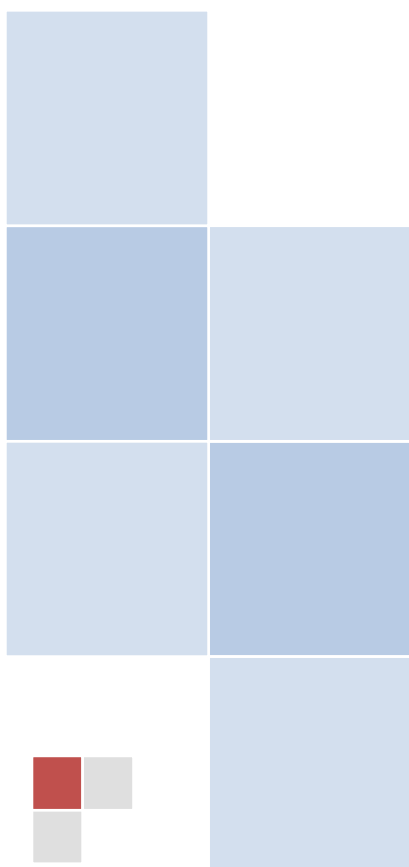


BILANCIO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE



**Bilancio di Responsabilità
Sociale
SA 8000:2014**

Emesso il 28/02/2019
Revisione 0



Realizzazione



Revisioni			
Riferimenti	Descrizione aggiornamento	Verifica	Approvazione

INDICE

1. **GENERALITÀ**
2. **RESPONSABILITÀ SOCIALE, PRINCIPI E VALORI DI EDIL GEO**
3. **SOGGETTI INTERESSATI**
4. **REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE**
 - 4.1 **LAVORO MINORILE**
 - 4.2 **LAVORO FORZATO O OBBLIGATO**
 - 4.3 **SALUTE E SICUREZZA**
 - 4.4 **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE**
 - 4.5. **DISCRIMINAZIONE**
 - 4.6 **PRATICHE DISCIPLINARI**
 - 4.7 **ORARIO DI LAVORO**
 - 4.8 **RETRIBUZIONE**
 - 4.9 **SISTEMA DI GESTIONE**
5. **OBIETTIVI E RISULTATI**

1. GENERALITA'

Il Bilancio della Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di MOTTA SPA.

Fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future dell'Azienda. Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi dell'Azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche. È elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Social Performance Team, in conformità con i requisiti della norma SA8000 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il Bilancio della Responsabilità Sociale SA8000, è uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Responsabilità Sociale e le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo

Esso è, inoltre, un mezzo di comunicazione perché informa i soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente alla condotta di MOTTA SPA nell'ambito della Responsabilità Sociale.

Il presente documento è pubblicato sul sito aziendale e viene inviato alle parti interessate.

2. RESPONSABILITA' SOCIALE, PRINCIPI E VALORI DI MOTTA SPA

La MOTTA SPA ha individuato i propri principi etici e di condotta di riferimento che costituiscono il fulcro delle proprie attività; tutto il **management** aziendale è tenuto ad osservare e far osservare tali principi, proponendo e realizzando i progetti e le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel medio/lungo periodo il valore economico dell'impresa e il benessere dei propri dipendenti, clienti, fornitori e della comunità tutta.

Principi Etici generali di riferimento:

RISPETTO

Non è ammesso nessun tipo di discriminazione (età, razza, sesso, religione, opinioni politiche, handicap fisici, nazionalità, condizione sociale). Tutto il personale impiegato nella nostra azienda deve attenersi al rispetto reciproco, alla buona educazione nei modi e nel linguaggio.

ONESTÀ

L'onestà deve essere l'elemento essenziale di tutte le attività aziendali. La nostra azienda si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi.

TRASPARENZA

La nostra azienda deve garantire un'informazione completa e trasparente ai propri dipendenti, collaboratori e alle altre parti interessate per quanto riguarda le proprie linee aziendali.

RISERVATEZZA

Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono mantenere la più assoluta riservatezza su dati informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento delle proprie mansioni.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono mantenere in ogni circostanza un comportamento di massima attenzione per salvaguardare la propria sicurezza e quella di chi

sta accanto, attenendosi alle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di tutela dell'ambiente.

RELAZIONI SINDACALI

La nostra azienda si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori, al fine di salvaguardare al meglio i diritti dei lavoratori.

Requisiti di Responsabilità Sociale

Al fine di tutelare i diritti umani e di promuovere il rispetto dei principi etici/sociali, la Edilgeo, sulla base di quanto detto, vuole comunicare all'esterno che:

