



SOCIETÀ IMPIANTI FERROVIARI INDUSTRIALI STRADALI

## BILANCIO SA8000

Anno: 2024

<b>1. SCOPO</b>	<b>2</b>
<b>2. CAMPO DI APPLICAZIONE</b>	<b>2</b>
<b>3. STORIA</b>	<b>2</b>
<b>4. LE PARTI INTERESSATE</b>	<b>3</b>
<b>5. LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE</b>	<b>4</b>
<b>6. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000</b>	<b>5</b>
<b>7. IDENTIFICAZIONE, ANALISI E TRATTAMENTO DEI RISCHI</b>	<b>5</b>
7.1 LAVORO INFANTILE E MINORILE	7
7.2 LAVORO OBBLIGATO E FORZATO	7
7.3 SALUTE E SICUREZZA	8
7.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	10
7.5 DISCRIMINAZIONE	11
7.6 PRATICHE DISCIPLINARI	12
7.7. ORARIO DI LAVORO	12
7.8. RETRIBUZIONE	14
7.9. SISTEMA DI GESTIONE	14
7.9.1 Politica, Procedure e Registrazioni	15
7.9.2 Social Performance Team	15
7.9.3. Identificazione e valutazione dei rischi	15
7.9.4 Monitoraggio	15
7.9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione	15
7.9.6 Gestione e risoluzione dei reclami	17
7.9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate	17
7.9.8 Azioni correttive e preventive	17
7.9.9 Formazione e sviluppo delle capacità	17
7.9.10. Gestione dei Fornitori e degli Appaltatori	17
<b>8. TABELLA INDICATORI ED OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO</b>	<b>18</b>

## 1. SCOPO

Il Bilancio SA8000 è lo strumento principale attraverso il quale SIFIS S.r.l. intende diffondere a tutte le parti interessate, interne ed esterne, le informazioni sul proprio sistema di gestione della responsabilità sociale, sulle politiche adottate per il rispetto dei requisiti dello standard SA8000, sui risultati quantitativi e qualitativi raggiunti e sugli obiettivi futuri di miglioramento definiti.

Il presente documento è basato sulle leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro.

Per raggiungere la conformità allo Standard, SIFIS S.r.l. dispone di un adeguato ed efficace Sistema di Gestione dell'Etica integrato, ove possibile, con i sistemi di gestione Qualità, Sicurezza e Ambiente di cui l'azienda possiede le certificazioni di conformità.

Il Bilancio SA8000 costituisce anche documento di riesame della Direzione e prende in esame, pertanto, gli obiettivi raggiunti rispetto ai risultati attesi per l'anno 2024.

Il dettaglio dei dati raccolti riportato nel presente Bilancio, così come la registrazione degli obiettivi raggiunti.

## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Bilancio SA 8000 è applicabile a tutta l'organizzazione, la cui attività è di seguito descritta:

***Progettazione, fornitura, installazione e manutenzione di impianti di segnaletica luminosa e di illuminazione per la sicurezza del traffico stradale e ferroviario e di impianti elettrici, di condizionamento, videosorveglianza ed antintrusione.***

L'aggiornamento del Bilancio SA 8000 avviene con cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Il Bilancio SA 8000 è sottoscritto dai componenti del Social Performance Team – SPT:

Il Bilancio SA 8000 è reso disponibile alle parti interessate sia interne che esterne, attraverso la sua libera consultazione sul server aziendale, nonché pubblicato sul sito internet aziendale.

Attraverso la redazione e pubblicazione del Bilancio SA8000, infatti, la Direzione intende divulgare e dare evidenza agli stakeholders dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi prefissati, nonché degli impegni che intende assumere per diffondere i principi etici a cui ha aderito e alle azioni che intende intraprendere per il miglioramento continuo del proprio sistema.

La Direzione inoltre, come indicato chiaramente anche nella Politica Aziendale, garantisce al management aziendale la messa a disposizione delle risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

## 3. STORIA

S.I.F.I.S S.r.l. con sede legale ed operativa in Roma Via dell'Assiolo n. 34 e ulteriori sedi operative a Roma e Foggia, è una Società che opera principalmente nei settori dell'impiantistica elettrica ed elettromeccanica relativa a infrastrutture stradali, ferroviarie, portuali, aeroportuali, industriali e civili, offrendo un'ampia e diversificata gamma di servizi e prestazioni che vanno dalla

progettazione di base, esecutiva e costruttiva, alla realizzazione, alla messa in servizio e successiva manutenzione di impianti che si estendono dalla segnaletica fissa e variabile alla gestione computerizzata di complessi sistemi di controllo traffico.

La S.I.F.I.S. si avvale di personale dotato di elevate capacità ed esperienze maturate in decenni di attività in settori di impiantistica ad alto contenuto tecnologico (impianti di sicurezza e segnalamento ferroviario, sistemi di controllo del traffico stradale urbano ed extraurbano, sistemi luminosi di assistenza alla navigazione aerea, sistemi di telecomunicazione, fibra ottica, ecc.).

La S.I.F.I.S. nel corso degli anni ha conseguito le seguenti certificazioni e abilitazioni:

UNI EN ISO 9001:2015 – UNI EN ISO 14001:2015 – UNI ISO 45001:2018 – SA 8000:2014 – ATTESTAZIONE SOA – QUALIFICAZIONE RFI S.p.A.

#### 4. LE PARTI INTERESSATE

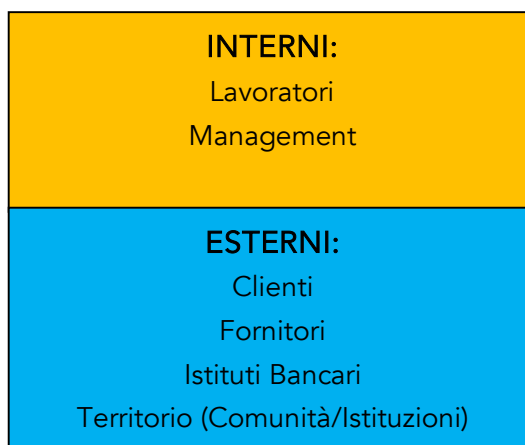
SIFIS S.r.l. ha individuato le tipologie di Stakeholders, interni ed esterni, che ritiene fondamentale coinvolgere e con i quali condividere i principi su cui si basa il proprio sistema di Responsabilità Sociale.

