

ALLEGRINI S.R.L.

BILANCIO SOCIALE

ANNO 2024

SA 8000:2014

Aggiornato in data 10/01/2025

SOMMARIO

Sommario

| | |
|--|----|
| Introduzione | 3 |
| Presentazione dell'azienda | 4 |
| Parco Mezzi | 4 |
| Alcuni Nostri Clienti | 4 |
| Le nostre Sedi | 4 |
| Organigramma | 5 |
| Politica SA 8000 | 5 |
| Requisiti della norma | 7 |
| LAVORO MINORILE | 7 |
| LAVORO OBBLIGATO | 9 |
| SALUTE E SICUREZZA | 11 |
| Analisi Statistica Infortuni | 16 |
| Piano formativo | 16 |
| Obiettivi di miglioramento | 12 |
| LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | 17 |
| DISCRIMINAZIONE | 19 |
| PROCEDURE DISCIPLINARI | 22 |
| ORARIO DI LAVORO | 23 |
| REMUNERAZIONE | 24 |
| SISTEMA DI GESTIONE | 25 |
| Conclusioni | 28 |
| Commenti RLS | 23 |

Introduzione

Di recente il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economica ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate all'interno delle imprese.

In questo contesto **Allegrini S.r.l.** ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso l'implementazione e la certificazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e la redazione del **Bilancio Sociale SA 8000:14**.

Rispetto alla definizione tradizionale di bilancio che esprime valori economici e finanziari sia in termini preventivi che consuntivi nel rispetto dei criteri di unicità, trasparenza ed etica, quello sociale assume, invece, la forma di un documento che racchiude temi stringenti che l'organizzazione si impegna ad attuare.

Redigere il bilancio sociale è un atto comunicativo con il quale un'organizzazione può raccontare se stessa, i propri valori di riferimento, gli obiettivi, i risultati raggiunti, diventando uno strumento di dialogo con l'esterno che racconta fatti e cifre con un linguaggio comprensibile alla collettività di riferimento. La redazione di tale documento esplicita la volontà dell'azienda di essere trasparente ed aperta ed ha come effetto quello di favorire la fiducia nei propri confronti.

La versione attuale è la **sesta edizione** del bilancio sociale sviluppato dall'organizzazione dalla prima data di implementazione del sistema, ai sensi della norma SA 8000.14.

Presentazione dell'azienda

L' **ALLEGRINI S.r.l.**, è un'efficiente realtà aziendale di Roma nata nel 2001 dall'esperienza ventennale dei suoi fondatori, il Sig. Fanelli Sergio, Amministratore Unico e Rappresentante Legale dell'azienda, ed il Sig. Allegrini Giuseppe, Responsabile Tecnico della società.

Per l'espletamento di tutte le attività, ALLEGRINI S.r.l. si avvale di personale altamente qualificato, scelto e referenziato, il quale periodicamente è tenuto a partecipare a corsi di aggiornamento sulle nuove tecnologie e metodologie di lavoro. Tale formazione prende in considerazione anche gli aspetti connessi all'effettiva modalità di erogazione dei servizi ispirata ai criteri di affidabilità, professionalità e cortesia nei confronti del committente.

Oltre alla presenza di personale affidabile, qualificato e professionale, l'elevato livello qualitativo offerto da ALLEGRINI S.r.l. nasce anche dall'utilizzo di macchinari e attrezzature all'avanguardia, che rispondono in pieno ai criteri di affidabilità, robustezza, maneggevolezza, sicurezza totale in fase di impiego e ingombri minimi, al fine di limitare qualsiasi fonte di disturbo per utenti e utilizzatori. In ogni caso, l'impiego dei macchinari avviene sempre dopo un'attenta analisi degli effettivi benefici ottenibili in relazione alla qualità finale.

Operante sull'intero territorio nazionale, la ALLEGRINI S.r.l. vanta di una comprovata esperienza nel settore, maturata svolgendo, quotidianamente, importanti opere ed attività al fine di garantire la massima sicurezza per l'ambiente circostante e la salute degli esseri umani. Il team di collaboratori specializzato e professionista, attivo all'interno della struttura, rivolge il proprio servizio ad imprese di piccole e grandi dimensioni e ad enti pubblici e privati.

Il mercato nel quale si colloca l'ALLEGRINI S.r.l., è da anni "saturo" di aziende più o meno strutturate, sia in forma consorziata che non.

In un tale contesto l'ALLEGRINI S.r.l. si è ritagliata il suo spazio grazie alla qualità e professionalità che ogni giorno l'azienda infonde nei propri servizi e che le permette di non dover migrare dal territorio Laziale.

La Sua stessa professionalità le permette di acquisire clienti di ogni genere, da Enti pubblici e privati.

Le prospettive commerciali sono sicuramente positive grazie ad un incremento del numero di commesse rispetto agli anni precedenti e grazie all'acquisizione di clienti "prestigiosi" (vedi commesse con FSI) che confermano la professionalità dei servizi dell'ALLEGRINI S.r.l., e sono sicuramente una sicurezza per i futuri clienti.

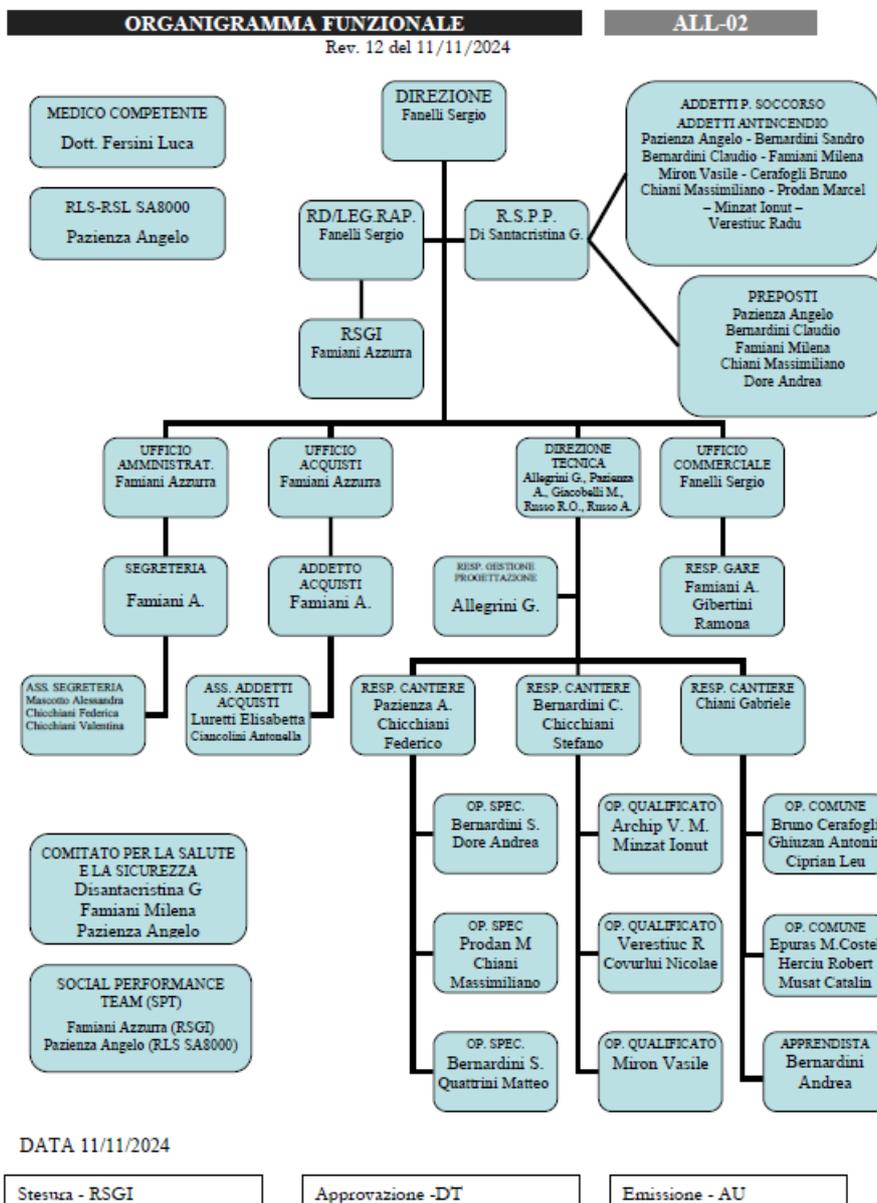
L' **ALLEGRINI S.r.l.** vanta una struttura di altissimo livello certificata **UNI EN ISO 9001 - UNI EN ISO 14001 - ISO 45001** e personale tecnico specializzato garantiscono una vasta gamma di servizi professionali per l'utenza civile, aziendale e industriale.

