



RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL

BILANCIO SOCIALE SA8000

Revisione 7 - 20 maggio 2026

Periodo di riferimento: Anno 2025

Via Trinitapoli 3/b – 71121 Foggia - Tel. 0881.727121

www.renzulloimpianti.it - info@renzulloimpianti.it

P.IVA: 03888160714 - REA: FG-282547

Stato delle Revisioni

Rev.	Data	Pag.	Par.	Causale
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
7	20.05.2025			Revisione generale per aggiornamento dati

Redatto da	Verificato da	Approvato da
SPT	SPT	SM

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 RENZULLO ha provveduto ad allinearsi al nuovo standard e il Bilancio Sociale, quale strumento attraverso il quale RENZULLO intende realizzare la propria comunicazione esterna, 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 l'ottava revisione del bilancio sociale, aggiornata al 13.05.2026. L'organizzazione intende mantenere la certificazione per il periodo 2025-26. 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 vengono discusse le tematiche rilevanti nel periodo considerato, 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 della Certificazione SA8000 per RENZULLO

- ▶ 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 (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; l'introduzione delle certificazioni ISO 9001, ISO 45001, ISO 1090-1, ISO 3834, ISO 14001, F-Gas, SA8000 ottenuta nel 2014, attestazioni SOA, hanno ulteriormente migliorato una situazione già ampiamente positiva. Dal 2024 adesione alla piattaforma EcoVadis con rating triennale, ultimo punteggio 75/100. Nel 2025 con il Rinnovo della Qualità ISO 9001 e la transizione alla 45001:2023 persegue la volontà del Senior Management di essere conformi agli standard. 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. 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 RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL offre ai suoi clienti: progettazione e realizzazione di impianti, interventi specialistici straordinari, global service di manutenzioni annuali programmate, servizi di logistica.

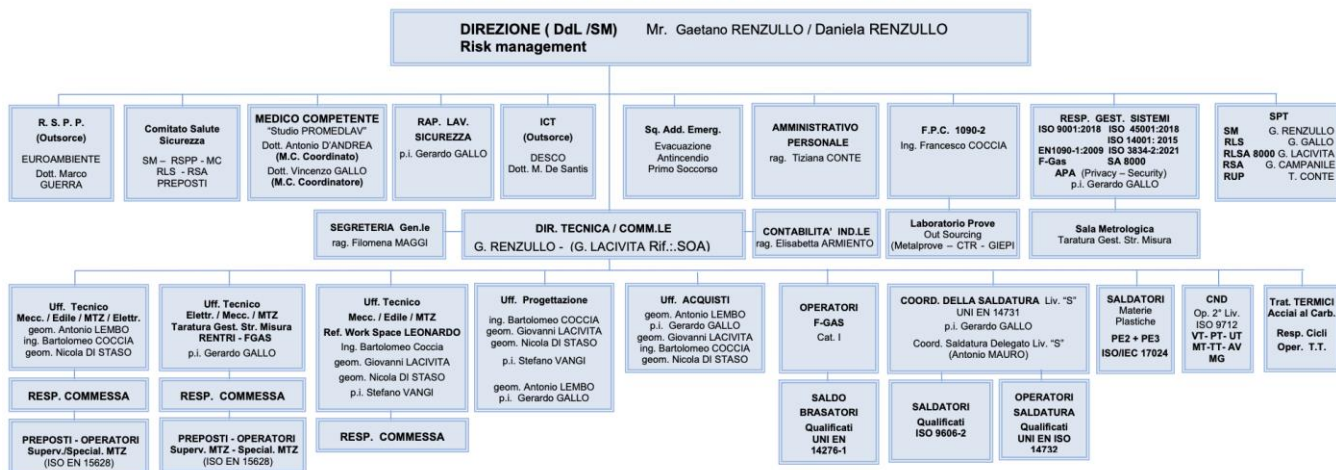
Campo	Informazioni
Ragione sociale	RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL
Sede legale	Via Trinitapoli 3/b – 71121 Foggia
Partita IVA	03888160714
REA	FG-282547
Sito internet	www.renzulloimpianti.it
Mail e PEC	info@renzulloimpianti.it renzulloimpianti@pec.it
Tel./Fax	0881.727121 0881.728920
Categorie SOA	OG6 III BIS OG1 II OS4 IV OS5 I OS28 II OS30 III BIS
Certificazioni attive	ISO 9001:2015 ISO 45001:2018 ISO 14001:2015 EN1090-1 ISO 3834 F-Gas SA8000:2014
EcoVadis (2024)	Rating triennale 75/100

ORGANIGRAMMA

Organigramma integrato per tutti gli schemi aziendali – Documento in Revisione 19 del 10.04.2026



ORGANIGRAMMA AZIENDALE



Foggia, 10 aprile 2026

LA DIREZIONE



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.

