

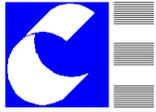


**CROCCO E. S.r.l.**

**BILANCIO ETICO SOCIALE SA8000: 2014**

# ***BILANCIO ETICO SOCIALE SA8000:2014***

Rev.	Data	Oggetto	Redatto da	Approvato da
00	15/04/19	Prima emissione anno 2019	Resp. SGRS	SPT
...	....	....	...	...
03	25/02/21	Aggiornamento dati aziendali	Resp. SGRS	SPT
06	20/01/25	Aggiornamento dati aziendali	Resp. SGRS	SPT



**INDICE**

1. INTRODUZIONE
2. CERTIFICAZIONI
3. BILANCIO SOCIALE
4. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE
5. ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE
6. DEFINIZIONI
7. POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE
8. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE
9. SISTEMI DI GESTIONE E POLITICA
10. ADOZIONE E DIFFUSIONE



### **1.INTRODUZIONE**

Crocco E. S.r.l. è la più antica azienda impiantistica genovese, costituita infatti nel 1925, ma estremamente giovane nel suo organigramma, preparata, dinamica e qualitativa nelle sue attività. Attività che spaziano anche a livello nazionale dalla progettazione alla costruzione e alla manutenzione nel settore impiantistico elettrico e meccanico, dal civile all'industriale, dalle pubbliche illuminazioni stradali e autostradali, alla costruzione di quadri elettrici, trasmissione dati e telefonia. Da sempre la Crocco E. S.r.l. è presente ed attiva nel settore della costruzione e manutenzione impiantistica in stabilimenti, grandi edifici, ospedali, scuole, convogliando investimenti sia materiali che umani nel settore dell'illuminazione esterna dove è stata protagonista di innumerevoli interventi, contribuendo alla realizzazione ed al rifacimento di parecchie zone della città di Genova e di altri Comuni.

La Ditta Crocco E. S.r.l. svolge le proprie attività di :

Progettazione, installazione e manutenzione di impianti:

- tecnologici civili e industriali,
- elettrici ed elettronici.

attraverso le fasi di: gestione del magazzino; spedizione materiali nei cantieri; installazione, esercizio e rimozione cantiere, anche temporanei mobili; assemblaggio materiali, collaudo e consegna.

### **2.CERTIFICAZIONI**

Crocco E. S.r.l. ha conseguito e mantenuto nel corso degli anni le seguenti certificazioni:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI EN ISO 45001:2018
- Attestazioni SOA :
  - OG1 Classe III
  - OG10 Classe V
  - OG11 Classe III
  - OS3 Classe I
  - OS30 Classe V
  - OS28 Classe III



### **3.BILANCIO SOCIALE**

Il presente Bilancio SA8000:2014, è lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholder ed a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda nella versione SA8000:2014, e della propria Politica

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

Il Bilancio SA8000:2014 è sottoscritto dalle seguenti figure:

- dal Legale Rappresentante del Crocco E. S.r.l.;
- dal Rappresentante per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori RLE.

Il Bilancio SA8000:2014 è reso disponibile agli stakeholder<sup>1</sup> ed al pubblico attraverso la sua libera consultazione sul server aziendale e sul sito internet aziendale [www.croccoimpianti.it](http://www.croccoimpianti.it)

<sup>1</sup> stakeholder (o portatore di interesse) soggetto (o un gruppo di soggetti) influente nei confronti di un'iniziativa economica, sia essa un'azienda o un progetto (clienti, fornitori, finanziatori (banche e azionisti), collaboratori, residenti di aree limitrofe all'azienda o gruppi di interesse locali)



### **4.SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

Lo scopo del presente documento è fornire una relazione volontaria e verificabile, su come Crocco E. S.r.l. valorizza e tutela tutto il personale ricadente nella sua sfera di controllo e influenza, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dalla stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub- fornitori. Il documento è primariamente basato sulle leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro. Per raggiungere la conformità allo Standard, Crocco E. S.r.l. dispone di un adeguato ed efficace Sistema di Gestione Qualità Ambiente Sicurezza integrato, ove fa riferimento nei diversi punti del presente documento.

#### **CAMPO DI APPLICAZIONE:**

E' applicabile a tutta l'organizzazione di CROCCO E. S.R.L.

Il sistema di gestione è la mappa operativa che permette alla società Crocco E. S.r.l. di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, una piena e sostenibile conformità a SA8000:2014, nota anche come "Performance Sociale". Nell'applicazione dell'elemento sistema di gestione, la priorità richiesta è che durante il processo di adeguamento agli elementi dello Standard sia creata, strutturata e mantenuta attiva una partecipazione congiunta dei lavoratori e del management. Questo è particolarmente importante per identificare e correggere le non conformità e assicurare il mantenimento della conformità.

### **5.ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE**

CROCCO E. S.R.L. rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali CROCCO E. S.R.L. aderisce, nonché il presente Standard.

Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali CROCCO E. S.R.L. aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, applica la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

CROCCO E. S.R.L. inoltre rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Convenzione ILO 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 e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- 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 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta del ILO sull'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
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

### 6.DEFINIZIONI

- Definizione di:
- **Azienda:** il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della norma SA8000:2014, incluso tutto il personale assunto dall'azienda.
- **Bambino:** Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.
- **Lavoro infantile:** Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- **Contratto collettivo:** Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra CROCCO E. S.R.L. ed una o più organizzazioni dei lavoratori.
- **Azione correttiva:** Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.
- **Azione preventiva:** Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.
- **Lavoro forzato o obbligato:** Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come



forma di pagamento di un debito.

- **Tratta di essere umani:** Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggirio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
- **Parti interessate:** Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività di CROCCO E. S.R.L.
- **Salario dignitoso:** La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.
- **Non-conformità:** Non soddisfacimento di un requisito
- **Organizzazione:** Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Nota: Per esempio, le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e istituzioni governative.
- **Personale:** Tutti gli individui dipendenti da CROCCO E. S.R.L. o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie
- **Lavoratore:** Tutto il personale senza responsabilità di gestione.
- **Agenzia per l'impiego privata:** Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:
  - incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
  - impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.
- **Azioni di rimedio per il lavoro infantile:** Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.
- **Valutazione del rischio:** Un processo per identificare le politiche e le prassi di CROCCO E. S.R.L. inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.
- **Rappresentante dei lavoratori SA8000:2014:** rappresentante liberamente eletto dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000:2014. Il rappresentante è eletto liberamente dai lavoratori; non è membro di sindacato in quanto non ha individuato un rappresentante.
- **Performance sociale:** Il raggiungimento da parte di CROCCO E. S.R.L., attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000:2014.
- **Coinvolgimento delle parti interessate:** La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: CROCCO E. S.R.L., i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali.
- **Fornitore/subappaltatore:** Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce



direttamente a CROCCO E. S.R.L. beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi di CROCCO E. S.R.L.

- **Sub-fornitore:** Qualunque ente o individuo nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi del CROCCO E. S.R.L. o di un suo fornitore
- **Organizzazione dei lavoratori:** Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.
- **Giovane lavoratore:** Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

### 7. POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Obiettivi di CROCCO E. S.R.L., sono quelli di continuare ad ottemperare a tutte le normative legislative e ai contratti collettivi nazionali e aziendali che regolano il rapporto di lavoro del settore. Sulla base di tale premessa, per gli aspetti di seguito riportati, non saranno stabiliti obiettivi particolari in quanto l'Azienda rispetta sistematicamente le disposizioni normative e le leggi internazionali e nazionali vigenti, in particolare che riguardino gli aspetti trattati nel presente.