Inoltre, l'Organizzazione è presente con diversi siti temporanei sul territorio nazionale.

Qualità, sicurezza, sostenibilità ambientale e responsabilità sociale costituiscono l'obiettivo prioritario dell'azienda sia per motivi deontologici che commerciali: nella convinzione che il passaggio da una logica di competizione incentrata sul prezzo ad una basata su una gestione responsabile delle risorse possa essere la vera mossa vincente.

ORGANIGRAMMA

Organigramma



Politica SA 8000

La società **Allegrini S.r.l.** ritiene che la Politica di Responsabilità Sociale sia la dichiarazione cardine del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale poiché rappresenta l'indicazione, da parte della direzione, dei principi di base e dei valori a cui l'azienda intende conformarsi.

Rendendo noti tali valori, la direzione intende suscitare consapevolezza e motivazione in tutto il personale e favorire la conoscenza dei propri principi di gestione all'esterno.

Con l'attuazione del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale, **Allegrini S.r.l.** si impegna:

- al rispetto dei requisiti sociali previsti dalla norma SA 8000:2014 e, nello specifico:
 - Lavoro infantile;
 - Lavoro obbligato, salute e sicurezza sul lavoro;
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
 - Discriminazioni;
 - Procedure disciplinari;
 - Orario di lavoro;
 - Criteri retributivi;
- al rispetto delle leggi nazionali vigenti, del contratto collettivo nazionale applicabile, degli impegni sottoscritti dall'azienda e dei documenti internazionali elencati nella norma SA 8000:2014;
- a perseguire il miglioramento continuo;
- a favorire e mantenere la comunicazione con le parti interessate e i gruppi di opinione.

I principali obiettivi che **Allegrini S.r.l.** intende ottenere con l'adozione della norma SA 8000:2014 sono:

Preservare la credibilità e la reputazione aziendale

La dimostrazione del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, attraverso un sistema di responsabilità sociale, genera nel mercato una immagine positiva dell'azienda, che si riflette in una maggiore rispettabilità del marchio aziendale.

Maggiore fiducia da parte dei consumatori e delle organizzazioni sociali.

La fiducia delle parti interessate è accresciuta dalla dimostrazione del rispetto dei principi etici e sociali.

Miglioramento dei rapporti con le Istituzioni

Il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale facilita le relazioni con le Istituzioni deputate al controllo di specifici adempimenti;

Controllo della eticità e della correttezza sociale nella catena dei fornitori

L'organizzazione richiede e controlla che i principi di responsabilità sociale siano rispettati nell'intera catena dei fornitori e subfornitori.

Miglioramento del clima aziendale

I lavoratori si sentono tutelati dall'impresa in cui operano, che si assume impegni precisi per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e si sentono maggiormente coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi. La presente politica viene rivista annualmente al fine di verificarne la continua attualità ed efficacia. La politica viene diffusa presso tutto il personale, in modo che sia a tutti comprensibile, e all'esterno, nelle forme e con gli strumenti più opportuni.

Sede Legale: Viale A. Ciamarra, 222 – 00173 Roma (RM) **Sede Operativa:** Viale Enrico Mattei, snc – 01030 Bassano in Teverina (VT)
Tel./Fax 0761-407447 C.F. e P.IVA 01661540565 e-mail: allegrinisrl@libero.it - pec: allegrinisrl@cert.cna.it

Requisiti della norma

LAVORO MINORILE

La norma SA8000, tra i punti più importanti, annovera la disciplina del lavoro minorile. In particolare:

- Prevede le modalità di recupero di bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile;
- Fornisce il supporto ai bambini di cui sopra al fine di garantirne la frequenza scolastica obbligatoria;
- Promuove l'educazione dei bambini e dei giovani lavoratori, tirocinanti e apprendisti soggetti a istruzione obbligatoria;
- Evita che i bambini e i giovani lavoratori, tirocinanti e apprendisti siano esposti a situazioni di pericolo, insicure o nocive per la salute.



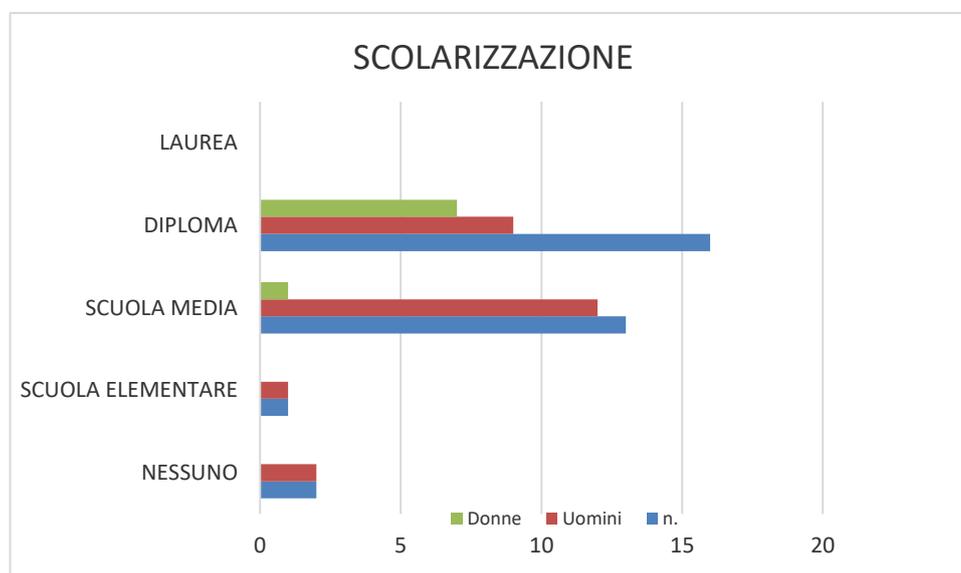
Nella definizione di lavoro minorile rientrano le seguenti voci:

- **Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che le leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località
- **Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età del bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.
- **Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

La **Allegri S.r.l.** non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

A tal proposito, l'Ufficio del Personale dell'organizzazione, al momento dell'assunzione richiede il documento comprovante la data di nascita del lavoratore.

REQUISITI DELLA NORMA



La **Allegrini S.r.l.** ha anche previsto delle procedure di rimedio qualora risultassero assunti minori o giovani lavoratori, come si evince dalla procedura di riferimento.

La Direzione ha documentato il proprio impegno per il non utilizzo del lavoro minorile nella politica per la responsabilità sociale; tale politica prevede la condivisione di tale impegno anche da parte dei fornitori (Questionario Impegno) ed è stata resa nota a tutte le parti interessate (interne ed esterne).

Sede Legale: Viale A. Ciamarra, 222 – 00173 Roma (RM) **Sede Operativa:** Viale Enrico Mattei, snc – 01030 Bassano in Teverina (VT)
Tel./Fax 0761-407447 C.F. e P.IVA 01661540565 e-mail: allegrinisrl@libero.it - pec: allegrinisrl@cert.cna.it

REQUISITI DELLA NORMA

Qualora l'Azienda venga a conoscenza di un comportamento contrario a tale impegno da parte di un proprio fornitore, la Direzione assicura la comunicazione di quanto rilevato all'Ispettorato del Lavoro ed ai Servizi Sociali del territorio di competenza.

In ogni caso, nei limiti del proprio potere commerciale - contrattuale e nella logica del mantenimento nella continuità di erogazione dei servizi, la Direzione assicura la verifica della possibilità dell'interruzione dei rapporti di fornitura.

Non assumendo minori di 18 anni, l'Azienda non espone bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute né all'interno né all'esterno del posto di lavoro.

L'Alta Direzione si è impegnata a realizzare aree a verde gratuitamente presso associazioni che si impegnano in tematiche relative ai diritti umani.