I soggetti interessati sono quelle parti sociali che hanno relazioni significative con l’Azienda.

Si tratta di persone e/o organizzazioni che hanno rilievo sulla vita aziendale e/o che ne subiscono le conseguenze.

Il processo di realizzazione della Politica di Responsabilità Sociale in SIFIS S.r.l. ha previsto, come punto centrale, il processo di coinvolgimento dei soggetti interessati.

Si conferma, a tal proposito, una specifica procedura per la gestione delle Comunicazioni, in cui sono definite le modalità con cui avvengono le comunicazioni all’interno e all’esterno dell’Azienda



**Lavoratori – Management:** SIFIS S.r.l. ritiene di fondamentale importanza il rapporto e la relazione instaurata con i lavoratori, che si basano sul rispetto e la stima reciproci. I lavoratori vengono coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento, attraverso incontri di formazione/informazione e di dialogo con la Direzione ed il management presenti.

**Fornitori:** La selezione dei fornitori, definita nell’apposita procedura, avviene in modo da assicurare la conformità ai requisiti previsti per garantire la qualità del prodotto/servizio offerto, la sicurezza, la performance ambientale, nonché il rispetto dei principi espressi dallo standard

SA8000. I fornitori vengono sensibilizzati e coinvolti mediante lettere informative e la sottoscrizione delle clausole di rispetto dei principi SA8000.

**Clienti:** La Direzione di SIFIS S.r.l. ha come obiettivo quello di garantire al Cliente un elevato standard qualitativo assicurando, nel contempo, il rispetto dei requisiti ambientali, di sicurezza dei lavoratori e dei requisiti di Responsabilità Sociale.

**Istituti Bancari:** La trasparenza e la correttezza che contraddistinguono l'operato di SIFIS S.r.l. ha consentito alla Direzione di instaurare, con gli Istituti Bancari, rapporti proficui consolidati da anni.

**Territorio:** SIFIS S.r.l. opera sul territorio di Roma e su cantieri del territorio italiano, l'azienda è fortemente radicata nel territorio, pertanto il rapporto di collaborazione con gli Enti e i cittadini, basato sulla correttezza e trasparenza, è fondamentale per il reciproco soddisfacimento.

## 5. LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Attraverso la certificazione del proprio Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale, SIFIS S.r.l. comunica e dichiara a tutte le parti interessate, la propria volontà di operare secondo principi di correttezza nel rispetto dei diritti umani e dell'ambiente, condividendone i valori e divenendone promotore, nell'intera catena di fornitura.

Obiettivo primario di SIFIS S.r.l. è l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo sostenibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi ed al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale deve essere tenuta in considerazione.

La Direzione intende quindi perseguire una moderna gestione integrata della Qualità, dell'Ambiente, della Sicurezza e della Responsabilità Sociale puntando ad una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- La piena soddisfazione del Cliente.
- L'eccellenza in termini di efficienza, prestazioni, affidabilità, servizio ed immagine.
- Il continuo miglioramento dei processi aziendali, degli aspetti ambientali e di salute e sicurezza correlati.
- La riduzione e, se possibile, l'eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte.
- Una costante prevenzione dell'inquinamento ambientale.
- Il rispetto di tutte le normative applicabili in materia di diritti dei lavoratori, tutela ambientale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne.

Per realizzare la propria Politica, SIFIS S.r.l. promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività:

- Formazione, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Ambiente, Sicurezza, Qualità e Responsabilità Sociale.
- Definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti e rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi.
- Monitoraggio continuo dell'applicazione di adeguate misure di protezione collettiva e/o individuale, in termini di tutela ambientale e di sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Costante diffusione a tutti i livelli aziendali della cultura del "miglioramento continuo.

## 6. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000

Il Social Performance Team di SIFIS S.r.l. per verificare tutti i requisiti di responsabilità sociale effettua l'analisi dei rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di rilevare non conformità allo Standard SA8000. Per fare questo applica il risk-based thinking per individuare i rischi e le opportunità relative ai processi e alle attività Aziendali.

Lo scopo finale è di affrontare i rischi cercando di rimuoverli e, quando non è possibile, mitigarli per portarli a un livello accettabile. Vengono prese in considerazione anche le opportunità per strutturare l'organizzazione affinché sia pronta a coglierle e sfruttarle per il miglioramento Aziendale.

## 7. IDENTIFICAZIONE, ANALISI E TRATTAMENTO DEI RISCHI

Il presente Bilancio sviluppa per ogni punto normativo SA 8000, i seguenti aspetti:

- Identificazione e analisi dei rischi
- Trattamento del rischio
- Verifica dell'efficacia

Questo al fine di dare evidenza di tutto il processo valutativo elaborato e formalizzato da SIFIS S.r.l. in questo documento.

Il SPT definisce il rischio sull'incertezza e cioè sulla mancanza di conoscenza di un determinato fenomeno.

Il rischio è la probabilità che accada un certo evento capace di causare un danno.

Il concetto di rischio presuppone l'esistenza di una fonte di pericolo e della possibilità che essa si trasformi in danno.

L'analisi dei rischi viene condotta in maniera specifica sui punti della norma SA8000:2014 utilizzando la seguente classificazione:

**Rischi strategici:** sono quelli che comportano problematiche macroeconomiche sfavorevoli

**Rischi di Non Conformità:** riguardano il mancato rispetto delle normative cogenti e le conseguenze che ne derivano quali, ad esempio, infortuni e sanzioni.

**Rischi operativi:** mancata o inefficace applicazione delle procedure aziendali con conseguente ripercussione sulle prestazioni del sistema / processi

La matrice utilizzata per l'analisi dei rischi è:

$$\text{RISCHIO} = \text{PROBABILITA'} \times \text{DANNO}$$

**Probabilità:** è la possibilità che si possa verificare il fattore avverso.

**Danno:** è la perdita del livello qualitativo riferito all'applicazione dei requisiti di responsabilità

sociale, perdita economica, la perdita di clienti, le sanzioni e tutto quanto attiene il danno d'immagine.