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.

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
- ▶ 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.

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.

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.

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, ceto 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.

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.

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.

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.

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. Tali requisiti sono applicati alla totalità dell'azienda, in relazione alla collocazione geografica dei cantieri di lavoro ed alla tipologia di servizi erogati.

L'approccio del 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, 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.

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.

Stakeholder interni

- Dipendenti (RLS, Responsabili 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 in 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.

§ 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. Ad oggi nessun lavoratore con età compresa tra i 15 e 18 anni è presente, 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

Di seguito la composizione dei lavoratori suddivisi per fascia d'età in riferimento all'anno 2025

Fascia d'Età	Dipendenti al 31/12/2025
< 14 anni	0
15-18 anni	0
19-20 anni	5
21-30 anni	32
31-40 anni	24
41-50 anni	53
51-60 anni	64
61 anni e oltre	19
TOTALE	204

In generale si è avuto un 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 51 e i 60, ma è aumentata anche 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 2025; sono aumentati a 19 gli over 60. La fascia 19-20 anni conta 5 unità, segnale di un progressivo ringiovanimento dell'organico.

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.

- 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 contributi ad associazioni sportive per un ammontare di circa 9.000 €: U.I.S.P. (Unione Italiana Sport Per tutti), Promotion Service Rallyauto (€ 1.220), ASD Basket Lucera (€ 5.500), SSD Virtus Union Napoli Srl
- ▶ Nel 2021 ha elargito un contributo all'associazione ANT (Associazione Nazionale Tumori) per un ammontare di circa 3.000 €

Nell'anno 2025 gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti: l'azione di sensibilizzazione presso i fornitori è stata monitorata sia con il questionario, con audit di seconda parte e reperendo documenti che mostrano il loro impegno contro il lavoro minorile.

Obiettivi a consuntivo

Obiettivo	Descrizione	Esito
1) No bambini in azienda	Nel 2025 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; questionario restituito firmato con lettera di impegno. Controllato che presso i subappaltatori in cantiere non ci fossero bambini	

Per l'anno 2026 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.

§ 1 SA8000 LAVORO INFANTILE – Obiettivi 2026

OBIETTIVO	1) L'azienda non deve avvalersi di lavoro giovanile 2) Mantenimento dell'attuale situazione di sensibilizzazione contro il lavoro infantile e minorile presso i fornitori 3) Se accertata la presenza, porre azioni di rimedio efficaci nel breve tempo possibile
AZIONE	1) Diffusione della politica e dei principi 2) Verifica presso i fornitori attuali e potenziali di lavoro infantile. Invio e sottoscrizione dell'impegno da parte dei fornitori 3) Seguendo la procedura gestionale, porre azioni di rimedio e risoluzione immediata
RISORSE e VERIFICA	Il Senior Management Resp. ACQ, RGS, addetto al sistema con verifica mensile. Il Senior Management e SPT
TEMPO	31.12.2026
RESPONSABILE	SPT
INDICATORE	1a) Numero di bambini rilevati 1b) Numero di stakeholder interni ed esterni a cui è arrivata la politica 2) Numero di fornitori che sottoscrivono l'impegno 3) Risoluzione in meno di 7 gg
TARGET	1a) 0 1b) 30 2) 60 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.

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.
- ▶ È 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.
- ▶ È garantita una gestione trasparente dei rapporti economici con i lavoratori. Nessun dipendente ottiene prestiti dall'azienda in modo diretto o indiretto.

Elemento contrattuale	Presente
Luogo di lavoro	SI
Data inizio del rapporto	SI
Durata del rapporto	SI
Inquadramento	SI
Livello e qualifica	SI
Importo retribuzione	SI
Determinazione ferie	NO
Orario di lavoro	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, il codice etico, la Politica SA8000 e i 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.

Questionario sul clima aziendale 2019 (4 cantieri, 128 lavoratori, 18 quesiti): l'84,8% delle risposte è nella macrocategoria "Positivo". Punti di forza rilevati: attenzione alla formazione su salute e sicurezza, disponibilità nella consegna DPI, pari opportunità, regolarità nell'erogazione dello stipendio. Nuova somministrazione pianificata per il 2026.