MONITORAGGIO OBIETTIVI

| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2024 |
|--------|-----------------|---|---|--|--------|--------------|--------------|
| 1 | LAVORO MINORILE | Impegno sulle tematiche relative ai diritti umani | Presenza di minori nelle aree di produzione | Verifica documentazione di ogni lavoratore come prova dell'età | 0 | 0 | 0 |

| Requisito | Obiettivo 2025 | azione | risorse | Tempo | responsabile | indicatore | target |
|-----------------|---|---|--------------------------|---------------|--------------|--|--------|
| LAVORO MINORILE | Impegno sulle tematiche relative ai diritti umani | Presenza di minori nelle aree di produzione | Ufficio personale e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | Verifica documentazione di ogni lavoratore come prova dell'età | 100% |

LAVORO OBBLIGATO

La norma SA8000 prevede per il lavoro obbligato tutele per il lavoratore. L'azienda si impegna a rispettare il divieto di forzare o obbligare i propri dipendenti, imporre loro il versamento di depositi sotto qualsiasi forma, trattenere documenti riconducibili ad essi finalizzati a trattenere o ad obbligarli; l'azienda non può inoltre impedire al proprio dipendente di interrompere il rapporto di lavoro e così via.

Per queste ragioni, la **Allegrini S.r.l.** garantisce che il lavoro svolto da tutto il personale impiegato 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.

I collaboratori non sono costretti a lasciare in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Nessuna ritorsione di alcun carattere (es.: economico, di esclusione alla partecipazione di percorsi formativi per il miglioramento della posizione del collaboratore) avviene nei confronti del lavoratore che non accetti di svolgere lavoro straordinario nei casi in cui esso sia richiesto.

La sorveglianza della volontarietà di svolgimento del lavoro straordinario viene garantita dal Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale.



REQUISITI DELLA NORMA

L'organizzazione del lavoro è stata eseguita in modo tale che il personale possa usufruire almeno di una giornata di riposo a settimana (l'orario di lavoro è pari a 40 ore settimanali per impiegati ed operai full-time e 20 ore settimanali per impiegati ed operai part-time, in ogni caso non supera mai le 48 ore settimanali).

Chiunque faccia parte della struttura può usufruire di permessi di lavoro, sia per motivi personali (Es. permessi per paternità/maternità) sia per partecipare ad assemblee sindacali o di Enti Territoriali, in conformità a quanto sancito dal CCNL e nel rispetto delle esigenze dell'intera struttura.

Tuttavia, per l'anno 2024, non sono state richieste ore di permesso per maternità o paternità, né sono stati richiesti permessi per partecipazioni ad assemblee sindacali.

Nessuna penale e nessuna ritorsione di alcun tipo viene mai somministrata a personale che usufruisce del proprio diritto alle ferie e/o a permessi.

Non si sono verificati fenomeni di assenteismo dal luogo di lavoro per cause non giustificate.

Data la struttura della Società, la Direzione non prevede l'erogazione di prestiti ai dipendenti. Tale evento, oltre a configurarsi potenzialmente come discriminatorio, avrebbe il sicuro svantaggio di dare luogo a dissapori tra i propri dipendenti.

Può capitare che un dipendente richieda formalmente alla Direzione un anticipo sul TFR a fronte di un particolare momento di necessità. Tale eventualità non può però definirsi come "prestito" in quanto è solo un prelievo anticipato di una quota di denaro che comunque spetterebbe al dipendente.

Tutta la documentazione connessa all'erogazione dell'anticipo sul TFR viene conservata unitamente a tutte le registrazioni del personale.

Nel 2024, nessun dipendente ha fatto richiesta di un anticipo sul TFR.

Il personale è libero di porre fine al rapporto di lavoro in qualsiasi momento, informando a tempo debito il datore di lavoro, tramite le procedure indicate dal CCNL.

| MONITORAGGIO OBIETTIVI | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------------------|--|--|---|---|-----------------------------|-----------------------------|
| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2024 |
| 2 | LAVORO FORZATO E OBBLIGATO | Verificare i rapporti personali e professionali all'interno delle unità lavorative al fine di intercettare possibili problemi relativi al lavoro forzato e obbligato | Elaborazione questionario | n. questionari compilati/n. questionari consegnati | ≥100% | presenti n. 5 nuovi assunti | presenti n. 5 nuovi assunti |
| 3 | | | Elaborazione di un piano di miglioramento sulla base dei questionari anonimi | Tasso di soddisfazione del personale | Tasso di soddisfazione maggiore del 80% | 100% | 100% |
| 4 | | | | n. richieste permessi per partecipazione ad assemblee sindacali/enti territoriali | <10% | nessun permesso richiesto | nessun permesso richiesto |
| 5 | | | | n. richieste permessi per paternità/maternità | <10% | 0 | 0 |

Sede Legale: Viale A. Ciamarra, 222 – 00173 Roma (RM) **Sede Operativa:** Viale Enrico Mattei, snc – 01030 Bassano in Teverina (VT)
Tel./Fax 0761-407447 C.F. e P.IVA 01661540565 e-mail: allegrinisrl@libero.it - pec: allegrinisrl@cert.cna.it

REQUISITI DELLA NORMA

MONITORAGGIO OBIETTIVI

| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2024 |
|--------|-----------|----------------|--------|---|--------|--------------|--------------|
| 6 | | | | n. fenomeni di assenteismo dal luogo di lavoro per cause non giustificate | <10% | 0 | 0 |
| 7 | | | | n. richieste prestiti o anticipi TFRL | <10% | 0 | 0 |

| Requisito | Obiettivo 2025 | azione | risorse | tempo | Respo nsab | indicatore | target |
|----------------------------|--|--|--------------------------|---------------|------------|---|---|
| LAVORO FORZATO E OBBLIGATO | Verificare i rapporti personali e professionali all'interno delle unità lavorative al fine di intercettare possibili problemi relativi al lavoro forzato e obbligato | Elaborazione questionario | Ufficio personale e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | n. questionari compilati/n. questionari consegnati | ≥100% |
| | | Elaborazione di un piano di miglioramento sulla base dei questionari anonimi | RSGI | Dicembre 2025 | | Tasso di soddisfazione del personale | Tasso di soddisfazione maggiore del 80% |
| | | | Ufficio personale e RSGI | Dicembre 2025 | | n. richieste permessi per partecipazione ad assemblee sindacali/enti territoriali | <10% |
| | | | Ufficio personale e RSGI | Dicembre 2025 | | n. richieste permessi per paternità/maternità | <10% |
| | | | Ufficio personale e RSGI | Dicembre 2025 | | n. fenomeni di assenteismo dal luogo di lavoro per cause non giustificate | < 10% |
| | | | Ufficio personale e RSGI | Dicembre 2025 | | n. richieste prestiti o anticipi TFRL | <10% |

SALUTE E SICUREZZA

Uno dei punti focali della norma SA8000 è sicuramente quello rivolto alla disciplina della salute e sicurezza del lavoratore.

Al momento dell'inizio di un rapporto di lavoro viene eseguita una sessione di formazione sui contenuti dell'analisi dei rischi e delle misure preventive in atto.

Inoltre, vengono indette riunioni in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute di lavoratori.

Tali momenti di formazione avvengono durante l'orario di lavoro e non comportano oneri economici a carico dei lavoratori.

Sede Legale: Viale A. Ciamarra, 222 – 00173 Roma (RM) **Sede Operativa:** Viale Enrico Mattei, snc – 01030 Bassano in Teverina (VT)
Tel./Fax 0761-407447 C.F. e P.IVA 01661540565 e-mail: allegrinisrl@libero.it - pec: allegrinisrl@cert.cna.it

REQUISITI DELLA NORMA

L'azienda fornisce a sue spese, a tutti i lavoratori, adeguati dispositivi di protezione individuale. Si impegna inoltre a fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore in caso di infortuni e/o lesioni.

Il datore di lavoro ha provveduto a mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti ai lavoratori della propria società, tramite appositi registri infortuni, vidimati dalla ASL e presenti presso la sede legale della **Allegrini S.r.l.**, sui quali vengono annotati: il nominativo del lavoratore infortunato, la sua mansione, la data dell'infortunio e la data di ripresa lavorativa.

Presso la **Allegrini S.r.l.** è presente un piano manutenzione infrastrutture utilizzato al fine di garantire il corretto funzionamento delle stesse. Viene, inoltre, garantito il mantenimento in buono stato e la perfetta funzionalità di tutti gli estintori presenti in azienda.

