



**F.lli FEGATILLI srl**

# **BILANCIO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE**

## **Giugno 2024**

Il Bilancio per la Responsabilità Sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla propria capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000:2014.

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio per la Responsabilità Sociale sono i seguenti:

- periodicità: il Bilancio per la Responsabilità Sociale è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato 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 per la Responsabilità Sociale 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 per la Responsabilità Sociale vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di benchmarking;
- fedele rappresentazione: il Bilancio per la Responsabilità Sociale è approvato in sede di Riesame della Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

## LAVORO INFANTILE

Età dei dipendenti:

FASCE D'ETÀ	DONNE	UOMINI
fino a 14 anni	0	0
15-19	0	1
20-29	0	6
30-39	1	7
40-49	1	17
50-59	0	13
oltre 60	0	6
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>50</b>

**OBIETTIVO:** *Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito*

## SALUTE E SICUREZZA

Periodo di osservazione: gennaio – giugno 2024

Tabella infortuni:

ANNO	N. INFORTUNI	N. GIORNI CUMULATI	
Gen – giu 2024	2	87	
		<b>87</b>	<b>TOTALE</b>

**OBIETTIVO:** *Effettuare un'analisi dei dati degli infortuni per adottare piani di miglioramento.*

## LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Periodo di osservazione: fino a giugno 2024

Tipologia contratti:

TIPO	DONNE	UOMINI
Determinato	1	15
Indeterminato	1	33
Apprendistato	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>50</b>

Tabella Inquadramento (livello CCNL):

CCNL per il personale dipendente con Contratto "Edilizia"			
Livello	Donne	Uomini	Totale
Operaio 1° livello	0	6	6
Operaio 2° livello	0	12	12
Operaio 3° livello	0	9	9
Operaio 4° livello	0	13	13
Impiegato 1° livello	1	0	1
Impiegato 6° livello	1	3	3
<b>TOT</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>52</b>

Dipendenti iscritti a sindacati: 14

Contenziosi in azienda con dipendenti nel 2024: 0

Ore di sciopero nel 2024: 0

**OBIETTIVO:** Operare nel rispetto del CCNL e garantire e tutelare il diritto alla libertà di associazione

#### **DISCRIMINAZIONE**

Sesso dipendenti: 2 donne e 50 uomini;

Nazionalità: n. 33 di nazionalità italiana; n. 19 di nazionalità estera

Tabella anzianità di servizio:

<b>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Da 0 a 2	1	25
3 - 9	0	14
10-20	1	11
<b>TOT</b>	<b>2</b>	<b>50</b>

Variations organico/inquadramento avvenute da gennaio a giugno 2024: 5 cessazioni, 12 assunzioni

**OBIETTIVO:** Pianificare formazione/ sensibilizzazione specifica per evitare situazioni che possono causare discriminazione tra il personale

#### **PRATICHE DISCIPLINARI**

Da gennaio a giugno 2024 sono state attuate n. 0 pratiche disciplinari.

**OBIETTIVO:** Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito

#### **ORARIO DI LAVORO**

<b>FASCIA PART-TIME</b>	<b>NUMERO DIPENDENTI</b>
≤ 25 %	1
< 25% ≤ 50%	5
> 50% ≤ 75%	1
> 75% (full time)	45
<b>TOTALE</b>	<b>52</b>

<b>MESE</b>	<b>ORE DI STRAORDINARIO</b>
gennaio	335
febbraio	261
marzo	178
aprile	303

**OBIETTIVO:** Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito

## RETRIBUZIONE

Tipologia contratti e inquadramento (livello): vedere nel § relativo a “libertà di associazione e contrattazione collettiva”

Retribuzioni: tutte come da CCNL che sono al di sopra della seguente soglia di povertà relativa emessa dall'ISTAT

Ampiezza della famiglia	Scala di equivalenza (coefficienti)	Linea di povertà
1	0,60	690,00
2	1,00	1.150,00
3	1,33	1.529,50
4	1,63	1.874,50
5	1,90	2.185,00
6	2,16	2.484,00
7 e più	2,40	2.760,00

**OBIETTIVO:** Effettuare mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione

## LIVING WAGE

L'organizzazione ha effettuato un calcolo del salario minimo dignitoso, sulla base delle banche dati ISTAT (<http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=17446>). Calcolando il 20% in più rispetto alla soglia di povertà (754,80 euro), emerge che il salario minimo percepito in azienda (operaio apprendista), secondo quanto definito nel CCNL applicato, è più del doppio della linea di povertà.

## SISTEMA DI GESTIONE

Periodo di osservazione: gennaio – giugno 2024

Ore di formazione su SGRS e SA 8000: sono stati coinvolti i nuovi assunti nell'anno per un totale di 2 ore di formazione

Controllo fornitori: l'albo fornitori è integrato a tutti i sistemi di gestione e aggiornato su file elettronico. Per dettagli si rimanda al file informatico.

Comunicazione alle parti interessate: ad oggi è previsto l'invio per mail a tutte le parti interessate con i risultati degli audit effettuati e le performance di responsabilità sociale.

Per l'interno è prevista la consegna di un opuscolo SA 8000 e politica oltre ad aver pianificato delle riunioni di formazione; i clienti verranno informati tramite apposita comunicazione; ai fornitori ed alle altre parti interessate verranno inviate comunicazioni per visionare la documentazione di sistema.

Palaia lì, 30/06/2024

La Direzione