

Bilancio Sociale

SECAM S.p.A.

2020

Sommario

1. Scopo e metodologia.....	3
2. Descrizione dell'Azienda.....	3
a. Gli Stakeholders.....	6
3. Politica per la Responsabilità Sociale	7
4. I requisiti della norma SA 8000.....	7
a. Lavoro minorile.....	7
b. Lavoro obbligato.....	8
c. Salute e sicurezza	9
d. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	10
e. Discriminazione	11
f. Procedure disciplinari	11
g. Orario di lavoro.....	12
h. Remunerazione.....	12
i. Sistema di gestione.....	13
Riesame della Direzione e comunicazione esterna	13
Il dialogo con le parti interessate	13
Controllo fornitori/subappaltatori	14
Problematiche ed azioni correttive	14
5. Procedura per inoltrare segnalazioni/lamentele etico-sociali	15

1. Scopo e metodologia

Il Bilancio Sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni della SECAM S.p.A. derivanti dall'applicazione dei requisiti della norma SA 8000:2014.

La SECAM S.p.A. si propone di:

- far conoscere ai vari stakeholder la Politica aziendale in materia di responsabilità sociale;
- fornire un resoconto puntuale sulla capacità dell'azienda di soddisfare i requisiti della norma SA 8000:2014;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutte le parti interessate degli impegni reali dell'azienda.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA 8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato e dei risultati secondo gli obiettivi interni aziendali.

Il Bilancio si rivolge a tutti gli stakeholder della SECAM S.p.A. (personale, fornitori, clienti, azionisti, organizzazioni sindacali, collettività) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito aziendale www.secam.it.

2. Descrizione dell'Azienda

La SECAM S.p.A. è una azienda che opera dal 1977 nel settore degli impianti tecnologici (elettrici, idrici, termici e di climatizzazione).

Svolge attività di progettazione e realizzazioni di opere edili di ristrutturazione in edifici civili ed industriali; progettazione, installazione, conduzione e manutenzione di impianti elettrici, telefonici, di trasmissione dati, di riscaldamento, di condizionamento ed idrico-sanitari; conduzione di centrali termiche, impianti di riscaldamento e condizionamento; progettazione e produzione di quadri elettrici di BT; costruzione di cabine di trasformazione MT/BT; progettazione antincendio; installazione e manutenzione di estintori di impianti e di attrezzature antincendio, nonché attività di ufficio a supporto di tutto quanto indicato in precedenza, nonché per la contabilità e l'amministrazione del personale.

Dati relativi all'azienda	
Società:	SECAM SpA
Partita IVA	06150161005
Codice Fiscale: N°	00489130922
Posta Elettronica Certificata	secamspa@pec.it
Sede legale: ROMA	via Dante De Blasi, 84 - Tel. 06/65745909
Datore di Lavoro	COLUCCIO Giuseppe, nato a Enna il 04/07/1944
Dirigente Delegato	Procuratore COLUCCIO Giovanna, nata a Roma il 05/01/1970
Membri Social Performance Team	COLUCCIO Silvia RAPETTI Alessandro
Membri Comitato Salute e Sicurezza	COLUCCIO Silvia GOBETTI Paolo
Responsabile Compliance Prevenzione Corruzione (UNI ISO 37001:2016)	LEONARDO Mariella

I luoghi di lavoro della Società SECAM S.p.A.
A) Sede operativa di Roma (via Dante De Blasi, 84 – 00151- ROMA)
B) Cantieri presso i clienti

A) Sede operativa di Roma - Via Dante De Blasi, 82, 84
<p>Presso tale sede il personale è così distribuito:</p> <p>n°22 dipendenti negli uffici direzionali e tecnici, ubicati al piano terra e nel seminterrato di un edificio di civile abitazione, avente 4 piani fuori terra.</p> <p>n°1 dipendente nel magazzino, posto al seminterrato dei suddetti Uffici tecnici.</p>
B) Cantieri presso i clienti
<p>Nei vari cantieri sono presenti in pianta stabile n°4 impiegati d'ufficio, mentre tutto il restante personale svolge mansioni di operaio ed è adibito ad attività di cantiere, a seconda delle esigenze e della tipologia di lavoro da svolgere presso i clienti, ed è raggruppato in squadre coordinate da un capo cantiere e un capocommessa.</p>