Obiettivi a consuntivo

Obiettivo	Descrizione	Esito
1) 0 reclami	Nel 2025 l'azienda non ha ricevuto reclami da parte dei dipendenti e altri stakeholder in merito al lavoro forzato	Positivo
2) Incontri con i dipendenti	Non c'è stato un unico momento di formazione globale ma più momenti di sensibilizzazione in occasione delle consegne busta paga e all'atto della somministrazione del questionario	Positivo
3) Soddisfazione > 75%	L'azienda ha invitato tutti i lavoratori a compilare il questionario. Nel 2019 è emerso un tasso di soddisfazione nella macrocategoria Positiva dell'84,8%	Positivo

§ 2 SA8000 LAVORO FORZATO – Obiettivi 2026

OBIETTIVO	1) Mantenimento della situazione attuale stabile di sensibilizzazione sul tema del lavoro obbligato 2) Raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti 3) Non favorire il ricorso al lavoro obbligato all'interno della propria catena di fornitura
AZIONE	1) Monitoraggio mediante il questionario del clima e verifica di suggerimenti depositati nell'apposita cassetta 2) Organizzazione di incontri formativi/informativi annuali; Somministrazione questionario lavoratori 3) Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici
RISORSE e VERIFICA	Direzione, SPT. Verifica settimanale della cassetta e Monitoraggio mensile
TEMPO	31.12.2026
RESPONSABILE	SPT
INDICATORE	N° di reclami nelle cassette Giorni per la Risoluzione di reclami e denunce N° di incontri all'anno N° di miglioramento nelle risposte del questionario
TARGET	0 reclami interni Risoluzione < 10 gg Almeno 1 incontro/anno Soddisfazione > 80% macrocategoria positivo

Introduzione

RENZULLO IMPIANTI INDUSTRIALI SRL è impegnata 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 / Euroambiente Srl (esterno all'azienda) che partecipano attivamente alla gestione della sicurezza sul lavoro nel servizio di prevenzione e protezione. Il Medico Competente – Studio PROMEDLAV (Dott. Antonio D'Andrea M.C. Coordinato e Dott. Vincenzo Gallo M.C. Coordinatore) effettua visite mediche ogni anno e sopralluoghi negli ambienti di lavoro. La RENZULLO è certificata secondo la norma UNI EN ISO 45001:2018. Il Sistema 45001 definisce i requisiti necessari per l'adozione di pratiche gestionali sistematicamente orientate alla salute e sicurezza sul lavoro. 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. Evidenza di tale impegno sono il piano di adeguamento al d.lgs. 81/08 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 poste in essere:

- ▶ Aggiornamento Documento Valutazione dei Rischi
- ▶ Manutenzione estintori semestrale
- ▶ Nomina del 28.05.2021 del nuovo RSPP al Dr. Marco Guerra
- ▶ Nomina del Medico Competente (gennaio 2021: Medico Coordinatore e Coordinato)
- ▶ Sopralluogo del medico competente
- ▶ Protocollo sanitario aggiornato al 2025-26
- ▶ Prove di Evacuazione
- ▶ Riunione periodica per la sicurezza
- ▶ Aggiornamento della formazione Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- ▶ Manutenzione periodica degli impianti e delle attrezzature e macchinari di lavorazione; verifica periodica autocarro con gru
- ▶ 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.

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 (CSS) così come previsto dalla norma SA8000. È stato formalizzato il nuovo Comitato

Salute e Sicurezza in data 11.01.2022; sono state svolte le riunioni; ufficializzata e redatta la 10° Riunione di Coordinamento del CSS.

Infortuni 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.

Frequenze relative e indice di gravità degli infortuni – Anno 2025 (UNI 7249/07)

Mese	Lavoratori U	Lavoratori D	Monte Ore	Infortuni	Gg Assenza
Gennaio	174	7	22.859	1	33
Febbraio	178	7	24.089	1	21
Marzo	180	7	27.297	0	0
Aprile	190	7	25.451	0	0
Maggio	183	7	26.194	0	0
Giugno	187	7	26.230	0	0
Luglio	202	7	31.476	2	40
Agosto	201	7	28.237	0	44
Settembre	197	7	27.572	0	6
Ottobre	184	7	28.404	1	5
Novembre	180	7	25.777	1	8
Dicembre	179	7	23.369	1	8
TOTALE	–	–	316.955	7	165

Indice	Valore 2025	Benchmark INAIL 2025
Indice di Incidenza (II)	3,13	~17,27 per 1.000 occupati
Indice di Frequenza (IF)	22,09	~15,0 – 18,0
Indice di Gravità (IG)	0,52	~0,40 – 0,45
Totale ore lavorate	316.955	–
Totale giorni di assenza per infortunio	165	–

L'indice di frequenza è aumentato rispetto all'anno precedente considerando che il numero di infortuni è incrementato (pari a 7 rispetto ai 3 del 2024) e le ore lavorate sono aumentate (316.955 monte ore). I giorni persi totali per infortuni sono stati 165, in aumento rispetto ai 62 del 2024. RENZULLO gestisce ogni infortunio correttamente secondo quanto previsto dalle leggi nazionali applicabili e la documentazione della gestione è disponibile presso la sede.

