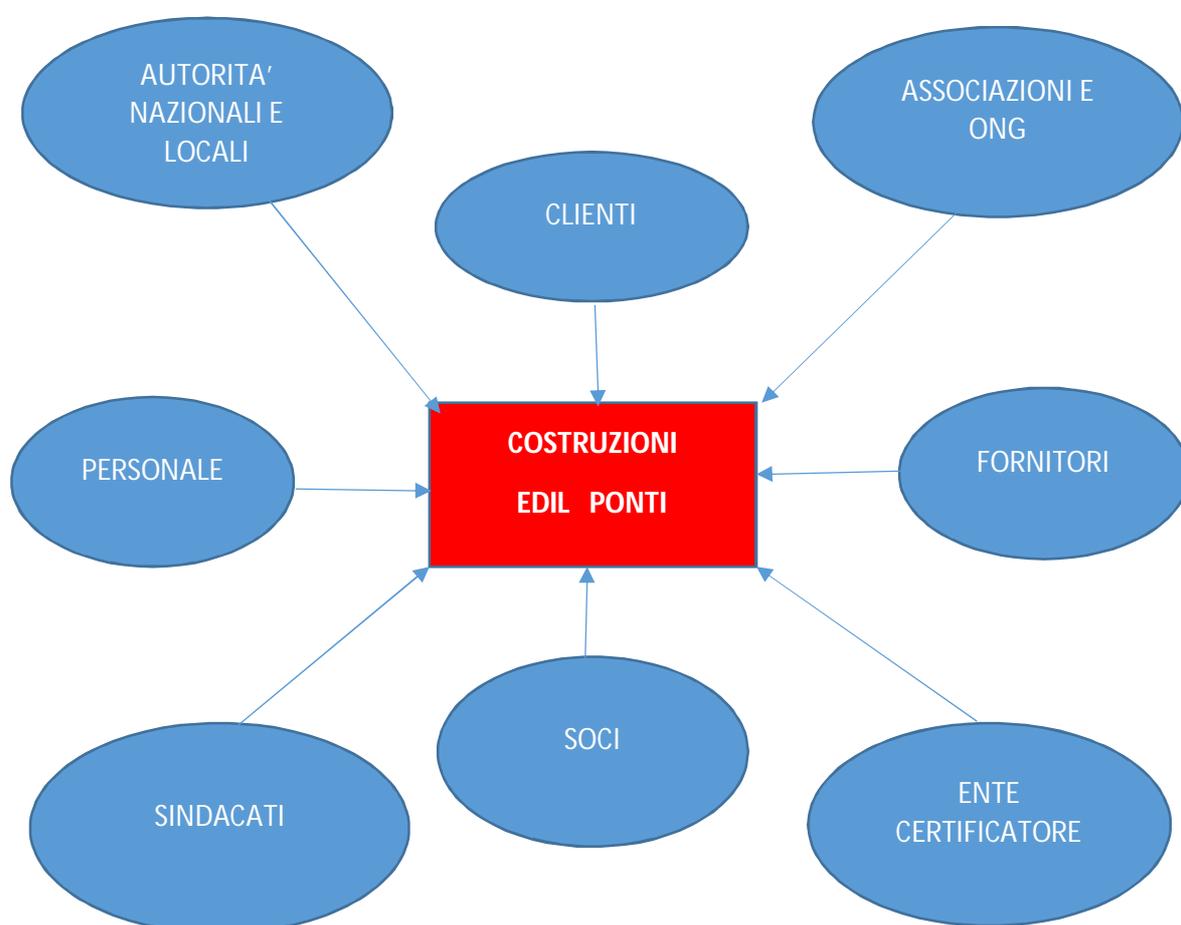
2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ



2.4 GLI STAKEHOLDER

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all’azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

Nel grafico seguente vengono riportati i principali stakeholder individuati dalla **Costruzioni Edil Ponti** al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia.



Soci

La responsabilità sociale nei loro confronti si concretizza attraverso il rispetto di principi quali la parità di trattamento e la valorizzazione dell'impresa.

Personale

La responsabilità sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Fornitori

L'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della responsabilità sociale e verranno pianificate delle verifiche mirate presso alcuni fornitori al fine di controllare, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti SA8000.