**MATRICE DI VALUTAZIONE RISCHI**

DANNO	10	Basso	Basso	Basso	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
	9	Basso	Basso	Basso	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
	8	Basso	Basso	Basso	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto
	7	Basso	Basso	Basso	Basso	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto
	6	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto
	5	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Medio	Medio	Medio	Medio
	4	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Medio	Medio	Medio
	3	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso
	2	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso
	1	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		PROBABILITÀ									

N°	Pericolo / minaccia	Processo	PROBABILITÀ	DANNO	RISCHIO
1	LAVORO INFANTILE	Gestione del personale	2	10	20
2	LAVORO FORZATO o OBBLIGATO	Gestione del personale	2	8	16
3	SALUTE e SICUREZZA	Gestione organizzativa	3	8	26
4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Gestione del personale	2	7	14
5	DISCRIMINAZIONE	Gestione organizzativa	3	8	26
6	PRATICHE DISCIPLINARI	Gestione del personale	3	6	18
7	ORARIO DI LAVORO	Gestione organizzativa	2	9	18
8	RETRIBUZIONE	Gestione del personale	2	10	20
9	SISTEMA DI GESTIONE	Gestione organizzativa	3	6	18

## 7.1 Lavoro infantile e minorile

### Identificazione e Analisi

Nel trattamento di questo tema è opportuno premettere che in Italia la legislazione vigente prescrive un'età minima per l'accesso al lavoro di anni 16 in quanto è possibile accedere al mondo del lavoro solo dopo aver assolto l'obbligo scolastico che in Italia è di 10 anni (da 6 anni a 16 anni); il non rispetto di tale requisito viene punito penalmente.

SIFIS S.r.l. si riconosce pienamente non solo nella Legge, ma anche nei suoi principi fondativi, che sono la base per uno sviluppo armonioso e, allo stesso tempo, competitivo del paese in cui opera, per questo l'azienda si impegna ad escludere l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, non solo nella propria organizzazione, ma anche presso fornitori e subfornitori, salvo situazioni occasionali di giovani lavoratori per periodi di stage formativi, in accordo con gli Istituti Scolastici del Territorio e in assoluto rispetto delle normative e dei requisiti previsti.

### Trattamento

Al fine di evitare il rischio di lavoro infantile, SIFIS S.r.l. ha definito nel proprio Sistema di Gestione Integrato una apposita procedura documentata e regolarmente attuata che stabilisce le regole di ricerca, selezione ed assunzione del personale, oltreché il monitoraggio dei fornitori e dei subfornitori.

Nel Manuale del SGI, SIFIS S.r.l. ha definito e in modo inequivocabile le modalità operative per evitare l'utilizzo del lavoro minorile e le modalità per il recupero dei lavoratori minori che dovessero essere utilizzati dai soci o fornitori.

### Verifica dell'efficacia

Nell'organico di SIFIS S.r.l. al 26 gennaio 2024 sono presenti:

- 4 lavoratori < 30 anni
- 7 lavoratori tra 30 e 40 anni
- 11 lavoratori tra 41 e 50 anni
- 24 lavoratori > 50 anni
- età media è di 49,2 anni (diminuita di 1,5 nel 2023 rispetto al 2022).

Si segnalano nuovi ingressi e cessazioni di rapporto lavorativo nel 2023:

- 21 ingressi
- 13 cessazioni

### Rif. Documentale:

*Riepilogo dati dipendenti*

## 7.2 Lavoro Obbligato e Forzato

### Identificazione e Analisi

Per lavoro obbligato s'intende ogni forma di lavoro che un lavoratore sia chiamato a svolgere non volontariamente o sotto costrizione o sotto la minaccia di una qualche forma di penale.

Può assumere numerosi aspetti tra cui:

- Forme contrattuali temporanee in cui un imprenditore impedisce al lavoratore di lasciare liberamente il lavoro.
- Lavoro vincolato, cioè quello in cui una persona è costretta a lavorare non per un compenso, ma per saldare un debito contratto da lui stesso o da terzi.
- Costrizione al lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli strumenti normativi nazionali è necessario far riferimento allo Statuto dei Lavoratori e ai principali contratti collettivi nazionali, oltre che territoriali, che disciplinano la contrattazione sul lavoro.

SIFIS S.r.l., non esercita pressioni sui lavoratori affinché prestino la loro attività lavorativa contro la propria volontà o siano costretti da qualsivoglia forma di coercizione implicita od esplicita.

SIFIS S.r.l. garantisce che nessuno dei diritti dei lavoratori sia vincolato a particolari contenuti della prestazione di lavoro.

La fidelizzazione dei lavoratori in SIFIS S.r.l. è la dimostrazione che all'interno vi è un buon ambiente di lavoro con caratteristiche di serenità e stimolo professionale.

### **Tattamento**

Al fine di evitare il rischio di lavoro forzato o obbligato SIFIS S.r.l. al momento dell'avvio del rapporto di lavoro non richiede al personale né il rilascio di depositi in denaro o in altra utilità equivalente, né documenti di identità in originale, né dichiarazioni d'impegno "in bianco" alle dimissioni.

La procedura della gestione del personale specifica le regole d'azione e di monitoraggio dell'Azienda in tal senso.

### **Verifica dell'efficacia**

Ad oggi non sono emerse situazioni di lavoro obbligato e forzato, non vengono richiesti depositi di denaro o di documenti in originale, o altre situazioni che impediscono o riducono la libertà del lavoratore. Ad ottobre è iniziata l'aggiornamento dell'indagine del clima aziendale, mediante l'invio a tutti i lavoratori del questionario, e si prevede di concludere l'attività entro dicembre 2021.

SIFIS S.r.l. non concede prestiti ai propri lavoratori; ammette comunque la concessione di anticipi sulla ordinaria remunerazione, nel caso di straordinaria e motivata necessità, riservandosi una valutazione specifica nel merito.

### **Rif. Documentale:**

*Codice Etico*

*Riepilogo dati dipendenti*

*Questionario Indagine sul clima aziendale*

## **7.3 Salute e Sicurezza**

### **Identificazione e Analisi**

Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori prevede, in sintesi, l'adozione di "buone prassi", cioè di soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e



con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

SIFIS S.r.l. ha recepito il sistema Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di lavoro secondo la UNI ISO 45001:2018, ottenendo la certificazione dell'Azienda.