CROCCO E. S.R.L., consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria RESPONSABILITA' SOCIALE.

È in vigore la Politica Integrata, Sistemi 9001/14001/45001 e la Politica Etica SA8000:2014, riviste discusse e approvate annualmente in sede di Riesame.

Ciò significa, per CROCCO E. S.R.L.:

- considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle attività CROCCO E. S.R.L. ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo CROCCO E. S.R.L., lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

A tale fine è un impegno formale del CROCCO E. S.R.L. quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA8000:2014;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali CROCCO E. S.R.L. aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE, definendo nell'ambito delle riunioni di RIESAME DELLA DIREZIONE obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del presente Bilancio Annuale SA 8000.
- E' volontà di CROCCO E. S.R.L., che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività. A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei requisiti di seguito trattati.



### CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI PER CROCCO E. S.R.L.

- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti,
- E' proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore,
- Il rispetto di tutti i seguenti requisiti.

## **8.REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE**

### **8.1 LAVORO INFANTILE**

Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo

È proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare. Nel caso in cui CROCCO E. S.R.L. dovesse trovare a lavorare giovani lavoratori deve assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno. L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

CROCCO E. S.R.L. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito. CROCCO E. S.R.L. stabilisce la presente procedura per rimediare a situazioni di lavoro infantile: qualora dovesse essere rilevato un bambino lavoratore presso i luoghi di lavoro o presso i luoghi di lavoro dei fornitori, sarà cura dell'Azienda rivolgersi ai Servizi Sociali competenti territorialmente, dando tutto il supporto affinché sia attivato un adeguato piano di rimedio nei confronti del bambino e/o dei suoi famigliari.

CROCCO E. S.R.L. può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti supera le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori lavorano per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che lavorino in orario notturno.

CROCCO E. S.R.L. si impegna in tal caso a non esporre tali giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. Crocco E. S.r.l. rispetta quanto definito nel CCNL italiano e dalle legislazioni internazionali.



### Situazione Aziendale

In Azienda non esistono lavoratori di età inferiore ai 18 anni.

N. DIPENDENTI – al 31/12/2024						
Fasce di età:	N. Tot.	SESSO		TIPOLOGIA DI CONTRATTO		
		M	F	APPREND.	DETERM.	INDETER.
Meno di 25	2	2	0	2	0	0
Tra 25 e 34	1	1	0	0	0	1
Tra 35 e 50	11	10	1	0	1	10
Più di 50	26	22	4	0	1	25
Totale	40	35	5	2	2	36

Le attività legate a CROCCO E. S.R.L. ESCLUDONO UTILIZZO DI LAVORO INFANTILE E MINORILE.

Nel numero totale dei dipendenti non sono stati inseriti 7 contratti di distacco con scadenze diverse al 31.12.2024

Il totale della forza lavoro della Società Crocco E. S.r.l. escludendo i contratti di distacco è di 40 persone.



### PIANIFICAZIONE MIGLIORAMENTO

<b>OBIETTIVI 2021</b>	Si conferma che l'azienda non deve avvalersi di lavoro infantile - giovanile - verifica sui fornitori
<b>AZIONE DA INTRAPRENDERE</b>	Continua la divulgazione della policy aziendale da sottoporre a tutti i fornitori. OTTENERE IMPEGNO DEI fornitori/appaltatori- Al rifiuto impiego minore
<b>TARGET</b>	Continua l'invio richiesta di impegno ai fornitori.
<b>IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE ESISTENTE</b>	Procedura PR Approvvigionamento con definizione di policy Etica per fornitore con requisiti SA 8000
<b>RESPONSABILITA'</b>	STP per definizione Ethics Standards
<b>TEMPI</b>	Emissione \ revisione documentazione - dicembre 2025 Programmazione ed effettuazione invio policy Etica
<b>MODALITA' E RESP. DI VERIFICA</b>	Trasmissione ai fornitori critici- policy Etica

### INDICATORI

Vedere tabella allegata.

### 8.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o obbligato.

È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni, incluso il personale detenuto nelle prigioni.

CROCCO E. S.R.L. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro. 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. Non sono effettuate trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici ecc).

Né CROCCO E. S.R.L. né alcun altro ente che fornisca manodopera a CROCCO E. S.R.L. trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per CROCCO E. S.R.L. stessa. L'Amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari quali per es. carta d'identità (e ne trattiene copia), codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno (se extra-



comunitario), coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR. CROCCO E. S.R.L. assicura che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori. Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro. Nel contratto di lavoro viene fatto rimando a quanto previsto nel contratto collettivo di lavoro nazionale (CCNL metalmeccanico ed edile) per quanto attiene le modalità per dare le dimissioni. Né CROCCO E. S.R.L., né alcun altro ente che fornisca manodopera a CROCCO E. S.R.L., ricorrere o dà sostegno alla tratta di esseri umani.

### **Situazione Aziendale**

- L'azienda non adotta nessun sistema coercitivo per far eseguire lavori/operatività/mansioni ai propri dipendenti.
- CROCCO E srl registra le ore di lavoro effettuate dal personale attraverso registro presenze. Tali registrazioni sono archiviate dal Responsabile dell'ufficio Amministrativo.
- CROCCO E. S.r.l. rispetta sia quanto definito da CCNL italiano, lo statuto dei lavoratori.
- CROCCO E. S.r.l. è sempre puntuale nel pagamento degli stipendi (ogni 15 del mese)
- CROCCO E. S.r.l. definisce per ogni dipendente un corretto inquadramento, ruolo e mansione, nonché orari di lavoro.
- CROCCO E. S.r.l. informa il dipendente in merito al rapporto di lavoro, contratto e termini relativi.
- CROCCO E. S.r.l. applica, secondo quanto previsto dalla legge, contratti di distacco per personale di ditte esterne.
- CROCCO E. S.r.l. non è stata mai sanzionata da enti esterni (Agenzia delle Entrate)

In relazione al dato sul personale dipendente il dato di Turn over del personale è pari a zero. Di fatti si ha una tendenza al consolidamento di tutto il personale operante su tutto il ciclo annuo di privilegiare il tempo indeterminato. Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura PGRS 04 APPROVVIGIONAMENTO, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitolati etici dei fornitori.

Per quanto attiene l'attività di monitoraggio è riferita ai propri fornitori, disciplinata secondo le modalità descritte dalla PGRS 04 APPROVVIGIONAMENTO.



### PIANIFICAZIONE MIGLIORAMENTO

<b>OBIETTIVI 2021</b>	Si conferma che l'azienda non deve avvalersi di lavoro infantile - giovanile - verifica sui fornitori
<b>AZIONE DA INTRAPRENDERE</b>	Continua la divulgazione della policy aziendale da sottoporre a tutti i fornitori. OTTENERE IMPEGNO DEI fornitori/appaltatori- Al rifiuto impiego minore
<b>TARGET</b>	Continua l'invio richiesta di impegno ai fornitori.
<b>IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE ESISTENTE</b>	Procedura PR Approvvigionamento con definizione di policy Etica per fornitore con requisiti SA 8000
<b>RESPONSABILITA'</b>	STP per definizione Ethics Standards
<b>TEMPI</b>	Emissione \ revisione documentazione - dicembre 2025 Programmazione ed effettuazione invio policy Etica
<b>MODALITA' E RESP. DI VERIFICA</b>	Trasmissione ai fornitori critici- policy Etica

### INDICATORI

Vedere tabella allegata.