Clienti

L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Istituzioni

L'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Le principali istituzioni presenti sul territorio con cui vi sussistono dei rapporti sono:

- Regione Sicilia;
- Provincia di Caltanissetta;
- Comune di Gela;
- ASL;
- Direzione Provinciale del lavoro – ufficio ispettivo;
- Vigili del fuoco;
- INPS e INAIL;
- Camera di Commercio di Caltanissetta
- CGIL/CISL/UIL (SEDI DI Gela).

Associazioni e ONG:

E' intenzione dell'azienda instaurare rapporti di collaborazione con ONG ed associazioni di volontariato che operano nel campo della tutela dei diritti delle persone.

Enti di certificazione

Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale e delle certificazioni qualità, ambiente e salute e sicurezza la **Costruzioni Edil Ponti** ha scelto il Rina Services S.p.A. e si è posta l'obiettivo dell'ottenimento del **Best 4** (Business Excellence Sustainable Task), che riconosce un sistema di gestione conforme alle norme 9001, 14001, 18001 e SA8000 per tutte le attività svolte.

Sindacati

L'atteggiamento aziendale nei confronti dei sindacati con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. In particolare, l'azienda comunica con le organizzazioni maggiormente rappresentative sul territorio.

I REQUISITI DELLA NORMA SA8000 ED I RISULTATI CONSEGUITI

3.1 Lavoro Infantile

La **Costruzioni Edil Ponti** esclude l'utilizzo e il favoreggiamento dell'utilizzo di lavoro infantile. Al fine di escludere anche in futuro la possibilità che si possano verificare, per mero errore, situazioni di lavoro minorile, l'azienda ha definito una procedura di recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa ed una serie di regole per tutelare gli adolescenti e gli studenti che necessitano di lavorare.

La procedura prevede una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui si accertasse la presenza di un minore di 15 anni presso uno dei fornitori, e definisce le misure da porre in essere nei confronti di eventuali stagisti e tirocinanti minorenni (numero massimo di ore di lavoro e studio inferiore a 10; possibilità di conciliare lavoro e studio definendo orari di lavoro, preferibilmente part-time, compatibili con il percorso scolastico, affiancamento di un tutore, ecc.).

Situazione: Nell'organizzazione aziendale vengono assunti **solo lavoratori maggiorenni**.

La politica aziendale prevede di astenersi dall'impiegare lavoratori minorenni anche per questioni connesse alla salute e sicurezza sul lavoro. Attualmente tutto il personale operativo risulta essere maggiorenne e la **Costruzioni Edil Ponti** non ha riscontrato presso nessun fornitore / cliente situazioni di lavoro minorile pertanto la procedura risulta non attiva.

Composizione organico

ETA' ANAGRAFICA	FINO A 16	16 - 18	19 -30	31 - 40	41 - 50	OLTRE 50	TOT
DONNE	/	/	1	2	/	/	3
UOMINI	/	/	6	21	65	66	158

ANZIANITA' AZIENDALE

ETA' ANAGRAFICA	MENO 5 ANNI	DA 6 A 10 ANNI	DA 11 A 20 ANNI	OLTRE 21 ANNI	TOT
DONNE	3	/	/	/	3
UOMINI	68	30	60	/	158

3.2 Lavoro Obbligato

Costruzioni Edil Ponti assicura che il lavoro prestato dal personale dipendente è assolutamente volontario e prescinde da qualsiasi forma di costrizione o di minaccia. Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro viene richiesta al personale la copia dei documenti per accertarne l'età, ma mai il rilascio di depositi o di documenti di identità in originale.

Per assicurare la piena volontarietà e consapevolezza dei diritti e dei doveri dei lavoratori derivanti dal rispettivo contratto di lavoro, il servizio di gestione del personale interno è a disposizione di tutto il personale che volesse chiedere informazioni e spiegazioni relative al rapporto di lavoro.

L'Ufficio del personale definisce gli orari di lavoro a cui i lavoratori devono attenersi.

Quando viene richiesto, il lavoro straordinario è effettuato dal lavoratore in modo volontario ed è retribuito secondo gli standard contrattuali.

Situazione: all'interno della **Costruzioni Edil Ponti** ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri: ad ogni dipendente viene illustrato al momento dell'assunzione il CCNL applicabile, le norme interne di comportamento e le modalità di lettura della busta paga in modo che egli possa comprenderne tutte le voci e che verifichi la legittimità delle trattenute.

L'azienda, in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.

