

BILANCIO SOCIALE SA8000

ANNO 2023

(30/04/2024)

Sottoscrivono il presente documento:

- Direzione
- Social Performance Team (SPT)
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

Sommario

1	INTRODUZIONE	4
2	DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	5
2.1	Presentazione dell'Azienda.....	5
2.2	Struttura organizzativa.....	7
2.3	Valori di riferimento.....	8
2.4	Principali Stakeholder	8
2.4.1	Soci:.....	8
2.4.2	Società controllate e collegate.....	8
2.4.3	Fornitori/ sub-fornitori e sub-appaltatori:.....	8
2.4.4	Clienti:	9
2.4.5	Istituzioni & Comunità	9
2.4.6	Associazioni e ONG:	9
2.5	Politica della Responsabilità Sociale	9
3	REQUISITI DELLA NORMA SA 8000:2014	10
3.1	Lavoro infantile	10
3.2	Lavoro forzato e obbligato	11
3.3	Salute e sicurezza	11
3.4	Formazione sulla salute e sicurezza	12
3.5	Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.....	13
3.6	Discriminazione.....	14
3.7	Pratiche disciplinari.....	16
3.8	Orario di lavoro	16
3.9	Retribuzione.....	16
4	SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	18
4.1	Introduzione.....	18
4.2	Attività del gruppo di lavoro per la responsabilità sociale (SPT)	19
4.3	Pianificazione ed implementazione	19
4.4	Controllo dei fornitori e subfornitori	19
4.5	Formazione e coinvolgimento del personale.....	20

	BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023	NUMERO DOCUMENTO SIP-SA8000-BSR-2023
		30/04/2024

4.6	Dialogo con le parti interessate	20
4.7	verifiche ispettive/Audit	20
4.8	Riesame della Direzione / Politica Sociale	20
4.9	Azioni correttive.....	21
4.10	Piano di Miglioramento SIPAL.....	22

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

1 INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte, centrale, imprescindibile.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i temi sociali mentre, parallelamente, aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Sempre più aziende, dunque, 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:

- Codice etico
- Bilancio Sociale
- Certificazione Sicurezza ISO 45000
- Certificazione Ambientale ISO 14000
- Certificazione ISO 30415
- Certificazione UNI/PDR 125

In questo contesto **SIPAL S.p.A.** (di seguito SIPAL) ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica per la Responsabilità Sociale
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
- certificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo i requisiti della Norma SA8000:2014: **L'azienda ha deciso di certificarsi SA 8000:2014 dall'Ente di Certificazione: TUV Sud.**
- Redazione del Bilancio Sociale SA8000.

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

SIPAL S.p.A. è altresì in possesso delle seguenti certificazioni:

UNI EN ISO 9001:2015

UNI EN 9100:2018

UNI CEI 11352:2014

UNI EN ISO 14001:2015

UNI EN ISO 17100:2017

UNI ISO TS 22163:2017

UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017

UNI ISO 37001:2016

UNI ISO 45001:2018

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere da **SIPAL** 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.

2 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

2.1 PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

SIPAL nasce nel 1978 dall'idea di un piccolo gruppo di sognatori, tutti ingegneri elettronici.

Nei primi anni i soci fondatori si impegnano in prima persona per dare vita ad una vera e propria "fucina dell'ingegneria", che trova il suo sbocco naturale nell'ambito aeronautico e difesa. L'ormai divenuta **SIPAL S.r.l.** e poi **SIPAL S.p.A.** offre ai principali attori dell'Aerospazio e della Difesa un ventaglio completo di attività inerenti al Supporto Logistico Integrato e acquisisce fin da subito tutte le autorizzazioni di sicurezza necessarie per operare ai più alti livelli di segretezza di Stato.

La fine degli anni ottanta segna un punto di svolta nella storia aziendale. **SIPAL** vuole reagire alla crisi del settore aeronautico e, grazie all'ingresso in un grande gruppo italiano, il Gruppo FININC, può trasformare questo momento in un'opportunità di crescita, che la porta ad impegnarsi nel settore Automotive.

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

SIPAL diventa così fornitore di riferimento anche di aziende leader nel mondo automobilistico. Negli stessi anni, per rispondere alle esigenze di sicurezza e tutela dei dati tecnici ed industriali gestiti dalle Aziende operanti nell'ambito della Difesa Italiana, un gruppo di ingegneri e progettisti **SIPAL** brevetta alcuni prodotti per la protezione delle informazioni riservate da possibili intercettazioni. Nasce il Settore Security di **SIPAL**.