Orario di lavoro

Uffici Roma	9.00 - 13.00 / 14.00 - 18.00
Magazzino – Roma	6.30 - 12.30 / 13.30 – 15.30
Cantieri con turno unico	7.30-16.30
Cantieri con triplo turno (h24)	6.00-14.00; 14.00-22.00; 22.00-6.00
<p>È prevista l'interruzione, per pausa pranzo, entro le prime 6 ore lavorative.</p> <p>Il personale può essere chiamato per eventuali straordinari, anche al di fuori del normale orario di lavoro, nel rispetto dei massimali previsti dal CCNL del comparto metalmeccanico ed edile.</p>	

L'azienda, per consolidare la propria presenza sul mercato, è globalmente ed attivamente impegnata in un processo continuo per il conseguimento di obiettivi di qualità tali da soddisfare al meglio le esigenze dei Clienti non solo in termini di qualità del prodotto e del servizio, ma anche dal punto di vista delle garanzie offerte e del rispetto dei tempi contrattuali.

L'obiettivo prioritario della SECAM S.p.A. è quello di realizzare non solo prodotti conformi alle norme ed alle prescrizioni di legge del settore, ai capitolati ed alle specifiche tecniche dei Clienti, ma anche di lavorare per il continuo miglioramento dei servizi resi attraverso il monitoraggio dei processi e degli esiti dei lavori nonché attraverso la formazione, l'aggiornamento e il coinvolgimento del personale.

Altro obiettivo che la SECAM S.p.A. si prefigge è migliorare la produttività attraverso la razionalizzazione del sistema di gestione delle informazioni ed attività di pianificazione e controllo. Per tale scopo, la SECAM S.p.A. ha, nel 1997, promosso la progettazione e l'implementazione di un Sistema di Gestione Qualità, ne ha sostenuto il continuo adeguamento (il sistema è, ad oggi, strutturato secondo i requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015) e ha designato un Responsabile di Assicurazione Qualità, al quale demanda la responsabilità di far attuare le prescrizioni del Sistema di Gestione Qualità e di relazionare periodicamente alla direzione aziendale sullo stato di attuazione dello stesso.

La SECAM S.p.A., nell'intento di offrire sempre maggiori garanzie ai propri Clienti e nell'ottica di proseguire nel proprio obiettivo di miglioramento, ha individuato nelle norme UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018 gli strumenti idonei a dare atto alle spinte evolutive verso un sempre crescente rispetto dell'ambiente e della salvaguardia del personale attraverso la piena consapevolezza e applicazione delle norme di sicurezza.

La SECAM S.p.A. considera la gestione della qualità, l'attenzione all'ambiente, alla salute e sicurezza sul lavoro e l'etica del rapporto con i lavoratori elementi cardine della propria strategia imprenditoriale, per garantire sviluppo e crescita in una realtà economica molto complessa e variegata.

La SECAM S.p.A. ha anche implementato un MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IN ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.

Nel corso del 2020 la SECAM S.p.A. ha anche implementato un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione in conformità a quanto previsto dalla UNI ISO 37001:2016.

La SECAM S.p.A. è anche molto attenta agli aspetti relativi al risparmio energetico e nel corso del 2019 ha implementato e si è certificata secondo la UNI EN ISO 50001 (Sistema di Gestione dell'Energia) e UNI CEI 11532:2014 (Società che forniscono servizi energetici – ESCO).

La SECAM S.p.A. ha aderito, nel corso del 2019, al Protocollo di Legalità tra il tra Ministero dell'Interno e Confindustria.

a. Gli Stakeholders

Di seguito sono stati individuati gli stakeholder aziendali, ovvero quei soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

Partendo dall'analisi degli interlocutori aziendali più vicini all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale, si sono individuate alcune categorie di stakeholder e per ciascuna di esse si sono identificati i soggetti coinvolti, gli argomenti più rilevanti per loro e le principali iniziative di ascolto, dialogo e coinvolgimento.