La richiesta di anticipazioni sul T.F.R. viene valutata dal CdA che esprime il proprio parere in merito, dandone relativa comunicazione all'amministrazione che, in caso di assenso, procede al calcolo e alla corresponsione della stessa. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'Amministrazione provvede al calcolo del T.F.R. spettante e provvede alla sua liquidazione che avverrà entro il giorno 5 del secondo mese successivo a quello in cui ha avuto termine il rapporto di lavoro.

3.3 Salute e Sicurezza

Costruzioni Edil Ponti adotta tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale ed i cantieri dei clienti.

Come previsto dalla Testo Unico sulla Sicurezza, l'azienda ha aggiornato il documento di valutazione dei rischi, nel quale sono stati individuati gli aspetti più critici che investono le attività (inerenti ad esempio il rischio – chimico, attività di sabbiatura e verniciatura).

Sono state adottate misure preventive per ridurre il rischio infortuni e malattie fra cui le principali sono:

- organizzazione di momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza
- costante monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti,
- elaborazione da parte del MC di un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;

Per gestire correttamente tutti gli aspetti della sicurezza è stato nominato un Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), che organizza il SPP. Con cadenza annuale viene effettuata una Riunione Periodica ai sensi art. 35 - D. LGS. 81/2008 e s.m.i., (effettuata in data 13.12.2017), in presenza del RLS, del MC, del RSPP e della Direzione in cui si analizza il resoconto del Medico Competente, le osservazioni del RSPP e del RLS e l'evoluzione del piano di adeguamento / miglioramento pianificando gli obiettivi e le responsabilità per il futuro. Con periodicità semestrale avvengono le riunioni del SPT (Social Performance Team) e del CSS (Comitato Salute e Sicurezza)

Miglioramenti: nel corso del 2017 si è provveduto (esclusi quelli obbligatori previsti dalla normativa vigente):

- alla nomina di n. 10 preposti aziendali (oltre ai 7 già in organico)
- formazione del personale per utilizzo dispositivo anticaduta e recupero del personale
- formazione del corso di sopravvivenza e salvataggio a mare
- sostituzione di quasi tutti i mezzi di trasporto con nuovi di tipologia EURO 6
- corso di formazione denominato "prova del 9" rivolto a n. 15 dipendenti (Preposti, RLS, Capo Cantiere, ecc.) finalizzato a migliorare i metodi di percezione del pericolo presenti nei luoghi di lavoro.
- sostituzioni e migliorie di DPI e attrezzature
- per migliorare la sorveglianza sanitaria si è provveduto alla predisposizione di una scheda analitica relativa alla mansione specifica di ogni lavoratore con descrizione dettagliata dei compiti che svolge. Tale scheda è sottoscritta dal DL, dal MC, dal RSPP e dal Lavoratore per presa visione e conoscenza.

Sono state programmati per inizio del 2018 nuovi corsi di aggiornamento.

Nel corso del 2017 non vi sono stati infortuni.

La buona prassi di lavoro e l'applicazione delle procedure *Near Miss* ha fatto sì che nell'ultimo anno non si siano verificati incidenti e infortuni sul lavoro raggiungendo l'obiettivo **n. infortuni zero**.

3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

Costruzioni Edil Ponti rispetta il diritto del personale di aderire ai sindacati di loro scelta e di partecipare alla contrattazione collettiva.

Situazione: quasi tutti i lavoratori sono iscritti ai sindacati (CGIL/CISL/UIL), i rappresentanti sindacali interni sono: Crocifisso Maganuco (FILLEA/CGIL), Gaetano Trufolo (FENEAL/UIL) e Caruso Antonio (FILCA/CISL)

Costruzioni Edil Ponti ha comunicato ai sindacati il percorso etico intrapreso al fine di renderli partecipi e per consentire una collaborazione al fine di verificare l'eticità della catena di fornitura.

3.5 DISCRIMINAZIONE

Costruzioni Edil Ponti 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, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Situazione: relativamente alla presenza di personale femminile, si evidenzia che la maggior parte del personale operativo è composto da uomini, le donne sono presenti solo negli uffici. La percentuale di stranieri all'interno della forza lavoro è nulla.