La seconda metà degli anni novanta vede nuovamente la società impegnata nella ricerca di nuovi mercati e di nuove attività. Nasce, cresce e si sviluppa in **SIPAL** la voglia non più solo di supportare i sistemi, ma anche di progettarli. È un salto di qualità fondamentale: il Settore Progettazione comincia l'ascesa che in un decennio renderà **SIPAL** capace di progettare impianti, strutture e attrezzature in campo sia aeronautico, sia automotive. Nel corso degli anni **SIPAL** cresce in termini di fatturato e risorse e si espande territorialmente, con l'apertura di nuove sedi, aumentando così la sua forza di penetrazione nel mercato italiano.

All'inizio del 2020, in marzo, la **SIPAL** ha acquisito il 100% delle azioni della società Chiarlone Officine S.r.l., sita in Regione Vendole 1, 12040 Corneliano d'Alba (CN).

Forte dell'esperienza maturata in oltre 30 anni di presenza nel settore aeronautico spaziale la CHIARLONE OFFICINE si è specializzata nella progettazione e costruzione di A.G.E., W.S.T.G.E., G.S.E. meccanici in genere, banchi prova idraulici e pneumatici, scali e fuori scali per applicazioni aeronautiche e spaziali, martinetti idraulici per sollevamento velivoli, barre di traino, depositi mobili per parti velivolo.

Come prodotti standardizzati offre una linea completa di sollevatori idraulici per aerei ed elicotteri (a catalogo o su richiesta). La qualità dei prodotti è riconosciuta a livello ministeriale e tra i clienti si possono citare industrie come Leonardo settore Aeronautica e Thales Alenia Space settore Spazio, reparti dell'Aeronautica Militare e della Marina Militare con una presenza costante in importanti programmi.

Alla fine del 2022 è stata realizzata la fusione per incorporazione tra **SIPAL** e Chiarlone Officine questa azione ha portato all'interno del perimetro **SIPAL** le attività produttive di Chiarlone, potendo in questo modo risultare maggiormente performante per i propri clienti, potendo offrire servizi verticalizzati comprensivi della fase progettuale, costruttiva e dell'assistenza tecnica.

Nel 2021 la **SIPAL** ha acquisito il 100% della ASSOTEC S.r.l., sita in Strada per Carrone 67, Strambino (TO), azienda con una consolidata esperienza nella progettazione e produzione di apparati elettronici per la protezione delle informazioni, questa operazione ha permesso di consolidare il settore Security, e si è conclusa alla fine del 2021 con la fusione per incorporazione tra **SIPAL** e ASSOTEC S.r.l.

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

Il clima di entusiasmo ed impegno che si respirava nella piccola **SIPAL** delle origini è lo stesso che si ritrova nella **SIPAL** attuale, un'azienda con circa 500 dipendenti con alta professionalità, in grado di fornire un servizio di ingegneria globale

SIPAL è oggi un'azienda dinamica che affonda le radici nel suo passato e, grazie alla sua capacità di cambiare, è proiettata nel futuro, consapevole che solo l'impegno di tutti può renderla forte e in grado di affrontare ogni giorno nuove sfide.

La sede legale dell'azienda e gli uffici tecnici ed amministrativi si trovano in C.so Vittorio Emanuele II n. 178 a Torino.

Vi sono alcune sedi distaccate, le principali ubicate a:

- Corneliano d'Alba (CN), Loc.tà Vendole 1
- Strambino (TO), Strada per Carrone 67
- Napoli, Via Giovanni. Porzio 4
- Roma, via Olivetti 24/26.
- Modena, via Rainusso, 144
- Grottaglie (TA), Viale G. Vittorio 62/B
- Livorno, via Antonio Meucci 6

La forza lavoro dell'azienda è suddivisa nelle seguenti categorie di personale dipendente:

- Dirigenti;
- Impiegati tecnici;
- Impiegati amministrativi;
- Operai specializzati, qualificati e comuni;

2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Alla fine dell'anno 2023 la nostra Azienda occupa circa 500 dipendenti, nonostante il periodo di crisi perdurante, anche grazie alle proprie politiche attente a salvaguardare in primis il "posto di lavoro" per i propri lavoratori, attraverso una costante iniziativa di carattere commerciale su tutto il mercato nazionale.