- *si impegna a non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro infantile (Convenzione ILO 138 "Età minima per l'assunzione all'impiego"; Convenzione ILO 182 "Forme peggiori di lavoro minorile"; Raccomandazione ILO 146 "Salute e ricchezza");*
- *si impegna a non usufruire o favorire l'utilizzo del lavoro obbligato (Convenzione ILO 29 "Lavoro forzato o obbligato"; Convenzione ILO 105 "Abolizione del lavoro forzato") pertanto non richiede al personale di lasciare depositi finanziari o documenti originali di identità o autorizzazioni all'inizio del rapporto di lavoro;*
- *rispetta il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva (Convenzione ILO 87 "Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale"; Convenzione ILO 98 "Diritto alla contrattazione collettiva") nei modi e tempi consentiti dalla legge;*
- *garantisce che gli eventuali rappresentanti sindacali (Convenzione ILO 135 "Protezione sui rappresentati dei lavoratori") non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati;*
- *non attua discriminazioni nell'assunzione (Convenzione ILO 100 "Eguaglianza di retribuzione tra sessi per un lavoro di uguale valore"; Convenzione ILO 111 "Discriminazione in materia di impiego"; Convenzione ILO 159 "Riabilitazione professionale e impiego persone disabili") nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento in base a razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età; inoltre garantisce la protezione della maternità (Convenzione ILO 183 "Protezione della Maternità") non sottoponendo fra l'altro il personale a test di gravidanza o di verginità sia all'atto di assunzione che in qualsiasi altra circostanza;*
- *non interferisce con il diritto personale (Convenzione ILO 100 "Eguaglianza di retribuzione tra sessi per un lavoro di uguale valore") di seguire principi o pratiche o soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica;*
- *non permette comportamenti, (Convenzione ILO 29 "Lavoro forzato o obbligato") inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;*
- *non utilizza né favorisce punizioni (Convenzione ILO 29 "Lavoro forzato o obbligato") corporali, coercizione mentali o fisiche, violenza verbale;*
- *si adegua all'orario lavorativo (Convenzione ILO 98 "Diritto alla contrattazione collettiva") previsto dalle leggi in vigore e agli standard del settore terziario di appartenenza;*
- *si adegua affinché il la settimana di lavoro sia quella stabilita per legge non eccedendo di norma le quarantotto ore;*
- *si impegna affinché il lavoro straordinario non superi le dodici ore settimanali per dipendente e sia retribuito con una percentuale aggiuntiva;*
- *assicura il rispetto dei minimi retributivi (Convenzione ILO 98 "Diritto alla contrattazione collettiva"; Convenzione ILO 100 "Eguaglianza di retribuzione tra sessi per un lavoro di*

- uguale valore"); legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e primari;*
- *garantisce che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti;*
 - *garantisce che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente ai lavoratori;*
 - *garantisce che non siano stipulati contratti di lavoro che evidenzino abuso della tipologia del rapporto di collaborazione, al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del lavoratore;*
 - *garantisce che non siano applicati schemi di falso apprendistato, per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro;*
 - *garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre (Convenzione ILO 102 "Sicurezza sociale"), prendendo opportuni ed efficaci provvedimenti al fine di prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori riducendo, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro.*

3. SOGGETTI INTERESSATI

Il Bilancio della Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con la MOTTA SPA ed in particolare a:

- Soci,
- Dipendenti,
- Clienti,
- Sindacati,
- Comunità locale,
- Fornitori.

La MOTTA SPA chiede a tali soggetti di compartecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

4. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

4.1 LAVORO MINORILE

Si premette che in Italia la legislazione vigente prescrive un'età minima per l'accesso al lavoro di anni 16 in quanto è possibile accedere al mondo del lavoro solo dopo aver assolto l'obbligo scolastico che in Italia è da 6 anni a 16 anni. Il mancato rispetto di tale requisito è punito con sanzione penale. Il principio legislativo afferma che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico. Infatti, l'assolvimento del suddetto obbligo, che è volto a tutelare la crescita sociale del giovane, fa presumere che sia stata raggiunta la maturità necessaria affinché egli possa svolgere legittimamente e proficuamente un'attività lavorativa. Di conseguenza, la MOTTA SPA esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i fornitori e i subfornitori. A tal fine, la MOTTA SPA ha definito nel proprio Sistema di Gestione Integrato e per la Responsabilità Sociale apposite procedure documentate e regolarmente attuate che stabiliscono le regole di ricerca, selezione ed assunzione del personale, oltreché il monitoraggio dei fornitori e dei subfornitori (PGI 74A).

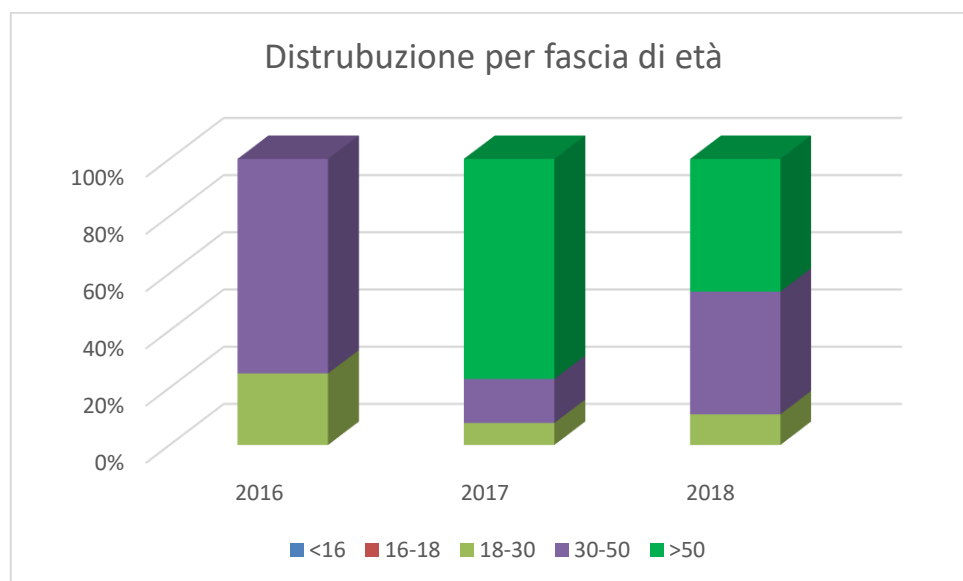
La procedura PR 01 stabilisce in modo inequivocabile le modalità operative per evitare l'utilizzo del lavoro minorile e le modalità per il recupero dei lavoratori minori che dovessero essere utilizzati dai fornitori o subfornitori. In particolare, la MOTTA SPA ha definito la seguente politica di rimedio:

- Coinvolgimento dell'organizzazione che utilizza lavoro infantile in azioni che permettano l'allontanamento del bambino dal lavoro, il suo recupero scolastico ed il supporto economico alla famiglia di provenienza.
- Interruzione dei rapporti commerciali con quelle organizzazioni che non accettano di porre rimedio all'utilizzo di lavoro infantile.
- Coinvolgimento dei servizi sociali nel recupero di tali situazioni.

L'organico della MOTTA SPA presenta un'età minima pari a 25 anni e un'età massima di 65. Negli anni si registra un'età media in lieve diminuzione per l'aumento delle assunzioni.

Anno	Età media dipendenti
2016	51 anni
2017	54 anni
2018	52 anni
2019	48 anni

Nel grafico che segue è possibile visualizzare la distribuzione dello stato occupazionale della MOTTA SPA degli ultimi tre anni rispetto all'età.



RISULTATI E OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Gli indicatori sono tenuti sotto controllo attraverso strumenti di monitoraggio che comprendono: monitoraggio nei luoghi di lavoro da parte del Social Performance Team, audit interni, analisi periodica di dati da parte dell'Ufficio Personale, riesame della Direzione.

Indicatore	Risultati 2016	Risultati 2017	Risultati 2018	Target 2019	Obiettivi di miglioramento
Presenza di lavoro infantile	0	0	0	0	Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito. Le performance aziendali sono buone. L'impegno è di mantenere i target ed eventualmente intervenire per assicurare le tutele adeguate per i giovani lavoratori nelle catene di fornitura sulle quali l'Azienda può agire o influire.
Documentazione che attesti l'età di tutti i lavoratori	100%	100%	100%	100%	
N° di contratti di apprendistato stipulati in conformità alle disposizioni di legge vigenti	N °0 contratti di apprendistato	N °0 contratti di apprendistato	N °0 contratti di apprendistato	Eventuali contratti di apprendistato potranno essere trasformati in rapporto di lavoro continuativo (almeno il 30%)	
N° di contratti di tirocini	N. 2 Durata 4 mesi	N °0 contratti di tirocinio	N °0 contratti di tirocinio	0	

4.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Per lavoro obbligato s'intende ogni forma di lavoro che un lavoratore sia chiamato a svolgere involontariamente o sotto costrizione o sotto la minaccia di una qualche forma di penale. MOTTA SPA evita totalmente il ricorso o il sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato in qualsiasi forma; non è presente alcun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso. Al momento dell'avvio del rapporto di lavoro non è richiesto al personale né il rilascio di depositi in denaro o in altra utilità equivalente, né documenti di identità in originale, né dichiarazioni d'impegno "in bianco" alle dimissioni.

Anzi è possibile affermare che, poiché la fedeltà negli anni da parte delle risorse umane è elevata, come già precedentemente accennato, il clima aziendale è positivo.

Sulla base di quanto previsto in primo luogo dalla Costituzione della Repubblica Italiana e dalla legislazione vigente, MOTTA SPA si impegna ad assicurare che la prestazione di lavoro sia sempre volontaria e basata su regole chiare, senza ricatti o minacce o costrizioni di alcun tipo. In ogni caso, per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, MOTTA SPA si impegna a garantire che:

- tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal contratto di lavoro;
- i lavoratori neoassunti vengono tempestivamente informati sulle modalità di inoltrare segnalazioni nel caso in cui rilevassero violazioni rispetto ai requisiti SA8000;
- al momento dell'assunzione non sono richiesti al lavoratore documenti in originale, né è prevista alcuna forma di versamento economico ed il lavoratore viene regolarmente retribuito sin dal primo giorno di assunzione;
- con la stipula del contratto di assunzione vengono fornite al lavoratore informazioni complete ed approfondite su tutti gli elementi del suo contratto di lavoro (luogo di lavoro, data di inizio del rapporto, durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, importo della retribuzione e relativi elementi costitutivi, determinazione e fruizione delle ferie, orario di lavoro), comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso.
- la lettera di assunzione viene redatta in duplice copia: la copia firmata dal lavoratore per accettazione delle condizioni stabilite viene conservata presso l'ufficio personale, unitamente alla documentazione (in copia) del dipendente.

Inoltre, durante il rapporto di lavoro:

- non sono in uso prassi che comportino delle trattenute economiche sul salario dei lavoratori, o la trattenuta di beni o documenti di proprietà dei lavoratori, che possano costituire un "ricatto" nell'ipotesi che il lavoratore voglia lasciare l'azienda;
- ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per conseguire le spettanze dovute;
- il personale ha naturalmente piena libertà di movimento e non vi sono ostacoli di nessun tipo (fisico o documentale) al fatto che i lavoratori lascino il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa;
- non vengono erogati prestiti vincolati alla prestazione di lavoro.