STAKEHOLDERS	ARGOMENTI	INIZIATIVE
Azionisti e management	L'azienda considera i propri azionisti come un partner con cui lavorare per la soddisfazione delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e fiducia.	Sensibilizzazione ed informazione sui temi della responsabilità sociale mediante comunicazione di Politica e del Bilancio Sociale
Personale: Lavoratori dipendenti	Le relazioni dell'azienda con i dipendenti sono improntate al rispetto delle regole e della persona, al coinvolgimento, all'informazione e formazione e nella volontà di crescita delle competenze e della professionalità di ciascuno	Indagine periodica per la valutazione del clima aziendale Attività di informazione e formazione sui temi dell'etica e della sicurezza sul lavoro.
Clienti: Acquirenti dei servizi offerti	L'azienda considera i clienti come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e fiducia.	Sensibilizzazione ed informazione sui temi della responsabilità sociale mediante pubblicazione sul sito aziendale della Politica e del Bilancio Sociale oltre che di documenti di valutazione delle prestazioni etiche dell'Azienda
Fornitori: Fornitori di beni e servizi	L'azienda ha strutturato un sistema di selezione, qualifica e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che le norme di riferimento e il sistema stesso richiedono di soddisfare.	Richiesta di adesione ai principi di responsabilità sociale e valutazione del rispetto requisiti SA8000 Audit sui fornitori
Ministero dell'Interno e Confindustria	L'adesione ad un Protocollo di legalità costituisce elemento per l'acquisizione di un segno "+" valevole per la richiesta delle stellette ulteriori e quindi di un livello superiore del Rating di Legalità.	Impegni a carico delle aziende che liberamente decidono di aderirvi, in una logica di sistema finalizzato alla prevenzione ed al contrasto delle infiltrazioni criminali nel settore dei lavori,

STAKEHOLDERS	ARGOMENTI	INIZIATIVE
	Il Ministero dell'Interno definisce il Protocollo di legalità come uno strumento pattizio utile a contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche	servizi e forniture, sia pubblici che privati. Denunciare tempestivamente eventuali fenomeni estorsivi nei confronti di propri dipendenti, rappresentanti, familiari dell'imprenditore o altri soggetti legati all'impresa da rapporti professionali ed a non avvalersi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione di forme di intermediazione o di rappresentanza indiretta per l'aggiudicazione di commesse pubbliche. Rispettare un processo relativo all'adeguata qualificazione e selezione dei partner commerciali.
Sindacati	Per la tutela dei diritti dei lavoratori	Collaborazione per la corretta implementazione dei contratti di lavoro e rispetto dei diritti dei lavoratori
Associazioni di categoria	ASSISTAL –Associazione Nazionale Costruttori di Impianti Servizi di Efficienza Energetica – Facility Management	Attività di formazione/addestramento/aggiornamento professionale del personale aziendale

3. Politica per la Responsabilità Sociale

Si rimanda al documento "Politica per la responsabilità sociale" disponibile sul sito www.secam.it.

4. I requisiti della norma SA 8000

a. Lavoro minorile

La SECAM S.p.A. non utilizza e non dà sostegno all'utilizzo del lavoro minorile, cioè svolto da una persona di età inferiore ai 18 anni.

Al fine di escludere anche in futuro la possibilità che si possano verificare, per mero errore, situazioni di lavoro minorile, la SECAM S.p.A. ha definito una specifica procedura di selezione ed assunzione del personale. In azienda attualmente sono impiegati solo lavoratori che hanno compiuto 18 anni.

Di seguito si riporta la suddivisione per fasce di età del personale.