Ore perse per infortunio e cause

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, dall'altro c'è un'indagine attiva sulle cause degli incidenti dovuti a fattori personali.

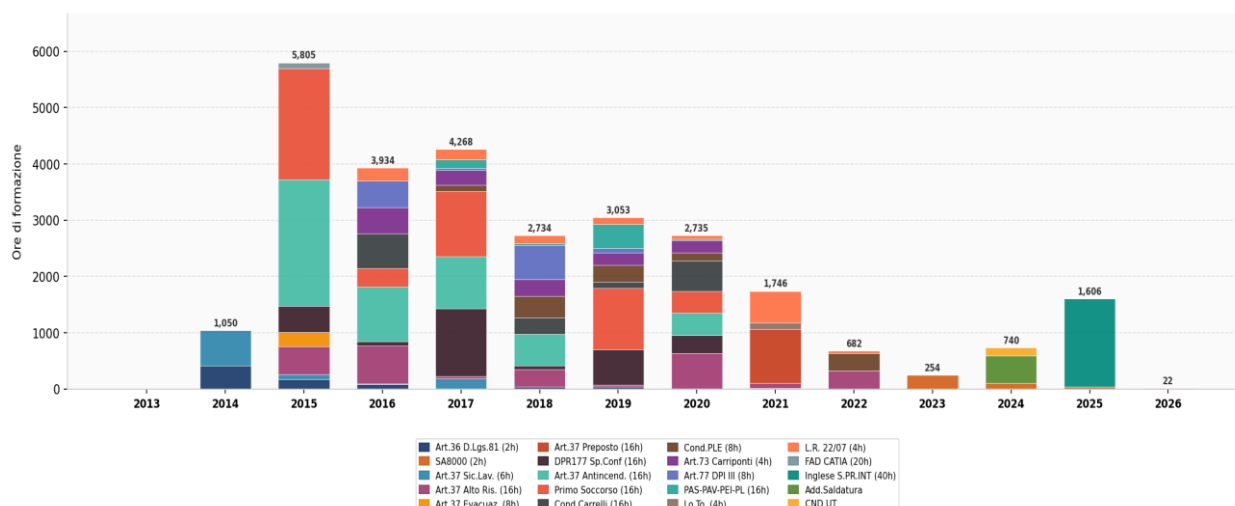
Analisi statistica degli infortuni per tipologia

Anno	In itinere	Fratture	Distorsioni	Traumi	Tagli	Contusioni
2016	2		1			
2017	1		1			
2018		3		3		
2019			1	1		
2020		1		1		2
2021	1			1		1
2022			1	1		
2023		1	1			
2025		1		2		

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. 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 la formazione professionale con finanziamento pari a 30.000€. Nel 2025 i principali corsi erogati sono stati: SA8000 (46 ore) e Corso di Inglese S.PR.INT. (1.560 ore), per un totale di 1.606 ore. Il totale cumulativo dal 2014 al 2025 è di oltre 28.600 ore di formazione erogate. Di seguito il grafico storico delle ore di formazione delle maestranze per tipologia e anno:

FORMAZIONE DELLE MAESTRANZE - Ore per anno (2013-2026)



Obiettivi a consuntivo

Obiettivo	Descrizione	Esito
1) Portare a 0 gli infortuni	Nel 2025 l'azienda ha registrato 7 infortuni (IF=22,09; IG=0,52) su 316.955 ore lavorate. I giorni di assenza totali ammontano a 165 (gennaio 33, febbraio 21, luglio 40, agosto 44, settembre 6, ottobre 5, novembre 8, dicembre 8). L'obiettivo di portare a zero gli infortuni non è stato raggiunto	
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 peggiorati rispetto al 2024	Negativo
3) Media giorni di infortunio < 30gg	I 7 infortuni accorsi nel 2025 hanno registrato un totale di 165 gg che in media sono circa 23,6 giorni per infortunio, in aumento rispetto ai 62 gg del 2024	Negativo
4) Aumento numero ore di formazione	La formazione ha interessato molti lavoratori nel 2025 per un totale di circa 12.000 ore	Positivo
5) 0 sanzioni con esito negativo da enti di controllo	Controlli dal committente con esito positivo in tema sicurezza	Positivo

