



# BILANCIO SOCIALE



71121 - VIA TRINITAPOLI, 3/B  
Tel. 0881.727121  
info@renzulloimpianti.it

RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL  
REA: FG - 282547 | P.Iva: 03888160714  
PEC: renzulloimpianti@pec.it



| <b>STATO DELLE REVISIONI</b> |             |               |                       |   |
|------------------------------|-------------|---------------|-----------------------|---|
| <i>Rev.</i>                  | <i>Data</i> | <i>Pag.N°</i> | <i>Par.N°</i>         | <i>Causale</i>                            |
| 0                            | 30/09/2014  |               |                       | Emissione                                 |
| 1                            | 30/09/2015  |               |                       | Revisione generale                        |
| 2                            | 30/03/2017  |               |                       | Revisione generale                        |
| 3                            | 24.05.2019  |               |                       | Revisione generale per aggiornamento dati |
| 4                            | 31.05.2021  |               |                       | Revisione generale per aggiornamento dati |
| 5                            | 09.05.2022  |               |                       | Revisione generale per aggiornamento dati |
| 6                            | 15.05.2023  |               |                       | Revisione generale per aggiornamento dati |
| Redatto da:<br>SPT           |             |               | Verificato da:<br>SPT | Approvato da:<br>SM                       |

## Sommario

|  |   |
|--|---|
| PERCHE' IL BILANCIO SOCIALE .....                                  | 2 |
| PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL ..... | 2 |
| ORGANIGRAMMA .....   | 3 |
| LA POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE .....                       | 4 |
| GLI STAKEHOLDERS: LE NOSTRE PARTI INTERESSATE .....                | 5 |
| ANALISI DEI REQUISITI SA8000.....                                  | 6 |
| 1. Lavoro infantile.....   |   |
| Introduzione.....  |   |
| Composizione organico.....   |   |
| Iniziative a favore dell'infanzia.....                             |   |
| 2. Lavoro forzato e obbligato.....                                 |   |
| Introduzione   |   |
| Depositi   |   |
| Anticipi in stipendio  |   |
| 3. Salute e sicurezza.....   |   |
| Introduzione.....  |   |
| Sicurezza sui luoghi di lavoro                                     |   |
| Infortuni e malattie   |   |
| Frequenze relative e rapporti di gravità degli infortuni.          |   |
| Ore perse per infortunio   |   |
| Cause di infortunio  |   |
| Analisi statistica degli infortuni                                 |   |
| Attività di prevenzione e formazione.                              |   |



- 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....
  - Introduzione
  - Sindacalizzazione
- 5. Discriminazione.....
  - Introduzione
  - Composizione organico per genere
  - Inquadramento contrattuale e divisione per genere.
  - Analisi dato per ore contrattuali e genere.
  - Lavoratori stranieri.
- 6. Pratiche disciplinari.....
  - Numero pratiche disciplinari applicate.
- 7. Orario di lavoro.....
  - Introduzione
  - Ore di lavoro.
  - Banca ore
- 8. Retribuzione.....
  - Introduzione
  - Tipologia delle forme contrattuali.
  - Retribuzioni
  - Retribuzione media per gruppo professionale.
  - Modalità di pagamento.
- 9. Sistema di gestione.....
  - Introduzione
  - Rappresentanti SA8000
  - Riesame della direzione.
  - Pianificazione e implementazione
  - Controllo dei fornitori, subappaltatori e subfornitori.
  - Problematiche ed azioni correttive.
  - Comunicazione.



## Premessa

### **PERCHÉ IL BILANCIO SA8000**

I principi etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani ed equo trattamento dei dipendenti condizionano in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali mentre, parallelamente ad esso, aumenta il ruolo di tutte le parti interessate all'interno delle imprese. Il tema della responsabilità sociale dell'impresa è considerato come strategico e, inoltre, permette di adottare soluzioni migliorative nei processi che incrementano i risultati aziendali.

Alla stregua di quanto summenzionato, RENZULLO ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico già nella fine del 2014 implementando un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e la redazione del Bilancio Sociale in ottica SA8000. Lo standard internazionale SA 8000, elaborato nel 1997 dal SAI (Social Accountability International), è oggi alla sua quarta edizione (SA8000:1997, SA8000:2001, SA8000:2008, SA 8000:2014). Nel 2014 il Bilancio Sociale, la C.R. COSTRUZIONI ha provveduto ad allinearsi al nuovo standard e il Bilancio Sociale, quale strumento attraverso il quale RENZULLO intende realizzare la propria comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, si è conformato alla Norma internazionale SA 8000:2014 dando la corretta informazione al pubblico sulla propria Politica, sul Sistema di Gestione, sui risultati raggiunti e sugli obiettivi futuri di miglioramento.

Tutto questo nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i propri Dipendenti/Collaboratori e le altre Parti interessate.

Redigere un bilancio sociale è un atto esplicativo dell'azienda di raccontare sé stessa, i propri valori di riferimento, gli obiettivi, i risultati raggiunti, diventando così uno strumento di dialogo con l'esterno, che riporta in maniera ufficiale i fatti e le cifre con un linguaggio comprensibile alla collettività di riferimento.

La versione attuale è la sesta revisione del bilancio sociale sviluppato dall'organizzazione che intende mantenere la certificazione per il 2022-23. Nelle pagine che seguono, si forniranno informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo.

I contenuti del Bilancio SA8000 sono frutto di un riesame periodico del sistema di responsabilità sociale effettuato dalla Direzione con la partecipazione del Social Performance Team; all'interno del Bilancio (che vale quale piano di perseguimento obiettivi al fine di effettuare una analisi periodica dell'adeguatezza, dell'appropriatezza e della continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance rispetto ai requisiti dello standard e ad altri requisiti ai quali l'Organizzazione aderisce) vengono discusse le tematiche rilevanti nel periodo considerato (solitamente l'annualità), l'andamento delle azioni correttive, preventive o di miglioramento in corso, la gestione di eventuali



segnalazioni/reclami, la situazione del sistema di gestione della salute e sicurezza. Il Bilancio SA8000 viene poi esposto nella bacheca aziendale e distribuito, affinché tutti i lavoratori possano esprimere il loro parere, e segnalare eventuali dati o informazioni ritenute incomplete o non corrette.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con gli obiettivi interni aziendali.

I motivi, per RENZULLO, della Certificazione SA8000 possono essere così sintetizzati:

- preservare credibilità e reputazione aziendale;
- maggiore fiducia da parte degli utenti, committenti e altre Organizzazioni;
- miglioramento dei rapporti con le istituzioni;
- controllo dell'eticità e della correttezza sociale nella catena dei fornitori (che eventualmente possono anch'essi essere qualificati con SA8000);
- miglioramento del clima aziendale;
- misurare la portata delle azioni realizzate attraverso l'individuazione di indicatori delle performance aziendali nel tempo;
- comunicare in modo trasparente le proprie performance sociali;
- assicurare a clienti privati ma soprattutto ad enti pubblici l'adozione di una politica sociale che rispetta le leggi. In questo, l'adozione della SA8000 può essere una dimostrazione di tali requisiti morali.



## **PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA**

RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL, nasce a Foggia nel 2012, ma la sua storia ha origine nel 1982, costituita da tre soci, all'epoca ex "Officina Meccanica DAR".

Successivamente nel 1992 uno dei soci cede la sua quota divenendo una società con quote sociali equi paritarie al 50%, ma con l'evolversi di attività sempre più specialistiche, nel 2013 si attua una scissione aziendale con la nascita di un'impresa ad unico socio, nella persona di Renzullo Gaetano.

L'azienda dal febbraio 2013, sempre nell'attuale sede di Foggia, ha ampliato la propria struttura operativa e produttiva, vivendo un periodo di forte crescita del fatturato passando nel 2013 ad un incremento del 20%, con una previsione di un'ulteriore 5% per il 2014.

La sede della ditta è situata in un capannone, diviso in più settori e zone, diverse per destinazione e organizzazione del lavoro. Nella parte anteriore della struttura, sono situati gli uffici con superficie di c.a 200 mq, che a loro volta si dividono in ufficio amministrativo, ufficio tecnico e ufficio di Direzione. Nella parte posteriore della struttura, è situata l'attrezzatura, di c.a 200 mq, dove sono presenti tutte le macchine utilizzate dal tornitore, mentre l'altra parte del capannone è dedicata ad officina carpenteria, di c.a 430 mq dove sono situate tutte le macchine indispensabili per eseguire i vari lavori. In una struttura adiacente è situato il magazzino per le materie prime necessarie per l'attività.

I clienti sono per lo più aziende di grandi dimensioni a livello nazionale e internazionale, inoltre l'introduzione delle certificazioni ISO 9001, ISO 45001, ISO 1090-1, ISO 3834, ISO 14001, SA8000 ottenuta nel 2014, attestazioni SOA, hanno ulteriormente migliorato una situazione già ampiamente positiva. Nel 2019 con il Rinnovo della Qualità ISO 9001 e la transizione alla 45001:2018 persegue la volontà del Senior Management di essere conformi agli standard che si è affermata come un'esigenza sempre più forte e centrale. Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza, rispetto dei diritti umani, rispetto della sicurezza sui luoghi di lavoro, rispetto dell'ambiente, sviluppo sostenibile, innovazione e qualità dei prodotti, stanno assumendo sempre maggiore importanza nella gestione dell'attività imprenditoriale e, più in generale, nella società.

Grazie alle competenze maturate negli anni nel settore alimentare, automobilistico ed aeronautico, l'azienda coordina due linee di produzione comprendente la realizzazione di impianti per processi di produzione industriali e il Global Service di manutenzioni.



Oggi la RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL offre ai suoi clienti vari tipi di servizi: progettazione e realizzazione di impianti, interventi specialistici straordinari, global di manutenzioni annuali programmate, servizi di logistica.

|                  |   |
|------------------|---|
| Ragione sociale: | <i>RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI srl</i>  |
| Sede legale:     | <i>Via Trinitapoli, 3/b - 71121 Foggia</i>  |
| Partita IVA:     | <i>03888160714</i>  |
| Sito internet:   | <i>www.renzulloimpianti.it</i>  |
| Mail e PEC:      | <i>info@renzulloimpianti.it    renzulloimpianti@pec.it</i>                            |
| Tel./Fax:        | <i>0881.727121</i>  |
| Categorie SOA:   | 1) OG6 III BIS<br>2) OG1 II<br>3) OS4 IV<br>4) OS5 I<br>5) OS28 II<br>6) OS30 III BIS |

➤ *Piazzale per il deposito di automezzi ed altre attrezzature;*





➤ zona capannone adibita ad officina

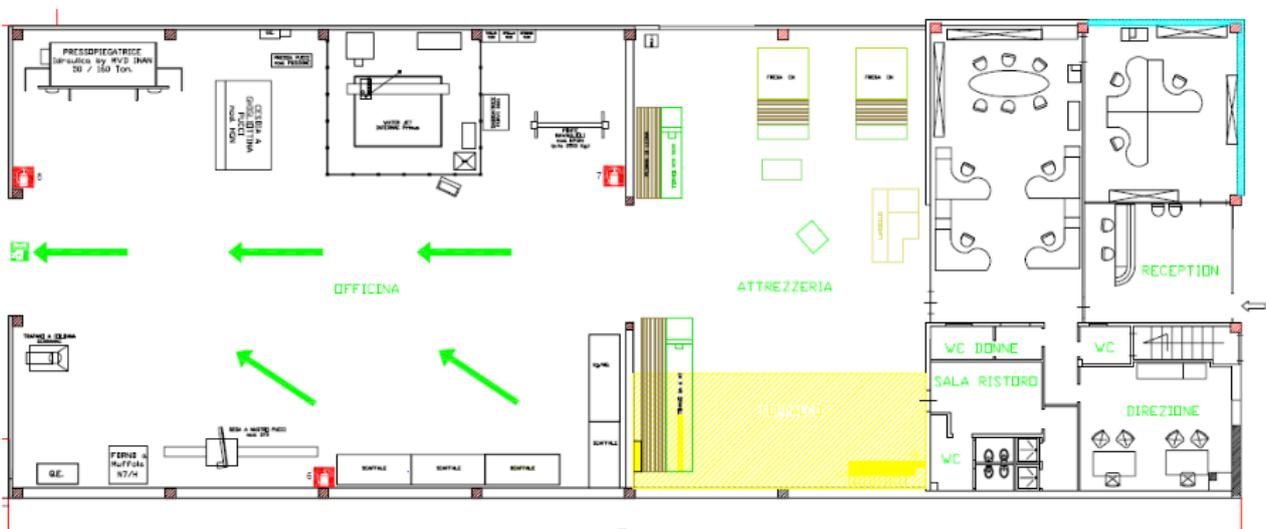




➤ *Ufficio per l'attività amministrativa e la conservazione dei documenti;*



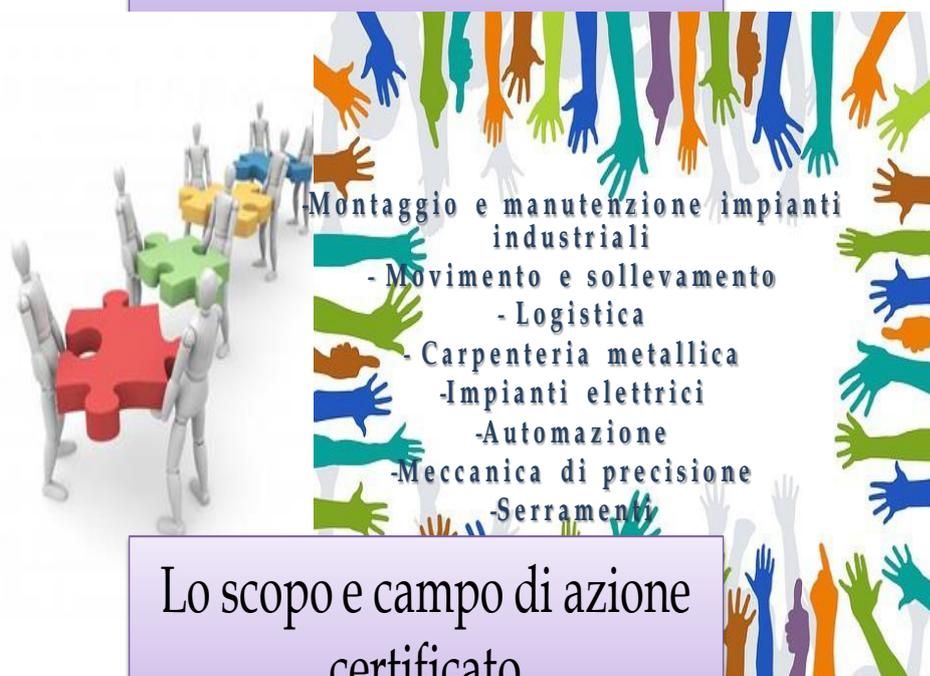
➤ *Ufficio tecnico per la progettazione e gestione commesse;*



PIANO TERRA



## Servizi offerti



## Lo scopo e campo di azione certificato

*"Progettazione di impianti elettrici. Installazione di impianti industriali quali: elettrici, fluidici e refrigeranti. Manutenzione di impianti elettrici e meccanici. Installazione di impianti elettromeccanici trasportatori. Posa in opera di serramenti. Progettazione e realizzazione di strutture in carpenteria metallica. Attività di logistica gestionale industriale. Realizzazione e trattamenti termici di componenti meccanici di precisione. Installazione di impianti di trasmissione dati, fonia, reti LAN."*

(SA 8000 17 01)

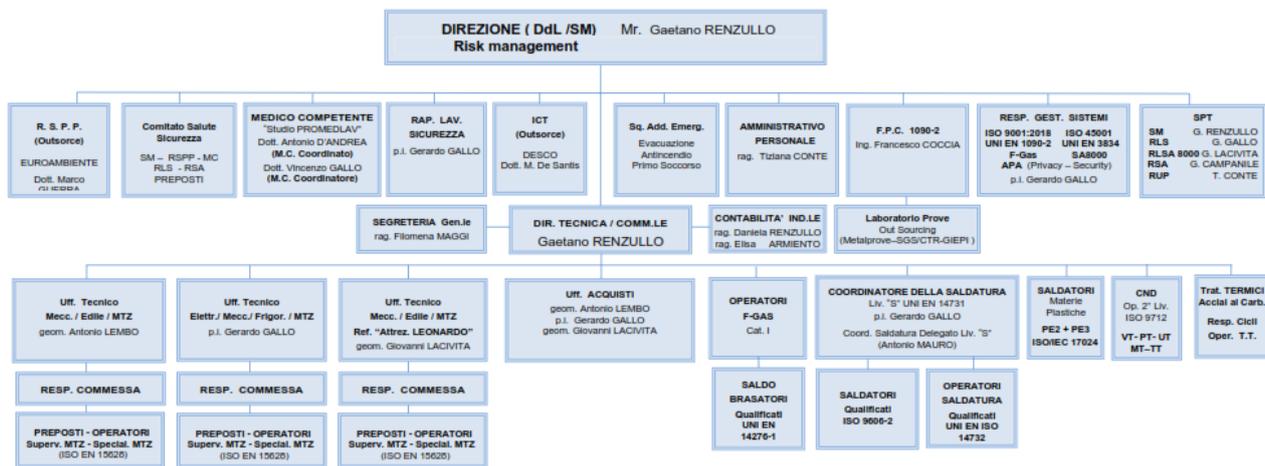


**ORGANIGRAMMA**

Organigramma integrato per tutti gli schemi aziendali

Documento in Revisione 16 del 30.03.2022

**ORGANIGRAMMA AZIENDALE**



Foggia, 30 marzo 2022

LA DIREZIONE

**RENZULLO**  
 SOCIETA' PER AZIONI S.p.A.  
 Via Tarantola, 28 - 71021 Foggia



## **LA POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE**

L'alta direzione di RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL intende perseguire lo sviluppo della Società nel rispetto della sua sostenibilità sociale. In particolare, s'impegna affinché le condizioni lavorative in azienda e presso i fornitori, sub appaltatori e sub fornitori siano sempre migliori. In quest'ottica, oltre a rispettare tutti gli obblighi di legge e gli accordi sottoscritti, RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL assicura il pieno rispetto dei seguenti impegni in merito ai principi e requisiti dello standard SA8000.