Si segnala il TFR in azienda è erogato almeno una volta l'anno in costanza di rapporto. Tale importo è sempre evidenziato con l'emissione di un cedolino dedicato (15 mensilità).

RISULTATI E OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Gli indicatori sono tenuti sotto controllo attraverso strumenti di monitoraggio che comprendono: monitoraggio nei luoghi di lavoro da parte del Social Performance Team, audit interni, analisi periodica di dati da parte del Responsabile Sistema Gestione per l'Etica, riesame della Direzione.

Indicatore	Risultati 2016	Risultati 2017	Risultati 2018	Target 2019	Obiettivi di miglioramento
Lettere di assunzione complete e chiare sui termini del rapporto di lavoro	100%	100%	100%	100%	Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito. Le performance aziendali sono buone. L'impegno è di mantenere i target.
N° reclami pervenuti	0	0	0	0	

4.3 SALUTE E SICUREZZA

La sicurezza dei dipendenti di MOTTA SPA è stata da sempre affrontata con serietà ed attenzione e migliorata nel tempo. Per ottenere questo obiettivo l'azienda provvede affinché il personale riceva adeguata formazione ed informazione sul tema della salute e sicurezza. In MOTTA SPA è stata eletta la figura del RLS. È stato inoltre designato un RSPP che, in collaborazione con l'RLS, verifica e coordina tutte le attività aziendali in materia di prevenzione e protezione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. MOTTA SPA si impegna a promuovere il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in tema di sicurezza; ad evidenza di tale impegno ha conseguito la certificazione del proprio sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro in conformità allo standard OHSAS 18001 nel maggio 2007 ed è prevista per marzo 2019 la transizione alla ISO 45001.

Le prassi e procedure già adottate per rispondere ai requisiti cogenti e volontari sono state ulteriormente riesaminate ed ampliate, per quanto necessario, per rispondere in modo completo anche al requisito dello standard SA 8000:2014.

Prevenire gli infortuni è tuttavia una responsabilità sia aziendale che individuale: chiediamo ai lavoratori di fare del loro meglio utilizzando l'equipaggiamento di sicurezza fornito, seguendo le regole di sicurezza definite, azionando macchine e attrezzature in maniera corretta e riferendo o correggendo condizioni potenzialmente a rischio.

Da parte sua, MOTTA SPA fa del suo meglio per fornire ai lavoratori le attrezzature, le infrastrutture e l'addestramento necessari per adempiere al proprio lavoro in maniera sicura. Le principali procedure/prassi adottate nell'ambito del sistema di gestione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro riguardano:

- la strutturazione di un Servizio di Prevenzione e Protezione, come previsto dalla legislazione vigente;
- l'effettuazione della valutazione dei rischi, che viene mantenuta aggiornata a seguito di nuove disposizioni di legge e/o cambiamenti significativi dei processi, degli ambienti o della struttura organizzativa, potenzialmente influenti sull'esposizione a rischi da parte dei lavoratori;
- la stesura del programma degli interventi conseguenti ed il monitoraggio dell'attuazione di tali interventi;
- l'adozione di idonee misure di protezione per i rischi residui;
- la scelta accurata e l'acquisto periodico di dispositivi di protezione individuale per i lavoratori e verifica periodica della loro efficacia;
- la definizione e l'attuazione di un piano di manutenzione periodica dei mezzi e delle attrezzature;
- la sensibilizzazione e la formazione dei lavoratori affinché, nello svolgimento delle attività di competenza, adottino le misure più adeguate per minimizzare i rischi connessi con tali attività;
- l'analisi degli infortuni con successiva verifica e adeguamento dei punti critici rilevati;
- l'elaborazione di un piano di sorveglianza sanitaria che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- la definizione di procedure per la gestione delle emergenze e l'effettuazione di prove periodiche di simulazione.

La tabella di seguito indica le ore di formazione del personale aziendale erogate nel 2018

Attività Formativa	Ore	n. Partecipanti
Formazione generale e specifica – art 36 e 37 del D. Lvo 81/08	16	20
Aggiornamento RLS	4	1
Addetto alla lotta antincendio e gestione dell'emergenza	8	8
Gestione delle Emergenze con simulazioni in materia di sicurezza e ambiente	2	16

RISULTATI E OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Gli indicatori sono tenuti sotto controllo attraverso strumenti di monitoraggio che comprendono: monitoraggio nei luoghi di lavoro da parte del Social Performance Team, audit interni, analisi periodica di dati da parte del Responsabile Sistema Gestione per l'Etica, riesame della Direzione.

Indicatore	Risultati 2016	Risultati 2017	Risultati 2018	Target 2019	Obiettivi di miglioramento
N° infortuni sul lavoro	1	0	0	0	Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito. Le performance aziendali sono buone.
N° di lavoratori formati in tema di salute e sicurezza	100%	100%	100%	100%	
N° ore assenza per incidenti/ N. ore lavorate	160 ore /24.625,12 ore	0	0	0	L'impegno è di mantenere i target.

4.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE

MOTTA SPA garantisce a tutti i dipendenti il diritto di aderire a qualsiasi Sindacato, la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal CCNL e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. L'Azienda ha rafforzato questa posizione anche attraverso la nomina del Rappresentante SA8000 dei lavoratori. Questa figura, insieme alla Direzione ha lo scopo di favorire il confronto fra le parti e la crescita di un clima socialmente responsabile, rispettoso delle esigenze dell'azienda e dei lavoratori, in un'ottica di miglioramento continuo delle performances aziendali.