SIFIS S.r.l. garantisce, pertanto, la conformità ai requisiti previsti dalla normativa cogente, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e tutti i lavoratori risultano adeguatamente formati, sia in conformità a quanto richiesto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., che sul sistema di gestione UNI ISO 45001:2018 implementato.

### **Trattamento**

SIFIS S.r.l., a seguito dell'obiettivo aziendale di mantenere attiva la certificazione del proprio Sistema di Gestione della Sicurezza, effettua e verifica le seguenti attività:

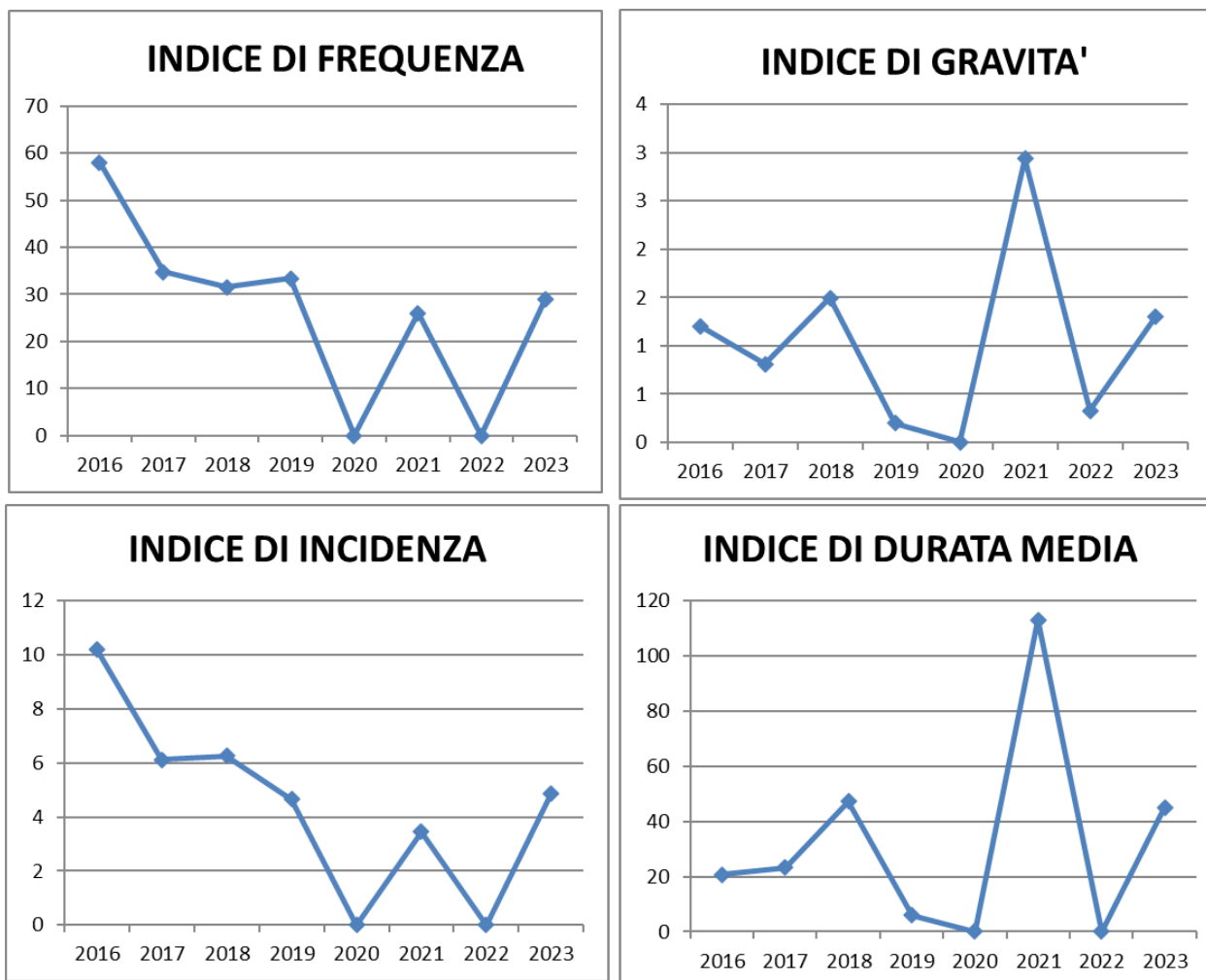
- Individuazione del Comitato per la Salute e la Sicurezza costituito da: Datore di lavoro, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, RSPP, ASPP, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), Medico competente.
- Aggiornamento formativo delle squadre di emergenza.
- Il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito, compresi i servizi igienici e le eventuali aree ristoro.
- Erogazione della formazione a tutti i lavoratori sulle tematiche di salute e sicurezza, programmata secondo il piano di formazione annuale.
- Attuazione di incontri formativi aggiuntivi vengono attuati qualora vi siano nuove assunzioni, variazioni di mansione o delle attività lavorative.
- Distribuzione /ripristino ai Lavoratori dei Dispositivi di Protezione Individuale indicati nel Documento di Valutazione dei Rischi, redatto in accordo tra il Datore di Lavoro, l'R.S.P.P. e il Medico del Lavoro nominato.
- Effettuazione di sorveglianza e controllo presso la sede ed i cantieri ed eventuale applicazione di sanzioni disciplinari, in caso di inosservanza delle disposizioni emesse.

### **Verifica dell'efficacia**

Di seguito si riportano le statistiche dal 2016 al 2023:

<b>ANNO</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
N° TOTALE INFORTUNI	5	3	3	2	0	1	0	2
N° GIORNI DI INFORTUNIO	104	70	142	12	0	113	21	90
N° TOTALE ORE LAVORATE	86.240	86.240	95.040	59.819	38.860	38.443	64.374	69.120
N° DI LAVORATORI <sup>1</sup>	49	49	48	43	30	29	38	41
INDICE DI FREQUENZA	58	35	32	33	0	26	0	29
INDICE DI GRAVITA'	1	0,8	1,5	0,2	0	2,1	0,3	1,3
INDICE DI INCIDENZA	10	6,1	6,3	4,7	0	3,4	0	4,9
INDICE DI DURATA MEDIA	21	23	47	6,0	0	80	0	45

<sup>1</sup> Medio annuo



**Rif. Documentale:**

*Statistica infortuni*

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

**Identificazione e Analisi**

Il diritto dei lavoratori e degli imprenditori di costituire organizzazioni e di aderirvi è parte integrante di una società libera ed aperta.