### *1. Lavoro infantile*

- Impegno a non utilizzare né a dare sostegno al lavoro infantile e a rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni che impieghino personale che non abbia adempiuto all'obbligo scolastico;
- impegno a denunciare alle autorità competenti qualsiasi situazione di lavoro infantile nell'ambito della nostra sfera d'influenza e ad adottare ogni possibile forma di sostegno e tutela della sicurezza, salute e formazione dei minori coinvolti;
- impegno a garantire tutte le misure per la salvaguardia della salute e sicurezza in caso di impiego di personale minorenni (comunque con età superiore ai 16 anni). Ci impegniamo anche a favorire il suo sviluppo umano e professionale mediante adeguati piani di formazione e la concessione di tutte le agevolazioni allo studio previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva applicata.

### *2. Lavoro forzato e obbligato*

- Impegno a non utilizzare né a dare sostegno al lavoro forzato e obbligato e a rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni che utilizzino prestazioni lavorative ottenute sotto minaccia o ritorsione e per le quali il personale non si sia offerto volontariamente nell'ambito dei diritti e doveri previsti dalla legislazione vigente e degli accordi liberamente sottoscritti.
- al personale non sono trattenuti depositi di denaro né loro documenti di identità in originale;
- il reclutamento segue canali tradizionali e non è consentito ad alcuno che operi per conto di RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL di impiegare personale vittima della tratta di esseri umani.

### *3. Salute e sicurezza*

- Impegno a prevenire incidenti e danni alla salute che si possano verificare nel corso delle prestazioni lavorative o in conseguenza ad esse;
- impegno a impiegare le risorse e competenze a nostra disposizione per garantire luoghi di lavoro sicuri, salubri e confortevoli minimizzando, per quanto



ragionevolmente possibile, le cause di pericolo attribuibili all'ambiente e alle attività produttive.

#### *4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva*

- Impegno a rispettare il diritto di tutto il personale a formare e aderire alle organizzazioni sindacali di sua libera scelta. I rappresentanti dei lavoratori e il personale che partecipa o volesse partecipare alle attività sindacali non sono soggetti a forme di discriminazione.

#### *5. Discriminazione*

- Impegno a non attuare né dare sostegno a forme discriminatorie negative per il personale, in particolare nel reclutamento, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento o pensionamento sulla base di caratteristiche personali quali razza, ceti sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni;

- impegno a riconoscere a tutto il personale il diritto a seguire principi e pratiche, o di soddisfare bisogni, connessi alle suddette caratteristiche personali.

#### *6. Procedure disciplinari*

- Impegno a trattare tutto il personale con dignità e rispetto. I provvedimenti disciplinari sono avviati e gestiti conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente e dagli accordi collettivi applicati. Sono escluse punizioni corporali, coercizione mentale e fisica e abusi verbali. Sono esclusi anche trattamenti duri e inumani.

#### *7. Orario di lavoro*

- Impegno a rispettare le leggi vigenti e gli accordi collettivi sottoscritti in materia di orario di lavoro. La settimana lavorativa standard, esclusi gli straordinari, non supera le 40 ore. Il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei di lavoro consecutivo. Il lavoro straordinario è richiesto e retribuito secondo quanto regolamentato dagli accordi collettivi sottoscritti e non supera le 12 ore settimanali.

#### *8. Retribuzione*

- Impegno a erogare salari e contributi conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva garantendo a tutto il personale un tenore di vita adeguato. I salari e la composizione delle indennità retributive e contributive sono dettagliati chiaramente e regolarmente per ogni periodo di paga;

- impegno, in caso di attività appaltate all'esterno, di affidare ad aziende e organizzazioni che garantiscono gli adempimenti di tutti gli obblighi di legge nei confronti del loro personale.

#### *9. Sistema di gestione SA8000*



Per far fronte a questi impegni, abbiamo realizzato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e le condizioni lavorative che sviluppiamo continuamente alla ricerca di ogni miglioramento possibile. Questa politica è disponibile sul sito web aziendale; è stata illustrata e diffusa al personale e affissa nelle bacheche aziendali.

Riconosciamo che la trasparenza e la comunicazione siano alla base della responsabilità sociale d'impresa. Il dialogo tra i diversi livelli della struttura organizzativa è fondamentale per l'instaurazione di un buon clima interno e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro. Al personale è riconosciuto il diritto di essere rappresentati ed è agevolata la comunicazione con la direzione aziendale, anche ai massimi livelli. In quest'ottica, al personale operativo è garantita la facoltà di eleggere indipendentemente e autonomamente i propri rappresentanti cui è dedicato un canale comunicativo diretto con la direzione.

Vogliamo dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi aziendali sono conformi ai requisiti della Norma SA 8000:2014 e ci impegniamo affinché i principi e i requisiti dello standard siano compresi e implementati nell'ambito della nostra organizzazione e delle realtà esterne su cui riusciamo a esercitare la necessaria influenza, con un processo di coinvolgimento di tutto il personale che è periodicamente aggiornato sui risultati e sugli sviluppi del sistema di gestione per la responsabilità sociale e le condizioni lavorative Tali requisiti sono applicati alla totalità dell'azienda, in relazione alla collocazione geografica dei cantieri di lavoro ed alla tipologia di servizi erogati. Ci impegniamo a diffondere questi principi anche presso i nostri fornitori, sub appaltatori e sub fornitori, privilegiando quelli che dimostrano la volontà e la capacità di rispettarli. L'approccio suggerito dal sistema di gestione incoraggia a:

- ✓ analizzare i requisiti, le esigenze e le aspettative dei dipendenti, dei collaboratori, dei clienti, dei fornitori e comunque, di tutte le parti interessate, sia espresse e generalmente implicite o cogenti;
- ✓ correttezza dei rapporti con i fornitori/sub-fornitori e subappaltatori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- ✓ definire i processi e le attività che contribuiscono ad ottenere un servizio "socialmente responsabile" e tenerli sotto controllo;
- ✓ soddisfazione dei clienti, attraverso prodotti e servizi di qualità;
- ✓ stabilire ed attuare un processo di miglioramento continuo.

La Direzione di RENZULLO è impegnata affinché la Politica di Responsabilità Sociale sia diffusa, anche su specifica richiesta, a tutte le parti interessate, mediante l'utilizzo di idonei mezzi di comunicazione (sito internet, invio diretto, affissioni in azienda), e compresa dal personale, che è pienamente coinvolto nel

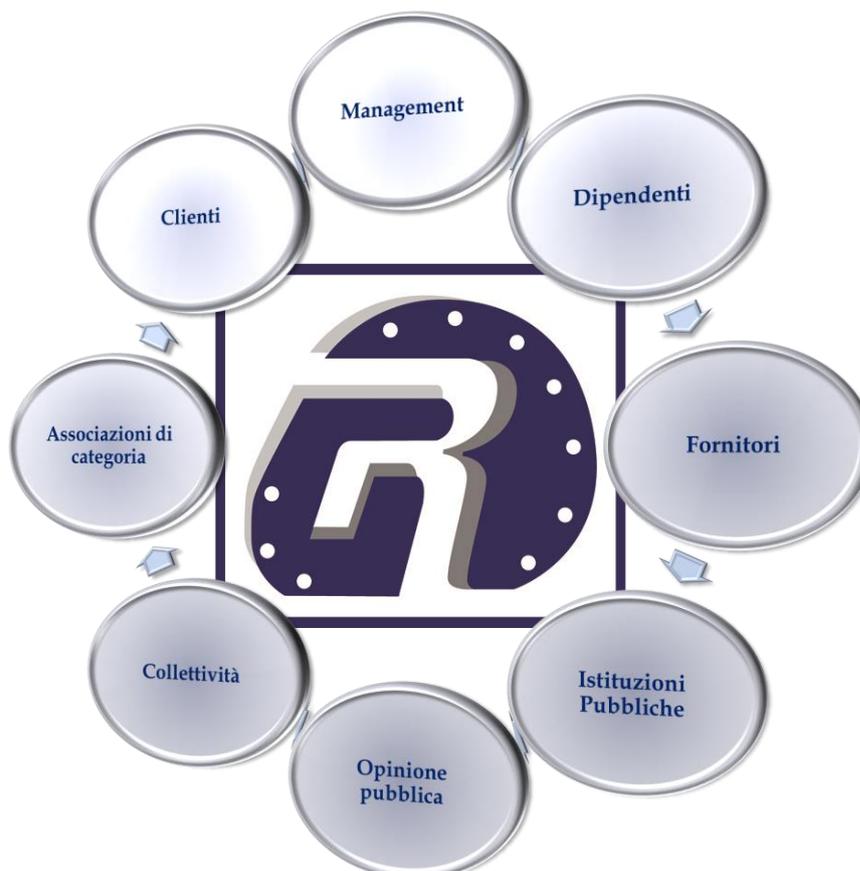


percorso etico intrapreso dell'Azienda, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni e attività formative e informative.

La Direzione di RENZULLO, inoltre, è impegnata a verificare periodicamente l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale attraverso il Riesame del Sistema, anche in relazione a cambiamenti legislativi o nuovi impegni sottoscritti dall'Azienda; in occasione del riesame vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi.



## GLI STAKEHOLDERS: LE NOSTRE PARTI INTERESSATE



Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali *stakeholder*, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e direzione aziendale.

Sono state individuate come parti interessate interni:

- **Dipendenti** (RLS, Resp. dei Sistemi, Preposti, personale operativo);
- **Management** (Senior Management)

Stakeholder (parti interessate) esterni:

- **Organi Istituzionali, Enti di controllo, Associazioni di categoria, ONG, Organizzazioni sindacali, Banche, Opinione Pubblica e Collettività, Fornitori, Committenti/Clienti**



\* *Elenco completo nominativo con l'interlocutore di riferimento disponibile M.R. - es "Elenco stakeholder"*

In relazione a questi le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

- preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda;
- generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA8000.



## **ANALISI DEI REQUISITI SA8000**

### **1. LAVORO INFANTILE**

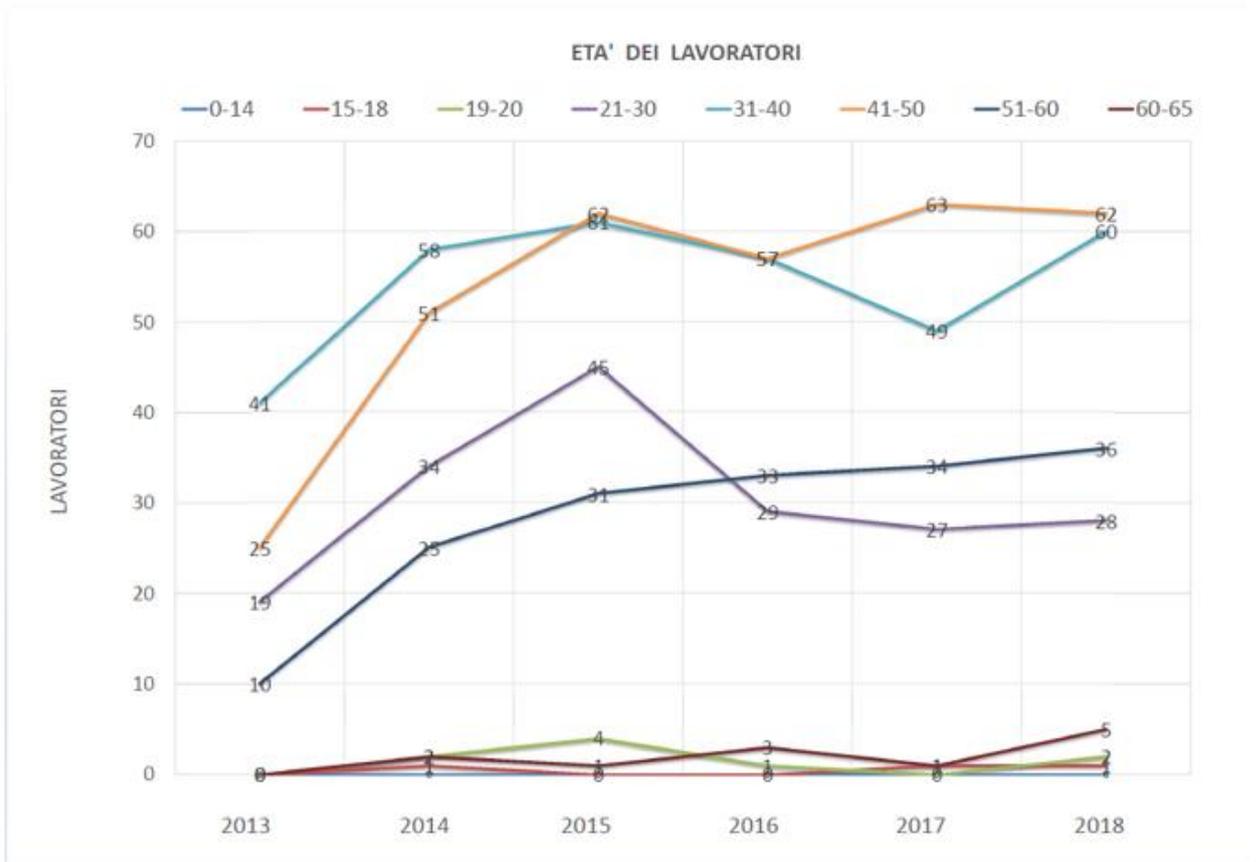
#### **Introduzione.**

In linea con i principi espressi nella Politica Aziendale e in virtù della tipologia di attività svolta in Azienda non esistono lavoratori di età inferiore ai 18 anni. Non esistono in azienda bambini lavoratori. A tal proposito, l'ufficio, al momento dell'assunzione richiede il documento comprovante la data di nascita del lavoratore. È presente nel sistema aziendale procedura da applicare laddove si debba rimediare a situazione di lavoro infantile e risultassero assunti minori, come si evince dalla procedura di riferimento PG 04 "Lavoro infantile e rimedio" in revisione 01.

Nel 2014 era presente un giovane lavoratore di 18 anni, nel 2015-16 non sono presenti lavoratori di età compresa tra i 15 e i 18. Qualora dovesse essere presente un giovane lavoratore RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL non lo espone a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro e riconosce l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale e nel rispetto delle normative vigenti in materia.

#### **Composizione dell'organico**

Il grafico riporta la composizione dell'organico 2013-2022, per fasce di età nei vari settori aziendali:



| Età           | 31/12/2022 |
|---------------|------------|
| <14           | 0          |
| 15-18         | 0          |
| 19-20         | 1          |
| 21-30         | 14         |
| 31-40         | 34         |
| 41-50         | 58         |
| 51-60         | 47         |
| 61 e +        | 7          |
| <b>TOTALE</b> | <b>161</b> |

in generale si è avuta aumento nel numero di addetti per ogni fascia d'età. A fronte di questo trend positivo in relazione al mercato, si nota che la variazione più importante è per gli addetti tra i 31 e i 40, stabile la situazione dei giovani tra



i 21 e i 30 anni, a testimonianza di un forte impegno di investire su personale giovane, debitamente preparato e in cerca di continua formazione. Nessun giovane lavoratore ha prestato lavoro nel 2022, solo 7 over 60.

**Iniziative a favore dei giovani e dello sport**

RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL si impegna, attraverso il sostegno di iniziative e progetti, al miglioramento delle condizioni di vita dell'infanzia e alla tutela dei diritti dei minori. Inoltre, dimostra, attraverso il sostegno di iniziative e progetti, la propria sensibilità e attenzione verso il sociale, fornendo un supporto alla incentivazione allo sport per i giovani. L'azienda si è impegnata ed ha rivolto i suoi sforzi all'esterno con un sostegno economico ad associazioni sportive.

- Nell'anno 2014 la Direzione ha versato un contributo all'organizzazione umanitaria UNICEF;
- Nel 2015 ha elargito un contributo-sostegno economico all'associazione ANT (Associazione Nazionale Tumori);
- Nel 2016 alla stessa associazione sono stati elargiti circa 500 euro.
- Nell'anno 2018 sono stati diversi i contributi ad associazioni sportive:
  - U.I.S.P. (Unione Italiana Sport Per tutti) è l'associazione di sport ha l'obiettivo di estendere il diritto allo sport a tutti i cittadini in quanto un bene che interessa la salute, la qualità della vita, l'educazione e la socialità;
  - Promotion Service Rallyauto – elargiti 1220€;
  - ASD Basket Lucera – elargiti 5500;
  - SSD Virtus Union Napoli Srl
 per un ammontare di circa 9.000 € in forma di elargizione, sponsorizzazione, sostegno economico.
- Nel 2021 ha elargito un contributo-sostegno economico all'associazione ANT (Associazione Nazionale Tumori) per un ammontare di circa 3.000 €

Nell'anno 2023 gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti:

- l'azione di sensibilizzazione presso i fornitori monitorata sia con il questionario, con audit di seconda parte e reperendo documenti che mostrano il loro impegno contro il lavoro minorile.

| <b>Obiettivi a consuntivo</b>    |   |   |
|----------------------------------|---|---|
| <i>Obiettivi anno precedente</i> | <i>Descrizione</i>  | <i>Esito</i>  |
| 1) No bambini in azienda         | Nel 2022 l'azienda non si è avvalsa di bambini per le sue lavorazioni |  |



|                                |  |   |
|--------------------------------|--|---|
| 2) No bambini presso fornitori | L'azienda ha sensibilizzato i fornitori sul tema, ha inviato il questionario che i fornitori hanno restituito firmato con lettera di impegno a non utilizzare bambini e giovani lavoratori. Ha controllato che presso i subappaltatori presenti in cantiere non ci fossero bambini |  |
|--------------------------------|--|---|

Per l'anno 2023 gli obiettivi prefissati sono:

- Vietare che bambini o giovani lavoratori siano impegnati nel lavoro in azienda e assumere solo maggiorenni
- L'azione di sensibilizzazione presso i fornitori monitorata sia con il questionario, con audit di seconda parte e reperendo documenti che mostrano il loro impegno contro il lavoro minorile.