### **8.3 SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

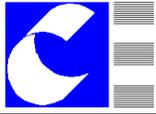
Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

CROCCO E. S.R.L. mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato. CROCCO E. S.R.L. ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

CROCCO E. S.R.L. garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Riduce o elimina, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

CROCCO E. S.R.L. pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari; tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda di attuare tutto quanto è previsto in tale materia dal T.U.81/08 e smi.

CROCCO E. S.R.L. valuta tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e



sicurezza. Sono state ovviamente adottate tutte le misure relative alla salute e sicurezza dei lavoratori in conformità al T.U. 81/2008, e poste le base per un suo effettivo controllo gestionale. E' in essere un Sistema ISO 45001.

Laddove CROCCO E. S.R.L. non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornisce al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese. Nel caso di infortunio sul lavoro, CROCCO E. S.R.L. fornisce il primo soccorso e assistere il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche. Oltre alle visite mediche effettuate all'inizio del rapporto di lavoro, vengono effettuate le visite periodiche di sorveglianza sanitaria da parte del Medico competente, inclusa una visita oculistica specialistica per tutti coloro che utilizzano videoterminali. Non si sono rilevati casi di non idoneità nel ricoprire le mansioni assegnate.

CROCCO E. S.R.L. ha nominato un rappresentante del senior management RSPP, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di applicare i requisiti di salute e sicurezza previsti nel presente Standard.

Tutto il personale assieme alla Dirigenza costituisce un comitato per la salute e sicurezza, secondo quanto descritto nel Manuale Par. 9.3.1 cui si rimanda.

CROCCO E. S.R.L. assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta. Tale formazione viene ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale. La formazione riguardante la salute e sicurezza viene normalmente svolta, sia in fase di assunzione che per gli aggiornamenti. La gestione della formazione è regolata, nei Sistemi di Gestione applicati e certificati, correttamente con procedura Proc. 07.

CROCCO E. S.R.L. ha stabilito nel proprio D.V.R. procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o in ultima analisi fronteggiare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza del personale.

CROCCO E. S.R.L. conserva registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro e in tutte le strutture messe a disposizione da CROCCO E. S.R.L., indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

CROCCO E. S.R.L. garantisce a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, spogliatoi.

È garantito rimborso pasto ma non refettorio. Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso a CROCCO E. S.R.L.

È stato nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; per tale figura è stato previsto il percorso formativo previsto dal T.U.81/2008; inoltre tale figura verrà coinvolta in un gruppo di lavoro per l'analisi del fenomeno infortunistico secondo indirizzi dettati dal SGS 18001 in termini di partecipazione e consultazione.

I documenti inerenti la Sicurezza risultano aggiornati. L'azienda è dotata di sistema ISO 45001. Si rimanda inoltre al registro dei Requisiti Legali applicabili.

### **SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

Premesso che si ottempera alle disposizioni legislative del TU 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, sulla base delle azioni di adeguamento/miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è redatto secondo procedura ProS. 51-01 del Sistema Gestione Integrato, in allegato



al documento di analisi del rischio un piano di azioni per migliorare lo stato di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono disponibili e consultabili documenti richiesti dalla normativa in vigore in materia di Salute e Sicurezza dei lavoratori.

### INFORTUNI

Sulla base dell'analisi degli infortuni è costituito un gruppo di lavoro (i cui componenti sono individuati dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione). Obiettivo del Gruppo di Lavoro sarà quello di valutare le motivazioni degli infortuni, analisi dei mancati infortuni cercando metodi per prevenire e di conseguenza ridurre il numero degli infortuni rispetto a quelli verificatisi nel corso dell'anno precedente. Per quanto riguarda l'analisi degli aspetti infortunistici in Azienda, è disponibile estratto dal Documento di Valutazione dei Rischi il rapporto della comparazione dell'analisi del fenomeno infortunistico relativo agli anni scorsi. La gestione degli infortuni risulta implementata a sistema ISO 45001.

### PIANIFICAZIONE MIGLIORAMENTO

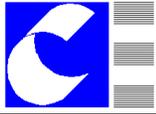
<b>OBIETTIVI 2021</b>	SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI
<b>AZIONE DA INTRAPRENDERE</b>	L'azienda deve implementare, mantenere e migliorare il sistema della sicurezza aziendale in modo da minimizzare il rischio infortuni.
<b>TARGET</b>	n. infortuni = 0
<b>IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE ESISTENTE</b>	Implementazione sistema
<b>RESPONSABILITA'</b>	RSPP /DL
<b>TEMPI</b>	Dicembre 2025
<b>MODALITA' E RESP. DI VERIFICA</b>	RSPP continuo

### INDICATORI

Vedere tabella allegata.

### ANALISI DEL DATO

Il dato relativo alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro risente di un alto indice di performance rispetto agli indici di misurazione infortunistici.



### **MALATTIE**

Crocco E. S.r.l. per la retribuzione delle malattie, attua quanto previsto dalla legislazione vigente.

### **ATTIVITA' DI PREVENZIONE E FORMAZIONE.**

I nuovi assunti ricevono percorso didattico/informativo predisposto secondo normativa in materia di sicurezza e salute e su aspetti comportamentali da tenere nello svolgimento del proprio lavoro. Sono pianificati momenti di formazione/informazione ed addestramento di tutto il personale secondo quanto previsto dalle normative vigenti (Accordi Stato Regioni 2011 e 2012) e TU 81/2008, oltre alle visite mediche necessarie per l'ammissione in servizio. Si rimanda a Piano Formazione in vigore e disposto in modo integrato ai Sistemi applicati con modulo Proc. 07 All. 02.

### **8.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE**

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva.

CROCCO E. S.R.L. non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti. I rappresentanti sindacali non sono e non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva. L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con CROCCO E. S.R.L. L'Azienda rispetta questo diritto, e informa efficacemente il personale del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte di CROCCO E. S.R.L.

CROCCO E. S.R.L. non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

CROCCO E. S.R.L. permette ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.

### **RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI SA8000:2014**

Il giorno 05/12/2018 si sono svolte le rielezioni del rappresentante dei lavoratori SA8000:2014.

È stato rieletto il sig. Riva Simone con 19 preferenze su 24 preferenze espresse.

Saranno organizzati entro fine anno percorsi formativi per tutti i lavoratori sullo standard SA8000:2014.

CROCCO E. S.R.L. garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e garantisce che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro. Non sono presenti rappresentanti sindacali. Alcuni dipendenti risultato liberamente iscritti a sindacato.

CROCCO E. S.R.L. continua ad attuare sulla base delle normative legislative vigenti la libertà di associazione e la presenza di rappresentanti sindacali sui luoghi di lavoro; quindi non trova necessario porsi obiettivi ulteriori in merito. Le copie dei contratti e accordi sindacali sono a disposizione presso ufficio personale (fermo restante alla legge sulla privacy per quanto riguarda i primi) di tutti i dipendenti di CROCCO E. S.R.L. Copie contratti collettivi sono distribuiti a tutti i dipendenti su server cartella dedicata SISTEMA SA8000:2014. Presso ufficio personale sono a



disposizione registrazioni di eventuali vertenze, cause, motivazioni e sanzioni. Presso ufficio personale ci sono i fascicoli di ogni dipendente in merito a orari di lavoro, mansioni e salario.

### **AZIONI POSITIVE**

La società Crocco E. S.r.l. mette a disposizione dei propri dipendenti spazi per riunioni, bacheche per comunicazioni sindacali, materiale software ed hardware, strumenti informatici (pc, ipad, iphone smartphone) ed attrezzature aziendali gestite e registrate su software gestionale, anche per uso personale. È prassi consolidata lo svolgimento annuale di cene aziendali. È a sistema qualità la gestione della comunicazione interna ed esterna. È a SGS 45001 la gestione della consultazione e della partecipazione. Ai lavoratori è assicurato il rimborso spese per pausa pranzo.