Età	al 31/12/2014		al 31/12/2015		al 31/12/2016		al 31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019		31/12/2020	
	N° lavoratori	%	N° lavoratori	%	N° lavoratori	%	N° lavoratori	%	N° lavoratori	%	N° lavoratori	%	N° lavoratori	%
<18 anni	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
18-35 anni	36	20,9	33	17,2	22	15,4	17	12,9	26	17,9	23	19,8	30	18,6
36-45 anni	56	32,6	72	37,5	42	29,4	39	29,5	42	29,0	30	25,9	39	24,2
46-65	80	46,5	86	44,8	79	55,2	74	56,1	76	52,4	62	53,4	91	56,5

	al 31/12/2014		al 31/12/2015		al 31/12/2016		al 31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019		31/12/2020	
anni														
> 65 anni	0	0,0	1	0,5	0	0,0	2	1,5	1	0,7	1	0,9	1	0,6
Totale	172	100	192	100	143	100	132	100	145	100	116	100	161	100

I numeri sopra riportati rappresentano, comunque, una fotografia istantanea della situazione dell'azienda al 31/12 degli ultimi anni.

Il numero di lavoratori è, nel corso dell'anno, soggetto ad oscillazioni, in quanto il personale di cantiere è legato all'apertura e alla chiusura delle attività di cantiere, che sono, per loro stessa natura, piuttosto variabili nel corso dell'anno.

Dalla suddetta tabella si evidenzia una concentrazione prevalente di addetti tra i 46 e i 65 anni, e questo è indice di una fidelizzazione del personale che decide di restare in azienda e di non rivolgersi o cercare lavoro presso altre aziende. Il personale tra i 46 e i 65 anni rappresenta il 56,5% del totale del personale aziendale, ed è costituito da persone legato da rapporti di collaborazione ultradecennali, ciò a riprova del fatto che esiste un buon clima aziendale e esistono consolidati rapporti tra la SECAM S.p.A. e il proprio personale.

Il lavoratore più giovane, in azienda è nato nel 1998 ed hanno, quindi 22 anni e sono stati assunti tutti nel corso del 2020.

Il dato relativo al turn over del personale non è particolarmente significativo, essendo, in buona parte, il personale di cantiere assunto e dimesso in considerazione delle attività di cantiere (apertura e chiusura cantieri) e lo stesso personale può risultare assunto e dimesso anche più volte all'anno.

Nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche.

Macro obiettivo	Indicatore	Obiettivo 2020	Obiettivo conseguito 2020	Obiettivo conseguito 2021
Favorire i giovani nell'inserimento nel mondo del lavoro	Acquisire nuove risorse	7	18 (Tutti a tempo determinato)	+5 + TRASFORMAZIONE CONTRATTI A T.D. IN T. IND. +3
Rispetto divieto assunzione lavoratori con meno di 18 anni d'età	N° dipendenti minorenni	0	0	0

L'obiettivo che ci si era posti nel corso del 2020 è stato raggiunto.

b. Lavoro obbligato

La SECAM S.p.A. non ricorre e non dà sostegno all'utilizzo di lavoro obbligato. Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

In nessun caso la SECAM S.p.A. ha utilizzato metodi coercitivi per costringere i lavoratori all'esecuzione delle proprie funzioni e nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Al fine di garantire la piena volontarietà delle prestazioni lavorative, l'azienda si impegna a far in modo che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro, mediante illustrazione del contratto al momento dell'assunzione, consegna della lettera ufficiale di assunzione con i dettagli relativi all'orario di lavoro e alla retribuzione, informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, materiale informativo sulla norma SA 8000.

c. Salute e sicurezza

La SECAM S.p.A. rispetta le normative vigenti sul tema della salute e della sicurezza dei lavoratori. A tal fine ha redatto il "Documento sulla valutazione dei rischi per la sicurezza ed igiene del lavoro" secondo il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. Tale documento, emesso in forma controllata e rivisto periodicamente, contiene l'analisi e la valutazione dei rischi e le azioni correttive intraprese per minimizzarli.