§ 3 SA8000 SALUTE E SICUREZZA – Obiettivi 2026

OBIETTIVO	1) L'azienda deve implementare, mantenere e migliorare il sistema della sicurezza aziendale in modo da minimizzare il rischio infortuni 2) Monitorare il livello e le cause di infortunio 3) Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro 4) Prevenire ed evitare sanzioni sulla sicurezza da parte di enti di controllo o committenti
AZIONE	1) Controllo delle attività aziendali e raccolta ed elaborazione dei dati a opera del comitato. Redazione di un piano per il miglioramento della sicurezza 2) Investire in prevenzione: pianificazione corsi di formazione per tutto il personale su "salute e sicurezza" 3) Controllo delle assenze per malattie e di informazioni di ritorno suggerite dal personale 4) Azioni mirate di informazione e formazione per evitare che il committente rilevi situazioni pericolose durante i sopralluoghi
RISORSE e VERIFICA	1) Gruppo di lavoro (CSS) con verifica mensile 2) Risorse economiche (finanziamenti regionali, fondi interprofessionali) con rendiconto annuale 3) CSS con verifica mensile
TEMPO	31.12.2026
RESPONSABILE	CSS
INDICATORE	Numero di infortuni Indice di frequenza e Indice di gravità Riduzione giorni medi di assenza per infortuni Numero di ore di formazione programmate/effettuate Numero di sanzioni ricevute

TARGET

IF/IG riduzione 10% rispetto 2025 Media dei giorni di infortunio < 30 gg 8.000 ore di formazione / anno 0 sanzioni da controlli e sopralluoghi

§ 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.

Sindacalizzazione

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; nel 2022 abbiamo 16 iscritti al sindacato UILM; nel 2025-2026 sono stati acquisiti 5 nuovi iscritti alla FISMIC-Confsal (Federazione Italiana Sindacati Metalmeccanici e Industrie Collegate) a decorrere da maggio 2026, portando la sindacalizzazione a un nuovo sindacato in azienda. Gli iscritti non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e comunicano liberamente tra loro nei luoghi di lavoro. Appositi locali aziendali sono adibiti alle riunioni tra lavoratori. Sono previste bacheche adeguate che offrono spazi ad ogni lavoratore per affiggere comunicazioni, avvisi ecc. 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 contenziosi in azienda né ore di sciopero.

Obiettivi a consuntivo

Obiettivo	Descrizione	Esito
1) Iscritti al sindacato e almeno un incontro a semestre	Nel 2025 l'azienda ha in forza 16 lavoratori iscritti alla UILM. A partire da maggio 2026 si sono aggiunti 5 nuovi iscritti alla FISMIC-Confsal. Data la disponibilità dell'azienda a fornire i propri locali in caso di incontri tra sigle, si ritiene positivo l'esito dell'obiettivo.	Positivo
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.	Positivo

§ 4 SA8000 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE – Obiettivi 2026

OBBIETTIVO	1) Favorire la partecipazione dei lavoratori alla contrattazione collettiva 2) Coinvolgimento delle associazioni sindacali alla vita aziendale 3) Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione
AZIONE	1) Mettere a disposizione i locali aziendali per lo svolgimento di riunioni sindacali, e verbalizzazione delle riunioni 2) Incontri con i dipendenti 3) Controllo mensile delle ore di sciopero e risoluzione di tutte le cause che hanno provocato eventuali scioperi
RISORSE e VERIFICA	Le strutture della RENZULLO, tavoli di lavoro, comunicazioni interne. Verifica semestrale
TEMPO	31.12.2026
RESPONSABILE	Rappresentante sindacale e SPT
INDICATORE	1) Numero di incontri 2) Numero iscritti al sindacato 3) Numero ore di sciopero
TARGET	1) Almeno un incontro a semestre 2) Monitoraggio senza target fisso (libertà dei lavoratori) 3) 0 ore di sciopero

§ 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

Composizione organico per genere

Anno	Donne	Uomini	Totale
31/12/2022	5	156	161
31/12/2025	6	198	204

Inquadramento contrattuale e divisione per genere – Anno 2025

Livello	Totale	M	F
D	0	0	0
Q	0	0	0
1	0	0	0
2	38	31	2
3	49	42	1
4	53	47	1
5	64	57	2
6	0	0	0
6S	0	0	0
7	0	0	0

Livello	Totale	M	F
Totale	203 (*)	197	6

(*) Il totale organico è 204: una risorsa non ricade nei livelli sopra elencati.