Nel corso del 2018 non si sono riscontrate problematiche di natura sindacale.

Attualmente in Azienda è presente un rappresentante sindacale nella persona di Antonio Crisconio.

In caso di elezione da parte dei lavoratori di tali rappresentanti, MOTTA SPA assicura che essi non saranno soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che saranno liberi di comunicare con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali e possono essere utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori decidono di convocare.

MOTTA SPA sostiene l'iscrizione al sindacato accollandosi il costo della quota di iscrizione per tutti i dipendenti.

Oggi risultano iscritti alla CISAL circa il 90% dei dipendenti.

RISULTATI E OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Gli indicatori sono tenuti sotto controllo attraverso strumenti di monitoraggio che comprendono: monitoraggio nei luoghi di lavoro da parte del Social Performance Team, audit interni, analisi periodica di dati da parte del Responsabile Sistema Gestione per l'Etica, riesame della Direzione.

Indicatore	Risultati 2016	Risultati 2017	Risultati 2018	Target 2019	Obiettivi di miglioramento
Disponibilità di un locale per assemblee sindacali	0	0	0	1	Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito. Le performance aziendali sono buone. L'impegno è di mantenere i target.
Numero di vertenze per mancato rispetto di accordi sindacali	0	0	0	0	
Applicazione dei CCNL a tutti i lavoratori	100%	100%	100%	100%	
Ore di sciopero	0	0	0	0	

4.5 DISCRIMINAZIONE

La Costituzione italiana stabilisce che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. Tale fondamentale requisito civile, democratico e libertario è pienamente accolto da MOTTA SPA. L'Azienda non mette in atto né sostiene la discriminazione tra i lavoratori; questo sia all'atto dell'assunzione che durante la remunerazione e le relative politiche, durante l'accesso all'addestramento e alla formazione, nonché nelle fasi di promozione, licenziamento o pensionamento. Ogni lavoratore gode di eguali diritti indipendentemente dall'etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

A tale scopo MOTTA SPA provvede a:

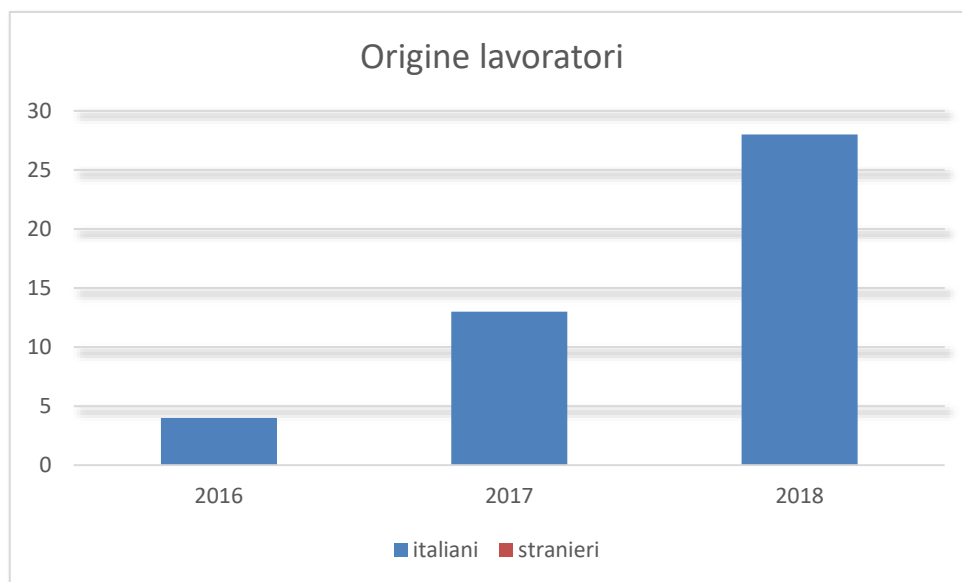
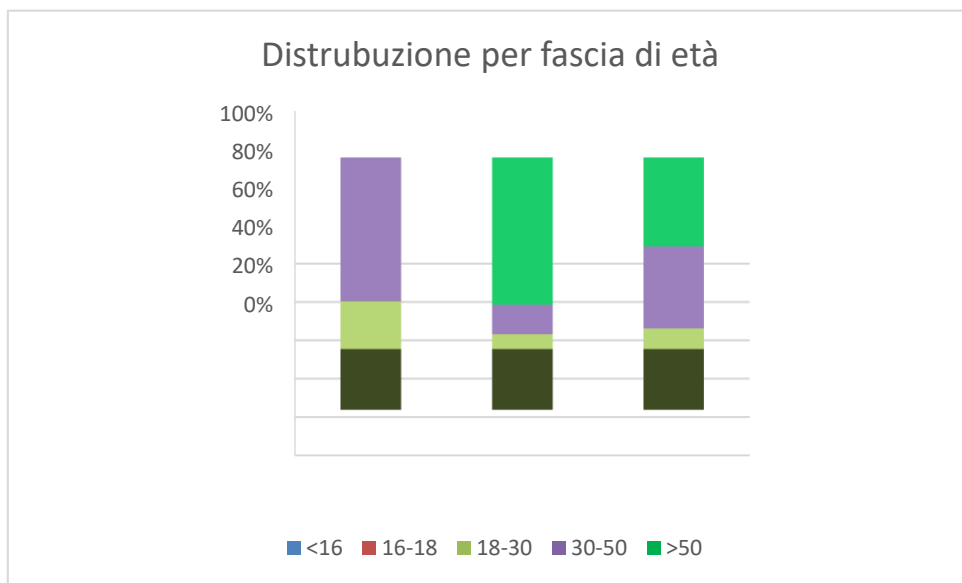
- effettuare la selezione del personale tenendo in sola considerazione elementi oggettivi quali caratteristiche professionali necessarie allo svolgimento della mansione;
- corrispondere le retribuzioni ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto da quanto previsto dal CCNL;
- garantire la formazione a tutti, in funzione delle necessità personali e delle esigenze del servizio in cui la persona è inserita;
- effettuare le promozioni o le mobilità verticali in base alle qualifiche raggiunte, alle capacità dei singoli e in base alle necessità organizzative e gestionali.