Diverse sono le misure adottate per prevenire infortuni e malattie professionali, in particolare:

- formazione per tutto il personale in materia di salute e sicurezza all'atto dell'assunzione e aggiornamento quinquennale, in conformità a quanto definito in sede di Accordo Stato Regioni del 21/12/2011;
- nomina del responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori (RSPP) nella persona dell'arch. Silvia Coluccio e di due addetti (ASPP), l'Ing. Domenico Chiarinelli e l'Ing. Mariella Leonardo;
- nomina di un medico competente Dott. Pier Agostino Giofrè (Iscritto Albo Medici Competenti del Ministero della Salute n.21609);
- nomina e formazione degli addetti al primo soccorso e degli addetti alla gestione delle emergenze e antincendio in numero adeguato alle esigenze aziendali;
- nomina e formazione di preposti in numero adeguato alle esigenze aziendali;
- nomina e formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nella persona del Sig. Paolo Gobbetti;
- monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, in relazione ad eventuali rumori molesti o emissioni di sostanze nocive;
- impegno a garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e a locali salubri e idonei al consumo e stoccaggio del cibo;
- definizione di un piano di evacuazione ed antincendio;
- effettuazione di prove di emergenza ed evacuazione annuali;
- adozione e condivisione con il personale di una procedura interna per la registrazione e gestione degli infortuni lievi e quasi infortuni (near miss).

Macro obiettivo	Indicatore	Obiettivo 2015	Obiettivo conseguito 2015	Obiettivo 2016	Obiettivo conseguito 2016	Obiettivo 2017	Obiettivo conseguito 2017	Obiettivo 2018	Obiettivo conseguito 2018	Obiettivo 2019	Obiettivo conseguito 2019	Obiettivo 2020	Obiettivo conseguito 2020	Obiettivo 2021
Migliorare la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Giorni di assenza per infortunio anno n ≤ Giorni di assenza per infortunio anno n-1	≤7	14	≤14	23	20	67	35	140	35	114	35	39	35

Macro obiettivo	Indicatore	Obiettivo 2015	Obiettivo conseguito 2015	Obiettivo 2016	Obiettivo conseguito 2016	Obiettivo 2017	Obiettivo conseguito 2017	Obiettivo 2018	Obiettivo conseguito 2018	Obiettivo 2019	Obiettivo conseguito 2019	Obiettivo 2020	Obiettivo conseguito 2020	Obiettivo 2021
	Indice di frequenza: IF	-	8,5	8	4,05	5	12,32	8	7,69	8	12,43	8	4,5	5
	Indice di incidenza: II	≤3%	0,01	12*	5,10	6	19,35	10	11,49	10	21,28	10	7	10
	Indice di gravità: IG	≤0,2	0,1	0,1	0,09	0,1	0,28	0,1	0,54	0,1	0,47	0,1	0,2	0,2
	Durata media delle assenze per infortuni, DM	≤15	7 (l'obiettivo per il prossimo anno può essere ridotto)	6	23	15	22,33	18	70	18	38	18	39	20
	Grado medio inabilità permanente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Per continuare la sensibilizzazione del personale si sta attuando una politica di invio bimestrale di opuscoli informativi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Si prevede di continuare tale attività per tutto il 2021.

d. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La SECAM S.p.A. garantisce il rispetto del diritto, di tutto il personale, di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e del diritto alla contrattazione collettiva. Pertanto, non interferisce in alcun modo con la formazione o la gestione delle organizzazione dei lavoratori o di contrattazione collettiva come testimoniato dall'applicazione del CCNL richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali e mette a disposizione del proprio personale copia del CCNL; inoltre informa il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione sindacale a propria scelta.

L'azienda mette a disposizione dei lavoratori, spazi, bacheche aziendali e altro necessario perché sia facilitato il dialogo tra i dipendenti e la possibilità di riunirsi in assemblee, qualora ve ne fosse la necessità.

Non vi sono state ore perse per scioperi o contenziosi con i lavoratori, a dimostrazione del fatto che in azienda vi è un ottimo clima di collaborazione.

Relativamente alla tipologia dei contratti aziendali, tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando il contratto collettivo di categoria METALMECCANICO e quello dell'EDILIZIA.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono contratti a tempo indeterminato, contratti a tempo determinato.