Nel 2025, l'organico conta 204 dipendenti. La presenza delle donne nell'organico è attualmente limitata a livelli bassi (anche se con 1 unità in più), 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. L'obiettivo 2025 sull'aumento del numero di donne in azienda è stato raggiunto (6 donne in organico) per cui si ripropone per il 2026.

Obiettivi a consuntivo

Obiettivo	Descrizione	Esito
1) Aumento numero di donne impiegate	Nel 2025 l'organico femminile rimane a 6 unità (6 donne su 204 dipendenti totali)	Positivo
2) Assenza reclami e segnalazioni in merito alla discriminazione	Controllando le cassette per inoltrare reclami/segnalazioni, non sussistono in merito alla discriminazione	Positivo

§ 5 SA8000 DISCRIMINAZIONE – Obiettivi 2026

OBIETTIVO	1) Aumento del numero di donne impiegate 2) Favorire un ambiente di lavoro sano e basato sul rispetto delle diversità
AZIONE	1) Privilegiare il personale donna nelle prossime assunzioni 2) Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione
RISORSE e VERIFICA	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.
TEMPO	31.12.2026
RESPONSABILE	Ufficio del personale e SPT
INDICATORE	Numero di donne assunte e impiegate Assenza reclami e segnalazioni in merito alla discriminazione
TARGET	2 (qualora si presentasse la necessità) 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.

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 2025 si sono verificati 3 provvedimenti disciplinari, tutti connessi a infrazioni comportamentali presso il cantiere Barilla di Foggia (violazione del regolamento del sito committente):

- ▶ Speranza Roberto – contestazione scritta del 18.09.2025 per porto di catenina in reparto produttivo (violazione regolamento committente). Seguito da corso di formazione/informazione del 19.09.2025 firmato dal Datore di Lavoro, dall'RSPP e dal Preposto (Capocantiere Venturi Vincenzo).
- ▶ Polione Roberto – contestazione del 02.10.2025 e successiva sospensione di 3 giorni non retribuiti (19-20-21/10/2025) per fumo all'interno del Kopron di deposito pedane vuote (area ad alto rischio incendio, grave infrazione segnalata dal committente Barilla). Non avendo presentato scritti difensivi entro i termini previsti, il provvedimento è stato applicato. Il 17.10.2025 ha firmato il verbale di formazione/informazione correttiva certificata dall'RSPP (Euroambiente Srl, comunicazione del 24.10.2025).
- ▶ Lattanzio Ignazio – stessa contestazione e sospensione di Polione Roberto (02.10.2025 / 19-20-21/10/2025 / fumo in zona vietata ad alto rischio incendio). Formazione correttiva del 17.10.2025.

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. 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.

Obiettivi a consuntivo

Obiettivo	Descrizione	Esito
1) 0 pratiche disciplinari	Nel 2025 sono stati registrati 3 provvedimenti disciplinari (1 contestazione scritta + 2 sospensioni), tutti relativi allo stesso episodio di violazione del regolamento del cantiere Barilla. Il target di < 2 non è stato raggiunto; tuttavia, le infrazioni sono state gestite con correttezza procedurale, accompagnate da azione formativa correttiva certificata dall'RSPP (Euroambiente, verbale 24.10.2025).	Parzialmente Positivo

§ 6 SA8000 PRATICHE DISCIPLINARI – Obiettivi 2026

OBIETTIVO	1) Rispetto delle norme sulle pratiche disciplinari e portare a zero le pratiche disciplinari con meccanismi di incentivazione
AZIONE	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.
RISORSE	SM, SPT, RLSA8000. Verifica mensile
TEMPO	31.12.2026
RESPONSABILE	SM
INDICATORE	N° di pratiche disciplinari (richiami scritti, multe, sospensioni, licenziamenti)
TARGET	< 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: dalle due alle tre settimane nel mese di agosto; 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. 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 con: monitoraggio periodico della situazione; predisposizione di piani ferie individuali; invito a ridurre i residui, agendo prima nei confronti di chi avesse oltre 200 ore. Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

Ore di lavoro – Anno 2025

Indicatore	Dato
Totale ore lavorate Anno 2025	316.955
Ore straordinarie (gen-apr 2026)	9.891 ore (di cui 8.869 ordinarie + 1.022 festive)
% straordinari / ore totali	~ 3,1%
Ferie residue al 30/04/2026	17.102 ore totali
Permessi residui al 30/04/2026	19.541 ore totali

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze particolari (picchi di lavoro connessi a particolari commesse; eventi straordinari e improvvisi; 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. Nel corso del 2025 l'azienda ha erogato straordinari per un totale di 9.891 ore (gennaio-aprile 2026: 9.891 ore, di cui 8.869 ordinarie e 1.022 festive), corrispondenti a circa il 3,1% del monte ore totale. Portare a zero il ricorso al lavoro straordinario non è applicabile

nella nostra azienda in quanto si verificano casi 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.