Obiettivi 2023:

| <i>Punto 1 SA8000</i>     | <b>LAVORO INFANTILE</b>  |
|---------------------------|--|
| <i>OBIETTIVO 2023</i>     | 1) L'azienda non deve avvalersi di lavoro giovanile<br>2) Mantenimento dell'attuale situazione di sensibilizzazione contro il lavoro infantile e minorile presso i fornitori<br>3) Se accertata la presenza, porre azioni di rimedio efficaci nel breve tempo possibile    |
| <i>AZIONE</i>             | 1) Diffusione della politica e dei principi<br>2) Verifica presso i fornitori attuali e potenziali di lavoro infantile. Invio e sottoscrizione dell'impegno da parte dei fornitori<br>3) Seguendo la procedura gestionale, porre azioni di rimedio e risoluzione immediata |
| <i>RISORSE e VERIFICA</i> | 1) Il Senior Management<br>2) Resp. ACQ, RGS, addetto al sistema con verifica mensile<br>3) Il Senior Management e SPT   |
| <i>TEMPO</i>              | 31.12.2023   |
| <i>RESPONSABILE</i>       | SPT  |
| <i>INDICATORE</i>         | 1a) Numero di bambini rilevati. 1b) Numero di stakeholder interni ed esterni a cui è arrivata la politica<br>2) Numero di fornitori che sottoscrivono l'impegno<br>3) Risoluzione in meno di 7 gg  |
| <i>TARGET</i>             | 1a) 0    1b) 30<br>2) 60<br>3) < 7 gg  |



## 2. LAVORO OBBLIGATO E FORZATO

### Introduzione: la valorizzazione delle risorse umane.

La Politica della RENZULLO nei confronti del personale è improntata alla valorizzazione delle diverse esperienze professionali e umane provenienti dall'interno e dall'esterno e offrono a tutti le medesime opportunità, senza alcuna discriminazione, fin dal momento della selezione. L'attività di selezione è orientata all'individuazione dei profili migliori per le singole posizioni, attraverso un processo focalizzato non solo sulle competenze tecniche ma anche sulle attitudini, le capacità e le inclinazioni personali dei candidati, con una particolare attenzione al contributo che i giovani possono portare all'organizzazione e alla cultura aziendale. Le assunzioni avvengono sempre con regolare contratto di lavoro, nel pieno rispetto della legge e del CCNL. Al momento il personale di RENZULLO è composto da un organico che prevede lavoratori a contratto indeterminato, determinato e all'esigenza ricorre a lavoro somministrato. Tutto il personale è assunto con contratto a tempo indeterminato full-time e uno part-time.

### Lavoro obbligato.

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. Viene posta particolare attenzione ad alcuni aspetti che evidenziano il rispetto della persona nella sua vita lavorativa:

- Le pratiche di assunzione del personale vengono condotte in conformità alla legislazione vigente, in particolare per quanto riguarda la documentazione richiesta (vengono richiesti solo documenti in copia e viene rilasciata ricevuta dei documenti consegnati dal lavoratore). Non viene mai richiesto ai lavoratori di consegnare documenti in originale, né vengono richiesti depositi in denaro da restituire al momento della cessazione del rapporto di lavoro.
- Vengono fornite informazioni complete ed approfondite su tutti gli elementi del contratto di lavoro al momento dell'assunzione del personale: informazioni relative ai principali elementi del contratto (luogo di lavoro, data di inizio del rapporto, durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, importo della retribuzione e relativi elementi costitutivi, orario di lavoro), comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso dal contratto di lavoro. La lettera di assunzione viene redatta in duplice copia: la copia firmata dal lavoratore per accettazione delle condizioni stabilite viene conservata, unitamente alla documentazione del dipendente. Nel caso di lavoratori extracomunitari, si verifica, durante il colloquio di assunzione,



il grado di conoscenza della lingua italiana e/o inglese da parte del lavoratore; ciò consente una spiegazione verbale dei termini contrattuali. Nel caso in cui il lavoratore non conosca sufficientemente nessuna delle due lingue, si provvede a richiedere ad un professionista esterno la traduzione del contratto nella lingua conosciuta dal lavoratore.

- E' garantita libertà di comunicazione con i propri familiari. Per qualsiasi emergenza o comunicazione urgente, i familiari dei dipendenti possono telefonare o recarsi direttamente presso l'azienda, richiedendo di avvertire il lavoratore interessato. Il colloquio tra il lavoratore ed il proprio familiare può svolgersi in modo riservato.
- E' garantita una gestione trasparente dei rapporti economici con i lavoratori. Oltre alla retribuzione, effettuata in base a quanto previsto dalla legislazione in vigore e dal CCNL, è previsto che nessun dipendente ottenga prestiti dalla nostra azienda in modo diretto o indiretto. Ciò potrebbe infatti rappresentare un elemento di costrizione al lavoro, per liberarsi dal debito contratto.

| ELEMENTI PRESENTI NEL CONTRATTO |    |
|---------------------------------|----|
| <i>Luogo di lavoro</i>          | SI |
| <i>Data inizio del rapporto</i> | SI |
| <i>Durata del rapporto</i>      | SI |
| <i>Inquadramento</i>            | SI |
| <i>Livello e qualifica</i>      | SI |
| <i>Importo retribuzione</i>     | SI |
| <i>Determinazione ferie</i>     | NO |
| <i>Orario di lavoro</i>         | SI |

### Regolamento.

Il personale della RENZULLO al momento della assunzione viene informato sui suoi diritti e doveri in quanto lavoratore e viene consegnato a questo proposito il vademecum (un estratto del CCNL) applicabile, codice etico, Politica SA8000, principi SA8000.

### Depositi.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o originali di documenti.



**Anticipi in stipendio.**

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella *mission* aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi fino a un massimo del 60% dell'ammontare dovuto. L'ammontare dell'anticipo è evidenziato in busta paga. La media è di tre anticipi al mese.

Premesso che nel 2020 non è stato di facile attuazione l'invito a compilare il questionario, a causa della pandemia; di seguito riportiamo i dati relativi al questionario sul clima aziendale del 2019. Nel periodo gennaio-aprile 2019 la RENZULLO ha implementato un nuovo strumento di analisi del clima aziendale attraverso la distribuzione ai lavoratori di un questionario di soddisfazione interna per verificare lo stato di percezione dei lavoratori rispetto ad alcuni argomenti specifici: sicurezza, contratto di lavoro, orari di lavoro, carico di lavoro, fatica, opportunità di crescita.

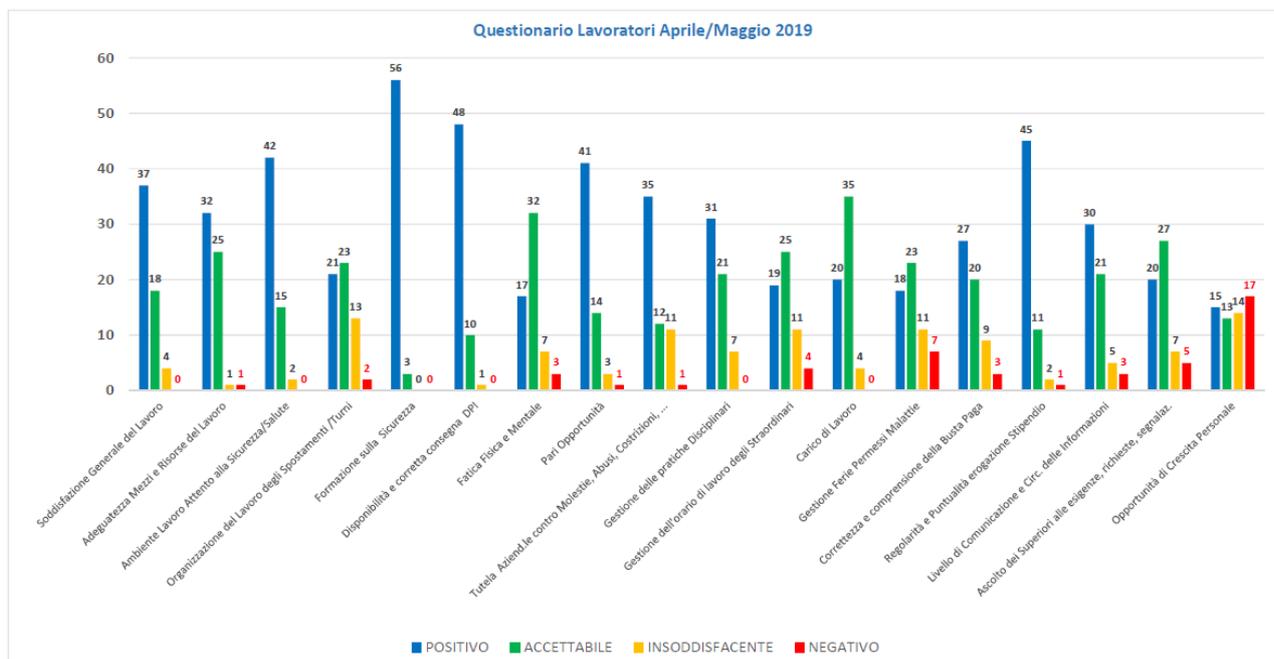
| Come valutata le seguenti affermazioni? |  |          |             |                 |          |
|---|--|----------|-------------|-----------------|----------|
|   |  | POSITIVO | ACCETTABILE | INSODDISFACENTE | NEGATIVO |
| 1.                                      | Soddisfazione generale del proprio lavoro  |          |             |                 |          |
| 2.                                      | Adeguatezza di mezzi e risorse per svolgere al meglio il proprio lavoro                    |          |             |                 |          |
| 3.                                      | Ambiente di lavoro attento alla sicurezza e salute   |          |             |                 |          |
| 4.                                      | Organizzazione del lavoro, degli spostamenti, dei turni                                    |          |             |                 |          |
| 5.                                      | Formazione sulla sicurezza   |          |             |                 |          |
| 6.                                      | Disponibilità e corretta consegna DPI  |          |             |                 |          |
| 7.                                      | Fatica fisica e mentale  |          |             |                 |          |
| 8.                                      | Pari opportunità (per lavoratori di sesso diverso, nazionalità diversa, religione diversa) |          |             |                 |          |
| 9.                                      | Tutela aziendale (contro molestie, abusi, persecuzioni, costrizioni)                       |          |             |                 |          |
| 10.                                     | Gestione delle pratiche disciplinari   |          |             |                 |          |
| 11.                                     | Gestione dell'orario di lavoro e degli straordinari  |          |             |                 |          |
| 12.                                     | Carico di lavoro   |          |             |                 |          |
| 13.                                     | Gestione di ferie e permessi, malattia   |          |             |                 |          |
| 14.                                     | Correttezza e comprensione della busta paga  |          |             |                 |          |
| 15.                                     | Regolarità e puntualità nell'erogazione dello stipendio                                    |          |             |                 |          |
| 16.                                     | Il livello di comunicazione e la circolazione di informazioni                              |          |             |                 |          |
| 17.                                     | Ascolto dei superiori delle mie esigenze, richieste, segnalazioni                          |          |             |                 |          |
| 18.                                     | Opportunità di crescita personale  |          |             |                 |          |

L'indagine è stata condotta sui 4 cantieri significativi nel periodo gennaio – aprile 2019 e i lavoratori hanno potuto rispondere ai 18 quesiti, in maniera anonima, con *Positivo, Accettabile, Insoddisfacente, Negativo*. I dati risultanti si presteranno ad un'efficiente analisi relativa ai singoli responsi. Il gruppo di lavoro che esaminerà i dati raccolti sarà composto dal Responsabile SA8000, dal Rappresentante SA8000 dei lavoratori e da Responsabile Risorse Umane.

L'indagine ha riscontrato una positiva condizione dei lavoratori e non ha rilevato problematiche significative. Dalle risposte osservate, si rileva un buon grado di soddisfazione da parte di tutto il personale, in particolare i punti di forza dell'azienda risultano essere:



- l'attenzione della RENZULLO in materia di formazione su salute e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- disponibilità e correttezza nella consegna DPI;
- pari opportunità
- regolarità e puntualità nell'erogazione stipendio;



128 lavoratori hanno risposto al questionario che ha riscontrato una tendenza positiva nella condizione dei lavoratori e non ha rilevato problematiche significative.

Da tale analisi possiamo evincere che il 84,8% della popolazione aziendale che ha risposto al questionario a inizio 2019 valuta positivamente il clima aziendale. I risultati sono stati analizzati anche in forma dettagliata, riportando per ogni quesito la percentuale delle risposte rispetto alla scala di valutazione definita (Positivo, Accettabile, Insoddisfacente, Negativo). Per semplificare l'interpretazione dei dati si è deciso di sommare le categorie Positivo ed Accettabile sotto una "Macrocategoria Positivo" (che ha ottenuto 848) e le categorie Insoddisfacente e Negativo, in una "Macrocategoria Da Migliorare" (che ha ottenuto 152). L'obiettivo generale rimane il 75% delle risposte "Macrocategoria Positivo".

Dalle risposte osservate, in particolare, si rileva un buon grado di soddisfazione da parte di tutto il personale; tuttavia, ci sono delle risposte che saranno oggetto di indagine più approfondita:



- opportunità di crescita professionale → 17 risposte *Negativo* – probabili cause e azioni: il percorso di crescita, data la tipologia di lavori svolti, è un processo lento e sul medio-lungo periodo; la direzione si propone di ascoltare le proposte avanzate dagli operatori ma non sempre risultano praticabili perché sui cantieri l'ultima parola spetta al committente.
- Gestione ferie, permessi → 7 risposte *Negativo* – probabili cause e azioni: residui ferie di alcuni lavoratori aumentati in virtù dell'aumento di lavoro presso alcuni cantieri dove vi è la esigenze di responsabili e lavoratori qualificati; approfondiremo con consulente esterno se ci sono situazioni da sanare.

I dipendenti sono anche stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000 e il miglioramento della performance aziendale.

| Obiettivi a consuntivo  |  |   |
|---|--|---|
| Obiettivi anno precedente   | Descrizione  | Esito   |
| 1) 0 reclami  | Nel 2022 l'azienda non ha ricevuto reclami da parte dei dipendenti e altri stakeholder in merito al lavoro forzato   |  |
| 2) Incontri con i dipendenti sul tema specifico   | Non c'è stato un unico momento di formazione globale alla presenza di tutta l'azienda ma più momenti di sensibilizzazione in occasione delle consegne busta paga e all'atto della somministrazione del questionario. |  |
| 3) Tasso di soddisfazione dipendenti: aumento delle risposte del questionario su macrocategoria <i>positivo</i> > 75% | L'azienda ha invitato tutti i lavoratori a compilare il questionario. Nel 2019 è stato compilato e analizzato; dalle risposte è emerso un tasso di soddisfazione nella macrocategoria Positiva del 84,8%             |  |



*Obiettivi 2023:*

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <i>Punto 2 SA8000</i>     | <b>LAVORO FORZATO O OBBLIGATO</b>  |
| <i>OBIETTIVO 2023</i>     | <p>1) Mantenimento della situazione attuale stabile di sensibilizzazione sul tema del lavoro obbligato attraverso la diffusione di informazioni;</p> <p>2) Raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali e con i vertici;</p> <p>3) Non favorire il ricorso al lavoro obbligato all'interno della propria catena di fornitura</p> |
| <i>AZIONE</i>             | <p>1) Monitoraggio mediante il questionario del clima e verifica di suggerimenti depositati nell'apposita cassetta;</p> <p>2) Organizzazione di incontri formativi/informativi annuali sulle tematiche richieste da RLSA8000 o direttamente dai lavoratori; Somministrazione questionario lavoratori</p> <p>3) Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici</p>               |
| <i>RISORSE e VERIFICA</i> | Direzione, SPT. Verifica settimanale della cassetta e Monitoraggio mensile   |
| <i>TEMPO</i>              | 31.12.2023   |
| <i>RESPONSABILE</i>       | SPT  |
| <i>INDICATORE</i>         | <p>1. N° di reclami nelle cassette</p> <p>2. Giorni per la Risoluzione di reclami e denunce</p> <p>3. N° di incontri all'anno</p> <p>4. N° di miglioramento nelle risposte del questionario da <i>insoddisfacente a positivo</i></p>   |
| <i>TARGET</i>             | <p>1. 0 reclami interni nelle cassette sul tema del lavoro obbligato</p> <p>2. &lt; 10 gg risoluzione reclami</p> <p>3. Almeno 1 incontro/anno</p> <p>4. Tasso di soddisfazione del personale: &gt; 80% risposte "macrocategoria positivo" (dal questionario clima)</p>  |



### 3. SALUTE E SICUREZZA

#### Introduzione.

RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL è impegnato attivamente nella tutela del diritto alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro di tutti i lavoratori. In conformità con le prescrizioni del Testo Unico D.lgs. 81/2008 si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

Ognuno ha la propria parte di responsabilità nel raggiungimento di tale obiettivo, attenendosi scrupolosamente alle procedure e istruzioni operative stabilite per garantire alti livelli di sicurezza per sé e i colleghi. Punti di riferimento per l'azienda e i lavoratori sono l'RLS – Gallo Gerardo (interno all'azienda) e l'RSPP – Dr. Marco Guerra (esterno all'azienda) che partecipano attivamente alla gestione della sicurezza sul lavoro nel servizio di prevenzione e protezione. Inoltre, il Medico Competente – Dr. Vincenzo Gallo effettua visite mediche ogni anno e sopralluoghi negli ambienti di lavoro.

La RENZULLO è certificata secondo la norma UNI EN ISO 45001 che rappresenta il maggiore riferimento, riconosciuto a livello internazionale, per la certificazione di un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro. Il Sistema 45001 definisce i requisiti necessari per l'adozione di pratiche gestionali sistematicamente orientate alla salute e sicurezza sul lavoro e si pone come uno strumento efficace per completare e razionalizzare l'applicazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i e pertanto si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consente ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie della legge vigente in materia. La tutela dei dipendenti passa attraverso una continua attenzione alla sicurezza ed alla salute durante il lavoro: la società ha attuato questa politica attraverso la ricerca costante di attrezzature e modalità operative senza impatti negativi sulla salute dei lavoratori nella convinzione che più la persona viene agevolata e tutelata durante l'attività maggiore è la qualità della vita lavorativa, e di conseguenza maggiori sono il coinvolgimento, il senso di appartenenza ed il benessere complessivo del lavoratore.

#### Sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'azienda si adopera per garantire le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro, o di rendere minima la possibilità che si verifichi un incidente sul lavoro. Evidenza di tale impegno sono il piano di adeguamento al d.lgs. 81/08 (e successivi aggiornamenti) realizzati e monitorati per il loro aggiornamento dal RSPP di



RENZULLO, la predisposizione dei piani di evacuazione e antincendio per la sede di lavoro con esposte le planimetrie per i percorsi di fuga, la valutazione dei rischi aggiornata. Altre misure ragionevolmente praticabili al fine di prevenire e ridurre potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori, ottemperando agli obblighi imposti dalla legge, sono state:

- Aggiornamento Documento Valutazione dei Rischi
- Manutenzione estintori semestrale
- Recente nomina del 28.05.2021 del nuovo RSPP al dr. Marco Guerra
- La nomina del Medico Competente (gennaio 2021 abbiamo nominato il Medico Coordinatore e Coordinato)
- Sopralluogo del medico competente;
- Protocollo sanitario aggiornato al 2021-2022
- Prove di Evacuazione;
- Riunione periodica per la sicurezza
- L'aggiornamento della formazione Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- La manutenzione periodica degli impianti e delle attrezzature e macchinari di lavorazione; verifica periodica autocarro con gru
- La presenza di adeguati servizi igienici sia in numero che dislocazione sui cantieri.