La libertà di associazione è considerata una libertà civile ed è alla base del progresso sociale ed economico.

Ad essa è collegato il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, dove la libertà di parola e di rappresentanza divengono aspetti fondamentali di un lavoro dignitoso e pluralista.

SIFIS S.r.l. rispetta pienamente il diritto di tutto il personale di organizzare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva; il personale è pienamente consapevole di tali diritti.

Una copia del Contratto Nazionale di Lavoro applicato è a disposizione dei lavoratori presso le bacheche aziendali.

### Trattamento

SIFIS S.r.l. garantisce a tutti i lavoratori il diritto di aderire a qualsiasi sindacato e di eleggere i propri rappresentanti.

È stato liberamente eletto da tutti i lavoratori il Rappresentante dei lavoratori per la SA8000, con l'obiettivo di agevolare la comunicazione tra Direzione e lavoratori per la diffusione e il rispetto delle tematiche sociali e per diffondere un clima aziendale attento alla responsabilità sociale.

Tutti i lavoratori, all'atto dell'assunzione, vengono informati sulla possibilità e sul diritto di aderire ad un sindacato liberamente scelto e la Direzione garantisce che nessuna forma di discriminazione sia attuata verso i lavoratori che ne facciano eventualmente richiesta.

Nel corso del 2023 i lavoratori non hanno aderito a scioperi e sono presenti dieci lavoratori iscritti a Sindacati.

### Verifica dell'efficacia

Ufficio del Personale

## 7.5 Discriminazione

### Identificazione e Analisi

La Costituzione italiana, all'articolo 3, stabilisce che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Tale fondamentale requisito civile, democratico e libertario è pienamente accolto dalla SIFIS S.r.l. fin dal suo stesso statuto.

SIFIS S.r.l. non attua e ostacola in ogni modo possibile, tutte le forme di discriminazione in relazione ad esempio a razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica, sia in fase di selezione, assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento.

### Trattamento

Al fine di evitare i rischi inerenti alla discriminazione dei lavoratori SIFIS S.r.l. applica le prassi comportamentali individuate nella Manuale del SGI.

Le modalità di selezione adottate si basano su criteri oggettivi, la determinazione delle retribuzioni o dei premi erogati si basano sulle effettive prestazioni.

Ai lavoratori, mediante lo strumento delle "segnalazioni e reclami", è garantita la possibilità di inoltrare reclami, anche in forma anonima, qualora si riscontrassero situazioni di discriminazione, in qualsiasi forma.

### Verifica dell'efficacia

L'organico è sempre composto prevalentemente da lavoratori uomini, le lavoratrici donne, che rappresentano il **11 %** dell'organico totale, sono impiegate in area amministrativa, di cui quattro con contratto a tempo indeterminato e una con contratto a tempo determinato.

Per quanto riguarda l'aspetto dei lavoratori stranieri, ad oggi son presenti sei lavoratori non di nazionalità italiana (6 extra Comunità Europea), di cui 50% è a tempo indeterminato.

### Rif. Documentale:

*Riepilogo dati dipendenti*

## 7.6 Pratiche disciplinari

### **Identificazione e Analisi**

Lo Statuto dei lavoratori esprime con chiarezza, tra gli altri aspetti, che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

### **Trattamento**

La SIFIS S.r.l. ha implementato un sistema di provvedimenti disciplinari unicamente in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dai CCNL applicati per la violazione degli obblighi previsti dalla normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, del CCNL e dei requisiti SA8000.

Al fine di evitare i rischi inerenti alle pratiche disciplinari SIFIS S.r.l., pertanto, ha adottato delle regole documentate nel contratto di lavoro, nel Codice Disciplinare aziendale e nelle Procedure del Sistema di Responsabilità Sociale.

Come previsto dal contratto di lavoro, i provvedimenti disciplinari applicabili al personale comprendono le seguenti azioni:

- ⇒ Rimprovero verbale.
- ⇒ Rimprovero scritto.
- ⇒ Multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione base.
- ⇒ Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 3 giorni.
- ⇒ Licenziamento con preavviso.
- ⇒ Licenziamento senza preavviso.

Le modalità di definizione e applicazione sono specificate e rese note nel Sistema Disciplinare affisso nella bacheca aziendale. È bandito qualsiasi altro provvedimento che possa ledere la dignità della persona, che implichi forme di coercizione verbale, psicologica o fisica anche implicite.

### **Verifica dell'efficacia**

Nel 2023 sono stati segnalati reclami per abusi fisici o verbali ed è stata applicata una sanzione disciplinari.

## 7.7. Orario di lavoro

### **Identificazione e Analisi**

Nella legislazione italiana, per orario di lavoro si intende "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

SIFIS S.r.l. conosce e condivide l'importanza del giusto equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di riposo ed opera perché tale equilibrio sia ricercato e raggiunto da tutti, nel rispetto delle esigenze di coordinamento.

SIFIS S.r.l. applica il contratto collettivo: settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti.

### **Trattamento**

Al fine di evitare i rischi inerenti all’orario di lavoro SIFIS S.r.l. effettua, tramite i propri responsabili, un attento monitoraggio del rispetto delle regole in materia.

L’orario di 40 ore settimanali è distribuito su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, sono previsti turni di lavoro notturno.

Lo straordinario è volontario e viene richiesto ai lavoratori, sulla base della disponibilità e nel rispetto del contratto di lavoro, solo a fronte di picchi di lavoro o per urgenze legate a particolari commesse.