### **SINDACALIZZAZIONE:**

La sindacalizzazione nonostante la piena libertà di associazione è limitata. Attualmente risulta operativa la CISL e la posizione presso la CASSA EDILE GENOVESE Pos. N. 1/11503/00 CODICE CASSA GE00 – Decorrenza 01/02/2005

L'azienda non ha mai monitorato le ore di permesso sindacale o di riunione sindacale concessa. Con l'Implementazione del Sistema di Gestione SA 8000 l'azienda si riserva di registrare attraverso apposita modulistica le ore di permesso sindacale e le richieste di permesso \ assemblea, qualora venissero richieste.

### **PERMESSI SINDACALI:**

È garantito l'utilizzo di permessi sindacali. Ad oggi tutte le ore richieste per assemblee sindacali richiesta dal personale sono state concesse.

### **CONTENZIOSI IN AZIENDA:**

Attualmente, non risultano cause di contenzioso attualmente in pendenza, di seguito si presentano il numero e le motivazioni delle cause di contenzioso:



### OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

<b>OBIETTIVI 2021</b>	Migliorare la rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale
<b>AZIONE DA INTRAPRENDERE</b>	Promozione istituzione organo di rappresentanza Sindacale ai fini dello Standard SA8000:2014 Integrazione Nomina RLS -con funzione di SPT Attuazione riunione periodica SPT - condivisione target e Sistema di Gestione.
<b>TARGET</b>	Attività attuata vedi indicatori
<b>IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE ESISTENTE</b>	Integrazione Nomina RLS -RSU con funzione di SPT
<b>RESPONSABILITA'</b>	DIR
<b>TEMPI</b>	Dicembre 2025
<b>MODALITA' E RESP. DI VERIFICA</b>	Verifica Atto di Nomina

### INDICATORI

Vedere tabella allegato

### ANALISI DEL DATO

Il dato prestazionale relativo alle ore di assemblea sindacale va letto in quanto antecedente all'implementazione del Sistema SA8000:2014. Tale dato va anche raffrontato in chiave storica in quanto risente anche in modo molto significativo dell'assenza di strumenti di monitoraggio dei permessi e delle assemblee sindacali.



### 8.5 DISCRIMINAZIONE

Crocco E. S.r.l. per l'assunzione del proprio personale non pone alcuna restrizione relativa a sesso, razza, ceti o religione o affinità politica.

A tal proposito CROCCO E. S.R.L. opera una politica di estrema collaborazione con eventuali collaboratori che richiedono effettive specifiche richieste in merito.

Ove e quando possibile vengono concordate con il dipendente/i come gestire le richieste stesse.

Durante la selezione/colloqui di lavoro verifica l'attinenza e le capacità del candidato/a svolgere la mansione oggetto del colloquio.

CROCCO E. S.R.L. non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa, nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, né favorisce comunque alcun tipo di discriminazione in base a razza, ceti, casta, origine nazionale, territoriale o sociale, stato civile, nascita, religione, disabilità, genere, responsabilità familiari, opinioni politiche, appartenenza sindacale, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

#### Cessazioni/Assunzioni:

CROCCO E. S.R.L. non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Presenza femminile: La presenza femminile in Azienda è inferiore alla presenza maschile. La presenza femminile in azienda non è limitata in alcun modo da CROCCO E. S.R.L.

La presenza femminile risulta pari a circa il 15%.

Extracomunitari: attualmente non sono presenti lavoratori extracomunitari.

Disabili e categorie protette: non sono presenti lavoratori di tale categoria.

CROCCO E. S.R.L. non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e Azienda, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e nell'alloggio del custode e altre strutture messe a disposizione da CROCCO E. S.R.L., indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

CROCCO E. S.R.L. non sottopone in alcun caso il personale a test di gravidanza o di verginità. Come già precedentemente ricordato, al fine di una maggiore garanzia di trattamento paritetico tra tutti i dipendenti da gennaio 2017 è stato adottato un Regolamento Sociale Interno. Lo stesso, in vigore alla data del presente, è disponibile presso uffici.

#### PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione. È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.



CROCCO E. S.R.L. corrisponde ai lavoratori una retribuzione in grado di garantire al lavoratore un reddito aggiuntivo oltre la soddisfazione delle necessità fondamentali. Le buste paga indicano la composizione di quanto percepito, delle trattenute di legge ecc. Tutto il personale è stato correttamente inquadrato a livello contrattuale.

Da sempre la Società è puntuale e precisa nella retribuzione salariale.

In situazioni di difficoltà economica la società da disponibilità al personale di poter usufruire di un prestito ( cifra massima 3000 € ) in accordo con il regolamento interno a suo tempo definito.

### Situazione Aziendale

In azienda sono impiegate 4 donne su totale dipendenti. Non si rilevano denunce per discriminazioni.

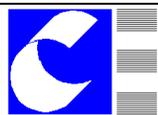
Per le assunzioni/cessazioni: nel corso del 2023 sono avvenute 2 pensionamenti e 4 dimissioni.

### OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

<b>OBIETTIVI 2021</b>	Porre maggiore attenzione al tema della discriminazione pari opportunità pur tenendo conto della natura di attività di CROCCO E.
<b>AZIONE DA INTRAPRENDERE</b>	Attuazione di Giornate Incontro sui temi etici definizione procedura per selezione del personale con archiviazione di tutti i cv presentati in autocandidatura.
<b>TARGET</b>	vedi indicatori
<b>IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE ESISTENTE</b>	Revisione procedura reclami - nc
<b>RESPONSABILITA'</b>	RSGRS
<b>TEMPI</b>	Dicembre 2025
<b>MODALITA' E RESP. DI VERIFICA</b>	Riunione SPT

### INDICATORI

Vedere tabella allegata



### 8.6 PRATICHE DISCIPLINARI

CROCCO E. S.R.L. tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani. Crocco E. S.r.l. non applica in alcun modo e caso pratiche coercitive sia fisiche che mentali sui propri dipendenti. Crocco E. S.r.l. applica nella gestione del proprio personale il metodo della Nice Company, dove ogni dipendente/collaboratore viene ascoltato e possibilmente aiutato nella risoluzione di ogni caso, al fine migliorare il clima aziendale nel pieno rispetto della persona. Crocco E. S.r.l. non attua la politica di riduzione del salario come attuazione di provvedimenti disciplinari per la risoluzione di un eventuale contenzioso. Per quanto riguarda le eventuali infrazioni nelle quali un collaboratore può incorrere e le relative sanzioni, CROCCO E. S.R.L. si basa sulla gestione delle stesse sulla vigente legislazione /CCNL di settore.

#### Situazione Aziendale

L'azienda data l'essenza di tale prassi non ha rilevato allo stato attuale la necessità di rilevare alcun obiettivo, pur mantenendo costantemente monitorato lo standard con apposito indicatore.

#### INDICATORE

Vedere tabella in allegato

### 8.7 ORARI DI LAVORO E RETRIBUZIONE

L'analisi del numero delle ore di straordinario a persona non ha rilevato discrepanze rispetto alla contrattazione nazionale.

CROCCO E. S.R.L. garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia. La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da contratto, in 40 ore settimanali con un massimo di ulteriori ore 8 a settimana di straordinario.

Lo straordinario riguarda attività volontariamente accettate dai singoli lavoratori sulla base di esigenze aziendali.