La RENZULLO 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. Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori e sub-fornitori e loro attività come condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Nel 2017 il Datore di Lavoro, l'RSPP, il Medico competente, l'RLS, l'RLSA8000 e il Preposto sono entrati a far parte del Comitato Salute e Sicurezza così come previsto dalla norma SA8000, che per composizione e funzioni ricalca le funzioni di tali figure previste dalla normativa italiana. A seguito della nomina del nuovo medico competente, è stato inviato, in data 08.02.2021 l'invito a far parte del Comitato e successivamente sono state svolte le riunioni; ufficializzata la 6° Riunione di Coordinamento del CSS.

#### Emergenza SARS-COV-2 (covid 19) e misure adottate

L'emergenza sanitaria e le misure attuate per contenere la diffusione del virus Covid-19 stanno avendo un forte impatto nella vita delle aziende sia dal punto di vista delle fondate preoccupazioni di natura sanitaria che dal punto di vista economico. Con la collaborazione di RSPP e Medico Competente è stato applicato



quanto previsto da DPCM ai fini del contenimento del rischio contagio per Covid19. In particolare, sono state definite le indicazioni per l'accesso ai locali del personale dipendente e fornitori esterni, condivise le linee per la sanificazione e pulizia dei locali comuni e delle postazioni di lavoro, consegnate mascherine di protezione settimanalmente, regolamentati gli accessi negli spazi comuni, così come previsto dal DPCM 22.03.2020 e dal Decreto MISE 25.03.2020, e ha valutato tutte le implicazioni che questa ripartenza comporta.

RENZULLO ha visionato tutta la normativa di riferimento per la sospensione, il proseguimento e la ripresa delle attività di cantiere, oltre alla evidente applicazione generale del D.Lgs 81/08 e s.m.i.,:

- DPCM 11 marzo 2020;
- Contenuto delle FAQ pubblicate sul sito della Presidenza del Consiglio, le quali, tra gli altri elementi riportano quanto segue: *“Al riguardo, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori provvede, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, ad integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento e a redigere la relativa stima dei costi. Le stazioni appaltanti sono tenute a vigilare affinché siano adottate nei cantieri tutte le misure di sicurezza sopra indicate”*;
- *“Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del virus Covid-19 nei cantieri edili”* pubblicato dal MIT, sulla base del Protocollo relativo a tutti i settori produttivi adottato il 14 marzo 2020;
- DPCM del 22/03/2020 *“Misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale”*;
- *“Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del settore edile”*, sottoscritto dalle associazioni di categoria e dalle organizzazioni sindacali di settore in data 24 marzo 2020;
- Decreto MISE 25 marzo 2020;
- DPCM 01 aprile 2020;
- DPCM 14 Ottobre 2020.

Successivamente la RENZULLO, tenuto conto di quanto emanato dal Ministero della Salute, dalle linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, ha redatto, implementato (e informato i lavoratori) una serie di documenti con l'obiettivo di fornire evidenza delle scelte operative aziendali che ha attuato e attuerà, nei propri ambienti di lavoro, riguardo l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento per contrastare l'epidemia di COVID-19. I documenti che seguono la logica della precauzione e che attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria sono i seguenti:

- ✓ Revisione 6 del DVR per integrazione emergenza SARS-COV-2



- ✓ Procedura Integrativa al Documento di Valutazione dei Rischi Rev.03 del 30.03.2020;
- ✓ Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del covid – 19 (uffici) Rev.00 del 20.04.2020;
- ✓ Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del covid – 19 (cantieri) Rev.00 del 14.05.2020;
- ✓ Istituzione Comitato per cantieri;
- ✓ Protocollo 03 – Controllo Temperatura Lavoratore Rev.00 del 01.04.2020;
- ✓ Informativa Lavoratori fragili, redatta e firmata dal Medico Competente;
- ✓ Procedura Utilizzo Guanti Rev.00 del 01.04.2020;
- ✓ Procedura Utilizzo Mascherina Rev.00 del 01.04.2020;
- ✓ Verbale di consegna DPI anticontagio Rev.00 del 01.04.2020;
- ✓ Scheda misurazione temperatura Rev.00 del 01.04.2020;
- ✓ Scheda pulizia mezzi Rev.00 del 01.04.2020;
- ✓ Scheda pulizia uffici Rev.00 del 01.04.2020;
- ✓ Questionario soggetti terzi (fornitori/consulenti esterni) Rev.00 del 01.04.2020.

### Infortunati e malattie.

La presenza di malattie ed infortuni è monitorata costantemente, anche al fine di individuarne le possibili cause ed eventualmente porre in essere gli opportuni rimedi. Non sono registrate malattie del lavoro nella storia dell'attività di RENZULLO.

Per quanto riguarda l'analisi degli aspetti infortunistici si presentano, di seguito, grafico sugli andamenti dall'anno 2017 al 2022, redatto annualmente dal responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) di concerto con il Comitato Salute e Sicurezza.

### Frequenze relative e indice di gravità degli infortuni.

In azienda si conserva e compila il Registro Infortuni, nonostante la normativa non lo imponga più. Si riporta gli indici degli ultimi 4 anni:



**RENZULLO Impianti Industriali S.r.l.**  
ANALISI STATISTICA DEGLI INFORTUNI (UNI 7249/07) ANNO 2017

| Mese      | Lavoratori (1) |           |        |           | Monte Ore (2) | Infortuni (3) | GG ASSENZA (4) | Indice di Incidenza (5) | Indice di Frequenza (6) | Indice di Gravità (7) |
|-----------|----------------|-----------|--------|-----------|---------------|---------------|----------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
|           | Uomini         |           | Donne  |           |               |               |                |                         |                         |                       |
|           | Operai         | Impiegati | Operai | Impiegati |               |               |                |                         |                         |                       |
| GENNAIO   | 137            | 3         | 1      | 3         | 18.034        | 0             | 62             | 1,05                    | 7,89                    | 0,71                  |
| FEBBRAIO  | 145            | 3         | 1      | 3         | 20.751        | 0             | 39             |                         |                         |                       |
| MARZO     | 145            | 3         | 1      | 3         | 23.450        | 0             | 17             |                         |                         |                       |
| APRILE    | 152            | 3         | 1      | 3         | 22.845        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| MAGGIO    | 153            | 3         | 1      | 3         | 25.187        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| GIUGNO    | 161            | 3         | 1      | 3         | 24.094        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| LUGLIO    | 164            | 3         | 1      | 3         | 25.358        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| AGOSTO    | 168            | 3         | 1      | 3         | 27.527        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| SETTEMBRE | 165            | 3         | 1      | 3         | 24.462        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| OTTOBRE   | 147            | 3         | 1      | 3         | 19.842        | 1             | 31             |                         |                         |                       |
| NOVEMBRE  | 143            | 3         | 1      | 3         | 21.135        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| DICEMBRE  | 142            | 3         | 1      | 3         | 18.875        | 1             | 44             |                         |                         |                       |

**ANDAMENTO INFORTUNISTICO ANNO 2016 AGGIORNATO AL 31/12/2016**

N.B. I dati sono stati elaborati estrapolandoli dai registro infortuni

Indice di Incidenza **II = 1,05**  
 Indice di Frequenza **IF = 7,89**  
 Indice di Gravità **IG = 0,71**

$II = n^{\circ} \text{ infortuni} : n^{\circ} \text{ lavoratori anno} \times \text{costante (1.000)}$

$IF = n^{\circ} \text{ infortuni} : \text{ore lavorate} \times \text{costante (1.000.000)}$

$IG = \text{giornate perse} : \text{ore lavorate} \times \text{costante (1.000)}$

**RENZULLO Impianti Industriali S.r.l.**  
ANALISI STATISTICA DEGLI INFORTUNI (UNI 7249/07) ANNO 2018

| Mese      | Lavoratori (1) |           |        |           | Monte Ore (2) | Infortuni (3) | GG ASSENZA (4) | Indice di Incidenza (5) | Indice di Frequenza (6) | Indice di Gravità (7) |
|-----------|----------------|-----------|--------|-----------|---------------|---------------|----------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
|           | Uomini         |           | Donne  |           |               |               |                |                         |                         |                       |
|           | Operai         | Impiegati | Operai | Impiegati |               |               |                |                         |                         |                       |
| GENNAIO   | 160            | 3         | 1      | 3         | 24.862        | 2             | 18             | 2,82                    | 14,64                   | 0,34                  |
| FEBBRAIO  | 161            | 3         | 1      | 3         | 23.276        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| MARZO     | 163            | 3         | 1      | 3         | 25.831        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| APRILE    | 163            | 3         | 1      | 3         | 22.121        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| MAGGIO    | 176            | 3         | 1      | 3         | 28.691        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| GIUGNO    | 183            | 3         | 1      | 3         | 28.295        | 1             | 5              |                         |                         |                       |
| LUGLIO    | 188            | 3         | 1      | 3         | 27.706        | 0             | 31             |                         |                         |                       |
| AGOSTO    | 187            | 3         | 1      | 3         | 26.780        | 1             | 9              |                         |                         |                       |
| SETTEMBRE | 176            | 3         | 1      | 3         | 20.886        | 1             | 24             |                         |                         |                       |
| OTTOBRE   | 162            | 3         | 1      | 3         | 26.183        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| NOVEMBRE  | 161            | 3         | 1      | 3         | 23.705        | 1             | 15             |                         |                         |                       |
| DICEMBRE  | 161            | 3         | 1      | 3         | 19.809        | 0             | 0              |                         |                         |                       |

**ANDAMENTO INFORTUNISTICO ANNO 2018 AGGIORNATO AL 31/12/2018**

N.B. I dati sono stati elaborati estrapolandoli dai registro infortuni

Indice di Incidenza **II = 2,82**  
 Indice di Frequenza **IF = 14,64**  
 Indice di Gravità **IG = 0,34**

$II = n^{\circ} \text{ infortuni} : n^{\circ} \text{ lavoratori anno} \times \text{costante (1.000)}$

$IF = n^{\circ} \text{ infortuni} : \text{ore lavorate} \times \text{costante (1.000.000)}$

$IG = \text{giornate perse} : \text{ore lavorate} \times \text{costante (1.000)}$

Tot. Ore Lavorate 298.145



**RENZULLO Impianti Industriali S.r.l.**

ANALISI STATISTICA DEGLI INFORTUNI (UNI 7249/07) ANNO 2019



| Mese      | Lavoratori (1) |           |        |           | Monte Ore (2) | Infortuni (3) | GG ASSENZA (4) | Indice di Incidenza (5) | Indice di Frequenza (6) | Indice di Gravità (7) |
|-----------|----------------|-----------|--------|-----------|---------------|---------------|----------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
|           | Uomini         |           | Donne  |           |               |               |                |                         |                         |                       |
|           | Operai         | Impiegati | Operai | Impiegati |               |               |                |                         |                         |                       |
| GENNAIO   | 172            | 3         | 1      | 3         | 24.862        | 0             | 0              | 0,91                    | 7,32                    | 0,50                  |
| FEBBRAIO  | 179            | 3         | 1      | 3         | 23.276        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| MARZO     | 179            | 3         | 1      | 3         | 25.831        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| APRILE    | 181            | 3         | 1      | 3         | 22.121        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| MAGGIO    | 182            | 3         | 1      | 3         | 28.691        | 1             | 9              |                         |                         |                       |
| GIUGNO    | 183            | 3         | 1      | 3         | 28.295        | 0             | 30             |                         |                         |                       |
| LUGLIO    | 200            | 3         | 1      | 3         | 27.706        | 0             | 31             |                         |                         |                       |
| AGOSTO    | 199            | 3         | 1      | 3         | 26.780        | 0             | 1              |                         |                         |                       |
| SETTEMBRE | 195            | 3         | 1      | 3         | 20.886        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| OTTOBRE   | 151            | 3         | 1      | 3         | 26.183        | 1             | 17             |                         |                         |                       |
| NOVEMBRE  | 146            | 3         | 1      | 3         | 23.705        | 0             | 30             |                         |                         |                       |
| DICEMBRE  | 145            | 3         | 1      | 3         | 19.809        | 0             | 31             |                         |                         |                       |

**ANDAMENTO INFORTUNISTICO ANNO 2018 AGGIORNATO AL 31/12/2019**

N.B. I dati sono stati elaborati estrapolandoli dal registro infortuni

Indice di **I**ncidenza **II = 0,91**  
 Indice di **F**requenza **IF = 7,32**  
 Indice di **G**ravità **IG = 0,50**

*II = n° infortuni : n° lavoratori anno x costante (1.000)*

*IF = n° infortuni : ore lavorate x costante (1.000.000)*

*IG = giornate perse : ore lavorate x costante (1.000)*

Tot. Ore Lavorate 298.145



**RENZULLO Impianti Industriali S.r.l.**

ANALISI STATISTICA DEGLI INFORTUNI (UNI 7249/07) ANNO 2020



| Mese      | Lavoratori (1) |           |        |           | Monte Ore (2) | Infortuni (3) | GG ASSENZA (4) | Indice di Incidenza (5) | Indice di Frequenza (6) | Indice di Gravità (7) |
|-----------|----------------|-----------|--------|-----------|---------------|---------------|----------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
|           | Uomini         |           | Donne  |           |               |               |                |                         |                         |                       |
|           | Operai         | Impiegati | Operai | Impiegati |               |               |                |                         |                         |                       |
| GENNAIO   | 143            | 3         | 1      | 3         | 25.759        | 2             | 41             | 2,51                    | 10,21                   | 0,48                  |
| FEBBRAIO  | 157            | 3         | 1      | 3         | 26.465        | 0             | 43             |                         |                         |                       |
| MARZO     | 158            | 3         | 1      | 3         | 21.600        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| APRILE    | 139            | 3         | 1      | 3         | 17.558        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| MAGGIO    | 152            | 3         | 1      | 3         | 25.014        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| GIUGNO    | 167            | 3         | 1      | 3         | 29.127        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| LUGLIO    | 178            | 3         | 1      | 3         | 30.764        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| AGOSTO    | 183            | 3         | 1      | 3         | 32.398        | 0             | 0              |                         |                         |                       |
| SETTEMBRE | 177            | 3         | 1      | 3         | 30.899        | 1             | 19             |                         |                         |                       |
| OTTOBRE   | 149            | 3         | 1      | 4         | 26.646        | 2             | 40             |                         |                         |                       |
| NOVEMBRE  | 142            | 3         | 1      | 4         | 25.318        | 0             | 12             |                         |                         |                       |
| DICEMBRE  | 161            | 3         | 1      | 4         | 28.087        | 0             | 0              |                         |                         |                       |

**ANDAMENTO INFORTUNISTICO ANNO 2020 AGGIORNATO AL 31/12/2020**

N.B. I dati sono stati elaborati estrapolandoli dai registro infortuni

Indice di Incidenza **II = 2,51** *II = n° infortuni : n° lavoratori anno x costante (1.000)*  
 Indice di Frequenza **IF = 10,21** *IF = n° infortuni : ore lavorate x costante (1.000.000)*  
 Indice di Gravità **IG = 0,48** *IG = giornate perse : ore lavorate x costante (1.000)*

Tot. Ore Lavorate 319.635

**RENZULLO Impianti Industriali S.r.l.**

ANALISI STATISTICA DEGLI INFORTUNI (UNI 7249/07) ANNO 2021



| Mese      | Lavoratori (1) |           |        |           | Monte Ore (2) | Infortuni (3) | GG ASSENZA (4) | Indice di Incidenza (5) | Indice di Frequenza (6) | Indice di Gravità (7) |
|-----------|----------------|-----------|--------|-----------|---------------|---------------|----------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
|           | Uomini         |           | Donne  |           |               |               |                |                         |                         |                       |
|           | Operai         | Impiegati | Operai | Impiegati |               |               |                |                         |                         |                       |
| GENNAIO   | 162            | 3         | 1      | 4         | 19.276        |               |                | 3,78                    | 29,10                   | 0,65                  |
| FEBBRAIO  | 167            | 3         | 1      | 4         | 25.023        |               |                |                         |                         |                       |
| MARZO     | 165            | 3         | 1      | 4         | 26.430        | 1             | 27             |                         |                         |                       |
| APRILE    | 169            | 3         | 1      | 4         | 25.009        | 1             | 30             |                         |                         |                       |
| MAGGIO    | 169            | 3         | 1      | 4         | 26.231        | 1             | 31             |                         |                         |                       |
| GIUGNO    | 178            | 3         | 1      | 4         | 26.862        | 2             | 39             |                         |                         |                       |
| LUGLIO    | 196            | 3         | 1      | 4         | 27.377        | 1             | 22             |                         |                         |                       |
| AGOSTO    | 197            | 3         | 1      | 4         | 31.272        | 1             | 31             |                         |                         |                       |
| SETTEMBRE | 181            | 3         | 1      | 4         | 22.644        | 1             | 12             |                         |                         |                       |
| OTTOBRE   | 142            | 3         | 1      | 4         | 20.419        |               |                |                         |                         |                       |
| NOVEMBRE  | 148            | 3         | 1      | 4         | 22.945        |               |                |                         |                         |                       |
| DICEMBRE  | 147            | 3         | 1      | 4         | 20.709        |               |                |                         |                         |                       |

**ANDAMENTO INFORTUNISTICO ANNO 2021 AGGIORNATO AL 31/12/2021**

N.B. I dati sono stati elaborati estrapolandoli dai registro infortuni

Indice di Incidenza **II = 3,78** *II = n° infortuni : n° lavoratori anno x costante (1.000)*  
 Indice di Frequenza **IF = 29,10** *IF = n° infortuni : ore lavorate x costante (1.000.000)*  
 Indice di Gravità **IG = 0,65** *IG = giornate perse : ore lavorate x costante (1.000)*