La situazione al 30 aprile 2026 evidenzia ferie residue totali per 17.102 ore e permessi residui per 19.541 ore. È in atto un piano di recupero ferie e permessi residui concordato con i lavoratori per il 2026, con monitoraggio mensile da parte dell'ufficio del personale.

Obiettivi a consuntivo

Obiettivo	Descrizione	Esito
1) Ridurre a < 4% le ore di straordinario / totale ore lavorate	Nel 2025 il rapporto ore straordinarie/totale ore lavorate è circa il 3,1% (9.891/316.955) – in netto miglioramento rispetto all'8% del 2024. Obiettivo raggiunto.	Positivo
2) Portare a 0 i lavoratori che hanno superato il numero di ore di straordinario consentito	Nel 2025 il dato sullo straordinario è migliorato al 3,1%; si mantiene l'obiettivo di contenere il ricorso allo straordinario entro i limiti previsti dal CCNL.	Parzialmente Positivo
3) Ridurre i lavoratori con situazione ferie da migliorare	Al 30 aprile 2026, i residui di ferie totali ammontano a 17.102 ore distribuite su numerosi lavoratori	Da migliorare
4) Ridurre i lavoratori con situazione permessi da migliorare	Al 30 aprile 2026, i residui di permessi totali ammontano a 19.541 ore; è in atto un piano di recupero concordato con i lavoratori	Da migliorare

§ 7 SA8000 ORARIO DI LAVORO – Obiettivi 2026	
OBIETTIVO	1) Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dal CCNL di riferimento 2) Migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo e della qualità del lavoro favorendo giornate di astensione dal lavoro garantite al lavoratore per legge
AZIONE	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 2) Monitoraggio delle ore di ferie usufruite e maturate e decisione del datore di lavoro, sulla base alle esigenze aziendali, del periodo ottimale. Piano di rientro e recupero
RISORSE e VERIFICA	Risorse economiche da investire per la valutazione stress lavoro correlato. Sistema informatico e commercialista per aiuto monitoraggio. Verifica mensile
TEMPO	31.12.2026
RESPONSABILE	Responsabile del personale
INDICATORE	1) Riduzione % di ore straordinarie / totale ore lavorate 2) Numero di lavoratori che migliorano la situazione ferie – permessi
TARGET	1) < 3% 2) < 2

§ 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.

Tipologia delle forme contrattuali – Anno 2025

Tipologia	Numero
Contratti a tempo determinato	63
Contratti a tempo indeterminato	140
Contratti formazione lavoro	0
Contratti part-time	1
Contratti full-time	176
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. 6 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 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 – Anno 2025

Risorse umane	Retribuzione media (euro)
Dirigenti	0 – non presenti
Quadri	0 – non presenti
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

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 – Anno 2025

Tipologia	Numero di persone interessate
Assegno circolare	2
Bonifico bancario	180

L'azienda effettua mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione, tramite assegno o bonifico bancario, a seconda delle esigenze dei dipendenti. Nel 2025 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.

Obiettivi a consuntivo

Obiettivo	Descrizione	Esito
1) 0 reclami dai lavoratori su retribuzione	Nel 2025 non si sono registrati reclami da parte dei lavoratori	Positivo
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 sforato con la puntualità che caratterizza l'azienda	Positivo

§ 8 SA8000 RETRIBUZIONE – Obiettivi 2026

OBIETTIVO	1) Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento tramite garanzia di corretta, equa e giusta remunerazione 2) Garanzia di corresponsione dello stipendio metà del mese 3) Verifica delle tipologie di contratto e portare tutti i lavoratori a tempo indeterminato
AZIONE	1) Sulla base delle disposizioni indicate nel CCNL vengono erogati stipendi proporzionali al livello e al contratto 2) Mantenere sempre la politica di pagamento a metà di ogni mese evitando, per quanto possibile, ritardi 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.
RISORSE e VERIFICA	Le strutture dell'azienda, sistema informatico e commercialista per aiuto monitoraggio. Controllo settimanale cassetta reclami. Verifica mensile
TEMPO	31.12.2026
RESPONSABILE	Responsabile del personale
INDICATORE	1) Numero di reclami interni dei lavoratori 2) Numero giorni di ritardo erogazione stipendio 3) % contratti a tempo indeterminato
TARGET	1) 0 reclami 2) < 5 gg 3) 70%