2.3 VALORI DI RIFERIMENTO

I principali valori di riferimento di **SIPAL** sono:

- perseguimento del benessere del personale, e dei Soci, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia;
- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno interpersonale e con le associazioni sindacali di categoria;
- trasparenza e dialogo con la Direzione aziendale a ogni livello e le istituzioni.

2.4 PRINCIPALI STAKEHOLDER

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a SIPAL 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. Di seguito vengono presentati i principali stakeholder di **SIPAL**:

2.4.1 Soci:

Tutti i Soci partecipano alle attività aziendali.

2.4.2 SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE

Sussistono società controllate facenti parte del gruppo FININC S.p.A.

2.4.3 FORNITORI/ SUB-FORNITORI E SUB-APPALTATORI:

I fornitori dell’Azienda comprendono principalmente aziende del settore edile, meccanico, grossisti rivenditori e produttori, fornitori di servizi in genere. L’Azienda chiede ai propri fornitori/subfornitori e subappaltatori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000:2014 richiede di soddisfare; a tal fine l’Azienda è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all’interno della catena di fornitura.

	BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023	NUMERO DOCUMENTO SIP-SA8000-BSR-2023
		30/04/2024

2.4.4 CLIENTI:

SIPAL opera nella progettazione civile (in buona parte per le società del gruppo FININC), automotive, ferroviario, aeronautico, militare, aerospaziale, per questo collabora con i principali player nazionali, europei e internazionali.

2.4.5 ISTITUZIONI & COMUNITÀ

L'atteggiamento dell'Azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione.

2.4.6 ASSOCIAZIONI E ONG:

L'Azienda non è impegnata al fianco delle associazioni di solidarietà.

2.5 POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Politica per la responsabilità è disponibile sulla intranet aziendale e nelle bacheche presenti in tutte le nostre sedi per gli stakeholder interni ed è pubblicata sul sito internet aziendale per gli stakeholder esterni

3 REQUISITI DELLA NORMA SA 8000:2014

3.1 LAVORO INFANTILE

SIPAL non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile né ai ragazzi con età inferiore ai 18 anni. All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda. Come richiesto dalla norma SA8000, inoltre, **SIPAL** ha provveduto ad elaborare e rendere operativa una procedura finalizzata al recupero dei lavoratori infantili per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso uno dei propri fornitori o appaltatori. La Procedura garantisce a tali persone la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino e assicura che i gli stessi non siano esposti a situazioni pericolose o rischiose per la loro salute. La Procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni (16-18 anni) in qualunque modo impiegati attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

Riportiamo la composizione al 31.12.2023, per fasce d'età, dell'organico.

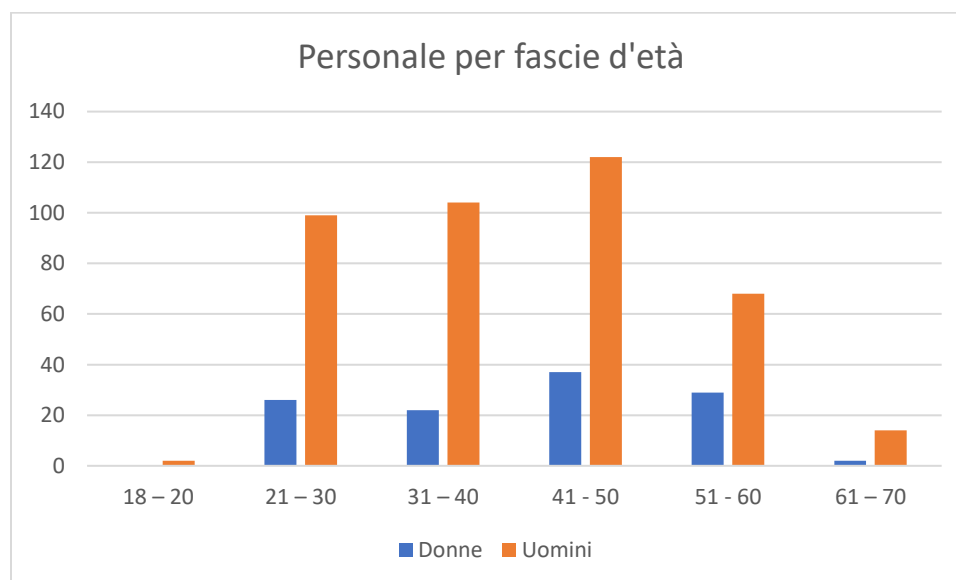


Figura 1 - Ripartizione del personale per fasce d'età

Il lavoratore assunto più giovane ha 22 anni ed è un apprendista che lavora presso la sede di Torino.