Tot. Ore Lavorate 294.197



**RENZULLO Impianti Industriali S.r.l.**  
ANALISI STATISTICA DEGLI INFORTUNI (UNI 7249/07) ANNO 2022

| Mese      | Lavoratori (1) |           |        |           | Monte Ore (2) | Infortuni (3) | GG ASSENZA (4) | Indice di Incidenza (5) | Indice di Frequenza (6) | Indice di Gravità (7) |
|-----------|----------------|-----------|--------|-----------|---------------|---------------|----------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
|           | Uomini         |           | Donne  |           |               |               |                |                         |                         |                       |
|           | Operai         | Impiegati | Operai | Impiegati |               |               |                |                         |                         |                       |
| GENNAIO   | 148            | 3         | 1      | 4         | 17.909        |               |                | 3,00                    | 23,59                   | 0,29                  |
| FEBBRAIO  | 139            | 3         | 1      | 4         | 18.242        |               |                |                         |                         |                       |
| MARZO     | 146            | 3         | 1      | 4         | 23.148        |               |                |                         |                         |                       |
| APRILE    | 150            | 3         | 1      | 4         | 20.423        |               |                |                         |                         |                       |
| MAGGIO    | 166            | 3         | 1      | 4         | 25.152        |               |                |                         |                         |                       |
| GIUGNO    | 174            | 3         | 1      | 4         | 26.002        |               |                |                         |                         |                       |
| LUGLIO    | 176            | 3         | 1      | 4         | 25.566        |               |                |                         |                         |                       |
| AGOSTO    | 178            | 3         | 1      | 4         | 28.345        |               |                |                         |                         |                       |
| SETTEMBRE | 165            | 3         | 1      | 4         | 21.711        | 2             | 8              |                         |                         |                       |
| OTTOBRE   | 151            | 3         | 1      | 4         | 21.584        | 2             | 33             |                         |                         |                       |
| NOVEMBRE  | 155            | 3         | 1      | 4         | 22.711        | 1             | 30             |                         |                         |                       |
| DICEMBRE  | 159            | 3         | 1      | 4         | 21.491        | 1             | 7              |                         |                         |                       |

**ANDAMENTO INFORTUNISTICO ANNO 2022 AGGIORNATO AL 31/12/2022**

N.B. I dati sono stati elaborati estrapolandoli dai registro infortuni

|                     |                   |  |
|---------------------|-------------------|--|
| Indice di Incidenza | <b>II = 3,00</b>  | <i>II = n° infortuni : n° lavoratori anno x costante (1.000)</i> |
| Indice di Frequenza | <b>IF = 23,59</b> | <i>IF = n° infortuni : ore lavorate x costante (1.000.000)</i>   |
| Indice di Gravità   | <b>IG = 0,29</b>  | <i>IG = giornate perse : ore lavorate x costante (1.000)</i>     |

Tot. Ore Lavorate 272.284

Indice di Frequenza: quanti infortuni si sono verificati, per ogni milione di ore lavorate, in un determinato periodo e/o in un determinato ambito ed a livello aziendale

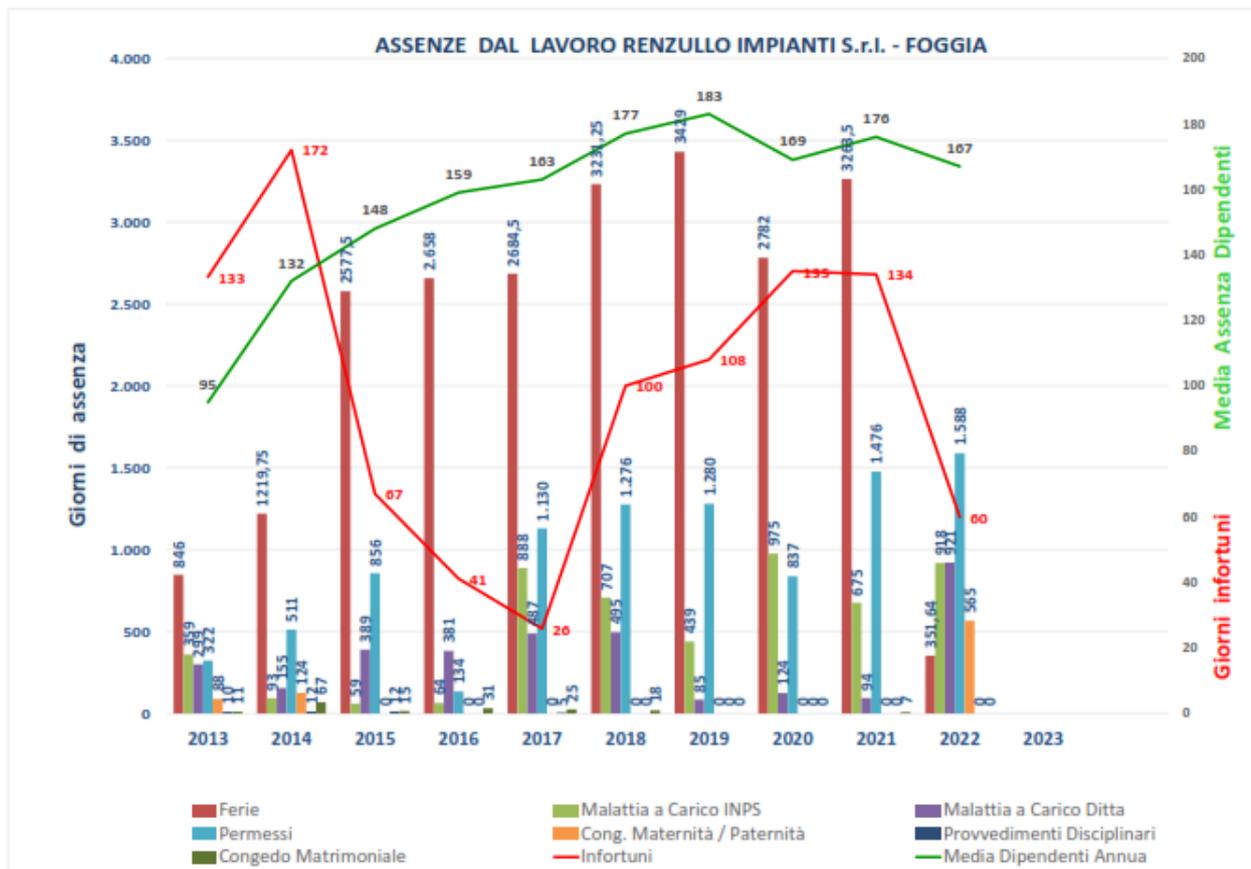
Indice di Gravità: numero di giornate di assenza per infortuni verificatisi in un certo periodo di tempo e/o ambito

\* FONTE: Norma UNI 11230 del marzo 2007

L'indice di frequenza è diminuito rispetto all'anno precedente considerando che il numero di infortuni è sceso (pari a 2 rispetto ai 3 del 2021) ma le ore lavorate sono aumentate (pari a 272.284 monte ore). La presenza di malattie ed infortuni sono monitorate costantemente, anche al fine di individuarne le possibili cause ed eventualmente porre in essere gli opportuni rimedi infatti RENZULLO gestisce ogni infortunio correttamente secondo quanto previsto dalle leggi nazionali applicabili e la documentazione della gestione è disponibile presso la sede.

Nel 2022 - 72gg a fronte di un monte ore 227.284

Ore perse per infortunio.



N.B. Si nota una diminuzione della situazione di ore di assenza a causa di infortuni nel 2022 rispetto all’anno precedente poiché i 2 infortuni hanno vista un’astensione dal lavoro pari a 72 giorni, a fronte di un monte ore lavorate pari a 272.284

### Cause di infortunio.

Tra le principali cause di infortunio si citano:

Fattori personali: problemi che causano disattenzione, nervosismo, stanchezza.

Azioni pericolose: atti non sicuri, attività eseguite senza usare i D.P.I. prescritti, eccessiva fretta, eccessiva familiarità.

Condizioni tecniche di pericolo: spostamenti materiali pesanti, attrezzi in cattivo stato.

I cantieri sono i luoghi in cui accadono più infortuni essendo, per tipologia di cause, legati alla tipica attività aziendale di erogazione del servizio; ad oggi, il maggior numero di infortuni si è verificato per disattenzione degli operatori. Se da un lato è possibile cogliere un aspetto positivo in quanto i cantieri sono sempre più sicuri, segno che l’informazione e formazione nonché le regole



comportamentali stanno mostrando la loro efficacia, da un lato c'è un'indagine attiva sulle cause degli incidenti dovuti a fattori personali. Se da un lato è possibile cogliere un aspetto positivo in quanto le linee di lavoro sono sempre più sicure, segno che l'informazione e formazione nonché le regole comportamentali stanno mostrando la loro efficacia, da un lato c'è un'indagine attiva sulle cause degli incidenti stradali.

| Anno | Tipologia e numero di infortuni accorsi |                 |                    |               |              |                   |
|------|---|-----------------|--------------------|---------------|--------------|-------------------|
|      | <i>In itinere</i>                       | <i>Fratture</i> | <i>Distorsioni</i> | <i>Traumi</i> | <i>Tagli</i> | <i>Contusione</i> |
| 2016 | 2                                       |                 | 1                  |               |              |                   |
| 2017 | 1                                       |                 | 1                  |               |              |                   |
| 2018 |   | 3               |                    | 3             |              |                   |
| 2019 |   |                 | 1                  | 1             |              |                   |
| 2020 |   | 1               |                    | 1             |              | 2                 |
| 2021 | 1                                       |                 |                    | 1             |              | 1                 |
| 2022 |   |                 | 1                  | 1             |              |                   |

L'obiettivo ISO 45001 di portare a 0 gli infortuni non è stato raggiunto in quanto si sono verificati un maggior numero di infortuni rispetto all'anno precedente e comunque 2 episodi negativi sono accorsi. Le indagini sull'accaduto, la descrizione dell'infortunio, le cause che lo hanno generato e le azioni correttive proposte sono formalizzate sul modulo del sistema di gestione sicurezza M.S. 02-01. In generale, si evince il seguente trend degli indici: la frequenza relativa migliorata rispetto all'anno precedente poiché correlata al numero di infortuni, mentre l'indice di gravità è leggermente migliorato poiché collegato al monte ore lavorate che sono aumentate anche se i giorni persi per infortunio sono passati da 83 a 72.

#### Attività di prevenzione e formazione.

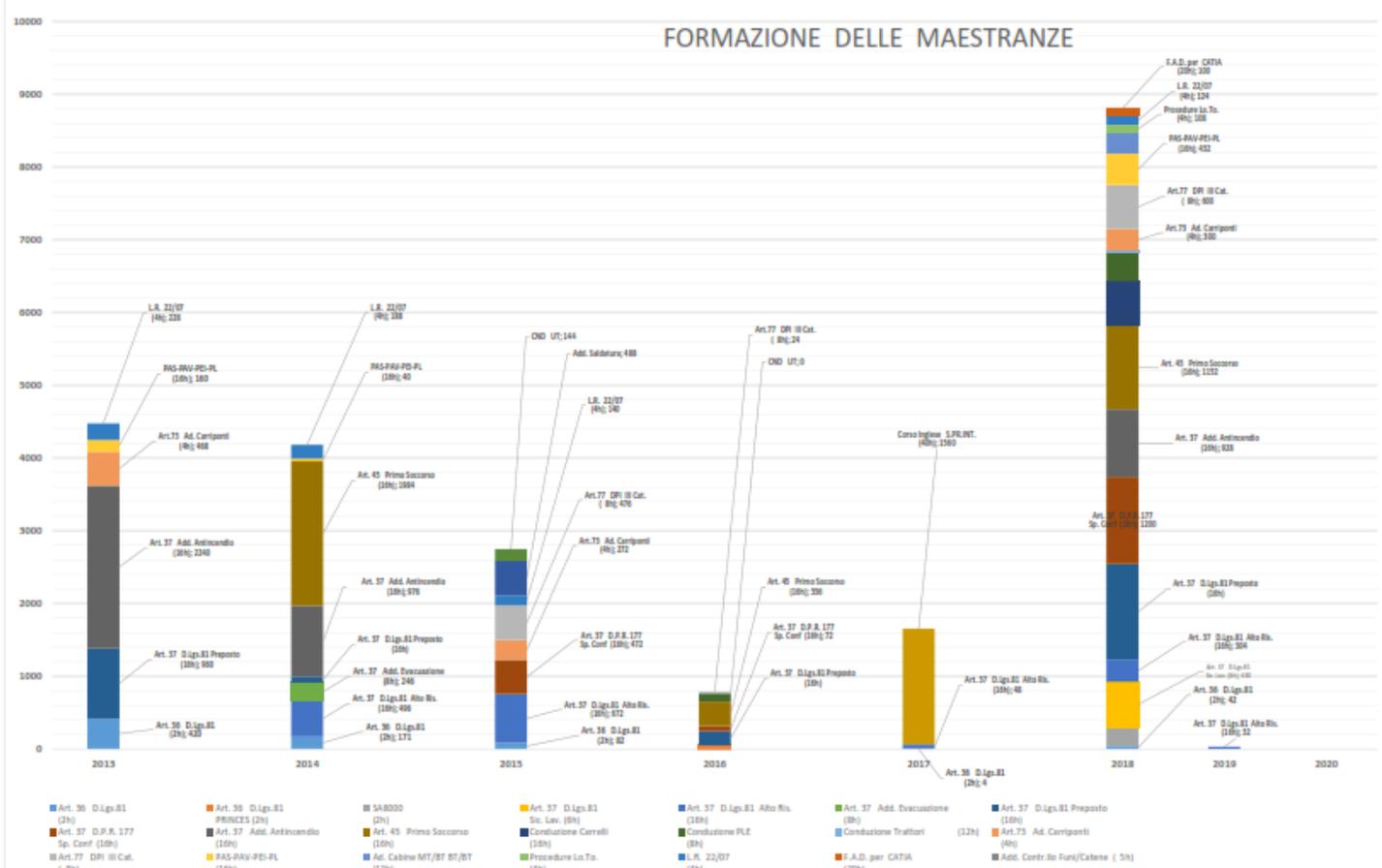
Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali.

RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI investe costantemente in corsi di formazione e informazione per il personale. Nel 2015 circa 140.000 euro sono stati spesi nell'erogazione di corsi di formazione in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori. Si garantisce la regolare e documentata formazione anche per il personale neoassunto e riassegnato. Nel 2016 si è partecipato ad un progetto regionale per l'erogazione di fondi destinati alla



formazione professionale. Nel 2018 sono stati spesi in formazione circa 50.000€. Nel 2019 si è partecipato ad un progetto regionale per l'erogazione di fondi destinati alla formazione professionale che ha visto il finanziamento in formazione pari a 30.000€.

Si riporta la formazione effettuata nel periodo 2013-2019:



| Obiettivi a consuntivo                               |  |       |
|--|--|-------|
| Obiettivi anno precedente                            | Descrizione  | Esito |
| 1) Portare a 0 gli infortuni                         | Nel 2022 l'azienda ha diminuito gli infortuni, passando dai 3 del 2021 a 2 del 2022 ma comunque non ha trapiugardato l'assenza di eventi infortunistici            |       |
| 2) Ridurre gli indici di Frequenza e Gravità del 10% | Monitoraggio delle ore lavorate e delle ore perse per infortunio ci danno indicazione sugli indici infortunistici che sono migliorati rispetto al 2021 IG e IF Ii. |       |



|   |   |  |
|---|---|--|
| 3) Media giorni di infortunio < 30gg                  | I 2 infortuni accorsi hanno registrato un totale di 72gg che in media sono circa 36 quindi non sotto il mese di assenza per infortunio e superiore rispetto ai 27.6gg del 2021  |  |
| 4) Aumento numero ore di formazione                   | L'obiettivo di aumentare le ore di formazione (cogente e volontaria) non è stato ampiamente raggiunto ma la formazione ha interessato molti lavoratori (a causa della periodicità da rispettare) per un totale di circa 12.000 ore. |  |
| 5) 0 sanzioni con esito negativo da enti di controllo | Controlli dal committente con esito positivo in tema sicurezza  |  |

*Obiettivi 2023:*

| <i>Punto 3 SA8000</i>     | <b>SALUTE E SICUREZZA</b>  |
|---------------------------|--|
| <i>OBIETTIVO 2023</i>     | 1) L'azienda deve implementare, mantenere e migliorare il sistema della sicurezza aziendale in modo da minimizzare il rischio infortuni<br>2) Monitorare il livello e le cause di infortunio<br>3) Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro<br>4) Prevenire ed evitare sanzioni sulla sicurezza da parte di enti di controllo o committenti   |
| <i>AZIONE</i>             | 1) controllo delle attività aziendali e raccolta ed elaborazione dei dati a opera del comitato. Redazione di un piano per il miglioramento della sicurezza, concordato con i lavoratori e basato sui risultati dell'indagine svolta; revisioni e miglioramento del DVR concordato con le parti interessate<br>2) Investire in prevenzione che si attua con Pianificazione corsi di formazione per tutto il personale su "salute e sicurezza"<br>3) Controllo delle assenze per malattie e di informazioni di ritorno suggerite dal personale in merito alla SSL<br>4) attraverso azioni mirate di informazione e formazione bisogna evitare che sia il committente durante i sopralluoghi del cantiere e a rilevare situazione pericolose per i lavoratori |
| <i>RISORSE e VERIFICA</i> | 1) Gruppo di lavoro (CSS) incaricato di raccogliere e analizzare i dati dell'indagine. Risorse economiche necessarie ad attuare adeguamenti previsti dal piano. Verifica mensile<br>2) Risorse economiche (finanziamenti regionali, fondi interprofessionali) necessarie ad attuare la formazione. Rendiconto e verifica annuale<br>3) Gruppo di lavoro (CSS) incaricato di raccogliere e analizzare i dati dell'indagine e i preposti che riportano le informazioni dei lavoratori. Verifica mensile  |
| <i>TEMPO</i>              | 31.12.2023   |
| <i>RESPONSABILE</i>       | CSS  |
| <i>INDICATORE</i>         | 1. Numero di infortuni   |



|               |  |
|---------------|--|
|               | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Indice di frequenza e Indice di gravità</li> <li>3. Riduzione giorni medi di assenza per infortuni</li> <li>4. Numero di ore di formazione programmate/numero di ore di formazione effettuate</li> <li>5. Numero di sanzioni ricevute</li> </ol>   |
| <i>TARGET</i> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantenere a 0 gli infortuni</li> <li>2. Mantenere gli indici a 0 (quale conseguenza di 0 infortuni) o diminuzione 10% rispetto anno precedente</li> <li>3. Media dei giorni di infortunio &lt; 30 gg</li> <li>4. Effettuazione delle ore di formazione pianificate per tutte le risorse pari a 8000 ore / anno</li> <li>5. 0 sanzioni sulla sicurezza da controlli e sopralluoghi enti di controllo</li> </ol> |



#### 4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

##### Introduzione.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

La RENZULLO si impegna a informare i lavoratori su questo diritto spiegando che l'adesione a sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per il lavoratore stesso. Inoltre, garantisce che i rappresentanti sindacali nominati dal personale non saranno soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti potranno comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

L'azienda si impegna a non ostacolare e a non interferire con la costituzione, funzionamento e organizzazione di gruppi sindacali.