Tutte le sedi ove opera la **Allegrini S.r.l.** sono dotate di servizi igienici, la cui pulizia è affidata al personale interno dell'azienda stessa.

La **Allegrini S.r.l.** non possiede una mensa interna, né un locale interno dotato di cucina, né spogliatoi, in quanto non risultano necessari per i dipendenti, in base alle attività svolte.

Presso la **Allegrini S.r.l.** non sono presenti dormitori per i lavoratori in quanto, la posizione della sede legale ed amministrativa permette ai lavoratori di raggiungerla facilmente tramite mezzi pubblici o privati.

Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal posto di lavoro, in caso di grave e imminente pericolo, senza chiedere il permesso all'azienda.

Rispetto ai punti che la norma individua e sancisce, la **Allegrini S.r.l.** per dare evidenza all'esterno dell'impegno che profonde nella gestione del difficile tema ha ottenuto la certificazione **ISO 45001:18**.

Obiettivi ISO 45001:2018

La **Allegrini S.r.l.** ha redatto il proprio Programma per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro in considerazione della valutazione dei rischi aziendali, sulla base dei vincoli normativi esistenti, delle diverse opzioni di carattere tecnico e tecnologico e delle risorse finanziarie disponibili.

Il Programma enuncia e documenta gli obiettivi e i relativi interventi volti al progressivo miglioramento delle prestazioni. Ed è elaborato in linea con i principi sanciti nell'ambito della Politica aziendale per la SSSL.

Il Programma è strutturato in modo tale da evidenziare in modo sistematico:

- obiettivi
- traguardi fissati relativamente a ciascun obiettivo descritto in maniera dettagliata e, ove possibile, quantitativamente definiti;
- interventi, sia di tipo impiantistico/tecnologico, sia di tipo formativo/ organizzativo/ gestionale, necessari per raggiungere gli obiettivi;
- responsabilità dell'intervento;
- tempi ;
- risorse economiche .

REQUISITI DELLA NORMA

Gli obiettivi di miglioramento della **Allegrini S.r.l.** del sistema di gestione aziendale per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro per l'anno 2021 sono riportati nella seguente tabella, dove sono indicati:

- oggetto dell'intervento
- breve descrizione dell'intervento previsto
- data o periodo di ultimazione dell'intervento
- responsabile dell'intervento
- target di raggiungimento

Nel corso dell'anno saranno verificati i risultati ottenuti con l'attuazione dei traguardi definiti attraverso l'analisi degli indicatori definiti.

I risultati saranno oggetto di una più approfondita analisi e la base per l'emissione dei prossimi obiettivi per il miglioramento della prevenzione e sicurezza sul lavoro, prevista in occasione del prossimo Riesame della Direzione sul sistema di gestione per la SSL.

| MONITORAGGIO OBIETTIVI | | | | | | | |
|------------------------|---------------------------|--|---|---------------------------|---------------|--|--|
| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2024 |
| 22 | SALUTE E SICUREZZA | La Direzione propone un aumento della partecipazione e consultazione dei lavoratori in relazione ai rischi sicurezza durante le proprie attività lavorative. | erogare ore di formazione su argomenti della sicurezza | Ore di formazione erogate | Almeno 10 ore | Effettuato 143 ore di formazione sulla sicurezza | Effettuato 143 ore di formazione sulla sicurezza |
| 23 | | La Direzione propone un miglioramento della gestione infortuni | La Direzione auspica il mantenimento del n° di infortuni in un anno pari a Zero | N° infortuni in un anno | 0 | 0 | 0 |
| 24 | | La Direzione auspica il mantenimento del n° di gg degli infortuni sul n° dei giorni lavorati pari a Zero | gg medi per infortuni (gg infortuni/ n° infortuni) | 0 | 0 | 0 | |
| 25 | | La Direzione auspica il mantenimento degli infortuni con diagnosi superiore ai 40 gg pari a Zero | N° infortuni con diagnosi > 40 gg | 0 | 0 | 0 | |
| | | | | | | | |

REQUISITI DELLA NORMA

| MONITORAGGIO OBIETTIVI | | | | | | | |
|------------------------|---------------------------|--|---|--|---|--|--|
| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2024 |
| 26 | SALUTE E SICUREZZA | La Direzione propone un miglioramento della sicurezza presso la sede produttiva | Effettuare verifica di controllo dell'impianto elettrico | Verbale di verifica periodica | Ogni 5 anni | Effettuata verifica periodica di messa a terra il 29.11.23. prossima il 29.11.28 | /// |
| 27 | | Migliorare le caratteristiche del deposito dei materiali all'interno del magazzino | Effettuare il riordino del magazzino | Almeno 2 volte l'anno | Effettuato riordino a maggio 2024 | Effettuato riordino a novembre 2024 | |
| 28 | | Manutenzione periodica estintori | Manutenzione mediante ditta autorizzata | 2 volte l'anno | Previsto verifica periodica a febbraio '24 | Previsto verifica periodica a novembre '24 | |
| 29 | | verificare segnaletica di sicurezza di tutta la sede | verifica visiva del grado di conservazione della segnaletica presente | Almeno 1 volta l'anno | Effettuato verifica a maggio 2024 | Effettuato verifica a novembre 2024 | |
| 30 | | Verificare kit di pronto soccorso | Verifica contenuto minimo dei kit di pronto soccorso | Almeno 2 volte l'anno | Effettuato verifica a maggio 2024 | Effettuato verifica a novembre 2024 | |
| 31 | | Verifica luci di emergenza | Verifica funzionamento luci di emergenza | Almeno 1 volta l'anno | Effettuato verifica a maggio 2024 | Effettuato verifica a novembre 2024 | |
| 32 | | La Direzione propone un miglioramento della sicurezza presso i cantieri esterni. | Ridurre i rischi relativi alle attività da videoterminale | Erogazione specifico corso di formazione interno | Almeno 2 ore | Vedi Mod. 10 FABBISOGNI E PROGRAMMI FORMATIVI redatto a gennaio 2024 ed aggiornato a giugno 2024 | Vedi Mod. 10 FABBISOGNI E PROGRAMMI FORMATIVI redatto a gennaio 2024 ed aggiornato a novembre 2024 |
| 33 | | SALUTE E SICUREZZA | Sostituzione delle imbracature (DPI 3° categoria) | Acquisto nuove imbracature | Almeno 1 volta l'anno | /// | |
| 34 | | Migliorare le pratiche sulla movimentazione meccanica dei materiali. | Erogazione specifico corso di formazione interno | Almeno 2 ore | Vedi Mod. 10 FABBISOGNI E PROGRAMMI FORMATIVI redatto a gennaio | Vedi Mod. 10 FABBISOGNI E PROGRAMMI FORMATIVI redatto a | |

REQUISITI DELLA NORMA

MONITORAGGIO OBIETTIVI

| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2024 |
|--------|-----------|----------------|--|-------------------------|-----------------------|--|--|
| 35 | | | Sostituzione dei DPI necessari alle attività svolte. | Acquisto nuovi DPI alle | Almeno 2 volte l'anno | 2024 ed aggiornato a giugno 2024 Visto DDT fornitore ORSOLINI | gennaio 2024 ed aggiornato a novembre 2024 Visto DDT fornitore ORSOLINI |