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

3.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

SIPAL aborre le pratiche sull'utilizzo del lavoro forzato o obbligato e a darne sostegno. Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi monetari o documenti di identità. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, **SIPAL** è da 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. **SIPAL** offre altresì la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc. direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

3.3 SALUTE E SICUREZZA

SIPAL è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso la direzione dell'Azienda o presso i cantieri di lavoro.

	2023 (al 31/12/2023)
N° Infortuni sul Lavoro*	2
Indice di frequenza	2,37
Indice di gravità	0,02

Tabella 1 - Infortuni

*Non sono compresi gli infortuni in itinere

Relativamente all'andamento degli infortuni, i dati inerenti sono elencati e raggruppati nei report periodici inviati dai responsabili della sicurezza / RSPP) che per **SIPAL** coincidono con i Responsabili del Sistema di Gestione sulla Sicurezza UNI ISO 45001.

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, i rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, **SIPAL** ha posto da tempo in atto le seguenti azioni:

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

- nomina da parte del Datore di Lavoro del Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, 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. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di **SIPAL** e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale previsti dalle normative vigenti;

SIPAL 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 e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

3.4 FORMAZIONE SULLA SALUTE E SICUREZZA

	2023 al (31/12/2023)
N° Ore di Formazione	1140
N° Partecipanti	103

Tabella 2 - Formazione salute e sicurezza

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

3.5 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

SIPAL 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; **SIPAL** si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali. Il personale ha nominato i Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica, che coincidono con i RLS e RSU, che fungono da intermediari con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale. **SIPAL** inoltre garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica non sia soggetto a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica e i lavoratori.

Tutti i dipendenti sono assunti con contratti conformi alle richieste del CCNL e/o del contratto aziendale e/o della legislazione cogente.

Tutti i contratti sono sottoscritti dai lavoratori e dall'azienda e, nei casi prescritti, comunicati al competente Ispettorato del Lavoro.

Nell'anno considerato i rappresentanti sindacali hanno fruito di tutti i diritti loro concessi dal CCNL, dall'accordo aziendale e dalle norme di legge vigenti;

Le sigle sindacali rappresentate sono:

FIM-CISL; FIOM-CGIL; FEDER MANAGER

	2023 (al 31/12/2023)
% Personale iscritto al sindacato	7%
N° sigle sindacali rappresentate in azienda	FIM-CISL; FIOM-CGIL; FEDER MANAGER
N° componenti RSU	3

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

	2023 (al 31/12/2023)
N° Ore di sciopero	62
N° Ore permessi sindacali	110
N° Ore direttivo sindacale	96
N° Ore assemblea sindacale	83

3.6 DISCRIMINAZIONE

SIPAL 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.

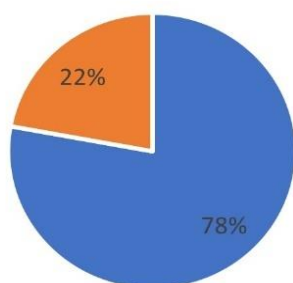
SIPAL non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione. **SIPAL** 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 **SIPAL** ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'Azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

Tale meccanismo si inserisce nell'ambito della possibilità per tutti i dipendenti e i collaboratori di inviare segnalazioni o reclami in ambito SA8000 in modalità anonima per mezzo di un portale di segnalazione o di contattare direttamente i membri del Social Performance Team (SPT), anche con questa modalità è garantito l'anonimato del segnalante.

A tutti i reclami **SIPAL** si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

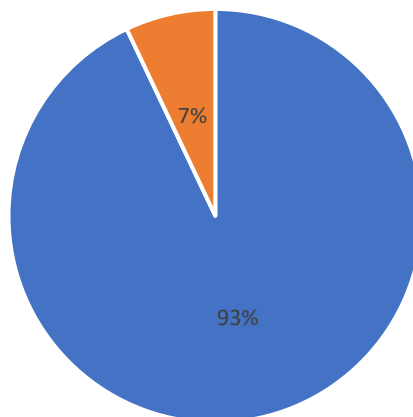
Ripartizione del personale per sesso



■ N° Uomini ■ N° Donne

Figura 2 - Ripartizione del personale per sesso

Ripartizione del personale per nazionalità



■ N° Lav.ri italiani ■ N° Lav.ri stranieri

Figura 3 - Ripartizione del personale per nazionalità

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

3.7 PRATICHE DISCIPLINARI

SIPAL 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 dai "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini" e in conformità allo Statuto dei Lavoratori, modalità riportate nel proprio MOG ex art. 231/01 in apposito "Sistema Disciplinare". Nell'anno 2023 non sono state emesse pratiche disciplinari.