Il 2015 è il primo anno di adesione a un sindacato per i lavoratori della RENZULLO. Nel 2016 sono presenti 15 iscritti su 149 lavoratori che hanno aderito alla UILM (Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici). Nel 2018 sono presenti 17 iscritti (su 188 lavoratori) che hanno aderito alla UILM (Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici); nel 2022 abbiamo 16 iscritti al sindacato.

Gli iscritti non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e i comunicano liberamente tra loro nei luoghi di lavoro. Appositi locali aziendali sono adibiti alle riunioni tra lavoratori. Sono previste anche bacheche adeguata che offrono spazi ad ogni lavoratore per affiggere comunicazioni, avvisi ecc. quindi si è creato un clima di reciproco rispetto che si è tradotto in una riduzione della conflittualità dovuta a contenziosi aziendali.

Non ci sono stati contenzioni in azienda né ore di sciopero.

| Obiettivi a consuntivo                                   |  |   |
|--|--|---|
| Obiettivi anno precedente                                | Descrizione  | Esito   |
| 1) Iscritti al sindacato e almeno un incontro a semestre | Nel 2022 l'azienda ha in forza 16 lavoratori iscritti al sindacato. Data la disponibilità dell'azienda a fornire i propri locali in caso di incontri tra sigle, si ritiene positivo l'esito dell'obiettivo.  |  |
| 2) 0 ore di sciopero                                     | Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con i lavoratori ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti, si è pertanto rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva che si è tradotto nella ormai assenza di contenziosi e di ore di sciopero. |  |



Obiettivi 2023:

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <i>Punto 4 SA8000</i>     | <b>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>  |
| <i>OBIETTIVO 2023</i>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Favorire la partecipazione dei lavoratori alla contrattazione collettiva</li> <li>2) Coinvolgimento delle associazioni sindacali alla vita aziendale</li> <li>3) Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione</li> </ol>   |
| <i>AZIONE</i>             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mettere a disposizione i locali aziendali per lo svolgimento di riunioni sindacali, e verbalizzazione delle riunioni</li> <li>2) incontri con i dipendenti</li> <li>3) Controllo mensile delle ore di sciopero e risoluzione di tutte le cause che hanno provocato eventuali scioperi</li> </ol> |
| <i>RISORSE e VERIFICA</i> | Le strutture della RENZULLO, tavoli di lavoro, comunicazioni interne. Verifica semestrale  |
| <i>TEMPO</i>              | 31.12.2023   |
| <i>RESPONSABILE</i>       | Rappresentante sindacale e SPT   |
| <i>INDICATORE</i>         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Numero di incontri</li> <li>2) Numero iscritti al sindacato</li> <li>3) Numero ore di sciopero</li> </ol>  |
| <i>TARGET</i>             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Almeno un incontro a semestre</li> <li>2) Non è fissato un traguardo, l'azienda non pone ostacoli alla libertà dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali. Si esegue solo il monitoraggio dell'indicatore</li> <li>3) 0 ore di sciopero</li> </ol>                                    |



## 5. DISCRIMINAZIONE

### Introduzione.

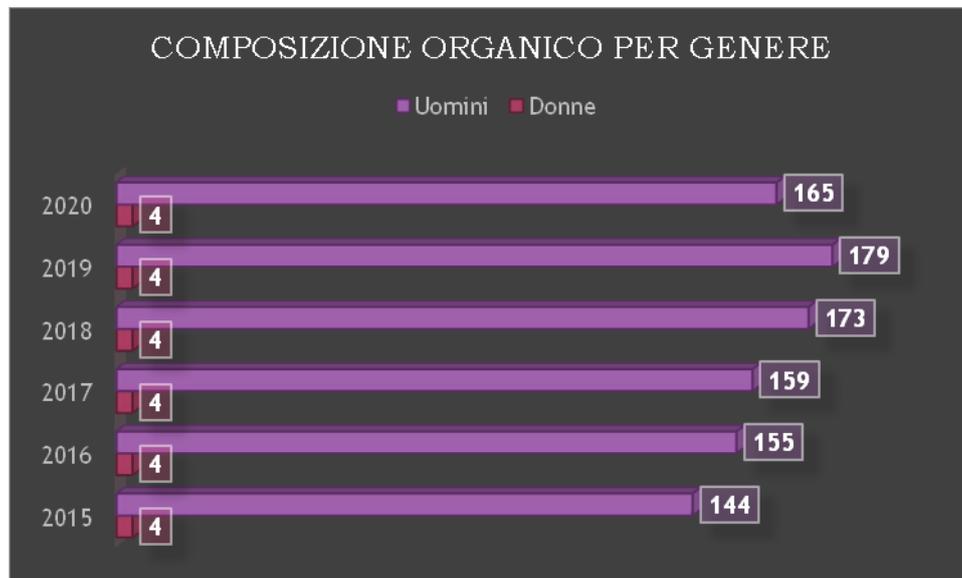
RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella vita loro privata. L'Azienda non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. RENZULLO non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

I nuovi assunti vengono introdotti in azienda attraverso colloquio di lavoro, curriculum, parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire. In questo senso la Direzione si adopera affinché:

- ✓ la selezione avvenga in funzione della idoneità a svolgere un determinato tipo di funzione e/o incarico
- ✓ sia promosso lo sviluppo delle potenzialità umane e professionali di ogni Risorsa
- ✓ sia assicurata la chiara comprensione delle attività da svolgere, gli obiettivi finali e l'influenza degli stessi sulla qualità interna e esterna del servizio
- ✓ siano programmati ed attuati piani di crescita e sviluppo professionale compatibilmente alle esigenze organizzative e operative aziendali
- ✓ sia periodicamente valutato lo stato del rapporto di lavoro e le competenze delle risorse
- ✓ il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza; sono le stesse fonti normative a disciplinare promozioni, licenziamenti, pensionamenti
- ✓ l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali
- ✓ l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Nel grafico seguente è riportata la composizione, in valore assoluto, degli addetti maschili e femminili dell'azienda

Composizione organico per genere.



| Donne      | Uomini     |
|------------|------------|
| 31/12/2022 | 31/12/2022 |
| 5          | 156        |

Inquadramento contrattuale e divisione per genere.

| Anno 2017     |            |            |          |
|---------------|------------|------------|----------|
| Livello       | Totale     | M          | F        |
| D             | 0          | 0          | 0        |
| Q             | 0          | 0          | 0        |
| 1             | 1          | 1          | 0        |
| 2             | 48         | 47         | 1        |
| 3             | 46         | 45         | 1        |
| 4             | 34         | 34         | 0        |
| 5             | 20         | 18         | 2        |
| 6             | 0          | 0          | 0        |
| 6S            | 0          | 0          | 0        |
| 7             | 0          | 0          | 0        |
| <b>Totale</b> | <b>149</b> | <b>145</b> | <b>4</b> |

| Anno 2018 |        |    |   |
|-----------|--------|----|---|
| Livello   | Totale | M  | F |
| D         | 0      | 0  | 0 |
| Q         | 0      | 0  | 0 |
| 1         | 1      | 1  | 0 |
| 2         | 48     | 47 | 1 |



|               |     |     |   |
|---------------|-----|-----|---|
| <b>3</b>      | 46  | 45  | 1 |
| <b>4</b>      | 34  | 34  | 0 |
| <b>5</b>      | 20  | 18  | 2 |
| <b>6</b>      | 0   | 0   | 0 |
| <b>6S</b>     | 0   | 0   | 0 |
| <b>7</b>      | 0   | 0   | 0 |
| <b>Totale</b> | 149 | 145 | 4 |

| <b>Anno 2019</b> |               |          |          |
|------------------|---------------|----------|----------|
| <b>Livello</b>   | <b>Totale</b> | <b>M</b> | <b>F</b> |
| <b>D</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>Q</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>1</b>         | 1             | 1        | 0        |
| <b>2</b>         | 48            | 47       | 1        |
| <b>3</b>         | 46            | 45       | 1        |
| <b>4</b>         | 34            | 34       | 0        |
| <b>5</b>         | 20            | 18       | 2        |
| <b>6</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>6S</b>        | 0             | 0        | 0        |
| <b>7</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>Totale</b>    | 149           | 145      | 4        |

| <b>Anno 2020</b> |               |          |          |
|------------------|---------------|----------|----------|
| <b>Livello</b>   | <b>Totale</b> | <b>M</b> | <b>F</b> |
| <b>D</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>Q</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>1</b>         | 1             | 1        | 0        |
| <b>2</b>         | 48            | 47       | 1        |
| <b>3</b>         | 46            | 45       | 1        |
| <b>4</b>         | 34            | 34       | 0        |
| <b>5</b>         | 20            | 18       | 2        |
| <b>6</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>6S</b>        | 0             | 0        | 0        |
| <b>7</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>Totale</b>    | 149           | 145      | 4        |

| <b>Anno 2021</b> |               |          |          |
|------------------|---------------|----------|----------|
| <b>Livello</b>   | <b>Totale</b> | <b>M</b> | <b>F</b> |
| <b>D</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>Q</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>1</b>         | 1             | 1        | 0        |
| <b>2</b>         | 48            | 47       | 1        |
| <b>3</b>         | 46            | 45       | 1        |



|               |     |     |   |
|---------------|-----|-----|---|
| <b>4</b>      | 34  | 34  | 0 |
| <b>5</b>      | 20  | 18  | 2 |
| <b>6</b>      | 0   | 0   | 0 |
| <b>6S</b>     | 0   | 0   | 0 |
| <b>7</b>      | 0   | 0   | 0 |
| <b>Totale</b> | 149 | 145 | 4 |

| <b>Anno 2022</b> |               |          |          |
|------------------|---------------|----------|----------|
| <b>Livello</b>   | <b>Totale</b> | <b>M</b> | <b>F</b> |
| <b>D</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>Q</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>1</b>         | 1             | 1        | 0        |
| <b>2</b>         | 48            | 47       | 1        |
| <b>3</b>         | 46            | 45       | 1        |
| <b>4</b>         | 34            | 34       | 0        |
| <b>5</b>         | 20            | 18       | 2        |
| <b>6</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>6S</b>        | 0             | 0        | 0        |
| <b>7</b>         | 0             | 0        | 0        |
| <b>Totale</b>    | 161           | 156      | 5        |

Nel 2022, si è verificato un decremento del personale, la presenza delle donne nell'organico è attualmente limitata a livelli bassi, non per una discriminazione fra sessi, bensì per il particolare settore merceologico di appartenenza dell'azienda. L'attività di manutenzione e installazione di impianti industriali assorbe personale maschile e, per di più, non sono mai pervenute richieste d'impiego da parte di donne. Se pensiamo al personale amministrativo il numero aumenta. Manca, tuttavia, a livello quadro e dirigenziale.

Negli ultimi anni è cresciuta in azienda la sensibilità nei confronti della tematica della discriminazione delle donne. La necessità, per le donne lavoratrici, di conciliare il lavoro in azienda con gli impegni familiari ha indotto l'azienda a cercare un equilibrio sotto entrambi i profili ed è aumentato il numero di permessi familiari concessi.

#### Lavoratori stranieri.

Non sono presenti lavoratori stranieri. Ad ogni modo, la RENZULLO 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 discriminazioni.



La presenza di lavoratori stranieri in passato ha dimostrato una certa sensibilità nei confronti di una non discriminazione. Questo è dovuto sostanzialmente ad una alta percentuale di richieste di impiego provenienti da lavoratori stranieri presenti nel territorio.

L'obiettivo 2022 sull'aumento del numero di donne in azienda non è stato raggiunto per cui si ripropone per il 2023.

| <b>Obiettivi a consuntivo</b>                                    |  |   |
|--|--|---|
| <i>Obiettivi anno precedente</i>                                 | <i>Descrizione</i>   | <i>Esito</i>  |
| 1) aumento numero di donne impiegate                             | L'azienda storicamente non ho mai avuto variazioni nel numero di donne ma nel 2021 si è aggiunta una risorsa con contratto impiegata |  |
| 2) Assenza reclami e segnalazioni in merito alla discriminazione | Controllando le cassette per inoltro reclami/segnalazioni, non sussistono in merito alla discriminazione                             |  |

| <i>Punto 5 SA8000</i>     | <b>DISCRIMINAZIONE</b>   |
|---------------------------|--|
| <i>OBIETTIVO 2023</i>     | 1) Aumento del numero di donne impiegate<br>2) Favorire un ambiente di lavoro sano e basato sul rispetto delle diversità   |
| <i>AZIONE</i>             | 1) Privilegiare il personale donna nelle prossime assunzioni<br>2) Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione   |
| <i>RISORSE e VERIFICA</i> | Le strutture della società. Il Senior Management che promuova un ambiente dove ci sia il rispetto delle donne e dei cittadini non italiani. Verifica settimanale delle cassette. |
| <i>TEMPO</i>              | 31.12.2023   |
| <i>RESPONSABILE</i>       | Ufficio del personale e SPT  |
| <i>INDICATORE</i>         | Numero di donne assunte e impiegate<br>Assenza reclami e segnalazioni in merito alla discriminazione   |
| <i>TARGET</i>             | 2 (qualora si presentasse la necessità)<br>0 reclami   |



## 6. PRATICHE DISCIPLINARI

### Introduzione.

Tutte le attività aziendali sono improntate ad uno spirito di collaborazione tra i lavoratori, indipendentemente da aspetti gerarchici. Il rapporto di lavoro comporta dei diritti e dei doveri a carico di entrambe le parti, sanciti da diversi documenti normativi (Codice Civile, Statuto dei lavoratori, CCNL) ai quali l'azienda si attiene scrupolosamente, sia per gli impegni fondamentali assunti nei confronti delle persone che lavorano sia per gli impegni attesi dai lavoratori.

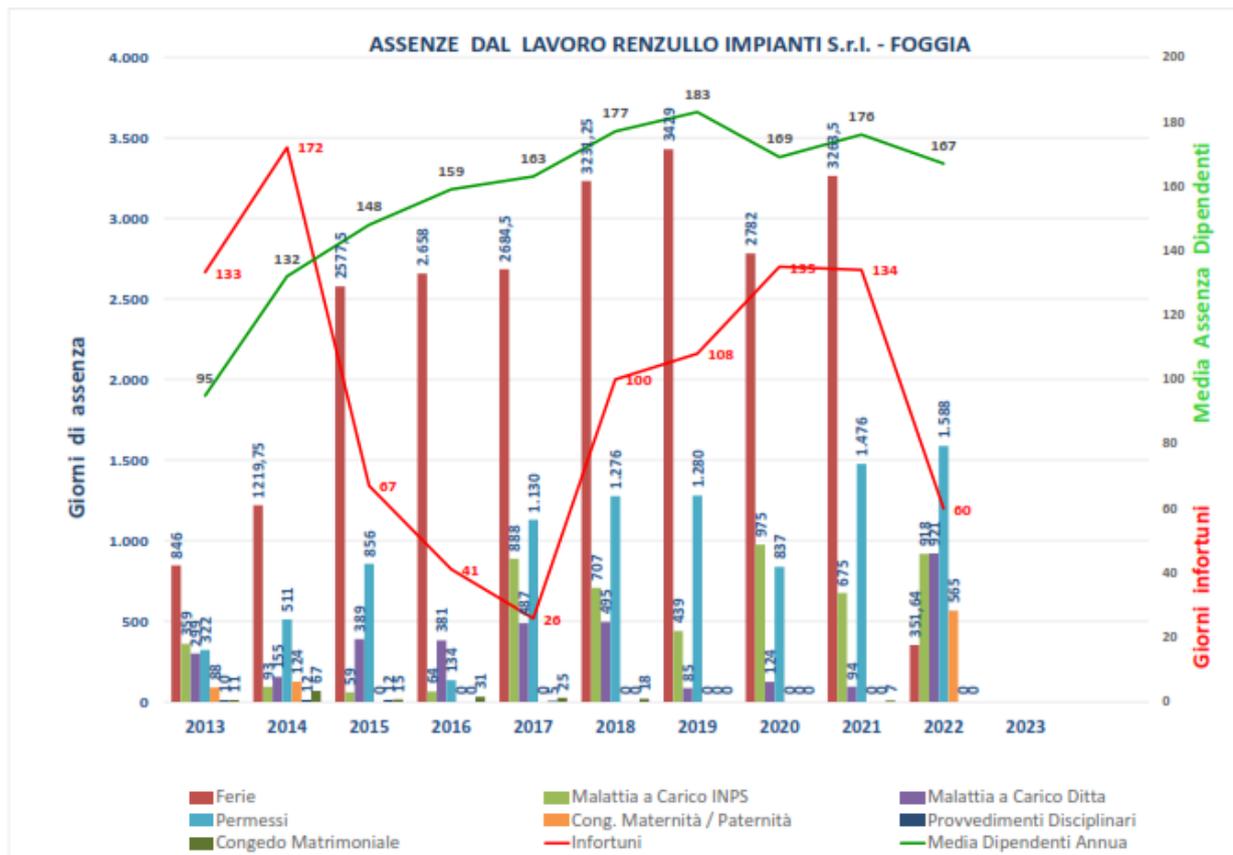
RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI, in ottemperanza alla legislazione vigente, non utilizza o dà sostegno alle pratiche di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale. L'azienda applica i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore, assicurando ai dipendenti provvedimenti nel rispetto dei loro diritti e non soggettivi ed arbitrari. Il ricorso alle pratiche descritte è sempre stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al SPT, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al RLS, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Procedure Disciplinari.

### Pratiche disciplinari applicate.

Sebbene l'azienda si impegni ad ottenere la collaborazione e la partecipazione di tutti i lavoratori e sebbene rispetti l'integrità fisica, mentale ed emotiva degli stessi, attua, in ottemperanza all'art. 44 del CCNL applicabile, quanto previsto per le sanzioni disciplinari.

Di seguito si riportano i provvedimenti disciplinari e le motivazioni attuate nei confronti dei dipendenti nel periodo indicato:



Tutte le sanzioni sono state intraprese nei casi di effettiva necessità/gravità nel pieno rispetto del CCNL applicabile e sono state finalizzate a far comprendere al lavoratore l'importanza del rispetto delle disposizioni aziendali (contenute nel Codice Disciplinare) e del CCNL. Anche in questo caso viene sempre garantita l'assenza di discriminazioni.