Al fine di evitare possibili discriminazioni in sede di selezione del personale, è stato predisposto un documento che identifica i requisiti per ciascun ruolo all'interno dell'azienda ed un modulo da compilare per la raccolta dei dati da parte dei candidati, tale impostazione si pone l'obiettivo di rendere il più possibile oggettivo il processo di valutazione del personale di nuova assunzione.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro è stato predisposto un meccanismo anonimo di reclami (cassetta dei suggerimenti e dei reclami posizionata all'esterno della sede aziendale e presso il cantiere operativo fisso) che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, ed alla azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento. Al momento tale strumento risulta poco usato.

E' stato predisposto un **Codice Etico** che, fissando precise regole di comportamento, rappresenta uno strumento importante di prevenzione di eventuali discriminazioni tra colleghi. L'adesione al Codice Etico è proposta anche a tutti i fornitori per garantire la correttezza dei rapporti a tutta la filiera di produzione.

Nel 2017 sono state registrate due richieste da parte del gruppo che compone il Social Performance Team ed è tutt'ora in corso di risoluzione:

	2014	2015	2016	2017
Richieste o lamentele del personale/sindacati	/	/	/	2
Ore di sciopero	/	/	/	0
% ore sciopero su ore lavorate	/	/	/	0

3.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

Costruzioni Edil Ponti applica le procedure previste dal Contratto Nazionale Collettivo Coop. Edile che prevede l'applicazione dei seguenti provvedimenti, in particolare sono stati messi in evidenza la tipologia di provvedimenti scaturiti nel corso del 2017:

richiamo verbale,

ammonizione scritta,

multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro;

sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;

licenziamento per mancanza.

Situazione: l'azienda applica i provvedimenti sopra elencati nel caso di errori gravi o del mancato rispetto da parte dei lavoratori dei propri doveri (ritardi sull'orario di lavoro, negligenza, assenza ingiustificata, danneggiamento proprietà del cliente, ecc.), cercando in ogni modo di privilegiare il dialogo e il confronto sull'interpretazione dei fatti piuttosto che applicare immediatamente i provvedimenti disciplinari.

Il personale è stato informato, al fine di eliminare ogni possibile dubbio, che il ricavato delle sanzioni pecuniarie, come definito dalla normativa, può essere versato all'Inps o devoluto in beneficenza e non viene in nessun modo incamerato dalla azienda.

Si segnala come l'azienda cerchi di stimolare il proprio personale a comportamenti virtuosi attraverso consigli e richiami verbali, qualora questi siano disattesi mediante ammonizioni scritte. Il personale recidivo nel comportamento errato o coloro che hanno tenuto condotte gravi sono stati oggetto di sospensioni dal lavoro

SANZIONI DISCIPLINARI	2014	2015	2016	2017
In sospenso	/	/	/	0
Decisione di non procedere	4	/	/	/
Richiami verbali	10	15	24	2
Sospensioni di lavoro	1	2	3	7
Multe	/	/	/	0
Licenziamenti	/	/	/	0

Nell'ultimo anno il numero delle sospensioni è aumentato rispetto il passato perché abbiamo alzato il livello di attenzione e sono aumentati i controlli presso i cantieri operativi.

3.7 ORARIO DI LAVORO

Costruzioni Edil Ponti applica ai dipendenti il Contratto Collettivo Nazionale Coop. Edile.

L'orario di lavoro praticato dal personale rispetta pienamente le regole stabilite dal Contratto Nazionale applicato e tutte le altre leggi applicabili in materia.

L'orario di lavoro applicato presso la ns. azienda è, nella quasi totalità dei casi, di tipo ordinario, cioè ore 8:00/12:00 alle 13:00/17:00.

Tutte le ore di lavoro vengono regolarmente registrate sul libro unico del lavoro, il caposquadra segna la presenza del personale sul rapportino giornaliero di lavoro), le ore di straordinario, che risultano essere piuttosto residuali vengono richieste ai dipendenti solo nei casi di particolari urgenze / esigenze del cliente o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, **le ore di straordinario non superano mediamente le 2 ore giornaliere** e le 250 /150 ore annuali, così come previsto dal il Contratto Collettivo Nazionale Coop. Edile.

Nel 2017 il numero delle ore di lavoro straordinario si è abbassato notevolmente dovuto al calo di attività all'interno della Raffineria di Gela.

3.8 RETRIBUZIONE

La procedura prevede che la Costruzioni Edil Ponti provveda a corrispondere al personale le retribuzioni tramite bonifico bancario, e tutti i contributi e le indennità versati alle autorità competenti, sono pienamente in linea con quanto stabilito dal Contratto Nazionale applicato, da tutte le altre leggi applicabili in materia e dall'accordo integrativo Regionale.