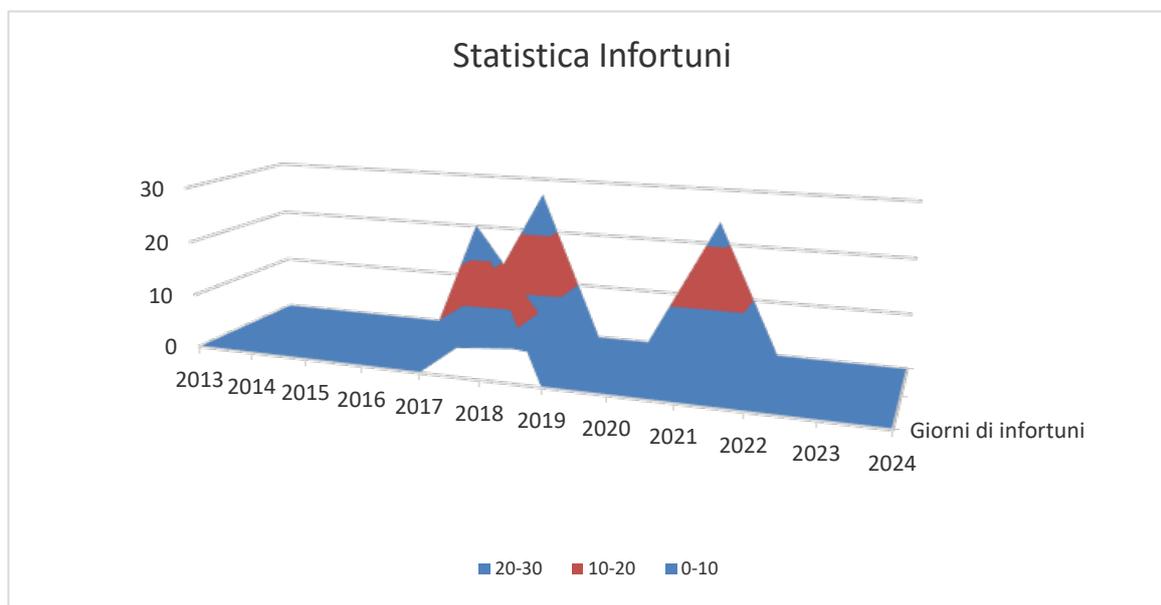
| Requisito | Obiettivo 2025 | azione | risorse | tempo | Responsab | indicatore | target |
|--------------------|--|--|-------------|---------------|-----------|--|-----------------------|
| SALUTE E SICUREZZA | La Direzione propone un aumento della partecipazione e consultazione dei lavoratori in relazione ai rischi sicurezza durante le proprie attività lavorative. | erogare ore di formazione su argomenti della sicurezza, compreso situazioni di emergenza | RSPP e RSGI | Dicembre 2025 | RSGI | Ore di formazione erogate | Almeno 10 ore |
| | La Direzione propone un miglioramento della gestione infortuni | La Direzione auspica il mantenimento del n° di infortuni in un anno pari a Zero | RSPP e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | N° infortuni in un anno | Diminuzione 5 % |
| | | La Direzione auspica il mantenimento del n° di gg degli infortuni sul n° dei giorni lavorati pari a Zero | RSPP e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | gg medi per infortuni (gg infortuni/ n° infortuni) | Diminuzione 5 % |
| SALUTE E SICUREZZA | La Direzione propone un miglioramento della sicurezza presso la sede produttiva | La Direzione auspica il mantenimento degli infortuni con diagnosi superiore ai 40 gg pari a Zero | RSPP e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | N° infortuni con diagnosi > 40 gg | Diminuzione 5 % |
| | | Effettuare verifica di controllo dell'impianto elettrico | RSPP e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | Verbale di verifica periodica | Ogni 5 anni |
| | | Migliorare le caratteristiche del deposito dei materiali all'interno del magazzino | RSPP e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | Effettuare il riordino del magazzino | Almeno 2 volte l'anno |
| | | Ridurre i rischi relativi alle attività da videoterminale | RSPP e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | | |
| | Manutenzione | | RSPP e | Dicembre | RGRS | Manutenzione | 2 volte |

Sede Legale: Viale A. Ciamarra, 222 – 00173 Roma (RM) Sede Operativa: Viale Enrico Mattei, snc – 01030 Bassano in Teverina (VT)
Tel./Fax 0761-407447 C.F. e P.IVA 01661540565 e-mail: allegrinisrl@libero.it - pec: allegrinisrl@cert.cna.it

REQUISITI DELLA NORMA

| | | | | | | | |
|--------------------|--|--|---------------|---------------|--|--|-----------------------|
| | periodica estintori | RSGI | 2025 | | mediante ditta autorizzata | l'anno | |
| | verificare segnaletica di sicurezza di tutta la sede | RSPPE e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | verifica visiva del grado di conservazione | Almeno 1 volta l'anno | |
| | Verificare kit di pronto soccorso | RSPPE e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | Verifica contenuto minimo dei kit di pronto soccorso | Almeno 2 volte l'anno | |
| | Verifica luci di emergenza | RSPPE e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | Verifica funzionamento luci di emergenza | Almeno 1 volta l'anno | |
| SALUTE E SICUREZZA | La Direzione propone un miglioramento della sicurezza presso i cantieri esterni. | Migliorare le pratiche sulla movimentazione meccanica dei materiali. | RSPPE e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | Erogazione specifico corso di formazione interno | Almeno 4 ore |
| | | Sostituzione dei DPI necessari alle attività svolte. | RSPPE e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | Acquisto nuovi DPI | Almeno 2 volte l'anno |

Analisi Statistica Infortuni



PIANO FORMAZIONE ANNUALE SICUREZZA ED SA 8000

Piano Formazione annuale Sicurezza ed SA 8000

| | | |
|----------------|---------------------------------|---|
| ALLEGRI S.R.L. | PROGRAMMA ANNUALE DI FORMAZIONE | Mod. 710-A Ed. 1 rev. 0 del 30.06.20 |
|----------------|---------------------------------|---|

| ELENCO EVENTI ANNO 2024 | | | | | | | | |
|-------------------------|---|--------------------|-------------|----------------|-------------------------|---------------|-------------------|--------------------------|
| N° | FORMAZIONE | PARTECIPANTI | DATA PROGR. | DATA EFFETTIVA | RESPONSABILE INTERVENTO | DURATA IN ORE | BUDGET | VERIFICA EFFICACIA |
| 1 | Formazione Lavoratore Generale e Specifica rischio Alto | n. 9 addetti | 01/24 | 10/01/2024 | GDS | 16 | Contratto Annuale | Attestato di Formazione |
| 2 | Formazione Lavoratore Generale e Specifica rischio basso | n. 1 addetti | 01/24 | 19/01/2024 | GDS | 16 | Contratto Annuale | Attestato di Formazione |
| 3 | Aggiornamento RLS | RLS | 02/24 | 05/02/2024 | GDS | 8 | Contratto Annuale | Attestato di Formazione |
| 4 | Aggiornamento conduzione GRU per AUTOCARRO | n. 3 addetti | 02/24 | 15/02/2024 | CNA | 4 | € 150.00 | Attestato di Formazione |
| 5 | Aggiornamento conduzione MACCHINE MOVIMENTO TERRA | n. 3 Addetti | 03/24 | 14/03/2024 | CNA | 4 | € 150.00 | Attestato di Formazione |
| 6 | SGI implementato secondo le norme ISO 9001:15, ISO 14001:15 E ISO45001:18. Diffusione politica integrata, obiettivi di miglioramento, contesto aziendale, Rischi ed opportunità. Chiusura rilievi ODC | Tutti i dipendenti | 03/24 | 18/03/2024 | RSGI | 4 | Risorse interne | In sede di Audit interno |
| 7 | Diffusione politica SA8000:2014 presso i luoghi di lavoro, Diffusione bilancio sociale, obiettivi e performance SA 8000:2014 | Tutti i dipendenti | 03/24 | 25/03/2024 | RSGI | 3 | Risorse interne | In sede di Audit interno |
| 8 | Aggiornamento MILA.MEPC | n. 3 addetti | 03/24 | 26/03/2024 | RFI | 8 | € 366 | Attestato di Formazione |
| 9 | Formazione Preposto | n. 1 addetti | 03/24 | 27/03/2024 | GDS | 8 | Contratto Annuale | Attestato di Formazione |
| 10 | Aggiornamento MILA.MEPC | n. 2 addetti | 04/24 | 15/04/2024 | RFI | 8 | € 244 | Attestato di Formazione |
| 11 | Formazione Lavoratore Generale e Specifica rischio Alto | n. 1 addetti | 04/24 | 16/04/2024 | GDS | 16 | Contratto Annuale | Attestato di Formazione |
| 12 | Aggiornamento PIATTAFORME MOBILI ELEVABILI (PLE) | n. 2 addetti | 04/24 | 24/04/2024 | CASSA EDILE | 8 | € 250 | Attestato di Formazione |
| 13 | Prima Abilitazione PIATTAFORME MOBILI ELEVABILI (PLE) | n. 3 addetti | 04/24 | 23-24/04/2024 | CASSA EDILE | 16 | € 350 | Attestato di Formazione |
| 14 | Formazione Lavoratore Generale e Specifica rischio basso | n. 2 addetti | 04/24 | 06/05/2024 | GDS | 16 | Contratto Annuale | Attestato di Formazione |
| 15 | Aggiornamento MILA.MEPC | n. 3 addetti | 05/24 | 06/05/2024 | RFI | 8 | € 366 | Attestato di Formazione |
| 16 | Formazione periodica SPT su aspetti critici della Responsabilità Sociale | SPT | 06/24 | 14/06/2024 | CONS. ESTERNO | 3 | Contratto Annuale | In sede di Audit interno |
| 17 | FORMAZIONE AL R.C.A.C (Resp. Conformità anticorruzione) sui | n. 1 addetti | 07/24 | 12/07/2024 | CONS. ESTERNO | 3 | Contratto Annuale | In sede di Audit interno |