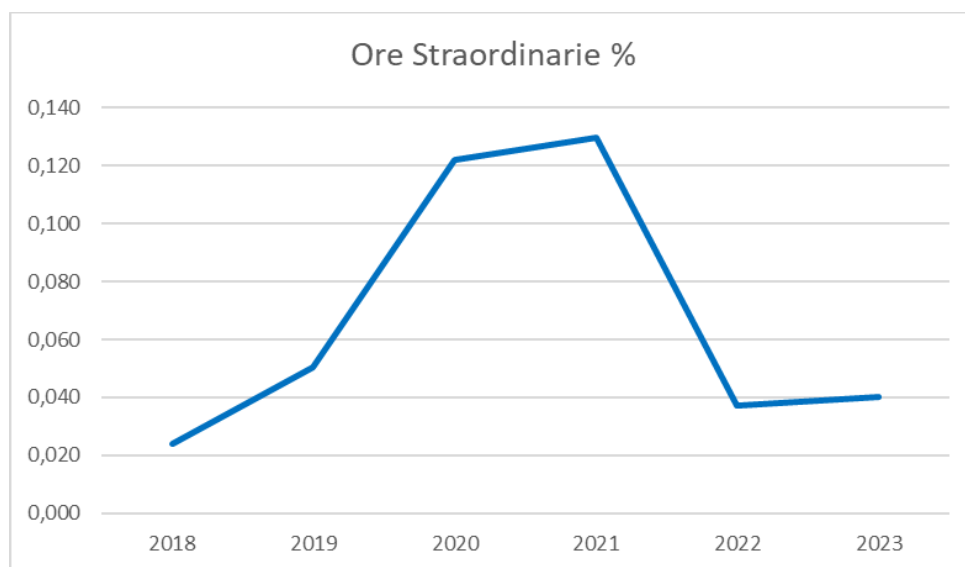
Ai lavoratori è garantita la possibilità di godimento delle ferie previste, le ferie non vengono in alcun modo monetizzate e sono godute dai lavoratori, nei termini previsti dal CCNL.

**Verifica dell’efficacia**

Nel corso del 2023 non si segnalano situazioni di sfioramento delle ore di straordinario oltre il limite di 250 ore annue. Viene, inoltre, rispettato il tetto massimo di 2 ore giornaliere di straordinario e viene garantito il riposo secondo quanto previsto dal CCNL.

La situazione delle ore di straordinario e delle ore lavorate dal 2018 al 2023 è riassunta nella tabella e nel grafico seguenti:

Tipologia ore	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ore lavoro ordinario	76.672	56.813	34.119	33.458	61.971	69.120
Ore lavoro straordinario	1.879	3.006	4.742	4.985	2.634	2.898
Ore lavorate totali	78.551	59.819	38.861	38.443	64.605	72.018
<b>Ore Straordinarie %</b>	<b>0,024</b>	<b>0,050</b>	<b>0,122</b>	<b>0,130</b>	<b>0,037</b>	<b>0,040</b>



Confrontando i dati possono individuare i seguenti aspetti significativi:

- Ore lavorate: nel 2023 continua la risalita avvicinando i livelli del 2028
- Ore straordinario: dato da considerare stabile e ritornato oramai ai livello pre COVID

- Ore cassa integrazione: sono praticamente annullate rispetto agli anni precedenti in particolare al periodo COVID con 0,4% di cassa integrazione eventi atmosferici e 0,2% di cassa integrazione guadagni ordinaria

## 7.8. Retribuzione

### **Identificazione e Analisi**

Dal punto di vista della legge, la retribuzione è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta. È la principale obbligazione in capo al Datore di Lavoro. La retribuzione connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive).

### **Trattamento**

Le retribuzioni sono erogate secondo quanto previsto dai CCNL applicati e in alcuni casi l'Organizzazione applica condizioni più favorevoli per il lavoratore.

Le buste paga vengono redatte da una società di consulenza esterna che garantisce una corretta applicazione delle normative vigenti e degli aggiornamenti che intervengono.

Le retribuzioni vengono liquidate puntualmente e regolarmente nei termini previsti.

Al lavoratore è stata data la facoltà di decidere dove destinare l'accantonamento del T.F.R.

Al fine di evitare i rischi legati ad una errata retribuzione SIFIS S.r.l. ha adottato i contratti nazionali di lavoro (precedentemente nominati) in tutte le sue parti a garanzia di pratiche retributive allineate o superiori a quanto imposto dalla legge e a quanto espresso mediamente dal mercato.

### **Verifica dell'efficacia**

Nell'organico di SIFIS S.r.l. ad oggi risultano presenti 46 lavoratori con contratto a tempo indeterminato, mentre solo 9 lavoratori con contratto a tempo determinato.

Viene regolarmente riconosciuta la 13a, nonché le indennità di trasferta, nei casi applicabili. È prevista, inoltre, l'assicurazione sanitaria integrativa come previsto da Contratto Collettivo Nazionale. SIFIS S.r.l. corrisponde gli stipendi, comprensivi delle eventuali altre voci aggiuntive, tramite accredito diretto sui conti correnti individuali. L'azienda versa le indennità previdenziali e comunque obbligatorie, relative al personale, agli Istituti previsti dalla legge nel più totale rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

La retribuzione delle ore di straordinario è regolata in base a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale. Contratto Collettivo Nazionale

## 7.9. Sistema di Gestione

Per mettere in pratica i principi contenuti nella Norma SA8000:2014, SIFIS S.r.l. ha messo a punto un Sistema di Gestione Integrato composto da: Manuale, Politica Aziendale, Procedure e Registrosioni.

Al fine di evitare rischi inerenti alla non corretta applicazione del Sistema di Gestione SA 8000 SIFIS S.r.l. effettua Audit periodici sull'efficacia delle modalità operative attuate e delle relative registrosioni.

In conformità ai requisiti SA8000 sono stati inseriti i nuovi profili aziendali: SPT – Social Performance Team ed il Comitato per la Sicurezza, revisionando di conseguenza anche l'organigramma aziendale e sicurezza.

Nel corso del 2023 sono state erogate complessivamente 876 ore di formazione secondo lo schema riassuntivo riportato.

TIPOLOGIA	2019	2020	2021	2022	2023
SA8000	34	10	34	32	50
SICUREZZA D.LGS. 81	156	153	54	120	354
SICUREZZA CORSI SPECIFICI	132	126	386	454	246
FORMAZIONE SPECIFICA RFI	56	136	272	84	88
<b>TOTALE</b>	<b>378</b>	<b>461</b>	<b>746</b>	<b>690</b>	<b>738</b>

#### 7.9.1 Politica, Procedure e RegISTRAZIONI

La Direzione approva la nuova revisione del Bilancio Sociale che include anche Riesame della Direzione SA8000 per l'anno 2024 e conferma la versione corrente del Manuale integrato per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza e la Responsabilità Sociale Edizione 2 Revisione 3 di 29/04/2022 e della Politica Integrata del 31.03.2022.