Situazione: la tabella seguente evidenzia in dettaglio la ripartizione del personale per tipologia di contratto.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2014	2015	2016	2017
Contratto a tempo indeterminato	120	120	123	123
Contratto a tempo determinato	1	1	/	38
Contratto a progetto	/	/	/	0
Contratto di apprendistato	/	/	/	0

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2014	2015	2016	2017
% Contratto a tempo indeterminato	99	99	100	70
% Contratto a tempo determinato prog. / apprend.	1	1	/	30

4 SISTEMA DI GESTIONE ETICO

Costruzioni Edil Ponti si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000 integrato con il Sistema di Gestione per la Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza, conforme alle norme ISO 9001, ISO 14000 e OHSAS 18001.

Il raggiungimento dell'obiettivo delle certificazioni ha rappresentato per la società il riconoscimento ufficiale di un impegno ed uno sforzo di miglioramento che ha visto il coinvolgimento e la partecipazione attiva del CDA, della Direzione e di tutto il personale.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il **manuale integrato** per la qualità, ambiente e salute e sicurezza e la responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- le **procedure**, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività ai fini della conformità alle norme ISO 9001, ISO 14000 e OHSAS 18001;
- le **istruzioni**, stabilite al fine di fornire una descrizione maggiormente dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento di determinati aspetti di una attività;
- un **elenco della normativa**, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti delle norme SA 8000 e ISO 9001, ISO 14000 e OHSAS 18001;
- le **registrazioni**, le quali evidenziano che il Sistema è operante e correttamente gestito.

4.1 POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione ha elaborato un documento contenente la Politica di Responsabilità Sociale, esso è stato illustrato al personale in appositi incontri di formazione ed ai neo assunti al momento della formazione iniziale, la sua divulgazione globale avviene tramite affissione presso la sede e nei cantieri operativi e tramite pubblicazione nel nostro sito internet www.edilponti.it.

4.2 RAPPRESENTANTI DELL'AZIENDA

La Direzione ha previsto che il rappresentante della Direzione per la SA 8000 e Qualità è il Sig. Nunzio Giannone, che riveste tra l'altro la carica di vicepresidente.

Sono inoltre presenti in azienda, due comitati il **SPT** (Social Performance Team) ed il **CSS** (Comitato Salute e Sicurezza) che con cadenze semestrali si riuniscono ed affrontano problematiche inerenti la Responsabilità Sociale, la Salute e la Sicurezza ed in generale fotografano il clima aziendale del momento.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza sul lavoro eletto direttamente dalla assemblea è il **Sig. Vincenzo Verderame**.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 eletto nel 2014 è il **Sig. Crocifisso Maganuco**.

4.3 PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Nella redazione e/o aggiornamento dei documenti si è anche tenuto conto di TUTTE le prescrizioni legali esistenti ed applicabili alla ns. organizzazione (salute e sicurezza, qualità di prodotto, gestioni contrattuali, gestione dei rifiuti, ecc.): nei rari casi in cui due prescrizioni legali trattassero

di un medesimo tema e fornissero differenti prescrizioni, abbiamo sempre considerato quella più restrittiva per l'azienda e maggiormente a favore del personale.

4.4 VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE ED ESTERNE

Lo svolgimento di verifiche ispettive interne avviene tramite consulente esterno, con il coinvolgimento delle figure del SPT e CSS, riteniamo che l'effettuazione di audit interni sia necessario per monitorare le attività ed i risultati alla luce dei requisiti della Norma SA 8000 e della politica sociale, nel corso del **2017 gli audit interni** non hanno evidenziato NC .

4.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è assicurata per i neo assunti con un apposito corso durante il quale al momento della assunzione l'ufficio del personale provveda alla informazione del lavoratore utilizzando il Codice Etico ed il manuale che contempla tutti gli aspetti ritenuti cruciali dalla azienda, ovvero:

istruzioni operative, sicurezza sul luogo di lavoro, sistema integrato qualità e responsabilità sociale. La consegna del manuale e delle informazioni basi è contestuale alla assunzione, mentre la formazione approfondita viene svolta nei giorni immediatamente successivi e per valutare l'efficacia dell'intervento formativo e colmare le eventuali lacune / incomprensioni si provvede al colloquio orale. Tutte le sessioni formative previste nel 2017 sono state effettuate.