I contratti a tempo indeterminato rappresentano il 50% del totale.

I contratti a tempo determinato rappresentano il 50% del totale.

e. Discriminazione

La SECAM S.p.A. non attua in alcun modo forme di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nei percorsi di carriera, nel licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, età, appartenenza sindacale, affiliazione politica o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione:

- il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze ed abilità, in relazione alle funzioni da ricoprire;
- Il lavoro è remunerato secondo quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del settore "Metalmeccanico" e "Edile", così come le promozioni, i licenziamenti ed i pensionamenti vengono effettuati secondo quanto definito dai su menzionati contratti;
- per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite sono organizzati corsi di formazione sui temi della qualità, ambiente, salute e sicurezza e responsabilità sociale;
- il personale è libero di seguire principi o pratiche, senza che vi siano interferenze aziendali;
- l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti, gesti, linguaggi o contatti fisici che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- tutte le segnalazioni avanzate dai lavoratori sono valutate secondo le modalità definite nelle procedure aziendali;

Il numero di donne nell'organico aziendale negli ultimi anni è aumentato, in valore assoluto, non lo è in valore %.

Tale fatto non è dovuto a discriminazione o a mancanza di volontà di applicare le pari opportunità in azienda, ma deriva dal fatto che la maggior parte dell'organico aziendale è costituito da operai (elettricisti, idraulici, termici, saldatori, manovali, manutentori, ecc.) mansioni che sono svolte, in Italia, prevalentemente da personale maschile.

La presenza femminile in azienda si concentra esclusivamente nella categoria degli impiegati e rappresenta circa il 40% del totale degli impiegati (8 donne su 20 impiegati in ufficio).

In azienda sono presenti lavoratori stranieri che non hanno mai manifestato l'esigenza di seguire principi e/o pratiche derivanti dalla propria origine socio - culturale.

f. Procedure disciplinari

La SECAM S.p.A. non attua forme di punizioni e coercizione mentale o fisica e nemmeno violenza verbale. Tutto il personale è trattato con dignità e rispetto e la SECAM S.p.A. non permette trattamenti severi o inumani.

Eventuali contestazioni sono state gestite nel rispetto delle disposizioni di Legge in materia. Le modalità di gestione sono definite in procedure aziendali e sono portate a conoscenza del personale attraverso attività di formazione/informazione.

g. Orario di lavoro

La SECAM S.p.A. rispetta i contratti di categoria nei quali sono stabiliti sia l'orario di lavoro settimanale sia la disciplina degli straordinari.

La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme del contratto collettivo nazionale del settore "Metalmeccanico" e "Edilizia".

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

Il lavoro straordinario è sempre concordato dal responsabile del personale con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Esso è effettuato solo in occasione di incremento temporaneo del lavoro, copertura turno lavoro, manutenzione ordinaria e straordinaria, in circostanze di breve durata che non possono essere fronteggiate dall'azienda con l'assunzione di nuovo personale.

	N° ore ordinarie	N° ore straordinarie	% ore straordinarie su ore ordinarie
2011	118091	9	0
2012	158573	8	0
2013	251.084	0	0
2014	243.843	55,50 (totali)	0,002 (totali)
2015	234.380	16 (totali)	0,006827 (totali)
2016	247.016	16 (totali)	0,006477 (totali)
2017	243.449	0	0
2018	260.080	1036 (TOTALI)	0,4
2019	239.892	1481,50 (TOTALI)	0,62
2020	222.623	0	0

h. Remunerazione

La SECAM S.p.A. rispetta il livello di retribuzione previsto dal contratto di categoria.