| ELENCO EVENTI ANNO 2024 | | | | | | | | |
|-------------------------|---|--------------------|-------------|----------------|-------------------------|---------------|-------------------|--------------------------|
| N° | FORMAZIONE | PARTECIPANTI | DATA PROGR. | DATA EFFETTIVA | RESPONSABILE INTERVENTO | DURATA IN ORE | BUDGET | VERIFICA EFFICACIA |
| | contenuti della norma ISO 37001:2016 e relativi obblighi | | | | | | | |
| 18 | FORMAZIONE SU ISO 37001 E SGA IMPLEMENTATO | Tutti i dipendenti | 07/24 | 30/07/2024 | CONS. ESTERNO | 4 | Contratto Annuale | In sede di Audit interno |
| 19 | Prima abilitazione MILA.MEPC | n. 2 addetti | 09/24 | 20/09/2024 | RFI | 80 | € 2.196,00 | Attestato di Formazione |
| 20 | Prima abilitazione MIL.MDO | n. 2 addetti | 10/24 | | RFI | | | Attestato di Formazione |
| 21 | Aggiornamento Montaggio e smontaggio ponteggi | n. 1 addetti | 12/24 | | | | | |
| 22 | Istruzioni controllo operativo (es. gestione rifiuti, emergenze, near miss). Corretto utilizzo DPI e in particolare modo DPI 3 categoria sui luoghi di lavoro | Tutti i dipendenti | 12/24 | | RSGI | 4 | Contratto Annuale | In sede di Audit interno |

Sede Legale: Viale A. Ciamarra, 222 – 00173 Roma (RM) Sede Operativa: Viale Enrico Mattei, snc – 01030 Bassano in Teverina (VT)
Tel./Fax 0761-407447 C.F. e P.IVA 01661540565 e-mail: allegrinisrl@libero.it - pec: allegrinisrl@cert.cna.it

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La norma SA8000 per la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva disciplina la materia della partecipazione del lavoratore alle attività sindacali.

Sebbene in Italia i sindacati siano considerati associazioni non riconosciute, sia la norma suddetta che la giurisprudenza in materia di lavoro affidano agli stessi un ruolo fondamentale nel rapporto che lega il lavoratore al proprio datore di lavoro.

La **Allegrini S.r.l.** garantisce il diritto del personale ad aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva nazionale.

La Direzione assicura anche la volontà di non operare azioni discriminatorie nei confronti dei rappresentanti sindacali.

Per quanto riguarda il trattamento economico l'azienda si uniforma al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di imprese di industria Edile.

La situazione aggiornata al 04.12.2024 è la seguente:



Al momento non ci sono Rappresentanti sindacali.

Il numero delle giornate di sciopero è stato pari a 0.

PIANO FORMAZIONE ANNUALE SICUREZZA ED SA 8000

MONITORAGGIO OBIETTIVI

| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2024 |
|--------|---|---|--|---|---|-----------------------------|-----------------------------|
| 8 | LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | Verificare che non ci siano pressioni da parte dell'azienda ai lavoratori per l'adesione ai sindacati | Elaborazione questionario | n. risposte positive/n. domande fornite | Risposte positive maggiori o uguali all'80% | presenti n. 5 nuovi assunti | presenti n. 5 nuovi assunti |
| 9 | | | Elaborazione di un piano di miglioramento sulla base dei questionari | Tasso di soddisfazione | Tasso di soddisfazione maggiore del 80% | 100% | 100% |

| Requisito | Obiettivo 2025 | azione | risorse | tempo | responsabile | indicatore | target |
|---|---|--|--------------------------|---------------|--------------|---|---|
| LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | Verificare che non ci siano pressioni da parte dell'azienda ai lavoratori per l'adesione ai sindacati | Elaborazione questionario | Ufficio personale e RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | n. risposte positive/n. domande fornite | Risposte positive maggiori o uguali all'80% |
| | | Elaborazione di un piano di miglioramento sulla base dei questionari | RSGI | Dicembre 2025 | RGRS | Tasso di soddisfazione | Tasso di soddisfazione maggiore del 80% |

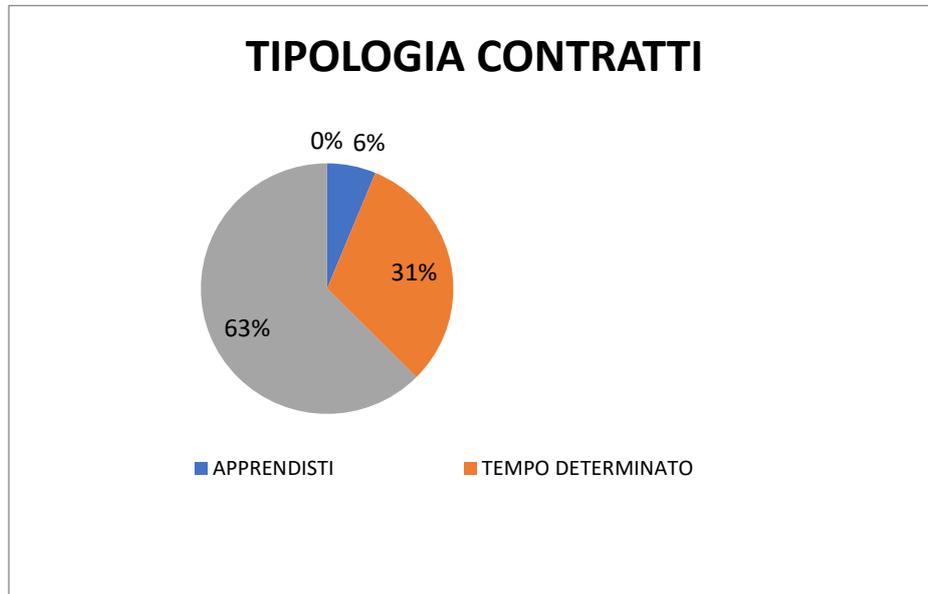
DISCRIMINAZIONE

La norma SA8000 impedisce ogni forma di discriminazione ai danni del lavoratore sotto ogni forma senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. Il tema è regolamentato sia all'atto dell'assunzione che durante il rapporto di lavoro.

Ovviamente, rispondendo ai requisiti sopra descritti, anche la **Allegrini S.r.l.** garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano al proprio interno ed ovviamente è bandita qualsiasi forma di discriminazione.