#### ORARIO DI LAVORO

Di seguito si riepilogano gli orari di lavoro ripartiti in azienda

operai	8.00 / 12.00 - 13.00 / 17.00
magazziniere	8.00 / 12.00 - 13.00 / 17.00
impiegati	8.00 / 12.00 - 14.00 / 18.00
Giornate lavorative	Dal lunedì al venerdì



Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco delle settimane sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi. Le ferie sono programmate annualmente sulle indicazioni del CCNL. Dalla prima applicazione del Sistema SA8000:2014 si è rilevato un numero di ore di ferie non godute in linea con le indicazioni da contratto.

Nel limite delle indicazioni ILO e nettamente al di sotto delle 250 ore annue attiene l'incidenza del dato relativo alle ore di straordinario e di lavoro ordinario.

Una criticità, tuttavia, nell'organizzazione del lavoro su tale aspetto è data dal fatto che la prestazione lavorativa di CROCCO E S.R.L. è legata ai picchi di lavoro periodici legati alla particolarità dell'attività svolta dall'azienda per tipologia di prodotto e a eventi non prevedibili, legati a manutenzioni straordinarie e interventi nei cantieri, che evidentemente vanno ad influenzare l'andamento delle ore di lavoro necessarie alla produzione. Su questo, l'azienda cerca di gestire nel migliore dei modi tali imprevisti.

Per tali funzioni è difficile presupporre una funzione aggiuntiva di affiancamento da integrare nel breve periodo. Più attuabile è la integrazione in dotazione organica delle funzioni di operai ad integrare i cicli produttivi. Avendo tuttavia constatato rispetto all'analisi dei dati un numero di ore di straordinario pur nei limiti di legge significativi, si è deciso di definire un piano di rimedio aziendale finalizzato a ridurre il monte ore di straordinario rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

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

### OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

OBIETTIVI 2021	Migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo, riducendo al minimo indispensabile le ore di straordinario
AZIONE DA INTRAPRENDERE	Definire un piano di monitoraggio carico di lavoro straordinario
TARGET	vedi indicatori
IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE ESISTENTE	Adottare sistema di monitoraggio
RESPONSABILITA'	RSGRS
TEMPI	Dicembre 2025
MODALITA' E RESP. DI VERIFICA	Razionalizzazione lavoro straordinario

### INDICATORI

Vedere Tabella allegata



CROCCO E. S.R.L. rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantisce che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre al Contratto collettivo. Le retribuzioni sono sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale anzi mediamente superiori a quanto prescritto dal CCNL e forniscono un qualche guadagno discrezionale; i parametri sono allineati a quanto prescritto dal medesimo.

CROCCO E. S.R.L. non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente ove tali trattenute siano previste dalle norme e dal Contratto collettivo nazionale.

CROCCO E. S.R.L. garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga.

CROCCO E. S.R.L. inoltre garantisce che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari. I versamenti degli stipendi vengono tramite bonifico bancario possibilmente con valuta nell'intorno del 15 del mese successivo, in relazione anche alle disposizioni del sistema bancario. Tutto il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.

CROCCO E. S.R.L. non utilizza accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale. Al fine di garantire a tutti i dipendenti la possibilità di consumare un pasto adeguato, siano essi residenti vicino o lontano dall'azienda, CROCCO E. S.R.L. riconosce la spesa pasto effettuata.

Crocco E. S.r.l. attua come minima retribuzione, per ogni mansione svolta, quella indicata nel CCNL adottato.

Crocco E. S.r.l. sulla lettera di assunzione di ogni singolo dipendente indica il compenso relativo alla mansione/attività richiesta. Ogni lavoratore riceve il proprio salario su cedola paga riportante data di assunzione, codice posizione INPS, categoria di inquadramento e contratto di appartenenza, nonché altre informazioni che danno tracciabilità della posizione di occupazione del dipendente stesso.

Crocco E. S.r.l. si rende disponibile, nel caso siano presenti sul cedolino paga informazioni non chiare al dipendente, a fornire mezzi/spiegazioni che rendano chiari tutti i dati riportati sulla stessa, siano essi di natura economica sia amministrativa.

Crocco E. S.r.l., elargisce la retribuzione al dipendente, senza che lo stesso, per poterne beneficiare abbia alcun costo aggiunto. Lo straordinario è volontario dei singoli lavoratori sulla base delle esigenze aziendali. Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario. In sede di Riesame nell'analisi degli Indicatori saranno fatte appropriate valutazioni in base all'andamento dei dati relativi a:

- ore medie annue straordinarie;
- ore medie di straordinario per mansione.

### **Situazione Aziendale**

Inoltre alcuni dipendenti utilizzano a tutti gli effetti l'autovettura aziendale con spese specifiche (bollo, assicurazione, carburante e manutenzione) a carico della Ditta.



### 9. SISTEMI DI GESTIONE 9.1 POLITICHE,

#### 9.1 PROCEDURE E REGISTRAZIONI

Il Senior management, la Direzione Generale, ha definito una Politica scritta per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard SA8000:2014. La Società conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e in SA8000:2014, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa.

Ciò significa, per Crocco E. S.r.l.:

- considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle attività della Crocco E. S.r.l. ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo di Crocco E. S.r.l., lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

La politica include l'impegno di CROCCO E. S.R.L. ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000:2014 e a rispettare gli strumenti internazionali come elencati nella precedente sezione sugli Elementi Normativi e Loro Interpretazione. Essa inoltre impegna CROCCO E. S.R.L. a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

Nel perseguire tale obiettivo la Società si attiene ai seguenti principi generali di comportamento: rispetto delle leggi e dei regolamenti, correttezza ed onestà, imparzialità, professionalità e valorizzazione delle risorse umane, riservatezza, trasparenza e completezza dell'informazione, protezione della salute, tutela ambientale, diligenza e buona fede. A tal fine, l'azienda si è dotata di un Regolamento aziendale interno al fine di dare maggiore trasparenza ai comportamenti da tenersi in azienda da parte di tutti i dipendenti. La politica e lo Standard SA8000:2014 sono esposti in bacheca aziendale, in modo chiaro e visibile, messa a disposizione da CROCCO E. S.R.L.

CROCCO E. S.R.L. sviluppa politiche e procedure per applicare lo Standard SA8000:2014. A questo scopo sono indirizzate le strategie Aziendali e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse. La Società, nell'ambito della certificazione SA8000:2014, intesa come modello di Responsabilità Sociale, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo del proprio Sistema di responsabilità sociale.

Tali politiche e procedure sono comunicate in modo efficace e rese disponibili al personale in tutte le lingue appropriate, attualmente in italiano. Le stesse informazioni devono essere inoltre condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori.

CROCCO E. S.R.L. mantiene appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000:2014, inclusi i requisiti del sistema di gestione contenuti in questo elemento. Le relative registrazioni devono essere conservate e riassunte in forma scritta o verbale al rappresentante dei lavoratori SA8000:2014. L'azienda è dotata di un Manuale Integrato Qualità-Ambiente e di un Manuale Sicurezza. Il sistema di gestione SA8000:2014 fa quindi riferimento a tale documentazione per tutto quanto concerne gli aspetti relativi a CROCCO E. S.R.L. aziendale. Gli adempimenti delle specifiche richieste della norma SA8000:2014 sono contenuti e/o allegati alle procedure esistenti. I documenti sono pertanto assoggettati alle medesime modalità di gestione. Sono in essere collegamenti anche con SGS BS OHSAS 18001:2007.



CROCCO E. S.R.L. conduce con regolarità annuale un Riesame di direzione della propria politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e dei risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.

CROCCO E. S.R.L., rende pubblica su sito aziendale la propria politica, con modalità e forma efficaci per le parti interessate.