Le retribuzioni percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. Le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene mai attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare. Attenzione particolare è posta alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. L'obiettivo di pagamento degli stipendi nei tempi definiti è sempre rispettata.

i. Sistema di gestione

La SECAM S.p.A. nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni, nel rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e nel raggiungimento di elevati obiettivi sociali, implementa i seguenti sistemi di gestione:

QUALITÀ – UNI EN ISO 9001:2015

AMBIENTE – UNI EN ISO 14001:2015

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO – UNI EN ISO 45001:2018

GESTIONE DELL'ENERGIA UNI EN ISO 50001:2018 (nel corso del 2021 si avrà il passaggio alla norma aggiornata)

RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000:2014

UNI CEI 11352:2014

SISTEMI DI GESTIONE ANTICORRUZIONE - UNI ISO 37001:2016

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ex d.lgs. n. 231/2001

Pertanto, l'azienda ha predisposto un Manuale Qualità/Ambiente/Sicurezza/Gestione dell'Energia, un manuale Sistema di gestione di prevenzione della corruzione e un Manuale per la Responsabilità Sociale che presentano le Politiche aziendali e descrivono le responsabilità per la gestione dei processi aziendali ed i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento. Il funzionamento dei sistemi è garantito dall'implementazione di procedure che descrivono le modalità di gestione dei singoli processi aziendali, le modalità di raccolta, conservazione ed aggiornamento dei dati e le azioni necessarie per assicurare il miglioramento continuo dei processi.

Per il controllo del corretto funzionamento del sistema si effettuano attività di monitoraggio e misurazione; inoltre, sono pianificati momenti di verifica, da effettuarsi mediante audit.

Riesame della Direzione e comunicazione esterna

Almeno una volta all'anno, il Sistema di gestione per la Responsabilità sociale è sottoposto ad un Riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della Politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA 8000.

Sono stati definiti una serie di indicatori in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi. Gli indicatori e gli obiettivi costituiscono la base del presente Bilancio SA8000 che la SECAM S.p.A. ha scelto quale strumento di comunicazione esterna dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale rispetto ai requisiti della norma.

Il dialogo con le parti interessate

I lavoratori dell'azienda, i clienti, i fornitori, i soci, sono le parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolte nella vita aziendale.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di informazione attuati.

La SECAM S.p.A. è impegnata a realizzare corsi/attività di formazione-informazione al personale esistente e ad effettuarli per quelli di nuova assunzione sui temi della Responsabilità sociale, della qualità, dell'ambiente, della sicurezza e della gestione dell'energia.

Controllo fornitori/subappaltatori

Particolare attenzione è stata posta alla capacità dei fornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché espressamente richiesto dalla norma, ma per la possibilità concreta di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale. L'azienda ha definito in procedura le modalità adottate in azienda per la qualifica e il monitoraggio dei fornitori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA 8000. Lo strumento utilizzato per la loro qualifica è il MPSA 05-01 - Modulo dichiarazione fornitore - SA 8000 costituito da un questionario informativo per la SA 8000 e un impegno a conformarsi a tutti i requisiti della norma SA 8000, essere disposto ad instaurare un rapporto di collaborazione con SECAM S.p.A. al fine di monitorare le proprie prestazioni in materia di responsabilità sociale e alla individuazione di opportune azioni di rimedio, voler porre rimedio in tempo reale ad ogni non conformità identificata rispetto ai requisiti della norma SA 8000, impegno ad informare prontamente SECAM S.p.A. di eventuali sub-appalti.

Macro obiettivo	Indicatore	Obiettivo 2017	Obiettivo conseguito 2017	Obiettivo 2018	Obiettivo conseguito 2018	Obiettivo 2019	Obiettivo conseguito 2019	Obiettivo 2020	Obiettivo conseguito 2020	Obiettivo 2021
Monitoraggio fornitori (attività di audit)	N° audit ai fornitori	2	2	2	2	1	1	2	2	2

Problematiche ed azioni correttive

Ogni lavoratore può sporgere reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA 8000.

Il lavoratore può farsi promotore di reclami tramite il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 (membro del Social Performance Team) o l'Ente Certificatore SA 8000. Il reclamo può avere anche forma anonima.

In ogni caso, la SECAM S.p.A. si impegna ad indagare e garantisce la massima riservatezza sui fatti denunciati o evidenziati, nei limiti della libertà di indagine dell'azienda.