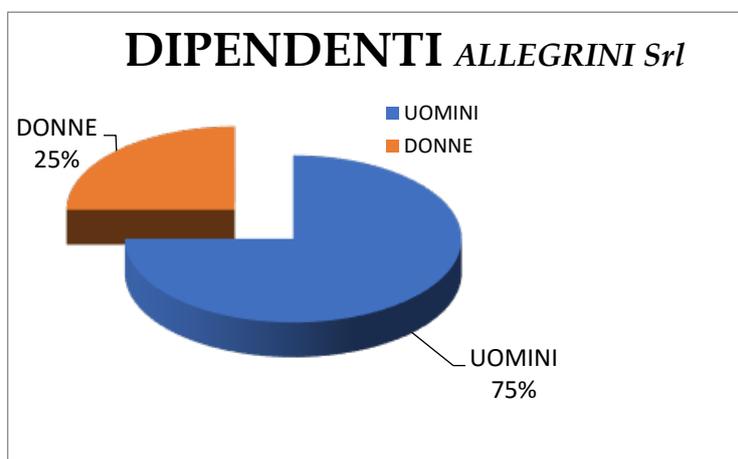
La forza lavoro complessiva al 04.12.24 è pari a 32 persone con le seguenti tipologie contrattuali:





Le qualifiche dei dipendenti comprendono:





| MONITORAGGIO OBIETTIVI | | | | | | | |
|------------------------|-----------------|---|---|--|---------------------------------------|--------------|--------------|
| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2024 |
| 10 | DISCRIMINAZIONE | Assicurarsi che i dipendenti siano informati sulla politica SA8000 e sul tema della discriminazione | Organizzare incontri con il personale per la sensibilizzazione sul tema | n. incontri programmati/n. incontri realizzati | ≥80% | 1/1=100% | 1/1=100% |
| 11 | | | | n. ore Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92 | Almeno tre giorni di permesso mensile | 8 ore | 24 ore |

PIANO FORMAZIONE ANNUALE SICUREZZA ED SA 8000

| Requisito | Obiettivo 2025 | azione | risorse | tempo | responsabile | indicatore | target |
|-----------------|---|---|--------------|---------------|--------------|--|---------------------------------------|
| DISCRIMINAZIONE | Assicurarsi che i dipendenti siano informati sulla politica SA8000 e sul tema della discriminazione | Organizzare incontri con il personale per la sensibilizzazione sul tema | RSGI RSPP | Dicembre 2025 | RGRS | n. incontri programmati/n. incontri realizzati | ≥80% |
| | | | RSGI RSPP | Dicembre 2025 | RGRS | n. ore Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92 | Almeno tre giorni di permesso mensile |

PROCEDURE DISCIPLINARI

La SA8000 non tollera ogni atteggiamento punitivo che l'azienda, senza un giustificato motivo, attui nei confronti dei propri dipendenti. Non sono ammessi punizioni corporali, coercizione mentale e fisica, abuso e trattamenti severi ed inumani.

Ovviamente **Allegrini S.r.l.** non si sottrae a tale disciplina.

Ad oggi non sono state mai denunciate forme di soprusi e atti lesivi alla persona da parte di nessun lavoratore impiegato ma soltanto procedimenti disciplinari adottati nel rispetto del CCNL e della normativa vigente.



MONITORAGGIO OBIETTIVI

| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2024 |
|--------|-------------------------------|---|---|--|--------|--------------|--------------|
| 12 | PROCEDURE DISCIPLINARI | I dipendenti devono essere sempre informati sulla politica relativa alle procedure disciplinari | Distribuzione e attraverso incontro formativo | Totalità dipendenti | ≥80% | 100% | 100% |
| 13 | | Minimizzare il ricorso a pratiche disciplinari | Attività di formazione dei lavoratori | Mod. 01-02 foglio Procedure Disciplinari | < 5 | 0 | 0 |

PIANO FORMAZIONE ANNUALE SICUREZZA ED SA 8000

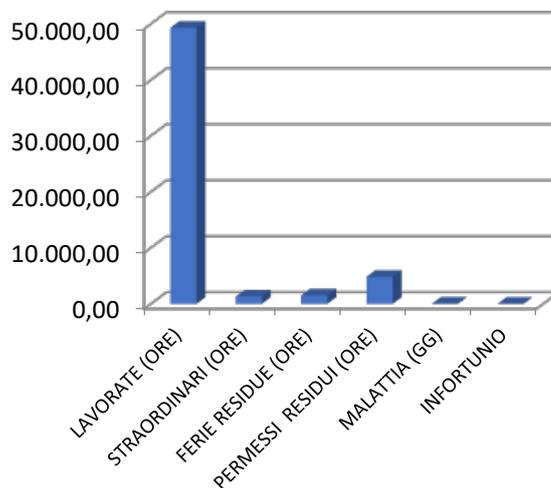
| Requisito | Obiettivo 2025 | azione | risorse | tempo | responsabile | indicatore | target |
|------------------------|---|---|---------|---------------|--------------|--|--------|
| PROCEDURE DISCIPLINARI | I dipendenti devono essere sempre informati sulla politica relativa alle procedure disciplinari | Distribuzione attraverso incontri formativi regolamento interno aziendale | RSGI | Continuo | RGRS | Totalità dipendenti | ≥80% |
| | Minimizzare il ricorso a pratiche disciplinari | Attività di formazione dei lavoratori | RSGI | Dicembre 2025 | | Mod. 01-02 foglio Procedure Disciplinari | < 5 |

ORARIO DI LAVORO

La norma SA8000 stabilisce che l'organizzazione deve rispettare le leggi vigenti in materia di lavoro. In particolare, l'orario di lavoro non deve eccedere le 48 ore settimanali, casi speciali sono ammessi laddove la normativa di settore lo permetta.

La Allegrini S.r.l. rispetta gli orari di lavoro in funzione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti di Industria Edile.

ORE LAVORATE E NON MA RETRIBUITE - ANNO 2024



PIANO FORMAZIONE ANNUALE SICUREZZA ED SA 8000

MONITORAGGIO OBIETTIVI

| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2024 |
|--------|------------------|--|---------------------------------|--|----------------------------|--|--|
| 14 | ORARIO DI LAVORO | Garantire il rispetto dell'orario di lavoro come indicato nel CCNL di riferimento | Monitoraggio delle ore lavorate | n. ore lavorate/n. ore previste dal CCNL | Rapporto non superiore a 1 | 40/40= dip. Full-time 20/20=dip. Part-time | 40/40= dip. Full-time 20/20=dip. Part-time |
| 15 | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Minimizzare il ricorso allo straordinario ▪ Distribuire equamente il ricorso allo straordinario | | N. ore straordinarie/ N. ore lavorate | < 10% su ore lavorate | 398/19.310, 5 = 2% (dato aggiornato a maggio 2024) | 1305,5/49314 = 2% (dato aggiornato al 04.12.2024) |
| 16 | | Garanzia della libertà e diritti dei lavoratori | Monitoraggio ferie residue | n. ore ferie residue/n. dipendenti | < 624 ore (26gg) | 1699,52 ore ferie residue/ 29 dipendenti= 58,6 (dato aggiornato a maggio 2024) | 1509,28 ore ferie residue/ 32 dipendenti= 47,1 (dato aggiornato al 04.12.2024) |

| Requisito | Obiettivo 2025 | azione | risorse | tempo | responsabile | indicatore | target |
|------------------|--|---------------------------------|--|---------------|-----------------------|--|----------------------------|
| ORARIO DI LAVORO | Garantire il rispetto dell'orario di lavoro come indicato nel CCNL di riferimento | Monitoraggio delle ore lavorate | Ufficio del personale e Resp. Cantieri | Continuo | | n. ore lavorate/n. ore previste dal CCNL | Rapporto non superiore a 1 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Minimizzare il ricorso allo straordinario ▪ Distribuire equamente il ricorso allo straordinario | | Attività di comunicazione con i lavoratori e RSU/RSA | Dicembre 2025 | Ufficio del personale | N. ore straordinarie/N. ore lavorate | < 5% su ore lavorate |
| | Garanzia della libertà e diritti dei lavoratori | Monitoraggio ferie godute | Ufficio del personale e Resp. Cantieri | | | ore ferie residue/n. dipendenti | |

REMUNERAZIONE

La norma SA8000 stabilisce che l'organizzazione deve garantire un salario in grado di assicurare un livello di sussistenza al proprio dipendente. Non solo, deve garantire che le trattenute applicate alle buste paga non derivino da scopi disciplinari se non previste dalla legge così come il pagamento dello straordinario e così via.