Nel 2022 si è effettuato un provvedimento disciplinare segno tangibile di una prevenzione basata sulla diffusione delle regole della RENZULLO. Restano, tuttavia, dei richiami verbali da committenti per violazione norme di sicurezza. Questo implica la continua informazione ai lavoratori sui temi della sicurezza e sulle regole di comportamento. Pertanto, si ripropone l'obiettivo.

Il personale è stato informato della possibilità di effettuare reclami. A tal proposito è presente in azienda e sui cantieri una apposita cassetta dove i lavoratori possono inserire i loro reclami/segnalazioni. Tale cassetta viene controllata esclusivamente dal RGS, alla presenza del RLSA8000 con frequenza mensile; in presenza di reclami, suggerimenti e mancati infortuni, le suddette figure provvederanno alla corretta gestione degli stessi, mediante segnalazione alla Direzione che provvederà ad attuare le azioni correttive necessarie. Inoltre, è in fase di attivazione una sezione dedicata nel sito aziendale



www.renzulloimpianti.it che permetterà un inoltro di reclami e segnalazioni molto più efficace e garantendo sempre la modalità in forma anonima.

| <b>Obiettivi a consuntivo</b>    |   |   |
|----------------------------------|---|---|
| <i>Obiettivi anno precedente</i> | <i>Descrizione</i>  | <i>Esito</i>  |
| 1) 0 pratiche disciplinari       | Non si è traguardata l'assenza di provvedimenti ai lavoratori ma dato il numero nettamente inferiore rispetto al 2021, consideriamo ottimale il lavoro che si sta facendo; permane l'obiettivo di ricorrere il meno possibile alle pratiche disciplinari. |  |

*Obiettivi 2023:*

| <i>Punto 6 SA8000</i> | <b>PRATICHE DISCIPLINARI</b>   |
|-----------------------|--|
| <i>OBIETTIVO 2023</i> | 1) Rispetto delle norme sulle pratiche disciplinari e portare a zero le pratiche disciplinari con meccanismi di incentivazione   |
| <i>AZIONE</i>         | 1) Prevenire l'utilizzo di prassi disciplinari mediante formazione e sensibilizzazione continua sulle procedure lavorative aziendali, prevedere tavoli di lavoro per far acquisire consapevolezza sulla responsabilità disciplinare del lavoratore. Analizzare le cause che portano il lavoratore a commettere azioni per cui l'azienda è costretta a ricorrere a pratiche disciplinari. |
| <i>RISORSE</i>        | SM, SPT, RLSA8000. Verifica mensile  |
| <i>TEMPO</i>          | 31.12.2023   |
| <i>RESPONSABILE</i>   | SM   |
| <i>INDICATORE</i>     | N° di pratiche disciplinari (richiami scritti, multe, sospensioni, licenziamenti)  |
| <i>TARGET</i>         | < 2  |



## 7. ORARIO DI LAVORO

### Introduzione.

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dipendenti delle imprese metalmeccaniche.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 8:00 alle 13:00, dalle 14:00 alle 17:00. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore. Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

L'azienda chiude per ferie nei seguenti periodi: dalle due alle tre settimane nel mese di agosto; ad ogni lavoratore è consentito di usufruire, se la chiusura è stata di sole due settimane, di una ulteriore settimana di ferie da usufruirsi nel corso dello stesso mese. Una settimana durante il periodo natalizio.

Le ferie sono programmate annualmente sulle quattro settimane e comunicate dai dipendenti all'ufficio personale. Il piano ferie è approvato dal Senior Management. Le ulteriori richieste di ferie dei singoli sono presentate ai responsabili dei reparti/funzioni, che provvedono a farle autorizzare, in base alle esigenze aziendali e del restante personale, dal datore di lavoro, riconsegnando parte del modulo controfirmato, come prova dell'approvazione stessa.

Dalla prima applicazione del Sistema SA8000 da dicembre 2014 si è rilevato un alto numero di ore di ferie non godute, si è deciso di definire un piano di rimedio aziendale:

1. con un monitoraggio periodico della situazione;
2. con la predisposizione di piani ferie individuali;
3. con l'invito, a chi avesse notevoli residui, a ridurli, agendo prima nei confronti di chi avesse oltre 200 ore;

tale criterio è stato adottato per non ostacolare lo svolgimento delle normali attività lavorative per scarsità di personale.

Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

### Ore di lavoro.

| <b>Anno 2021</b>    |         |
|---------------------|---------|
| Totale ore lavorate | 174.374 |
| Ore straordinario   | 12.620  |
| Banca ore maturate  | 3.957   |



|   |             |
|---|-------------|
| Totale straordinario + banca ore lavorate                       | 190.951     |
| <b>Anno 2022</b>  |             |
| Totale ore lavorate   | 272.284     |
| Ore straordinario totali<br>di cui criticità singolo lavoratore | 21.794<br>9 |
| Totale straordinario + banca ore lavorate                       | 294.078     |

Cause straordinario lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze particolari. Si tratta di casi eccezionali:

- picchi di lavoro connessi a particolari commesse
- eventi straordinari e improvvisi (guasti, emergenze sulle linee, ecc...)
- attività legate a figure professionali di particolare specializzazione

si tratta di interventi tecnici straordinari di manutenzioni e/o riparazioni, non programmati e di breve durata che non possono essere fronteggiati con l'assunzione di nuovo personale.

RENZULLO Impianti Industriali S.r.l.

MEDIA DELLE ASSENZE PER TIPO ANNO 2018



| Mese      | Lavoratori (1) |           |        |           | FERIE ore        |                       | MALATTIA gg.        |                     | PERMESSI ore       |                      | MATERNITA gg.  |                   |                       | PROV. DISCIPLIN ARI ore | Donatori Sangue gg. Cod. 282 | Infortuni gg. |          |          |                    |                    | CONGEDO MATRIM. Ore  |                     | FERIE ore                  |                               |
|-----------|----------------|-----------|--------|-----------|------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|--------------------|----------------------|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------------|---------------|----------|----------|--------------------|--------------------|----------------------|---------------------|----------------------------|-------------------------------|
|           | Uomini         |           | Donne  |           | godute (cod.208) | figurative (cod. 123) | C/INPS gg (cod. 11) | Int. Ditta (cod.20) | Rid. Or. (cod.133) | Rid. Or.F. (cod.248) | C/INPS cod. 12 | Int. Ditta cod.21 | C/INPS Alim. cod. 134 |                         |                              | cod. 218      | cod. 220 | cod. 225 | cod. 280 Ditta 60% | cod. 213 Ditta 40% | C/INPS Ore (cod. 10) | Int. Ditta (cod.19) | ferie non godute (cod.209) | Permessi non. god. (cod. 143) |
|           | Operai         | Impiegati | Operai | Impiegati |                  |                       |                     |                     |                    |                      |                |                   |                       |                         |                              |               |          |          |                    |                    |                      |                     |                            |                               |
| GENNAIO   | 160            | 3         | 1      | 3         | 104              | 1.512                 | 47                  | 325                 | 43                 | 663                  |                |                   |                       |                         |                              |               |          |          | 56                 | 24                 | 0                    | 0                   |                            |                               |
| FEBBRAIO  | 161            | 3         | 1      | 3         | 198              | 1.120                 | 39                  | 240                 | 117                | 953                  |                |                   |                       |                         |                              |               |          |          | 0                  | 0                  | 0                    | 0                   |                            |                               |
| MARZO     | 163            | 3         | 1      | 3         | 190              | 1.032                 | 114                 | 714                 | 35                 | 236                  |                |                   |                       | 1                       |                              |               |          |          | 0                  | 0                  | 10,66                | 12                  |                            |                               |
| APRILE    | 163            | 3         | 1      | 3         | 54               | 1.472                 | 49                  | 168                 | 16                 | 297                  |                |                   |                       |                         |                              |               |          |          | 0                  | 0                  | 0                    | 0                   |                            |                               |
| MAGGIO    | 176            | 3         | 1      | 3         | 46               | 824                   | 65                  | 453                 | 32                 | 221                  |                |                   |                       |                         |                              |               |          |          | 0                  | 0                  | 13,33                | 6                   |                            |                               |
| GIUGNO    | 183            | 3         | 1      | 3         | 110              | 888                   | 94                  | 640                 | 15                 | 258                  |                |                   |                       |                         |                              | 2             | 3        |          | 1                  | 0                  | 0                    | 757,29              | 317                        |                               |
| LUGLIO    | 188            | 3         | 1      | 3         | 56               | 1.528                 | 59                  | 402                 | 53                 | 765                  |                |                   |                       | 1                       |                              |               |          | 31       | 0                  | 0                  | 39,99                | 18                  |                            |                               |
| AGOSTO    | 187            | 3         | 1      | 3         | 144              | 2.928                 | 40                  | 253                 | 64                 | 2080                 |                |                   |                       |                         | 8                            | 2             |          | 8        | 56                 | 8                  | 343                  | 176                 |                            |                               |
| SETTEMBRE | 176            | 3         | 1      | 3         | 526              | 4.360                 | 41                  | 80                  | 186                | 1170                 |                |                   |                       |                         | 2                            | 3             |          | 18       | 0                  | 0                  | 498,63               | 268                 |                            |                               |
| OTTOBRE   | 162            | 3         | 1      | 3         | 198              | 2.496                 | 88                  | 413                 | 82                 | 667                  |                |                   |                       |                         | 7                            | 2             |          | 13       | 0                  | 0                  | 2,63                 | 0                   |                            |                               |
| NOVEMBRE  | 161            | 3         | 1      | 3         | 80               | 2.120                 | 48                  | 112                 | 32                 | 1030                 |                |                   |                       |                         |                              |               |          |          | 0                  | 0                  | 5,33                 | 2                   |                            |                               |
| DICEMBRE  | 161            | 3         | 1      | 3         | 288              | 3.576                 | 23                  | 160                 | 106                | 1087                 |                |                   |                       |                         |                              |               |          |          | 0                  | 0                  | 0                    | 0                   |                            |                               |

|        |  |  |  |  |       |        |     |      |      |       |   |   |   |   |  |     |   |   |    |     |    |         |     |
|--------|--|--|--|--|-------|--------|-----|------|------|-------|---|---|---|---|--|-----|---|---|----|-----|----|---------|-----|
| Ore    |  |  |  |  | 1.994 | 23.856 |     |      | 781  | 9.427 | 0 | 0 | 0 | 0 |  | 19  | 0 | 0 | 71 | 112 | 32 | 1670,86 | 799 |
| Giorni |  |  |  |  | 3.231 |        | 707 | 3960 | 1276 |       | 0 | 0 | 0 | 2 |  | 100 |   |   | 18 |     |    | 308,73  |     |





con il monitoraggio mensile da parte dell'ufficio del personale in modo da evidenziare le eventuali criticità e concordare con i lavoratori le modalità di smaltimento delle ore residue di ferie

Nel corso del 2021 le ore di straordinario si sono ridotte grazie alla reperibilità frutto di accordi tra l'azienda e i clienti. Portare a zero il ricorso al lavoro straordinario non è applicabile nella nostra azienda in quanto si verificano 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. Nel 2022 i casi da attenzionare, perché hanno superato il numero di ore consentite di straordinario, sono saliti a 9 per cui su questi si concentrerà l'azione di recupero.

| <b>Obiettivi a consuntivo</b>   |  |   |
|---|--|---|
| <i>Obiettivi anno precedente</i>  | <i>Descrizione</i>   | <i>Esito</i>  |
| 1) ridurre a < 4% ore di lavoro straordinario / totale ore lavorate           | Nel 2022 si è raggiunta il 8% (21.794/272.284), nettamente superiore rispetto alla situazione del 2021. Lo consideriamo un andamento da migliorare alla luce dell'incremento del monte ore lavorate.                         |  |
| 2) portare a 0 i lavoratori che hanno superato il num di ore di straordinario | Nel 2022, 9 lavoratori hanno una soglia di ore di straordinario vicino al limite per cui l'obiettivo non è raggiunto e ci si pone di azzerare il ricorso al lavoro straordinario o quantomeno mantenersi nei limiti previsti |  |
| 3) Numero giorni di ferie da godere per addetto < 20gg                        | Per chi deve ancora usufruire delle ferie maturate l'obiettivo è stato conseguito infatti il lavoratore che presenta più giorni da godere nel nuovo anno ha 13 giorni (pari a 104 h)   |  |

*Obiettivi 2023:*

| <i>Punto 7 SA8000</i> | <b>ORARIO DI LAVORO</b>   |
|-----------------------|---|
| <i>OBIETTIVO 2023</i> | 1) Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal CCNL di riferimento<br>2) Migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo e della qualità del lavoro favorendo giornate di astensione dal lavoro garantite al lavoratore per legge |
| <i>AZIONE</i>         | 1) Riduzione delle ore di straordinario con turnover delle risorse, affrontare i picchi di lavoro con riorganizzazione del lavoro all'interno dell'azienda o tramite  |



|                           |  |
|---------------------------|--|
|                           | accordi con il committente<br>2) Monitoraggio delle ore di ferie usufruite e maturate e decisione del datore di lavoro, sulla base alle esigenze aziendali, del periodo ottimale |
| <i>RISORSE e VERIFICA</i> | Risorse economiche da investire per la valutazione stress lavoro correlato. Sistema informatico e commercialista per aiuto monitoraggio. Verifica mensile                        |
| <i>TEMPO</i>              | 31.12.2023   |
| <i>RESPONSABILE</i>       | Responsabile del personale   |
| <i>INDICATORE</i>         | 1) riduzione % di ore straordinarie / totale ore lavorate<br>2) Numero ore di ferie da godere per addetto  |
| <i>TARGET</i>             | 1) < 3%<br>2) < 150 h  |



## 8. RETRIBUZIONE

### Introduzione.

Il lavoratore, a compenso delle sue prestazioni, ha diritto a ricevere una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro, ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La retribuzione corrisposta ai lavoratori è superiore al minimo definito nel CCNL e viene corrisposta secondo modalità concordate con il lavoratore (assegno, bonifico bancario o contanti), mentre gli elementi costitutivi e la decorrenza sono quelli definiti dal CCNL. Anche gli aumenti periodici (scatti di anzianità), per compensare la maggiore professionalità acquisita con l'esperienza di lavoro, sono erogati in conformità a quanto previsto dalla contrattazione nazionale.

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale entro il 16 di ogni mese, tramite bonifico bancario e versa 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 fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile.

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" 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

### Situazione emergenziale da coronavirus.

L'emergenza sanitaria che ha impattato sulle abitudini facendo crollare la domanda di beni e servizi, nonché la chiusura totale delle attività (periodo marzo-maggio 2020) è la ragione drastica che determina la necessità dell'azienda di sospendere o ridurre l'attività lavorativa dei dipendenti. Da sottolineare lo sforzo della RENZULLO che nel periodo difficile ha provveduto al trattamento di integrazione salariale anticipato mensilmente dal datore di lavoro alle normali scadenze dei periodi di paga, direttamente in busta paga.

### Tipologia delle forme contrattuali.

| Anno 2022                     |        |
|-------------------------------|--------|
| Tipologia                     | Numero |
| Contratti a tempo determinato | 33     |



|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| Contratti a tempo indeterminato | 136 |
| Contratti formazione lavoro     | 0   |
| Contratti part-time             | 1   |
| Contratti full-time             | 168 |
| Contratti partita iva           | 0   |

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda mentre il contratto a tempo determinato ha una durata media di ca. 8 mesi, quest'ultima subordinata alla richiesta lavorativa del cliente per lavorazioni di stagionalità.

### Retribuzioni.

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti di nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono quindi in grado di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori.

### Retribuzione media per gruppo professionale.

| 2020          |                                   |
|---------------|-----------------------------------|
| Risorse umane | Retribuzione media (euro)         |
| Dirigenti     | 0                                 |
| Quadri        | 0                                 |
| Impiegati     | liv.3 a liv.5 1.559,30 a 1.709,89 |
| Operai        | liv.2 a liv.5 1.407,71 a 1.740,89 |
| 2021          |                                   |
| Risorse umane | Retribuzione media (euro)         |
| Dirigenti     | 0                                 |
| Quadri        | 0                                 |
| Impiegati     | liv.3 a liv.5 1.445,30 a 1.791,89 |
| Operai        | liv.1 a liv.5 1.308,43 a 1.791,89 |
| 2022          |                                   |
| Risorse umane | Retribuzione media (euro)         |
| Dirigenti     | 0                                 |
| Quadri        | 0                                 |
| Impiegati     | liv.3 a liv.5 1.445,30 a 1.791,89 |
| Operai        | liv.1 a liv.5 1.308,43 a 1.791,89 |



L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile. L'azienda indica nelle buste paga tutte le voci relative alle spettanze effettuate ed è a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia.

**Modalità di pagamento.**

| <b>Anno 2022</b>  |                                      |
|-------------------|--------------------------------------|
| <b>Tipologia</b>  | <b>Numero di persone interessate</b> |
| Assegno circolare | 2                                    |
| Bonifico bancario | 167                                  |

L'azienda effettua mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione, tramite assegno o bonifico bancario, a seconda delle esigenze dei dipendenti.