I dipendenti di MOTTA SPA sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclami anche in forma anonima alla Direzione, mediante la "cassetta reclami", direttamente all'Ente di Certificazione o al proprio Rappresentante per la SA8000.

La forza lavoro complessiva attualmente, è pari a 28 unità, di cui:

- n. 20 contratti a tempo indeterminato,
- n. 8 contratti a tempo determinato.

Le qualifiche dei dipendenti comprendono impiegati (10) e autisti (18).



La composizione della forza lavoro evidenzia una netta prevalenza di personale maschile ed il personale femminile presente è occupato quasi esclusivamente in funzioni impiegate; tale aspetto tuttavia è tipico del settore ed appare legato alla tipologia di mansione operativa poco diffusa tra il genere femminile.

Il fatto che non siano presenti lavoratori stranieri è legato esclusivamente al fatto che non sono pervenute domande di assunzione con caratteristiche professionali adeguate da parte di candidati stranieri nel momento in cui si erano rese necessarie le assunzioni.

I dati relativi alle fasce d'età (Figura n.1) evidenziano che non vengono applicate politiche volte a sostituire personale di età più elevata, e quindi con maggiore anzianità di servizio, con lavoratori più giovani, al fine di ridurre i costi del personale.

RISULTATI E OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Gli indicatori sono tenuti sotto controllo attraverso strumenti di monitoraggio che comprendono: monitoraggio nei luoghi di lavoro da parte del Social Performance Team, audit interni, analisi periodica di dati da parte dell'Ufficio Personale, riesame della Direzione.

Indicatore	Risultati 2016	Risultati 2017	Risultati 2018	Target 2019	Obiettivi di miglioramento
Segnalazioni di episodi di molestia o discriminazione	0	0	0	0	Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito. Le performance aziendali sono buone. L'impegno è di mantenere i target.
Comunicazioni aziendali con contenuti discriminatori	0	0	0	0	
Situazione forza lavoro in termini di: genere, appartenenza sindacale, nazionalità, godimento permessi, età, disabilità, inquadramento.	Non si sono riscontrati elementi riconducibili all'applicazione di criteri discriminatori (vedere grafici e commenti)	Non si sono riscontrati elementi riconducibili all'applicazione di criteri discriminatori (vedere grafici e commenti)	Non si sono riscontrati elementi riconducibili all'applicazione di criteri discriminatori (vedere grafici e commenti)	Assenza di elementi riconducibili ad atti discriminatori	

4.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Lo Statuto dei lavoratori esprime con chiarezza, tra gli altri aspetti, che il Datore di Lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

MOTTA SPA non mette in atto ne sostiene l'uso e le pratiche di punizioni corporali, coercizione mentale, fisica o abuso verbale. Tali regole sono documentate, oltre che nel contratto di lavoro, nel Codice Disciplinare aziendale e nelle Procedure del Sistema di Responsabilità Sociale. Come previsto dal contratto di lavoro, i provvedimenti disciplinari applicabili al personale comprendono le seguenti azioni:

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

La Direzione continua ad adottare una politica del personale improntata alla massima chiarezza e definizione dei diritti e dei doveri. Non si sono mai verificati reclami da parte dei dipendenti per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore e fra i lavoratori stessi.