#### 7.9.2 Social Performance Team

È stato costituito, come richiesto dalla SA8000, un Social Performance Team formato da:

- FRANCO STELLINI PESCIARELLI quale Rappresentante della Direzione (RdD)
- DANIELA DE FAZIO quale componente dell'Ufficio Amministrazione
- LUDOVICA STELLINI PESCIARELLI quale Addetta al Sistema di Gestione Integrato (ASI)
- MICHELE CETRONI quale Rappresentante dei Lavoratori SA8000

Nelle bacheche aziendali SA8000 presso le sedi aziendali e i cantieri sono esposti l'organigramma generale, l'organigramma per la salute e la sicurezza sul lavoro, estratto del CCNL e procedura di segnalazione.

#### 7.9.3. Identificazione e valutazione dei rischi

SPT conduce periodicamente delle valutazioni dei rischi per individuare situazioni di potenziale o reale non conformità alla normativa, utilizzando lo storico dei dati in proprio possesso, le informazioni raccolte e gli elementi emersi dal confronto con le parti interessate.

#### 7.9.4 Monitoraggio

L'attività di monitoraggio viene effettuata da SPT attraverso audit interni per verificare la conformità alla Norma e verificando l'attuazione successiva delle azioni di miglioramento individuate.

#### 7.9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

È stato definito, ed è mantenuto attivo, un sistema per la raccolta delle segnalazioni / reclami da parte dei Lavoratori e della disponibilità per la consultazione, nella bacheca della sede aziendale, della seguente documentazione:

1. CCNL applicato riferito al sito operativo

2. Codice Etico
3. Sistema Disciplinare
4. Dispensa Informativa SA8000:2014
5. Modulo per reclami/segnalazioni
6. Comunicazione del nominativo del Rappresentante dei Lavoratori – SA8000

Il coinvolgimento delle parti interessate è un processo da sviluppare attraverso il dialogo e il confronto: il Rappresentante della Direzione per SA8000, ha la funzione di gestire organizzare e monitorare tali attività.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, all'interno del SPT, ha il compito di presentare e rappresentare le problematiche emerse tra i lavoratori.

È a disposizione di tutti i lavoratori lo strumento per le segnalazioni e i reclami rispetto ai requisiti previsti dalla SA8000 nelle modalità di seguito indicate.

---

**TUTTI I LAVORATORI E I PORTATORI DI INTERESSE POSSONO EFFETTUARE IN FORMA SIA ANONIMA CHE NON ANONIMA:**

1. Comunicazione verbale o scritta al Rappresentante dei Lavoratori SA8000, c/o i siti di SIFIS S.r.l. – Piazza Istria n. 3 00198 Roma
2. Compilazione, anche in forma anonima, del modulo RNC – Non Conformità, Segnalazioni e Suggerimenti – da inserire nelle cassette “Suggerimenti e Segnalazioni” collocate presso le sedi aziendali e i cantieri.
3. invio di segnalazioni di problematiche a:  
SGS Italia Spa, Via Caldera n. 21 – 20153 Milano, via mail all’indirizzo: sa8000@sgs.com  
Social Accountability Accreditation Services (SAAS) 15 West 44th Street 6th floor New York NY 10036 Fax: +1-(212)-684-1515 E-mail: saas@saasaccreditation.org

La Direzione ed i Rappresentanti dei Lavoratori SA8000, durante tutto l’iter di segnalazione e trattamento delle problematiche, garantiscono il mantenimento dell’anonimato, nonché la riservatezza delle informazioni di cui vengono a conoscenza e garantiscono la non attuazione di comportamenti discriminatori nei confronti dei lavoratori che utilizzano tale strumento.

Tutte le problematiche segnalate verranno prese in carico direttamente dalla Direzione coinvolgendo i Rappresentanti dei Lavoratori SA8000, il lavoratore (ove noto), nonché le eventuali funzioni interessate, come indicato dalla procedura di sistema sulle azioni correttive e preventive.

Il bilancio SA8000 ed il Codice Etico sono pubblicati sul sito internet, per rendere disponibili agli stakeholder i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati.

Il processo di coinvolgimento dei fornitori, rispetto alle tematiche SA8000, si è concretizzato attraverso la diffusione di tali principi e la richiesta di sottoscrizione dell’impegno formale ad aderire ad essi.

È stata istituita una specifica procedura per la selezione ed il monitoraggio dei fornitori, al fine di individuare e sorvegliare i fornitori critici rispetto alle tematiche SA8000, inoltre è stato redatto uno specifico piano di audit.



#### 7.9.6 Gestione e risoluzione dei reclami

È stato definito un iter operativo, dettagliato sia nel Codice Etico, sia nell'informativa distribuita ai lavoratori, riferito alle modalità con cui esprimere i reclami in riferimento ai punti norma SA8000: tramite il modulo definito, i Lavoratori possono fare commenti, segnalazioni e reclami riguardanti il luogo di lavoro. Ad oggi non sono ancora state rilevate segnalazioni. È stata ribadita, nell'ultimo incontro formativo con tutti i lavoratori, l'importanza e la validità dello strumento messo in essere, al fine di risolvere le eventuali problematiche che si possono verificare nell'ambito lavorativo.

#### 7.9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

SIFIS S.r.l. conferma di garantire l'accesso ai propri locali nel caso di audit realizzati con o senza preavviso presso l'azienda, allo scopo di certificarne la conformità alle SA8000.

SIFIS S.r.l. ha deciso di comunicare ai suoi Stakeholders il proprio Bilancio Aziendale tramite il sito internet.

#### 7.9.8 Azioni correttive e preventive

È presente ed applicata una procedura documentata per la gestione di non conformità e azioni correttive presente al punto 10.2 del Manuale di Gestione Integrato. Tutte le risultanze emerse durante le normali attività lavorative, gli audit interni e gli audit degli Enti di Certificazione sono prese in carico dalla SIFIS S.r.l. al fine di individuare le necessarie Azioni Correttive e azioni di miglioramento.

#### 7.9.9 Formazione e sviluppo delle capacità

Oltre ai percorsi formativi e informativi precedentemente citati, SIFIS S.r.l. ha elaborato una informativa sui requisiti delle SA8000 che è stata distribuita ai Lavoratori ed affissa nelle bacheche aziendali per una facile e rapida consultazione.