Nel 2022 non si sono rinvenuti reclami per ingiusta remunerazione. L'Azienda garantisce al personale il rispetto del monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo. Viene assicurato inoltre almeno un giorno di riposo su sette.

| <b>Obiettivi a consuntivo</b>                |  |              |
|--|--|--------------|
| <i>Obiettivi anno precedente</i>             | <i>Descrizione</i>   | <i>Esito</i> |
| 1) 0 reclami dai lavoratori su retribuzione  | Nel 2022 non si sono registrati reclami da parte di nostri lavoratori  |              |
| 2) < 5 gg di ritardo di erogazione stipendio | Obiettivo conseguito perché il massimo ritardo che si è avuto è stato di 3 gg; e considerato un periodo difficile, non abbiamo sfiorato con la puntualità che caratterizza l'azienda |              |

**Obiettivi 2023:**

| <i>Punto 8 SA8000</i> | <b>RETRIBUZIONE</b>  |
|-----------------------|--|
| <b>OBIETTIVO 2023</b> | 1) Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento tramite garanzia di corretta, equa e giusta remunerazione<br>2) Garanzia di corresponsione dello stipendio metà del mese<br>3) Verifica delle tipologie di contratto e portare tutti i lavoratori a tempo indeterminato |
| <b>AZIONE</b>         | 1) Sulla base delle disposizioni indicate nel CCNL vengono erogati stipendi proporzionali al livello e al contratto  |



|                           |   |
|---------------------------|---|
|                           | <p>2) Mantenere sempre la politica di pagamento a metà di ogni mese evitando, per quanto possibile ritardi</p> <p>3) La direzione valuta annualmente il personale dipendente relativamente ai loro meriti qualitativi di lavoro senza intercorrere ad alcun tipo di discriminazione, applicando nei casi valutati positivamente delle promozioni.</p> |
| <i>RISORSE e VERIFICA</i> | Le strutture dell'azienda, sistema informatico e commercialista per aiuto monitoraggio. Controllo settimanale cassetta reclami. Verifica mensile  |
| <i>TEMPO</i>              | 31.12.2023  |
| <i>RESPONSABILE</i>       | Responsabile del personale  |
| <i>INDICATORE</i>         | <p>1) Numero di reclami interni dei lavoratori</p> <p>2) Numero giorni di ritardo erogazione stipendio</p> <p>3) % contratti a tempo indeterminato</p>  |
| <i>TARGET</i>             | <p>1) 0 reclami</p> <p>2) &lt; 5 gg</p> <p>3) 70%</p>   |



## 9. SISTEMA DI GESTIONE

### Introduzione.

RENZULLO SISTEMI INDUSTRIALI SRL ha realizzato il sistema di Responsabilità Sociale SA8000:2014 in modo integrato al proprio Sistema di Qualità ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI EN ISO 45001:2018. Per dare maggiore visibilità a tutte le Parti Interessate del Sistema di Gestione, degli obiettivi raggiunti e migliorare continuamente anche attraverso eventuali segnalazioni ricevute si è ritenuto opportuno aderire al S.A.W. L'azienda ha conseguito la certificazione nel novembre 2014.

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è caratterizzato dai seguenti elementi:

- ✓ Documentazione redatta:
  - Il presente bilancio sociale in cui si descrive l'approccio aziendale alla responsabilità sociale, si forniscono i dati e resoconto relativo alle attività poste in essere dall'azienda 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;
  - 4 Procedure gestionali 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;
  - 3 Istruzioni Operative stabilite al fine di fornire una descrizione maggiormente dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento di determinati aspetti di una attività;
  - I Moduli di Registrazione che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito;
  - Elenco leggi e la normativa di riferimento con lo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è caratterizzato dai seguenti elementi:

- E' stata formulata dal Senior Management una politica di responsabilità sociale, riportata nel Bilancio SA8000 e portata a conoscenza di tutti i lavoratori attraverso l'affissione in bacheca. È stata discussa in occasione di momenti formativi nella fase iniziale di realizzazione del sistema SA8000. È stata revisionata in data 30.01.2017 in occasione della transizione alla nuova edizione della norma del 2014.



- Le regole che seguiamo per garantire il rispetto dei requisiti SA8000 e della legislazione vigente sono scritte nel presente documento, oltre che in alcuni documenti interni di tipo operativo.
- È stato istituito un Social Performance Team.
- È stato istituito un Comitato per la Salute e Sicurezza.
- E' stato nominato Lacivita Giovanni quale Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 che dispone dell'autorità necessaria a svolgere le attività previste dai requisiti della norma SA8000 nell'organigramma aziendale, portando a conoscenza i lavoratori.
- E' stata effettuata idonea formazione a tutto il personale sulle tematiche relative allo standard SA8000; tale formazione viene periodicamente ripresa, affrontando tematiche nuove o approfondendo alcuni requisiti legati ad esigenze espresse dai lavoratori stessi. E' previsto che il personale nuovo assunto sia subito coinvolto nella formazione sul sistema SA8000.
- E' stato predisposto un piano di gestione dei fornitori finalizzato a valutare e selezionare i fornitori in relazione alla loro capacità di rispettare i requisiti SA8000. Tale piano comporta lo svolgimento di diverse attività di raccolta informazioni e monitoraggio, che vengono seguite dagli acquisiti ed elaborati dal SPT.
- Sono state definite modalità per rilevare e risolvere qualsiasi azione, comportamento, atteggiamento, dichiarazione, documentazione non coerenti rispetto ai principi ed ai requisiti dello standard SA8000. In particolare, i lavoratori sono a conoscenza della possibilità, da parte di ciascuno di loro, direttamente o tramite il loro rappresentate SA8000, di inoltrare reclami/segnalazioni/suggerimenti.
- Sono state aperte forme di comunicazione con le parti interessate relativamente al funzionamento ed ai risultati del sistema di responsabilità sociale. È stata redatta e inviata un'informativa agli stakeholder evidenziando la volontà dell'azienda di essere eticamente responsabile e di porre al centro il lavoratore. L'informativa precede l'invio del presente Bilancio.
- Il SPT ha individuato e valutato quelli che sono i rischi maggiori in ambito etica e sicurezza per l'azienda. Con la tecnica di tipo matriciale basata sul P x D sono stati individuati i rischi per ogni punto della norma e sono stati valutati con dei valori di Probabilità e Danno per quantificare l'indice di Rischio come prodotto dei due fattori. Ne è scaturito che ci sono alcuni rischi di indice di priorità alta per cui sono state già previste azioni di miglioramento per la mitigazione del rischio medesimo.



- Viene effettuata periodicamente, da parte di SPT, una valutazione dell'adeguatezza e dell'efficacia del sistema implementato e dell'appropriatezza della politica aziendale rispetto ai requisiti della norma SA8000 e della legislazione vigente. Da tale valutazione periodica si origina il presente Bilancio SA8000 che rappresenta anche un piano obiettivi dell'azienda.

### Dialogo con le parti interessate

La RENZULLO ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali è stata inviata una informativa relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda e con la quale si invitano i principali stakeholder a seguire e monitorare l'azienda attraverso i canali di comunicazione. A inizio 2021, con il supporto di consulenti esterni, è iniziato l'iter per la versione definitiva di un potente canale di comunicazione che è il sito internet, attivato ufficialmente a inizio giugno; è possibile visionare e consultare il Bilancio, la Politica, nonché far pervenire reclami e segnalazioni nella sezione dedicata. 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.

### Responsabile dei Sistemi di Gestione e per la SA8000.

Per rendere efficace il sistema di gestione RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL ha provveduto alla nomina di un Responsabile delle Politiche Sociali dell'azienda con il compito di occuparsi della responsabilità sociale e presidiare la piena applicazione della Certificazione SA8000. Come da organigramma nominativo (pag. 8 del presente documento) l'azienda ha provveduto a istituire il SPT; nell'organigramma si può anche individuare il Rappresentante dei Lavoratori liberamente nominato dai lavoratori.

Dal novembre 2014 alla fine del 2016 il Rappresentante della Direzione per la SA8000 è stato Gallo Gerardo. Oggi ricopre il ruolo di Responsabile dei Sistemi di Gestione e fa parte del SPT, con una strategica interfaccia tra Senior Management e SPT.

### Riesame della direzione.

La Direzione di RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL riesamina annualmente la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda in particolare:

- Adeguatezza
- Appropriatezza
- Efficacia



In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali. Durante il riesame vengono presi in considerazione gli argomenti indicati nella specifica procedura:

PG 01 Sistema di Gestione e SPT

PG 02 Valutazione dei rischi

Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno sono una struttura portante del documento che la direzione aziendale ha scelto come forma di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.

#### **Pianificazione e implementazione.**

RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL al fine di garantire la corretta applicazione e funzionamento del Sistema di Gestione per la Responsabilità sociale:

- ha definito ruoli e responsabilità formalizzate in apposito Manuale della Qualità;
- ha definito, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti stabiliti, attraverso verifiche ispettive interne, attività di monitoraggio e misurazione, secondo un piano aggiornato semestralmente;
- prevede la formazione di tutto il proprio personale, mediante corsi effettuati sia internamente o con ausilio esterno su varie tematiche fra cui salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sensibilizzazione alla norma SA8000 nonché aggiornamenti periodici per tutto il personale.

Nella redazione e/o aggiornamento dei documenti si è anche tenuto conto di tutte le prescrizioni legali esistenti ed applicabili

#### **Controllo dei fornitori, subappaltatori e subfornitori.**

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.



I fornitori vengono qualificati a seconda di un livello di criticità del servizio che offrono a RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL. Per i fornitori la cui criticità viene individuata come alta e media, si procederà alla qualifica tramite l'invio di un Questionario di Valutazione fornitore Responsabilità Sociale, segue la richiesta di documenti (DURC, DVR, buste paga) così come indicato nell'Istruzione Operativa I.O. - qf "Qualifica etica Fornitori". Attraverso la compilazione e sottoscrizione del questionario, il fornitore si impegna a:

- approvare e condividere i valori della dichiarazione dei principi di RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL;
- rendere disponibile ad eventuali verifiche ispettive di controllo di quanto dichiarato;
- partecipare al ripristino di situazioni non conformi ai requisiti SA8000 e all'attuazione dei relativi piani di miglioramento.

#### Gestione problematiche ed azioni correttive

RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI nell'ottica del miglioramento continuo, ha stabilito apposite istruzioni (I.O. – gr Gestione Reclami e Segnalazioni) per la raccolta, l'analisi e la correzione di problematiche, favorendo e incoraggiando la comunicazione di informazioni da parte del personale tramite:

- segnalazioni di reclami o suggerimenti in forma anonima o meno, inerenti l'applicazione della Norma SA8000, predisponendo cassette;
- periodiche indagini mirate effettuate per mezzo di questionari;
- modalità operative per la gestione delle non conformità e per l'implementazione delle azioni di rimedio / correttive / sono descritte all'interno della procedura di riferimento del Sistema di Gestione della Qualità secondo la Norma ISO 9001
- modalità operative in caso di reclami, per entrare in diretto contatto diretto con il SAI e/o con l'Ente di Certificazione sono descritte all'interno della Istruzione "Gestione reclami e segnalazioni".

#### Comunicazione e coinvolgimento

RENZULLO SRL ha previsto l'effettuazione di periodiche (con verifica semestrale) comunicazioni sia ai propri lavoratori sia a parti interessate esterne:



- partecipazione dei lavoratori all'adeguamento allo standard, grazie a momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro;
- distribuzione copia cartacea del Bilancio SA8000 per la consultazione da parte dei lavoratori o affissione dello stesso in bacheca;
- distribuzione della versione digitale del Bilancio Sociale sul sito aziendale [www.renzulloimpianti.it](http://www.renzulloimpianti.it);
- distribuzione materiale informativo a tutto il personale (ad es.: la comunicazione del SPT e CSS);
- distribuzione delle schede di reclamo/segnalazione;
- aggiornamento del sito con le news riguardanti la Responsabilità Sociale;
- partecipazione ad incontri e/o seminari sulla Responsabilità Sociale.

### Accesso alla Verifica

Ove richiesto contrattualmente, RENZULLO fornisce evidenza oggettiva della trasparenza del Sistema di Gestione implementato, attraverso informazioni sufficienti e/o permettendo l'accesso alle parti interessate che cercano di verificare la conformità ai requisiti della norma SA8000. Laddove ulteriormente richiesto da contratto, le stesse informazioni sono rese disponibili dai fornitori e dai sub-fornitori, attraverso l'inserimento di tale requisito nei contratti di acquisto della Società e/o nella dichiarazione di impegno da loro rilasciata.

All'interno dell'azienda vengono effettuati Audit Esterni da parte di Organismi terzi che raccolgono evidenze sulla nostra conformità allo standard SA8000 e sui contenuti della Politica per la Responsabilità Sociale. Inoltre, vengono periodicamente effettuati degli audit interni al fine di valutare l'applicazione dei requisiti della norma SA8000. 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 2022 gli audit interni non hanno evidenziato NC ma solo Commenti.

### Riferimenti Normativi



RENZULLO si impegna a rispettare le leggi nazionali e tutte le altre leggi applicabili, gli standard prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, nonché il presente standard. Quando le sopra citate leggi nazionali e le altre leggi applicabili, gli standard di settore prevalenti, gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, ed il presente standard, riguardano la stessa materia, si deve applicare la normativa che risulta più favorevole ai lavoratori. RENZULLO si impegna inoltre a rispettare anche i principi dei seguenti documenti internazionali:

- ILO Convenzione 1 (Durata del lavoro-Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale – norme minime)
- Convenzione 131 (Definizione di minimo salariale)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale – persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione 183 (Protezione della maternità)
- Codice di condotta ILO su HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
- Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino



- Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale.

| <b>Obiettivi a consuntivo</b>                   |  |                       |
|---|--|-----------------------|
| <i>Obiettivi anno precedente</i>                | <i>Descrizione</i>   | <i>Esito</i>          |
| 1) 169 / 159 lavoratori formati                 | Nel 2022 sono state erogate sessioni formative sui temi della RS. I lavoratori coinvolti sono stati 120/169; obiettivo di arrivare a completamento.  | Parzialmente Positivo |
| 2a) 3 audit di II parte a fornitori critici     | Sono stati pianificati ma non ancora eseguiti. In caso di subappalto si utilizzerà il modulo "verifica subappaltatori"   | Negativo              |
| 2b) 50 fornitori che firmano lettera di impegno | Sono stati invitati nel 2022 circa 30 fornitori a compilare questionario SA8000 e firmare la lettera di impegno. 15 fornitori hanno risposto positivamente   | Parzialmente Positivo |
| 3a) informativa a stakeholder inviate           | Redatto elenco stakeholder, 10 hanno ricevuto l'informativa  | Parzialmente Positivo |
| 3b)   | Tramite il sito lavoroetico.org abbiamo invitato altri 3 monitori e 1 fornitore nella sezione "catena fornitori"   | Positivo              |
| 4) 5 cassette sui cantieri                      | Le cassette sono state sistemate nei cantieri più significativi  | Positivo              |
| 5) 0 NC gravi-ostative                          | NC da audit interno o reclami sono uno strumento da utilizzare per il miglioramento continuo. Per le NC gravi da ente terzo o di controllo che compromettano i principi della RS, perseguiamo obiettivo 0. | Positivo              |

*Obiettivi 2023:*

| <i>Punto 9 SA8000</i> | <b>SISTEMA DI GESTIONE</b>  |
|-----------------------|---|
| <i>OBIETTIVO 2023</i> | 1) Formazione continua, aggiornamenti e diffusione della conoscenza di RS<br>2) Valutazione e continuo Monitoraggio fornitori e subappaltatori<br>3) Migliorare i canali di comunicazione esterni e coinvolgere il > num di stakeholder<br>4) Migliorare il canale di comunicazione interno |



|                           |  |
|---------------------------|--|
|                           | 5) Assenza di NC gravi ai requisiti della SA8000   |
| <i>AZIONE</i>             | <p>1) Completare la formazione pianificata sulla SA8000 per tutto il personale destinando delle ore riservate all'aggiornamento professionale e allo sviluppo delle competenze, continuando a coinvolgere le figure di responsabilità</p> <p>2) Attuazione del piano di monitoraggio e completamento valutazione fornitori in ottica sociale. Indagine catena di fornitura. Valutazione questionari compilati e sottoscritti dai fornitori. Effettuazione audit II parte</p> <p>3) Completare mappatura stakeholder. Inviare Informativa e Bilancio Sociale agli stakeholder individuati. Analizzare e valutare i questionari come feedback sul bilancio. Ampliare la platea delle parti sociali del monitoraggio partecipativo e invitare loro a divenire monitori.</p> <p>4) Predisporre un maggior numero di cassette (ove possibile) e rivalutare il clima interno predisponendo un questionario misurabile</p> <p>5) Utilizzare le non conformità interne ed i reclami come strumenti per monitorare lo stato del Sistema di Responsabilità Sociale. Per le NC gravi da ente terzo o di controllo che compromettano i principi della RS, perseguiamo obiettivo 0.</p> |
| <i>RISORSE e VERIFICA</i> | Programmazione audit e verifiche, programmazione formazione e utilizzo locali dell'azienda. Verifica mensile   |
| <i>TEMPO</i>              | 31.12.2023   |
| <i>RESPONSABILE</i>       | SPT, RSPP  |
| <i>INDICATORE</i>         | <p>1) Numero di lavoratori formati sul totale / anno sulla SA8000</p> <p>2a) Numero audit II parte / anno    2b) num fornitori che firmano alla lettera di impegno</p> <p>3a) Numero di informative e Bilanci inviati / anno    3b) numero di parti sociali invitate</p> <p>4) Numero di cassette messe a disposizione sui cantieri più duraturi e con &gt; num operai</p> <p>5) Numero di NC gravi</p>  |
| <i>TARGET</i>             | <p>1) 169/169 / 2023</p> <p>2a) 5 audit II parte / 2023    2b) 50 / 2023</p> <p>3a) 25 informative e 25 Bilanci inviati / 2023    3b) 30 / 2023</p> <p>4) 5 cassette</p> <p>5) 0 NC maggiori</p>   |



SPT:

SENIOR  
MANAGEMENT \_\_\_\_\_

RGS \_\_\_\_\_

RLSA8000 \_\_\_\_\_

RSA \_\_\_\_\_

RUP \_\_\_\_\_

FOGGIA, 15.05.2023



**QUESTIONARIO INFORMATIVO**

Con il presente siamo a chiedere una Vostra gentile collaborazione nel migliorare il nostro Bilancio Sociale

1) È scritto in maniera chiara e comprensibile?

|          |                          |               |                          |         |                          |               |                          |
|----------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| a) Molto | <input type="checkbox"/> | b) Abbastanza | <input type="checkbox"/> | c) Poco | <input type="checkbox"/> | d) Per niente | <input type="checkbox"/> |
|----------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------|--------------------------|---------------|--------------------------|

2) Vi sembrano esaurienti i contenuti?

|          |                          |               |                          |         |                          |               |                          |
|----------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| a) Molto | <input type="checkbox"/> | b) Abbastanza | <input type="checkbox"/> | c) Poco | <input type="checkbox"/> | d) Per niente | <input type="checkbox"/> |
|----------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------|--------------------------|---------------|--------------------------|

3) Quali ulteriori informazioni avreste gradito trovarvi?

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |

4) In base a quanto appreso, quali sono i punti di forza dell'azienda e i punti di debolezza?

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |

5) Altri suggerimenti

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |

*Nel ringraziare della collaborazione Vi preghiamo di inviarci il presente a:*

- email: [info@renzulloimpianti.it](mailto:info@renzulloimpianti.it)
- fax: 0881 - 728920
- posta: Via Trinitapoli, 3/b, 71121 Foggia FG