### *9.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM*

Nel 2016 è stato costituito il Social Performance Team (SPT), partecipante al Riesame, per applicare tutti gli elementi di SA8000:2014. Il team include una rappresentanza equilibrata di lavoratori e management.

Nel MANUALE SA8000:2014 si descrivono i ruoli e le responsabilità assegnate al SPT.

Dall'ultima riunione del SPT non emergono criticità.

### *9.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI*

Il SPT inoltre suggerisce al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema. Il SPT conduce queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.

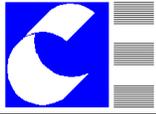
### *9.4 ATTIVITA' DI MONITORAGGIO E DI MISURAZIONE*

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti della Norma SA 8000, si effettuano in CROCCO E. S.R.L. verifiche ispettive interne, attività di monitoraggio e misurazione finalizzate a garantire l'idoneità del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della normativa SA 8000. Le modalità di esecuzione delle stesse sono definite in PGRS 05.

Il SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- a) la conformità allo Standard;
- b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
- c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche ed i requisiti dello Standard.

Esso ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000:2014. Organizza secondo calendario definito gestito su tabella monitoraggio fornitori l'audit ai fornitori qualificati per verificare lo status di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti SA8000:2014. Il SPT facilita anche la conduzione di audit interni periodici e predisponde rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000:2014, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.



### 9.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

CROCCO E. S.R.L. è in grado di dimostrare che il personale ha capito realmente i requisiti di SA8000:2014 e trasmettere con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000:2014 attraverso comunicazioni periodiche. Inoltre, nel contesto della certificazione per la conformità allo Standard SA8000:2014, l'Azienda si impegna a sensibilizzare i fornitori attraverso apposita formazione e informazione sulle politiche sociali di CROCCO E. S.R.L. e sui contenuti del proprio Codice Etico e dello Standard SA8000:2014, facendo sottoscrivere ai fornitori da cui l'Azienda si approvvigiona con regolarità, specifici impegni di rispetto delle normative sul lavoro, del Codice Etico aziendale e dei requisiti SA8000:2014. Viene data particolare importanza alla formazione e informazione interna in generale ai dipendenti e collaboratori, dando l'accesso a tutti i dipendenti a corsi di formazione svolti in orario di lavoro sia temi specialistici che generici (ad esempio lingue straniere, informatica, etc.) su queste tematiche, anche oltre gli aspetti meramente normativi o richiesti dalle norme cogenti;

### 9.6 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI

CROCCO E. S.R.L. ha stabilito una procedura scritta "PGRS 02 Reclami e Suggerimenti" per i reclami confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000:2014. CROCCO E. S.R.L. ha attivato procedure per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard o alle relative politiche e procedure adottate. Tali risultati devono essere resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate. CROCCO E. S.R.L. non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000:2014 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

### 9.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, CROCCO E. S.R.L. coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000:2014.

#### STAKEHOLDER INTERNI

- **Dipendenti**

I dipendenti sono coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il mantenimento della certificazione SA8000:2014 mediante incontri informativi e comunicazioni scritte. Nel 2025 è previsto il coinvolgimento dei dipendenti in iniziative per il miglioramento del clima aziendale: a questo proposito, è stato promosso all'interno dell'azienda un questionario di rilevazione del clima aziendale, per verificare tramite domande lo stato di percezione dei dipendenti rispetto ad alcuni argomenti specifici: sicurezza, rapporti interpersonali, igiene e orari di lavoro.

I dipendenti inoltre sono stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000:2014 e il miglioramento



della performance aziendale. Nel corso del 2018 si è effettuata nuovamente l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA8000:2014 da parte dei lavoratori con validità triennale.

### **Management**

In relazione a questi le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA8000:2014 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 DELLA 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.

### **STAKEOLDERS (PARTI INTERESSATE) ESTERNE**

#### **Clienti pubblici e privati**

I Clienti sono informati dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA8000:2014 attraverso il sito web aziendale (pubblicazione Politica e Bilancio,).

#### **Istituzioni pubbliche (Comune, Regione, INPS, ASL)**

le istituzioni sono state informate dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti contenuti all'interno del presente Bilancio SA8000:2014.

#### **Organizzazioni sindacali**

Le organizzazioni sindacali presenti sul territorio sono state informate dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti.

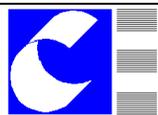
#### **Associazione degli imprenditori (Unione industriale)**

#### **La collettività e il territorio**

Crocco E. S.r.l. è consapevole dell'opportunità di coinvolgere e trasmettere al pubblico generalizzato la sensazione dell'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori. Materiale utile al riguardo (quale il documento della politica aziendale, e le certificazioni di prodotto e di sistema possedute) è disponibile sul sito web aziendale.

In allegato l'elenco aggiornato

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di CROCCO E. S.R.L., 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 SA 8000. CROCCO E. S.R.L. prende parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000:2014. Tutte le parti interessate possono contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando mediante il modulo posto in allegato:

- Segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali;
- Segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.

### 9.8 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

E' in essere nel SG Integrato la procedura Proc. 09 per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT ha il compito di garantire che queste azioni siano realmente applicate.

Il RSGI in collaborazione con il RSE membro del STP mantiene nel proprio Sistema Gestione Integrato le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, delle non conformità relative a SA8000:2014, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

### 9.9 PIANO DI MONITORAGGIO

Annualmente si prevede il seguente Piano di monitoraggio ANNUALE, da approvare in sede di riesame:

N°	AZIONE	Mese di	RESP
1	AGGIORNAMENTO BILANCIO SOCIALE	Entro primo bimestre annuale	DG RSE RLE
2	FORMAZIONE SA8000:2014	Secondo M FOR 03	UFF PERS
3	INVIO QUESTIONARI FORNITORI	SECONDO PIANO ADESIONE FORNITORI	ACQ RSE
4	AUDIT INTERNO SA8000:2014	SECONDO PIANO audit sistemi integrati	RSE
5	CONTROLLO ADESIONE FORNITORI	SECONDO PIANO ADESIONE FORNITORI	ACQ RSE
6	AGGIORNARE LA POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	ANNUALMENTE	ACQ RSE



### 9.10 FORMAZIONE e SVILUPPO DELLE CAPACITA'

Nel Piano Annuale della Formazione in vigore sono previsti interventi formativi relativi al Sistema di Responsabilità Sociale. A tal proposito si rimanda per i dettagli al Piano di formazione approvato nel SG Integrato. CROCCO E. S.R.L. attua un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000:2014, in base ai risultati delle valutazioni dei rischi. CROCCO E. S.R.L. valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene registrazioni sulla loro tipologia e frequenza. L'azienda è particolarmente attenta alla formazione dei dipendenti dando a tutti la possibilità di frequentare durante l'orario di lavoro corsi di formazione nei seguenti ambiti: sviluppo delle abilità personali professionali tecniche (sviluppo competenze tecniche professionali utilizzo mezzi attrezzature), controllo di gestione e della qualità, ambiente e sicurezza (aggiornamento addetti alla gestione dell'emergenza pronto soccorso, aggiornamento addetti alla gestione dell'emergenza antincendio ed evacuazione, aggiornamento per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, aggiornamento del Sistema Gestione Sicurezza e del Sistema Gestione Etico, Corsi per RLE.