4.6 CONTROLLO DEI FORNITORI

I fornitori ritenuti qualificati dalla **Costruzioni Edil Ponti** appartengono principalmente a quattro categorie:

1. fornitori di materiali;
2. fornitori di macchinari e attrezzature, ecc
3. fornitori di dispositivi di protezione individuali;
4. fornitori di servizi vari fra cui rientrano i consulenti legali, per la sicurezza e sistemi di gestione, consulenti del lavoro, studio di progettazione, società di formazione del personale, ecc. La procedura di qualifica dei fornitori prevede la capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000.

Gli strumenti utilizzati fino ad oggi per la qualifica sono:

- invio di un questionario di autovalutazione per la SA8000;
- lettera di impegno ad uniformarsi al Codice Etico di comportamento;

La Direzione intende coinvolgere i fornitori nell'applicazione e miglioramento della norma SA 8000, pertanto nel corso di ogni anno almeno un fornitore fra quelli critici sono inseriti in un piano di monitoraggio e sottoposti a verifica, in particolare l'attenzione si focalizza sui fornitori di servizi in subappalto.

A partire dal 2015 l'azienda ha deciso di considerare nella qualificazione e valutazione periodica solo i fornitori che sono considerati significativi in quanto critici per il tipo di fornitura o che sviluppino un certo volume di fatturato in quanto altrimenti sono difficilmente influenzabili. Ancora solo il 20% hanno aderito al codice etico aziendale, fra questi fornitori è opportuno distinguere:

- Lavoratori autonomi, i quali non sono investiti dalle implicazioni della SA8000 e pertanto saranno esclusi
- Aziende classificabili come Grandi Imprese non influenzabili dalla Costruzioni Edil Ponti per cui si ritiene che non sia fattibile un intervento di sensibilizzazione che vada oltre la richiesta di adesione al codice etico.

Laddove possibile si effettuerà un intervento di sensibilizzazione per cercare di aumentare la adesione, ogni anno si verificherà la documentazione di almeno un fornitore oltre quelli identificati come critici in quanto fornitori di servizi in subappalto (impiantisti, saldatori, ecc).

4.7 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

La Direzione della **Costruzioni Edil Ponti**, almeno due volte all'anno, riesamina il Sistema di Responsabilità Sociale.

Il riesame è finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA 8000 e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo. Il Bilancio SA8000 rappresenta il documento di sintesi del riesame in quanto sono presenti i risultati conseguiti e gli obiettivi programmati per il futuro.

La società inoltre diffonde informative SA8000 tramite affissione in bacheca, presso gli uffici ed il cantiere fisso, in cui comunica informazioni ritenute importanti, le ultime circolari emesse hanno riguardato:

- Aggiornamento dell'Organigramma
- Nuovo sito internet aziendale

La società comunica i propri risultati attraverso il sito internet www.edilponti.it.

4.8 PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE

Costruzioni Edil Ponti ha attivato un sistema di raccolta e gestione dei reclami che permette ai lavoratori ed alle parti interessate di manifestare eventuali situazioni non conformi alla SA 8000.

I lavoratori sono stati informati della possibilità di inoltrare i reclami con diverse modalità:

- In maniera anonima utilizzando la cassetta dei suggerimenti / reclami (presenti in ufficio e presso il cantiere operativo fisso)
- Attraverso il proprio rappresentante SA8000
- Direttamente alla Direzione
- Direttamente all'organismo di certificazione.

Nel 2017 non sono emersi **RECLAMI** o segnalazioni da parte delle parti interessate (lavoratori).

Durante l'ultimo audit del 2017 da parte dell'Ente di Certificazione non sono state rilevate **NON CONFORMITÀ**

Registro delle Non Conformità		
NC	Oggetto	N.
Reclami delle parti interessate	/	/
Non conformità emerse durante gli audit interni	/	/
Non conformità emerse durante gli audit RINA SERVICES S.p.A	/	/

4.9 ACCESSO ALLA VERIFICA E REGISTRAZIONI

Costruzioni Edil Ponti è disponibile a fornire informazioni e consentire l'accesso alle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000.

L'ufficio del personale, dietro appuntamento, è in grado di illustrare alle parti interessate il funzionamento del sistema e di svolgere una visita alla sede aziendale.