3.8 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini. 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. Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore. L'orario del personale si articola come di seguito specificato: Impiegati 8.30/9.00 -13.00 e 14.00 -17.30/18.00; Operai: 7.30 -12.00 e 13.00 -16.30.

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali. Eventuale modifica nella distribuzione delle ore lavorative viene concordata con la Direzione i dipendenti e le organizzazioni sindacali, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

3.9 RETRIBUZIONE

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale in data 15 di ogni mese, tramite bonifico bancario, versando 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 con il supporto di consulenti del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori. 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. L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" fraudolenti e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

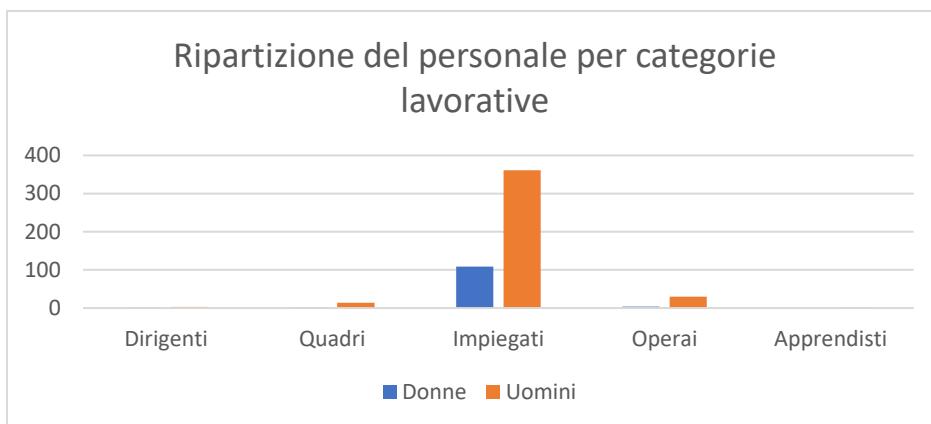


Figura 4 - Ripartizione del personale per categorie lavorative

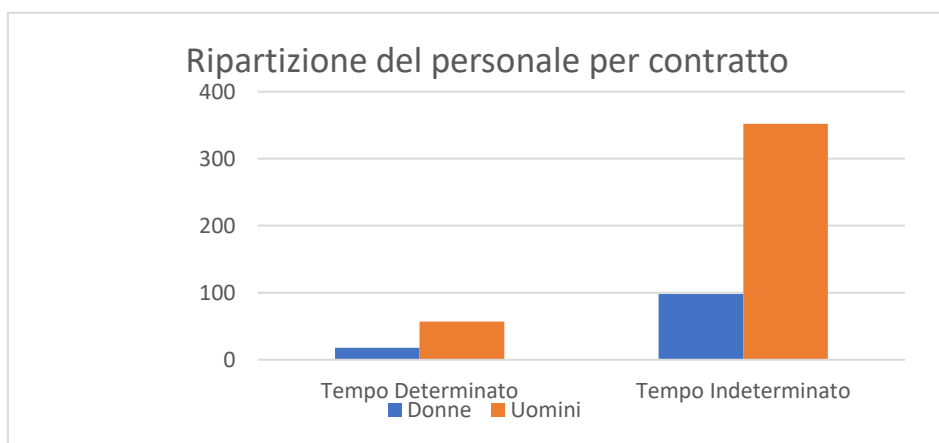


Figura 5 - Ripartizione del personale per contratto

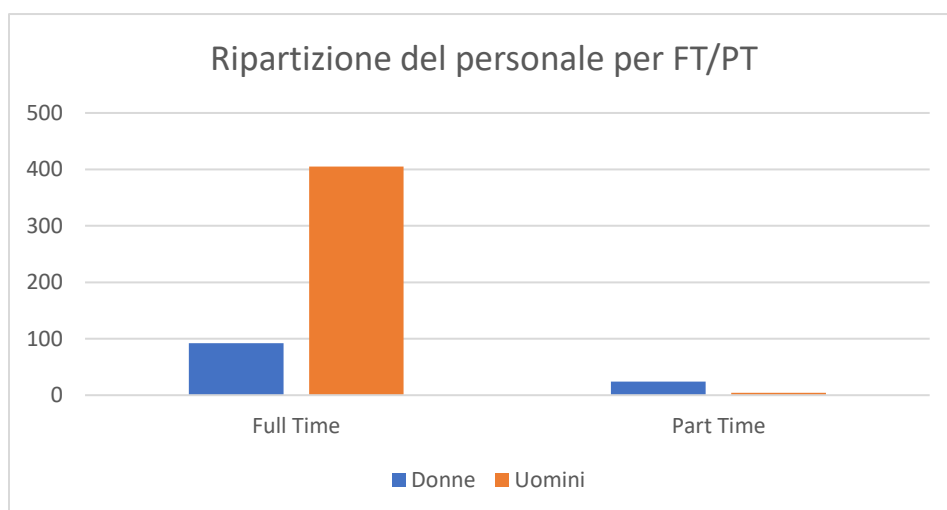


Figura 6 - Ripartizione del personale per FT/PT

BILANCIO SOCIALE SA8000

ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

L'azienda (**SIPAL S.p.A.**) applica il Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanici a tutto il personale.

La responsabilità sociale nei loro confronti 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.

La SA800 definisce come Salario Dignitoso o Living Wage: la retribuzione ricevuta per un mese standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia.

I calcolo del salario dignitoso (Living Wage) si basa sui valori, verificati dalla soglia di povertà assoluta indicata dall'ISTAT, rapportati ad un mese. La famiglia tipologica è così individuata:

Area geografica	Tipologia comune	Composizione Nucleo Familiare					
		0-3	4-10	11-17	18-59	60-74	>75
Nord	> 50.000		1	1	2		
Centro	> 50.000						
Sud	> 50.000						

Tabella 3 Tabella ISTAT

La soglia di povertà assoluta rappresenta il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia, definita in base all'età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza.

4 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

4.1 INTRODUZIONE