<b>OBIETTIVI 2021</b>	Svolgimenti di corsi per neo assunti e aggiornamento corsi in scadenza.
<b>AZIONE DA INTRAPRENDERE</b>	Definire un programma e uno scadenziario corsi aziendale (vedere scadenziario corsi allegato)
<b>TARGET</b>	Esecuzione dei corsi necessari per il corretto svolgimento delle attività
<b>IMPATTO SUL SISTEMA DI GESTIONE ESISTENTE</b>	Nessuno
<b>RESPONSABILITA'</b>	RSGRS
<b>TEMPI</b>	Giugno 2025
<b>MODALITA' E RESP. DI VERIFICA</b>	Controllo periodico dello scadenziario



### PROGRAMMA CORSI PREVISTI ANNO 2025

TIPOLOGIA CORSO	PRIMA FORMAZIONE	AGGIORNAMENTO	ORE	N. PARTECIPANTI	PERIODO PREVISTO
Formazione Lavoratori	-	X	60	10	PRIMO SEMESTRE 2025
Formazione Preposti	X	X	44	6	PRIMO SEMESTRE 2025
Formazione Dirigenti (Sicurezza)	-	-	-	-	-
Formazione Add. P. Soccorso	X	-	48	4	SECONDO SEMESTRE 2025
Formazione Add. Antincendio	X	-	48	3	SECONDO SEMESTRE 2025
Formazione personale PES/PAV	X	-	48	3	SECONDO SEMESTRE 2025
Formazione Lavori in quota	-	-	-	-	-
Formazione PLE	-	-	-	-	-
Formazione Add. Posa segnaletica	-	-	-	-	-
Formazione RSPP	-	X	1	8	2025
Formazione RLS	X	-	4	1	2025
Altro (corsi particolari)	-	-	-	-	-

#### 9.11 FORNITORI/SUBBALTATORI E SUBFORNITORI

Crocco E. S.r.l.; ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'albo fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000:2014, esteso anche alla catena dei loro fornitori (impegno scritto al rispetto dei principi contenuti nella Politica). Per i settori ove il rischio di non conformità alla SA8000:2014 è più elevato in relazione al tipo di prodotti/servizi offerti e dove l'azienda (in base al rapporto di vicinanza e interazione) ha più possibilità di intervenire direttamente e in caso di condizionare le scelte, sono stati definiti i livelli di criticità maggiore (1 e 2). Per questi fornitori è previsto, oltre al rispetto scritto dei principi SA8000:2014 e la compilazione di un questionario specifico, anche l'effettuazione di Audit in campo e in caso l'adozione di azioni specifiche concordate per ridurre/cancellare le anomalie che dovessero emergere.

#### 9.12 RECLAMI O SUGGERIMENTI

Dal momento dell'implementazione e attuazione del Sistema di Gestione Responsabilità Sociale, l'ufficio personale si fa carico di ricevere eventuali segnalazioni e reclami da parte di tutto il personale in merito all'applicazione della Norma SA 8000. Tutto l'iter legato alla ricezione e valutazione dei reclami o suggerimenti del personale viene sistematicamente effettuato dal Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale e dai Rappresentanti dei Lavoratori per l'SA 8000.



### GIUDIZIO DI UNO O PIU' STAKEHOLDER SULLA GESTIONE SOCIALE DELL'ORGANIZZAZIONE

#### Situazione Aziendale

Alla data della presente revisione nessuno degli stakeholders ha rilevato osservazioni sull'applicazione della Norma SA 8000, quindi obiettivo di SISTEMI AMBIENTALI SRL sarà il mantenimento di numero di osservazioni da parte degli stessi pari a zero.

#### AMBIENTE DI LAVORO

Crocco E. S.r.l. persegue il raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali e istituzionali che definiscono il "clima interno".

#### CLIMA AZIENDALE

Crocco E. S.r.l. sta valutando di effettuare un'indagine sul "Clima aziendale" al fine di avere elementi oggettivi sui quali intraprendere azioni correttive/preventive efficaci. Annualmente per il SGQ 9001 viene effettuata un'indagine sul grado di soddisfazione del personale con risultati che confermano il buon/discreto grado di soddisfazione raggiunto. CROCCO E. S.R.L. si impegna a :

- Definire ed aggiornare continuamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" ed applicare tutti i requisiti della norma SA8000:2014, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA 8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA 8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità. Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di CROCCO E. S.R.L., la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:
- implementazione di un Sistema Integrato Qualità/Responsabilità Sociale conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001 E ISO 14001, SA 8000:2014; esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- formazione al personale e distribuzione di un manuale SA 8000:2014;
- redazione annuale del Bilancio SA 8000 e pubblicazione dei punti salienti dello stesso. Si



ritiene, inoltre, di dare rilievo al ruolo dei dipendenti di CROCCO E. S.R.L., con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento.

### INDICATORE

<b>OBIETTIVI 2021</b>	RIDUZIONE DEL NUMERO DI RECLAMI E SEGNALAZIONI SULL'APPLICAZIONE DELLA NORMA SA 8000:2014
<b>AZIONE</b>	MANTENIMENTO E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE IMPLEMENTATO E ATTUATO IN AZIENDA
<b>RISORSE</b>	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA 8000 E RAPP. LAVORATORI SA 8000
<b>TEMPO</b>	Dicembre 2025
<b>RESP.</b>	DIREZIONE
<b>INDICATORE</b>	NUMERO DI RECLAMI E SEGNALAZIONI TOTALI
<b>TARGET</b>	RIDUZIONE DELLE SEGNALAZIONI /RECLAMI
<b>RISCHIO</b>	BASSO
<b>INTERVENTO MIGLIORATIVO</b>	INCONTRI PRELIMINARI CON PERSONALE



Punto Norma	Indicatori	Valore dell'indicatore	Valutazione
<b>Lavoro infantile/minorile</b>	Numero di persone sotto i 15 anni di età (fanciulli)	0	Non si sono rilevati casi di impiego di lavoro infantile/minorile
	Numero di persone tra i 15 e i 18 anni di età (adolescenti)	0	
<b>Lavoro obbligato</b>	numero di segnalazioni di forme di pressione, coercizione o minacce che potrebbero in qualche modo costringere il lavoratore a mantenere l'impiego	0	L'Azienda non favorisce né applica alcuna forma di lavoro forzato, vincolato o avente forme ad esse assimilabili. In particolare, non ci sono mai stati né si riscontrano a oggi casi in cui l'azienda abbia dato sostegno o abbia ricorso all'utilizzo di lavoro obbligato e/o abbia richiesto depositi di denaro e/o documenti di identità all'atto dell'assunzione.
	numero di segnalazioni circa restrizioni applicate ai lavoratori per limitare la libertà di movimento	0	
	numero segnalazioni forme di coercizione per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario	0	
<b>Salute e sicurezza</b>	Gestione NC/ AC-AP	0	Il personale aziendale è stato regolarmente formato e informato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 . Detti corsi sono erogati tramite materiale informativo e relativo test di verifica e mediante docente qualificato, secondo quanto previsto dalle procedure aziendali. La dimensione del rischio infortunistico sul lavoro si misura attraverso gli indici di frequenza, presi in esame anche dalla norma UNI 7249, "Statistiche degli infortuni sul lavoro". La casistica degli infortuni e dei malesseri rilevati nell'anno 2020 è di N° malesseri = 0 e N° infortuni sul lavoro = 0
	Ore formazione SSL / N° dipendenti	250 / 38	
	N° malesseri	0	
	N° infortuni sul lavoro	1	
	di cui N° infortuni in itinere	0	
	N° situazioni pericolose (mancati incidenti)	0	
	N. ore lavorate totali	60120 al 31/12/2024	
	N. gg totali infortuni	92	
	N. gg totali infortuni (esclusi gli infortuni in itinere)	1	
	Indice di frequenza	-	
	Indice di frequenza (esclusi gli infortuni in itinere)	-	
	Indice di gravità	-	
Indice di gravità (esclusi gli infortuni in itinere)	-		
N. gg di malattia	353		
<b>Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>	Numero iscritti al sindacato / numero dipendenti	5 / 39	L'Azienda riconosce a tutti i propri dipendenti libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva. L'Azienda ha dato la disponibilità ai lavoratori di utilizzare i propri locali per assemblee inerenti tematiche di
	Numero ore di assemblea sindacale concesse/Numero ore di assemblea sindacale richieste	0 / 0	