RISULTATI E OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

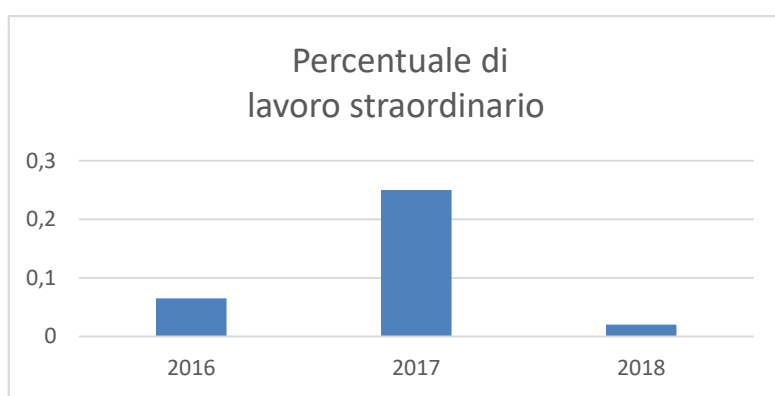
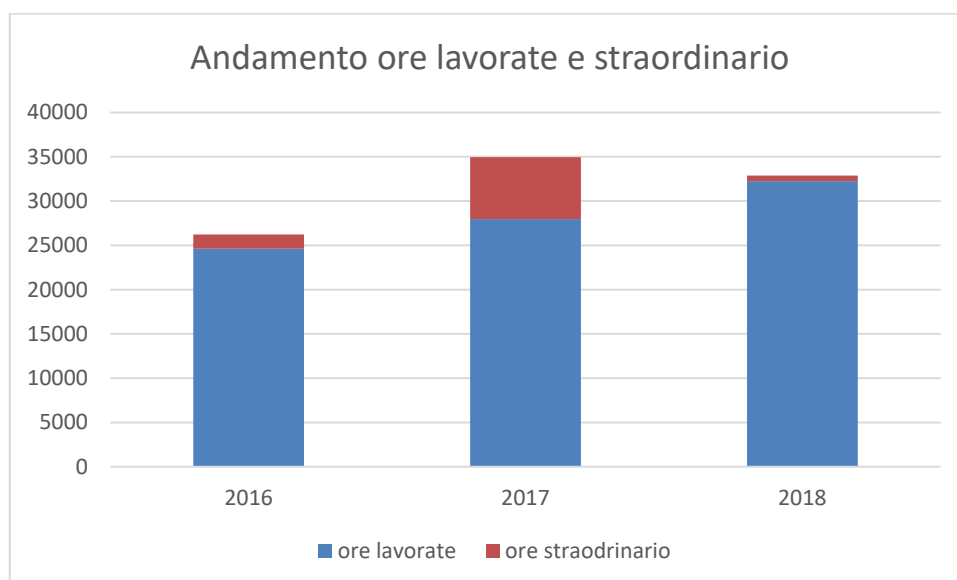
Gli indicatori sono tenuti sotto controllo attraverso strumenti di monitoraggio che comprendono: monitoraggio nei luoghi di lavoro da parte del Social Performance Team, audit interni, analisi periodica di dati da parte del Responsabile Sistema Gestione per l'Etica, riesame della Direzione.

Indicatore	Risultati 2016	Risultati 2017	Risultati 2018	Target 2019	Obiettivi di miglioramento
Numero e tipologia dei provvedimenti disciplinari erogati	0	0	0	0	Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito. Le performance aziendali sono buone. L'impegno è di mantenere i target.
N. segnalazioni per provvedimenti erogati non rispettando il codice disciplinare	0	0	0	0	

4.7 ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE

MOTTA SPA rispetta gli orari di lavoro in funzione del C.C.N.L. Il ricorso alle ore di straordinario è molto contenuto e denota una buona capacità dell'Azienda di rimanere nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario.

Storicamente, infatti, MOTTA SPA tende a minimizzare il ricorso al lavoro straordinario che è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. Esso, inoltre, è sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale. In linea generale il dato è comunque sotto controllo e il dato percentuale accettabile.



L'obiettivo perseguito è, inoltre, quello di un godimento regolare delle ferie e dei permessi, ma se questi ultimi non vengono goduti nell'arco temporale previsto, vengono liquidati alla cessazione del rapporto di lavoro.

RISULTATI E OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Gli indicatori sono tenuti sotto controllo attraverso strumenti di monitoraggio che comprendono: monitoraggio nei luoghi di lavoro da parte del Social Performance Team, audit interni, analisi periodica di dati da parte del Responsabile Sistema Gestione per l'Etica, riesame della Direzione.

Indicatore	Risultati 2016	Risultati 2017	Risultati 2018	Target 2019	Obiettivi di miglioramento
% ore straordinarie su ore lavorate annuali	0,065 %	0,25 %	0,02 %	<2%	Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito. Le performance aziendali sono buone. L'impegno è di mantenere i target.
Residui ferie non godute: % lavoratori con ferie residue	72.41 %	24.91%	34.94 %	<30%	L'impegno è di diminuire nel tempo la % di ferie non godute attraverso una migliore programmazione dei carichi di lavori.

4.8 RETRIBUZIONE

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione conforme a quanto definito nel Contratto Collettivo di settore. Le retribuzioni sono superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Le retribuzioni mensili totale erogate per mansione sono:

	2016	2017	2018
autisti	€ 25.432,00	€ 24.688,08	€ 29.382,50
impiegati	€ 3.922,25	€ 5.099,33	€ 5.193,58

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene al momento attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Le modalità di pagamento dello stipendio sono liberamente scelte dai lavoratori all'atto della assunzione. L'azienda si avvale della collaborazione di un consulente del lavoro per quanto riguarda la contabilità delle buste paga, che comunque vengono controllate anche internamente per verificarne correttezza e completezza. Ai lavoratori sono stati forniti i riferimenti interni necessari per ottenere eventuali spiegazioni e chiarimenti in merito.

RISULTATI E OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Gli indicatori sono tenuti sotto controllo attraverso strumenti di monitoraggio che comprendono: monitoraggio nei luoghi di lavoro da parte del Social Performance Team, audit interni, analisi periodica di dati da parte del Responsabile Sistema Gestione per l'Etica, riesame della Direzione.

Indicatore	Risultati 2016	Risultati 2017	Risultati 2018	Target 2019	Obiettivi di miglioramento
N ° ritardi nell'erogazione della retribuzione	0	0	0	0	Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito. Le performance aziendali sono buone. L'impegno è di mantenere i target.
% lavoratori per i quali la retribuzione (su base annua) è inferiore a quella prevista contrattazione collettiva nazionale	0	0	0	0	

4.9 SISTEMA DI GESTIONE

Per mettere in pratica i principi contenuti nella Norma SA8000:2014, MOTTA SPA ha messo a punto un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale documentato e composto da: Manuale, Politica Aziendale, Procedure, Moduli e Registrazioni.

POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione ha elaborato un documento contenente la Politica di Responsabilità Sociale, esso è stato illustrato al personale in appositi incontri di formazione ed ai neoassunti al momento della formazione iniziale, la sua divulgazione globale avviene tramite la pubblicazione nel ns. sito internet.

SOCIAL PERFORMANCE TEAM

La Direzione ha individuato il Responsabile per la Gestione della SA 8000 nel responsabile del sistema di Gestione integrato. Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 è stato eletto direttamente dai lavoratori. Il Social Performance Team - SPT, costituito da:

- La Direzione
- Il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato
- Il Rappresentante dei Lavoratori Social Accounting
- Il Responsabile del Sistema Prevenzione e Protezione
- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

si riunisce per l'approvazione del bilancio sociale ed in tale occasione rivede gli indicatori di performance SA8000 nonché, i risultati degli audit interni.

PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Nella redazione e/o aggiornamento dei documenti si è anche tenuto conto di TUTTE le prescrizioni legali esistenti ed applicabili all'organizzazione (sicurezza, qualità di servizio, gestioni contrattuali, ecc.).

AUDIT INTERNE ED ESTERNI

Il programma di audit per il 2019 prevede almeno un audit interno sulla SA8000 pianificato per il prossimo mese di maggio.

Entro il 2019 è previsto anche l'audit di certificazione da parte di ente terzo.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Particolare importanza riveste, per l'Azienda, l'attività di formazione al fine di ottenere un'adeguata sensibilizzazione di tutto l'organico aziendale. È redatto un piano di formazione annuale che tiene in debito conto tutte le esigenze formative legate agli adempimenti di legge ma anche alla diffusione in azienda della sensibilità e della consapevolezza per gli aspetti di responsabilità sociale.

Per le comunicazioni ed eventuali segnalazioni o reclami relativi ai temi della SA8000, l'azienda raccoglie in maniera anonima le segnalazioni eventualmente lasciate nella cassetta reclami o inviate all'indirizzo di posta elettronica mezzo a disposizione: sa8000@motta.it.

FORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000:2014, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Il Responsabile SA8000 ha proceduto ad avviare adeguato coinvolgimento dei fornitori sulla base della valutazione della criticità: ad essi è stata espressamente richiesta l'accettazione dei principi SA8000, la compilazione di un questionario e la disponibilità a fornire informazioni ove richiesto. Massima disponibilità da parte di tutti i fornitori coinvolti, è in fase di completamento la raccolta documentale.

Resta inteso che nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

COMUNICAZIONE

L'impegno sociale di MOTTA SPA si concretizza con:

- condivisione del Bilancio Sociale SA8000:2014 e della Politica aziendale con gli stakeholders identificati (dipendenti, clienti, fornitori, sindacati, istituzioni locali)
- Coinvolgimento attivo dei fornitori
- Sensibilizzazione sulla Responsabilità Sociale dei propri dipendenti.

PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE

MOTTA SPA ha attivato un sistema di raccolta e gestione dei reclami che permette ai lavoratori ed alle parti interessate di manifestare eventuali situazioni non conformi alla SA 8000.

I lavoratori sono stati informati della possibilità di inoltrare i reclami con diverse modalità:

- In maniera anonima utilizzando la cassetta dei suggerimenti / reclami
- Attraverso il proprio rappresentante SA8000
- Direttamente alla Direzione
- Direttamente all'organismo di certificazione.

Ad oggi sono pervenuti reclami o segnalazioni da parte delle parti interessate.

Durante gli audit interni non sono emerse carenze che hanno richiesto l'apertura di azioni correttive.

ACCESSO ALLA VERIFICA E REGISTRAZIONI

MOTTA SPA è disponibile a fornire informazioni e consentire l'accesso alle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000. L'ufficio del responsabile del Sistema di Gestione per l'Etica, previo appuntamento, è in grado di illustrare alle parti interessate il funzionamento del sistema. L'azienda ha richiesto ai propri fornitori e subfornitori la medesima disponibilità a fornire informazioni e possibilità di accesso alle parti interessate.

5 OBIETTIVI E RISULTATI

Di seguito viene riportato il PIANO DI MIGLIORAMENTO approvato dalla Direzione.

Obiettivo di miglioramento	Interventi da attuare	Azioni	Responsabile
Sicurezza sul lavoro	Mantenere l'indice infortunistico ad un livello pari a zero	Aggiornamento della formazione del personale con aumento / mantenimento delle competenze e della professionalità	RSPP
Monitoraggio dei fornitori	Completare la qualifica dei fornitori e appaltatori	Svolgere verifiche mirate presso i fornitori più critici e/o fornitori che non sono pienamente conformi alla SA 8000	RSGI
Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale	Aumentare la consapevolezza del personale sul Sistema della Responsabilità Sociale	Ripetere periodicamente sensibilizzazione del personale e interviste	RSGI
Migliorare la comunicazione esterna	Dare visibilità della presenza di un sistema di Gestione per l'Etica	<p>Pubblicare apposita sezione sul web aziendale della MOTTA</p> <p>Diffusione presso gli stakeholders del bilancio sociale</p>	RSGI