SIPAL si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale integrato con i seguenti Sistemi: Gestione della Qualità UNI EN ISO 9001:2015, Gestione della Qualità Aerospace UNI EN 9100:2018 Gestione per l'Ambiente UNI EN ISO 14001:2015, Gestione della Sicurezza UNI EN ISO 45001:2018, Gestione per la Prevenzione della Corruzione ISO 37001:2016, Gestione per la Sicurezza delle informazioni UNI EN ISO 27001:2013.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il manuale della 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

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

- le 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
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito. Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del Sistema di gestione.

4.2 ATTIVITÀ DEL GRUPPO DI LAVORO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE (SPT)

Come richiesto dalla edizione 2014 della norma SA8000, l'azienda ha provveduto a istituire nel 2023 il suddetto Gruppo di Lavoro che, monitora attivamente le prestazioni del sistema di Gestione SA8000 e ne valuta i potenziali rischi di non conformità, stabilendo le eventuali azioni di miglioramento. Il Gruppo di lavoro si riunisce almeno ogni 12 mesi.

4.3 PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

L'azienda garantisce che, i requisiti della norma SA8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso:

- Una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma, nel Manuale Responsabilità Sociale (MSG-RS-SA800_SIPAL-rev.0) e nel mansionario interno.
- La valutazione periodica dei rischi di potenziali non conformità rispetto allo standard SA8000 (ultima analisi svolta nella data del presente documento).
- L'attuazione di procedure operative ispirate ai principi dello standard SA8000.
- La formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo.
- La formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente.
- Il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati, per dimostrare l'efficacia del sistema implementato (effettuazione audit interni, etc.).

4.4 CONTROLLO DEI FORNITORI E SUBFORNITORI

Come richiesto dalla Norma SA8000, SIPAL ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori, partendo dall'albo fornitori attivi presente sul portale aziendale "Contabilità Industriale". Per ogni fornitore è stato valutato il livello di rischio di potenziale non conformità allo standard SA8000 secondo due livelli, basso e alto. Da una prima analisi sono stati considerati a rischio basso tutti i fornitori di prodotti o servizi non riguardanti la fornitura di mano d'opera.