## BILANCIO ETICO SOCIALE SA8000: 2014

			Responsabilità sociale o tematiche sindacali in orari di lavoro.
<b>Discriminazione</b>	Numero donne / numero di dipendenti totali	5 / 40	Al 31.12.2024 risultano in forza 35 uomini e 5 Donne. Non si sono verificati casi di mobbing.
	Numero uomini / numero di dipendenti totali	35 / 40	
	Numero casi di mobbing / numero dipendenti	0	
<b>Procedure disciplinari</b>	Numero di lettere di contestazione disciplinare	0	I provvedimenti disciplinari sono presi nei casi previsti dalla legge secondo quanto previsto dalla l. 300/70 e s.m.i. , nonché del codice disciplinare aziendale.
	Numero di richiami verbali	0	
	Numero di ammonizioni scritte	0	
	Numero di multe comminate	0	
	Numero di sospensioni dal lavoro	0	
	Numero di licenziamenti effettuati	0	
Numero vertenze Sindacali	0		
<b>Orario di lavoro</b>	Ore di lavoro straordinario autorizzato rispetto all'orario standard di lavoro	717	Tutto il personale osserva il riposo settimanale così come previsto dai vigenti "Contratto CollettivoNazionali" applicabili e dalle norme in vigore sull'orario di lavoro. Non sono presenti ore di lavoro straordinario che superino i valori consentiti. Le ferie vengono godute durante l'anno.
	Numero di superamenti del numero massimo di straordinari ammessi	0	
	Numero giorni di ferie residue / Numero totale dipendenti	Ved. Tabella Ferie	
	Numero persone con residui ferie 2022	Ved. Tabella Ferie	
	N. gg di permesso 104 concessi/N. gg di permesso 104 richiesti	44.62	
	Numero di richieste di trasformazioni in part-time	0	
	Numero di part-time attivi / numero totale dipendenti	0 / 40	
<b>Retribuzione</b>	Numero di avanzamenti di carriera uomini / totale uomini	0	Lo stesso principio di equità e non discriminazione è applicato nelle valutazioni propedeutiche agli avanzamenti di carriera. La scelta di stipulare contratti a tempo indeterminato è data da valutazioni sull'impiego immediato della risorsa
	Numero di avanzamenti di carriera donne / totale donne	0	
	Numero di contratti a tempo indeterminato	36 / 40	



## BILANCIO ETICO SOCIALE SA8000: 2014

	Tirocinio	1	e sulla effettiva sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. In ogni caso ai lavoratori a termine viene applicato lo stesso trattamento applicato al "lavoratore a tempo indeterminato comparabile".
	Numero di contratti a tempo determinato	2	
	Apprendistato	1	
<b>Controllo dei Fornitori / subappaltatori e subfornitori</b>	Fornitori che hanno sottoscritto la lettera d'Impegno ai requisiti SA8000:2014 / Totale fornitori	14 / 25	L'attività di invio della lettera d'impegno ai requisiti SA8000:2014 ai fornitori presenti nella Vendor List Aziendale.
	Numero di inadempienze alla SA 8000 dei fornitori rilevate	0	
<b>Problematiche e azioni correttive</b>	Numero di non conformità rilevate	0	La rilevazione delle inadempienze alla norma SA8000:2014 è iniziata dal mese di Gennaio 2017.
	Numero di azioni correttive, preventive e di miglioramento intraprese	0	
	Numero di segnalazioni accolte	0	
	Numero di segnalazioni non accolte	0	
<b>Comunicazione</b>	richieste dei dipendenti riguardo chiarimenti il Sistema di Responsabilità Sociale	0	La comunicazione periodica attiva all'interno dell'Azienda utilizza i seguenti canali: Consegna buste paga; Bacheca aziendale; verbale del riesame della Direzione; incontri specifici con il personale da parte SPT In bacheca sono stati comunicati a tutti i dipendenti i risultati della verifica di sorveglianza interna. La comunicazione all'esterno attuata dall'Azienda nel corso del 2020 ha utilizzato i seguenti canali: Sito internet aziendale: sono stati resi disponibili La politica della Responsabilità Sociale e i risultati dell'ultimo Riesame della Direzione e comunicazioni agli stakeholders.
	numero segnalazioni da parte Responsabile Sistema Responsabilità sociale circa la non conoscenza da parte dei dipendenti del nominativo del Rappresentante dei lavoratori per la RS	0	



### **10. ADOZIONE E DIFFUSIONE**

Il bilancio e i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti e approvati dalla Direzione e sono pubblicati sul sito [www.croccoimpianti.it](http://www.croccoimpianti.it) E sul server a disposizione dei dipendenti.

Una copia cartacea è disponibile in bacheca presso uffici.

Data : 20.01.2025

RESP. GESTIONE SISTEMA RESPONSABILITA' ETICA

RAPPRESENTANTE SOCIALE LAVORATORI

Sig. Luciano Trebbi

Sig. Riva Simone



### 12) OSSERVAZIONI E COMMENTI

Con il presente modulo invitiamo ciascun lettore a esprimere **il proprio giudizio e a riportare consigli e critiche** relative:

- al merito delle **prestazioni sociali**;
- alla **chiarezza** e al **metodo espositivo** utilizzato nel bilancio sociale stesso.

Una corretta predisposizione del bilancio sociale presuppone un atteggiamento di ascolto da parte nostra verso tutte quelle persone, organizzazioni, istituzioni e partner che in qualche modo sono interessate alla nostra attività. La vostra opinione costituisce la spina dorsale rispetto alla quale costruire un bilancio sociale SA 8000 il più efficace e "centrato" possibile oltre che permettere effettivi miglioramenti nell'ambito delle condizioni di lavoro:

#### Commenti sul merito delle prestazioni descritte nel Bilancio

#### Chiarezza e completezza delle informazioni riportate nel Bilancio SA8000:2014 (es. interesse per ulteriori dati non presenti nell'attuale versione)

Nel caso vogliate chiarimenti sulle modalità di compilazione del presente modulo, chiamate:

**Simone Riva tel. +39/010/8392141 e-mail: [s.riva@croccoimpianti.it](mailto:s.riva@croccoimpianti.it)**

Potete poi recapitarlo, in ordine decrescente di priorità, ai seguenti destinatari:

DESTINATARIO	RIFERIMENTI
Rappresentante della Direz. per SA8000:2014 Crocco E. s.r.l.	Fax: 010 873054 e-mail <a href="mailto:s.riva@croccoimpianti.it">s.riva@croccoimpianti.it</a>
Ente di Certificazione:	CISE (Centro per l'innovazione e lo sviluppo economico) Contatto: Ms. Barbara Faticoni C.so Repubblica 5, 47100 Forlì Tel: 0543.38214 Fax: 0543.38219 Email: <a href="mailto:info@lavoroetico.it">info@lavoroetico.it</a> Website: <a href="http://www.lavoroetico.it">www.lavoroetico.it</a>
SAI	SAAS. 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, New York 10010, USA, e mail: <a href="mailto:saas@saasaccreditation.org">saas@saasaccreditation.org</a> ; fax: +212 684 1515