§ 9 – SISTEMA DI GESTIONE

Introduzione

RENZULLO IMPIANTI 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:

- ▶ 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
- ▶ 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

Ulteriori elementi caratterizzanti il sistema di gestione:

- ▶ È 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 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 (SPT).
- ▶ È stato istituito un Comitato per la Salute e Sicurezza (CSS).
- ▶ È 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.
- ▶ È 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.
- ▶ È 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.
- ▶ 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.
- ▶ Sono state aperte forme di comunicazione con le parti interessate relativamente al funzionamento ed ai risultati del sistema di responsabilità sociale.
- ▶ 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 (Probabilità x Danno).
- ▶ 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.

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 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.

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.

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 all'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 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 con il SAI e/o con l'Ente di Certificazione, 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
- ▶ 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. 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.

Obiettivi a consuntivo

Obiettivo	Descrizione	Esito
1) 182/182 lavoratori formati	Nel 2025 sono state erogate sessioni formative sui temi della RS. I lavoratori coinvolti sono stati tutti poiché si è cambiato il metodo: invio dell'informativa; obiettivo di mantenere e testare l'efficacia	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 2025 circa 30 fornitori a compilare questionario SA8000 e firmare la lettera di impegno. 15 fornitori hanno risposto positivamente	Parzialmente Positivo
3a) Informative a stakeholder inviate	Redatto elenco stakeholder, 10 hanno ricevuto l'informativa	Parzialmente Positivo
3b) Invito monitori	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

§ 9 SA8000 SISTEMA DI GESTIONE – Obiettivi 2026

OBIETTIVO	1) Formazione continua, aggiornamenti e diffusione della conoscenza di RS 2) Valutazione e continuo Monitoraggio fornitori e subappaltatori 3) Migliorare i canali di comunicazione esterni e coinvolgere il maggior numero di stakeholder 4) Migliorare il canale di comunicazione interno 5) Assenza di NC gravi ai requisiti della SA8000
AZIONE	1) Completare la formazione pianificata sulla SA8000 per tutto il personale destinando delle ore riservate all'aggiornamento professionale 2) Attuazione del piano di monitoraggio e completamento valutazione fornitori in ottica sociale. Effettuazione audit II parte 3) Completare mappatura stakeholder. Inviare Informativa e Bilancio Sociale agli stakeholder individuati. 4) Predisporre un maggior numero di cassette (ove possibile) e rivalutare il clima interno predisponendo un questionario misurabile 5) Utilizzare le non conformità interne ed i reclami come strumenti per monitorare lo stato del Sistema di Responsabilità Sociale.
RISORSE e VERIFICA	Programmazione audit e verifiche, programmazione formazione e utilizzo locali dell'azienda. Verifica mensile

TEMPO	31.12.2026
RESPONSABILE	SPT, RSPP
INDICATORE	1) N° lavoratori formati sul totale/anno sulla SA8000 2a) N° audit II parte/anno 2b) N° fornitori che firmano la lettera di impegno 3a) N° informative e Bilanci inviati/anno 3b) N° parti sociali invitate 4) N° cassette messe a disposizione 5) N° di NC gravi
TARGET	1) 204/204 2a) 5 audit II parte 2b) 50 fornitori 3a) 25 informative e 25 Bilanci inviati 3b) 30 parti sociali 4) 5 cassette 5) 0 NC maggiori

APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

Ruolo	Nominativo	Firma
Senior Management (SM)	Gaetano Renzullo	_____
SPT – RGS (Resp. Gestione Sistemi)	Gerardo Gallo	_____
SPT – RLSA8000	Giovanni Lacivita	_____
SPT – RSA	Giovanni Campanile	_____
SPT – RUP	Tiziana Conte	_____

Foggia, 20 maggio 2026

QUESTIONARIO INFORMATIVO

Con il presente siamo a chiedere una Vostra gentile collaborazione nel migliorare il nostro Bilancio Sociale. Nel ringraziare della collaborazione Vi preghiamo di inviare il presente a: e-mail: info@renzulloimpianti.it - fax: 0881-728920 - posta: Via Trinitapoli 3/b, 71121 Foggia FG

1) È scritto in maniera chiara e comprensibile?

a) Molto	b) Abbastanza	c) Poco	d) Per niente

2) Vi sembrano esaurienti i contenuti?

a) Molto	b) Abbastanza	c) Poco	d) Per niente

3) Quali ulteriori informazioni avreste gradito trovarvi?

Risposta

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

Risposta

5) Altri suggerimenti

Risposta