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

Per tutti i fornitori che sono invece risultati a rischio alto, è stata svolta un'ulteriore analisi volta a verificare la loro rispondenza alla norma SA8000, attraverso la certificazione o il rispetto dei requisiti della norma per mezzo di politiche adottate in tal senso. A questa tipologia di fornitori, non è stato inviato nessun questionario né lettere d'impegno. Ai restanti fornitori risultati a rischio alto, di cui non c'è evidenza di impegno o politiche, saranno inviati un questionario informativo SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità e la lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000.

4.5 FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata nel mese di luglio 2023 ed è attualmente in corso, con una percentuale di effettuazione superiore al 70%.

4.6 DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

SIPAL 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 aziendale sarà creato un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale saranno pubblicati la Politica SA8000 ed il modulo per le segnalazioni esterne (disponibile con la procedura Whistleblowing).

4.7 VERIFICHE ISPETTIVE/AUDIT

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso audit interni (verifiche ispettive) svolte da valutatori qualificati.

4.8 RIESAME DELLA DIREZIONE / POLITICA SOCIALE

Almeno una volta all'anno il sistema di gestione della responsabilità sociale e la politica vengono sottoposti a riesame della Direzione. Alleghiamo il piano di miglioramento con gli obiettivi per l'anno 2024 per i requisiti SA8000. La politica è riesaminata annualmente dalla Direzione e contiene tutti i requisiti della norma SA8000 nonché risulta coerente con gli obiettivi aziendali.

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

4.9 AZIONI CORRETTIVE

Il trend delle attività di controllo sui fornitori è sostanzialmente stabile. La direzione ritiene necessario avviare una specifica azione che coinvolga i fornitori con una presa di consapevolezza maggiore, sull'importanza di rispondere adeguatamente ai rilievi formulati e di migliorare progressivamente le condizioni di lavoro.

Le modalità di coinvolgimento sono attualmente allo studio.

L'azienda sta privilegiando comunque i rapporti con aziende conosciute e sensibili che riconoscono una valenza non secondaria alle problematiche di responsabilità sociale.

BILANCIO SOCIALE SA8000

ANNO 2023

NUMERO DOCUMENTO

SIP-SA8000-BSR-2023

30/04/2024

4.10 PIANO DI MIGLIORAMENTO SIPAL

Aspetti	Obiettivo	Azione	Indicatore	Target 2024
Lavoro infantile e minorile	Mantenimento dell'attuale situazione (non impiego di minorenni)	Non assunzione di minori	N° Assunti con meno di 18 anni	0
Lavoro forzato	Mantenimento dell'attuale situazione di garanzia della volontarietà al lavoro	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	N° di Reclami	0
			N° di Segnalazioni	0
Salute e Sicurezza	Mantenimento di assenza di infortuni	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori tramite formazioni, informazioni e incontri con RSPP e Medico Competente	N° infortuni	<5%
			N° indagini incidenti	>95%
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Mantenimento dell'attuale situazione di rispetto delle scelte del personale in tema di adesione e sindacati	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	N° di Reclami	0
			N° di Segnalazioni	0
Discriminazione	Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti dei propri dipendenti	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale e sul Codice etico	N° di Reclami	2
			N° di Segnalazioni	1
Pratiche disciplinari	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di pratiche disciplinari nei confronti dei propri dipendenti e/o collaboratori	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale e sul Codice etico	N° Pratiche	0
			N° di Segnalazioni	
Orario di Lavoro	Godimento di ferie +permessi nell'anno	Organizzazione del lavoro in modo che i lavoratori possano usufruire di quanto maturato e non si ricorra al lavoro straordinario solo in casi eccezionali	Ferie godute + permessi / Ferie + permessi maturate	> 85%
	Limitazione del ricorso al lavoro straordinario		Straordinari effettuati / Straordinari ammessi da contratto (%)	< 50%
Remunerazione	Mantenimento di un adeguato stipendio minimo netto	Mantenimento ed adeguamento dei livelli contrattuali	N° persone con Stipendio < Stipendio minimo	0
Fornitori	Sottoscrizione degli impegni dei fornitori	Inviare e raccogliere la sottoscrizione degli impegni da parte dei fornitori	N° richieste di impegni ricevute / N° richieste di impegni inviate	> 90%
	Rispetto degli impegni sottoscritti	Audit presso fornitori critici	N° di audit	Minimo 5 nel 2024