Il Piano di formazione viene elaborato annualmente e verificato in sede di riesame.

La procedura di gestione della formazione indica anche la metodologia da seguire per la verifica dell'efficacia della stessa.

#### **Rif. Documentale:**

Manuale SGI

PAF – Piano di Addestramento e Formazione

#### 7.9.10. Gestione dei Fornitori e degli Appaltatori

**Dal controllo dei fornitori** non ci si aspetta che SIFIS S.r.l. pretenda la certificazione SA8000 dei suoi fornitori/subappaltatori/subfornitori anche se la SA8000:2014 aumenta la responsabilità sociale dell'Azienda nella gestione della sua catena di fornitura.

SIFIS S.r.l. conduce un'attenta azione di sorveglianza dei suoi fornitori/subappaltatori/subfornitori mirata alla responsabilità sociale e considerare i risultati di tale sorveglianza per la scelta di nuovi membri della catena di fornitura o per la valutazione di quelli attuali.

Questa disposizione elenca gli elementi che l'attenta azione di sorveglianza messa in atto da SIFIS S.r.l. deve includere, come la comunicazione efficace dei requisiti della SA8000 a fornitori/subappaltatori/subfornitori consolidati e qualificati.

SIFIS S.r.l. è tenuta a valutare i significativi rischi di non conformità dei membri della catena di fornitura e richiedere ragionevoli sforzi per garantire che essi affrontino efficacemente i rischi identificati.

La SA8000 prevede che in alcuni casi di gravi non conformità SIFIS S.r.l. possa entrare nell'organizzazione del fornitore o dare assistenza per fornire risoluzioni.

Le organizzazioni hanno l'obbligo di istituire un sistema di monitoraggio "per garantire che questi rischi siano effettivamente affrontati."

Per monitorare i fornitori sulla loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000:2014, l'Azienda, tramite il Rappresentante della Direzione, effettuerà le seguenti azioni:

- Inviare ad ogni fornitore il documento "Comunicazione SA8000 per i fornitori" nel quale, oltre alla Politica di SIFIS S.r.l. per la Responsabilità Sociale vengono richieste informazioni relativamente al comportamento del fornitore nei confronti dei requisiti richiesti dai capitoli della Norma SA8000:2014. Questa comunicazione contiene anche la richiesta a sottoscrivere formale impegno per conformarsi a tali requisiti.
- Sulla base delle informazioni ricevute, verrà elaborato un piano di audit di verifica del fornitore che viene effettuato dal Rappresentante della Direzione SA8000.

È disponibile una procedura per la gestione dei fornitori / subappaltatori secondo i requisiti delle SA8000.

Nei contratti con i fornitori è presente la clausola di accettazione del rispetto dei principi SA8000 ed è in corso la spedizione di lettera informativa ai Fornitori.

Nel mese di Novembre 2022 sono stati inviati questionari di autovalutazione e lettere di impegno a tutti i fornitori per verificare il livello di compliance sulla Social Accountability, aggiornando la campagna effettuata nel 2021. Ad inizio 2023, migliorare il processo di sensibilizzazione e coinvolgimento dei fornitori sui requisiti previsti dalla SA 8000, è stato inserito all'interno del format di Ordine di Acquisto la clausola con la quale il fornitore si impegna ad attuare i principi SA8000 riportati nella lettera visibile sul sito aziendale all'indirizzo [https://www.sifis.it/LIRRS\\_sa8000.pdf](https://www.sifis.it/LIRRS_sa8000.pdf)

**Rif. Documentale:**

- *Manuale SGI*
- *Lettera di impegno, Lettera informativa e Questionario di Autovalutazione*

## 8. TABELLA INDICATORI ED OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Vengono stabiliti i seguenti obiettivi di miglioramento suddivisi per requisiti di norma:

REQUISITO	INDICATORE	MONITORAGGIO 2023	RESPONSABILITÀ/ PERIODICITÀ	OBIETTIVO 2024
Lavoro infantile	Segnalazione di casi di impiego di lavoratori con età inferiore ai 18 anni	Nessun caso segnalato	Ufficio Personale Periodicità annuale	Zero casi segnalati

REQUISITO	INDICATORE	MONITORAGGIO 2023	RESPONSABILITÀ/ PERIODICITÀ	OBIETTIVO 2024
Lavoro obbligato	Segnalazioni del personale	Non sono state riscontrate anomalie	Ufficio Personale Periodicità annuale	Mantenere a zero le anomalie.
Salute e sicurezza	Andamento infortuni, incidenti e gravità  Andamento formazione effettuata sulla pianificata	100% formazione pianificata  2 infortuni	RSPP Periodicità annuale	Ridurre gli infortuni e la gravità degli stessi.  Effettuare il 100% della formazione pianificata annualmente
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Numero iscrizioni al sindacato	10 lavoratori iscritti a Sindacati	Ufficio Personale Periodicità annuale	Assicurare la libertà di iscrizione al sindacato
Discriminazioni	Segnalazione di casi di discriminazione	Nessuna segnalazione di casi di discriminazione	Ufficio Personale Periodicità annuale	Non avere casi di discriminazione in azienda
Procedure Disciplinari	Numero provvedimenti disciplinari	1 provvedimento disciplinari	Ufficio Personale Periodicità annuale	Zero provvedimenti disciplinari
Straordinari	Ore lavoro straordinario annuali	Lavoratore con maggiori ore di straordinario: 249,5 ore	Ufficio Personale Periodicità annuale	Ore straordinario anno per lavoratore < 250
Retribuzione	Verifica su Retribuzioni in conformità al CCNL	Non sono state riscontrate anomalie	Ufficio Personale Periodicità: semestrale	Conformità rispetto al CCNL
Sistema di Gestione	Percentuale fornitori che hanno aderito ai principi SA8000	Tutti i fornitori sottoscrivono l'adesione ai principi SA8000	RSGI Annuale	100%
SA8000	Ore di formazione	1 ora/lavoratore	RSGI Annuale	1 ora/lavoratore



FRANCO STELLINI PESCIARELLI

DANIELA DE FAZIO

LUDOVICA STELLINI PESCIARELLI

MICHELE CETRONI