La società ha richiesto ai propri fornitori e subfornitori la medesima disponibilità a fornire informazioni e possibilità di accesso alle parti interessate.

Ad oggi non abbiamo ricevuto una richiesta in merito all'accesso delle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000.

5 PIANO DI MIGLIORAMENTO**1- Mantenimento occupazionale****OBIETTIVO**

Mantenimento livelli occupazionali ed eventuale aumento occupazionale in ragione dello sviluppo di mercato. Miglioramento del clima aziendale.

AZIONE

Miglioramento delle performance aziendali attraverso nuovi investimenti (Mezzi e attrezzature), acquisizione nuove gare e nuovi lavori

RISORSE	RESPONSABILE	INDICATORE	Valore 2017	Valore 2018	Valore 2019	Valore 2020
SPT/CSS	RLSA 8000	N° dipendenti 2017/ N° dipendenti 2016 ≥ 10	40			
		Risultato analisi clima aziendale N° reclami < 0	0			
		N° nuovi assunti contratto a tempo determinato	38			

2 - Lavoro infantile**OBIETTIVO**

Impegno aziendale nel tutelare i minorenni

AZIONE

Audit interni di seconda parte presso i fornitori critici per verificare conformità ai requisiti della SA8000

RISORSE	RESPONSABILE	INDICATORE	Valore 2017	Valore 2018	Valore 2019	Valore 2020
SPT/CSS	RLSA8000	N° fornitori auditati 2017/ N° fornitori auditati 2016 ≥ 10	10			

3 - Discriminazione

OBIETTIVO

Quest'anno ci riproponiamo il mantenimento dello standard raggiunto e quindi mantenere un clima aziendale sereno e privo di discriminazioni

AZIONE

Controllo applicazione delle procedure stabilite da parte di RLSA 8000 nell'ambito della verifica semestrale interna. Analisi dati emersi dall'indagine sul clima aziendale tramite intervista singola

RISORSE	RESPONSABILE	INDICATORE	Valore 2017	Valore 2018	Valore 2019	Valore 2020
SPT/CSS	RLSA8000	Esito verifiche semestrali	positivo			
		N° reclami = 0	0			
		Grado di soddisfazione del personale rilevato tramite intervista diretta	positivo			

4 - Pratiche disciplinari

OBIETTIVO

Mantenere alto il livello di criticità, proseguendo nell'attività di coinvolgimento dei lavoratori.

AZIONE

Informazione e formazione ai lavoratori sul Regolamento interno e sui contratti.

RISORSE	RESPONSABILE	INDICATORE	Valore 2017	Valore 2018	Valore 2019	Valore 2020
SPT/CSS	RLSA8000	N° pratiche disciplinari = 0	7			

5 - Retribuzione

OBIETTIVO

Mettere a disposizione dei lavoratori presso l'ufficio gestione del personale il servizio di spiegazione delle buste paga, in modo chiaro e trasparente.

AZIONE

Controllo annuale della DIREZIONE in sede di Riesame

RISORSE	RESPONSABILE	INDICATORE	Valore 2017	Valore 2018	Valore 2019	Valore 2020
SPT/CSS	RLSA8000	N° reclami e richieste di chiarimento = 0	0			

6 - Gestione fornitori

OBIETTIVO

Proseguire l'obiettivo del controllo e della qualificazione di tutti i fornitori mediante invio del questionario e del codice etico ad integrazione di quanto finora effettuato.

AZIONE

Invio Questionario di verifica ed incontro con i fornitori più significativi su SA8000

RISORSE	RESPONSABILE	INDICATORE	Valore 2017	Valore 2018	Valore 2019	Valore 2020
SPT/CSS	RLSA8000	Almeno il 30% fornitori	20%			

Organizzazione certificata SA 8000	COSTRUZIONI EDIL PONTI SOC. COOP. A.r.l. Sede legale: C.da Giardina Km. 98+300 – 93012 Gela (CL). Sede operativa: Raffineria di Gela Isola 26 Tel: +39 09331963028 Sito internet: www.edilponti.it
Ente di certificazione	RINA SERVICES S.P.A. Via Corsica,12 - 16128- Genova Italia Fax +39 010 5351140 E-mail: SA8000@rina.org
Organismo di accreditamento	SAAS (Social Accountability Accreditation Service): E-mail: saas@saasaccreditation.org