Le segnalazioni di reclamo avanzate da una o più parti interessate e indirizzate alla SECAM S.p.A., aventi per oggetto temi inerenti il sistema di responsabilità sociale, sono raccolte dal Rappresentante del Senior Management. Il reclamo, ricevuto è gestito dal Senior Management con il supporto del Social Performance Team. Il Rappresentante del Senior Management coordina la risoluzione facendo intervenire le funzioni competenti ed attivando le necessarie azioni correttive secondo quanto previsto nell'apposita procedura.

La SECAM S.p.A. favorisce l'incontro diretto e lo scambio di valutazioni con il dipendente resosi autore del reclamo, eventualmente affiancato dal Rappresentante dei Lavoratori SA 8000, allo scopo di conseguire una completa conoscenza dei fatti e al fine di dare sostegno e concreto contributo al lavoratore vittima o testimone di forme di abuso, offesa o fenomeni di scorrettezza o illegalità.

La SECAM S.p.A. garantisce il compimento di ogni tipo di sforzo e azione concreta atti a dare soluzione al problema evidenziato e a prevenire il verificarsi di situazioni analoghe o similari.

La SECAM S.p.A. non attua alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore di un reclamo.

L'Ente di Certificazione e l'Organismo di Accredimento gestiscono i reclami attraverso proprie procedure.

La SECAM S.p.A. si impegna ad informare l'autore del reclamo delle azioni correttive intraprese per dare soluzione ai fatti denunciati.

I reclami inoltrati alla SECAM S.p.A. sono annotati in un apposito registro dove si dà evidenza dell'oggetto del reclamo, della sua origine, della persona a cui è stato dato incarico di gestirlo a livello operativo e delle azioni correttive che sono state intraprese per dargli soluzione. Le annotazioni sul Registro Reclami sono affidate al Rappresentante del Senior Management.

5. Procedura per inoltrare segnalazioni/lamentele etico-sociali

Si illustrano nel seguito le attività da compiere qualora le parti interessate intendano segnalare azioni o comportamenti che vadano contro la Politica del sistema di gestione per quanto attiene ai requisiti della Responsabilità sociale adottata dalla SECAM S.p.A. o sui requisiti della SA 8000.

Le segnalazioni/lamentele, compilate anche in forma anonima, possono essere indirizzati alle seguenti organizzazioni:

Organizzazione certificata SA 8000	SECAM S.p.A. <u>Social Performance Team</u> Silvia Coluccio (Rappresentante del Senior Management) Alessandro Rapetti (Rappresentante dei lavoratori del SPT) <u>Comitato Salute e Sicurezza</u> Silvia Coluccio (Rappresentante del Senior Management) Paolo Gobetti (Rappresentante dei lavoratori del Comitato Salute e Sicurezza) Via Dante de Blasi, 84 00151 Roma Tel. 06.65.74.59.09 - Fax: 06.65.74.58.94 e-mail sa8000@secam.it
------------------------------------	---

In ogni cantiere è predisposta una cassetta per le segnalazioni anonime.

Nel caso in cui l'azienda non affronti o non risolva in modo soddisfacente le problematiche segnalate gli stakeholders possono inoltrare le segnalazioni all'Ente di Certificazione SA 8000:

Ente di certificazione	DNV GL Via Energy Park, 14 20871 Vimercate (MB) Italia milan@dnvgl.com +39 039 6899905
------------------------	---

	+39 039 6899930
--	-----------------

Qualora l'ente di certificazione si dimostrasse carente nella gestione della segnalazione, è possibile comunicare i reclami all'Ente di accreditamento:

Ente di Accreditamento	SAI SAAS 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, NY 10010 fax: +212-684-1515; E-mail: saas@saasaccreditation.org .
------------------------	--

Gli stakeholders possono, infine, comunicare anche i propri punti di vista in merito alla percezione dell'impegno aziendale in tema di Responsabilità Sociale. La SECAM S.p.A. si impegna a rispondere alle segnalazioni pervenute, se non fatte in forma anonima, ed a intraprendere eventuali azioni correttive nel caso in cui dalle segnalazioni emergano effettive anomalie etiche o sociali.