MONITORAGGIO OBIETTIVI

| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2024 |
|--------|---------------|-----------------------------------|---|---|------------|--------------|--------------|
| 17 | REMUNERAZIONE | Garantire la giusta remunerazione | Mantenimento delle disposizioni relative alla remunerazione ed allo straordinario corrisposto | Corrispondenza tra numero di ore di straordinario erogate e numero di ore corrisposte | 0% reclami | 0 | 0 |

Sede Legale: Viale A. Ciamarra, 222 – 00173 Roma (RM) Sede Operativa: Viale Enrico Mattei, snc – 01030 Bassano in Teverina (VT)
Tel./Fax 0761-407447 C.F. e P.IVA 01661540565 e-mail: allegrinisrl@libero.it - pec: allegrinisrl@cert.cna.it

PIANO FORMAZIONE ANNUALE SICUREZZA ED SA 8000

| Requisito | Obiettivo 2025 | azione | risorse | tempo | responsabile | indicatore | target |
|---------------|-----------------------------------|---|--|----------|-----------------------|---|------------|
| REMUNERAZIONE | Garantire la giusta remunerazione | Mantenimento delle disposizioni relative alla remunerazione ed allo straordinario corrisposto | Ufficio del personale e resp. Cantiere | Continuo | Ufficio del personale | Corrispondenza tra numero di ore di straordinario erogate e numero di ore corrisposte | 0% reclami |

SISTEMA DI GESTIONE

La norma SA8000 per quanto attiene al sistema di gestione individua alcuni punti che vengono posti sotto osservazione dall'organizzazione, tra questi annoveriamo la politica, la nomina del Rappresentante della Direzione, il Rappresentante SA8000 dei lavoratori, il Riesame della direzione, l'implementazione e la pianificazione, controllo dei fornitori e dei sub fornitori, problematiche e azioni correttive, accesso alla verifica, comunicazione esterna e stakeholder, registrazioni.



L'Alta Direzione, di concerto con il Rappresentante per la SA8000, ha stabilito gli obiettivi di miglioramento per l'anno 2020 come riportato nelle apposite tabelle.

L'azienda ha organizzato attività formative finalizzate alla divulgazione delle tematiche di responsabilità sociale, oltre a quelle in ambito sicurezza, così come indicato nella sezione "Salute e Sicurezza" del presente documento. La comunicazione tra dipendenti da e verso la Direzione (date le dimensioni della struttura) è per lo più di tipo verbale ed è quotidiana e diretta.

Per favorire lo scambio di opinioni/consigli/lamentele tra personale e Direzione possono essere indetti momenti di incontro a cui può partecipare tutto il personale di struttura. Gli incontri possono avvenire a richiesta dei dipendenti. Nel corso di tali incontri il personale, oltre a partecipare ad attività di pianificazione e programmazione connesse con le normali attività lavorative, viene anche sistematicamente informato dello stato delle azioni di rimedio, correttive, preventive e di miglioramento in atto. Questi incontri vengono svolti durante l'orario di lavoro.

Infine, tutti i fornitori della **Allegrini S.r.l.** sono sottoposti ad un iter di qualificazione volto a verificare sia il comportamento dei fornitori nei confronti del proprio personale, sia l'impegno dei fornitori alla responsabilità sociale. In merito all'obiettivo fornitori e subappaltatori 2023:

| MONITORAGGIO OBIETTIVI | | | | | | | |
|------------------------|----------------------------|---|---|---|--------|------------------|--------------|
| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2023 |
| 18 | FORNITORI E SUBAPPALTATORI | Ampliamento/coinvolgimento di un maggior numero di fornitori/subappaltatori | Invio politica, questionario e lettera di impegno | n. questionari andati a buon fine (restituzione atto di impegno)/n. questionari inviati | ≥70% | n. 5 questionari | /// |
| 19 | | Mantenimento | Ricerche | n. NC o notizie di | < 10% | 0 | 0 |

Sede Legale: Viale A. Ciamarra, 222 – 00173 Roma (RM) Sede Operativa: Viale Enrico Mattei, snc – 01030 Bassano in Teverina (VT)
Tel./Fax 0761-407447 C.F. e P.IVA 01661540565 e-mail: allegrinisrl@libero.it - pec: allegrinisrl@cert.cna.it

PIANO FORMAZIONE ANNUALE SICUREZZA ED SA 8000

MONITORAGGIO OBIETTIVI

| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 20234 |
|--------|-----------|--|-------------------------------------|---|--------|--------------|---------------|
| | | dei requisiti SA 8000 di tutti i fornitori qualificati | internet e utilizzo di google Alert | comportamenti non adeguati /fornitori qualificati | | | |

| Requisito | Obiettivo 2025 | azione | risorse | tempo | responsabile | indicatore | target |
|----------------------------|---|---|-----------------------|----------|--------------|---|--------|
| FORNITORI E SUBAPPALTATORI | Ampliamento/coinvolgimento di un maggior numero di fornitori/subappaltatori | Invio politica, questionario e lettera di impegno | Resp. Acquisti e RSGI | Continuo | RGRS | n. questionari andati a buon fine (restituzione atto di impegno)/n. questionari inviati | ≥70% |
| | Mantenimento dei requisiti SA 8000 di tutti i fornitori qualificati | Ricerche internet e utilizzo di google Alert | Resp. Acquisti e RSGI | Continuo | RGRS | n. NC o notizie di comportamenti non adeguati /fornitori qualificati | < 10% |

Conoscere i più rilevanti portatori di interessi per l'organizzazione è fondamentale per la **Allegrini S.r.l.** in quanto permette di modulare al meglio l'impronta della propria attività, ponendo l'attenzione non solo su scelte imprenditoriali vincenti ma anche in relazione alle diverse attese delle parti interessate.

Le categorie di portatori di interesse per la **Allegrini S.r.l.** risultano essere le seguenti:

- Personale interno aziendale;
- Fornitori di materiali e servizi;
- Clienti (istituzioni Pubbliche e private);
- Autorità competenti territorialmente;
- Associazioni di categoria;
- Comuni e Province;
- Comitati cittadini ed altri interessati.

Inoltre, è cura del Rappresentante della Direzione SA 8000 inviare una e-mail a tutti i rappresentati delle parti interessate comunicando loro che sono state pubblicate informazioni che potrebbero essere di loro interesse sul sito aziendale o sul sito dell'Osservatorio SAW. Ogni aggiornamento alla politica viene in questo modo comunicato all'esterno dell'organizzazione.

PIANO FORMAZIONE ANNUALE SICUREZZA ED SA 8000

MONITORAGGIO OBIETTIVI

| Numero | Requisito | Obiettivo 2024 | azione | indicatore | target | 1° sem. 2024 | 2° sem. 2024 |
|--------|-------------|--|---------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|--|--|
| 20 | STAKEHOLDER | Migliorare il canale di comunicazione e coinvolgere il maggior numero di parti interessate | Publicare politica SA8000 | Pubblicazione Politica | Presenza sul sito entro dicembre 2023 | Publicato politica e Bilancio SA 8000 sul sito web aziendale www.allegrinisrl.it | Publicato politica e Bilancio SA 8000 sul sito web aziendale www.allegrinisrl.it |
| 21 | | | Publicare Bilancio SA8000 | Pubblicazione Bilancio Sociale | | | |

| Requisito | Obiettivo 2025 | azione | risorse | tempo | responsabile | indicatore | target |
|-------------|--|------------------------------------|-----------------------|---------------|--------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| STAKEHOLDER | Migliorare il canale di comunicazione e coinvolgere il maggior numero di parti interessate | Publicare politica SA8000 sul sito | Referente Informatico | Dicembre 2025 | RGRS | Publicazione Politica | Presenza sul sito entro dicembre 2023 |
| | | Publicare Bilancio SA8000 sul sito | | | | Publicazione Bilancio Sociale | |

CONCLUSIONI

Conclusioni

Il presente documento, sottoscritto dal Legale Rappresentante e dal Rappresentante per la SA8000 della Direzione e dei Lavoratori, è reso disponibile alle parti interessate e reso pubblico, mediante la sua pubblicazione .

A chiunque ne faccia richiesta, è disponibile la consultazione presso la sede operativa Viale Enrico Mattei, snc – 01030 Bassano in Teverina (VT)

Bassano in Teverina (VT), 10/01/2025

Direzione

ALLEGRI SRI
Viale Antonio Ciamarra, 222
00173 Roma (RM)
P.IVA: 01661540565



Rappresentante Management/RSGI



Rappresentante dei Lavoratori SA8000



Commenti RLS

Grazie alla comunicazione tra datore di lavoro e i suoi dipendenti, la società **Allegrini s.r.l.** ha creato un ambiente di lavoro tipo familiare che porta ad affrontare le difficoltà riscontrate durante le attività lavorative e ciò ha portato a buoni risultati in quanto tutti si sentono parte della società e non solamente dipendenti, e pertanto lavorano con maggiore soddisfazione.

Bassano in Teverina (VT), 10/01/2025

Rappresentante dei Lavoratori SA8000