

## Bilancio SA 8000 ANNO 2024

### 1. PRESENTAZIONE AZIENDALE

FALF ISARG S.r.l. nasce a seguito dell'acquisizione della Ditta FALF S.r.l. già fondata nel 1970 dai Fratelli Franco e Aldo Fea con l'obiettivo di operare nei settori della carpenteria meccanica e della termoidraulica. Nel 1974 iniziò il rapporto con importante società leader nella distribuzione del gas effettuando per essa le opere di saldatura delle tubazioni metalliche negli impianti di distribuzione del metano. Nel 1984 l'attività si adeguò al settore estendendo e completando la tipologia di lavoro necessaria e passando da artigiani metalmeccanici a ditta artigiana edile-stradale, conseguendo l'iscrizione all'Albo Nazionale Costruttori ed estendendo il numero dei soci.

Attualmente la società FALF ISARG opera con sede, strutture, mezzi ed apparecchiature proprie ed ha notevolmente allargato e consolidato la propria attività realizzando opere anche per altri clienti, sempre del comparto PIP LINE, con una più precisa applicazione dei principi della Qualità, Ambiente, Sicurezza, Sociale. Il ciclo delle attività aziendali relative alla costruzione di metanodotti, acquedotti e fognature è completo ed è basato sull'utilizzo, oltre che su personale dipendente di provata e controllata professionalità, di un gruppo di fornitori (per i prodotti commerciali e materie prime, per i componenti ed i semilavorati e per i servizi) qualificati e validati da anni di lavoro e di esperienze professionali consolidate.

La FALF I Srl promuove il miglioramento continuo del proprio operato, anche attraverso l'applicazione di un sistema di gestione secondo lo standard etico SA 8000, in aggiunta alle certificazioni ISO di cui dispone ossia 9001, 14001, 45001, 50001, 37001, 14064 e al Modello Organizzativo 231.

### 2. OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il Bilancio SA 8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dalle diverse parti interessate relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione della norma; per questi motivi, l'azienda si propone di:

- far conoscere alle parti interessate la propria politica di responsabilità sociale;
- favorire la conoscenza e la comprensione degli impegni reali dell'azienda, certificata conformemente alla norma SA 8000, da parte delle parti interessate;
- fornire alla Direzione ed alle Funzioni aziendali interessate uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e per la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso il trend degli indicatori adottati.

Per ciascun requisito della norma SA 8000, è stata condotta una valutazione d'insieme che tiene conto:

- dell'approccio adottato;
- degli obiettivi "sociali" previsti per l'anno, individuati anche nel confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli altri obiettivi interni aziendali.

### 3. POLITICA INTEGRATA QUALITA' AMBIENTE SICUREZZA ED ETICA

---

Confermata la politica integrata emessa in data 30/10/2023, presente in bacheca aziendale e pubblicata sul sito web.

### 4. PARTI COINVOLTE

---

Nella fase di pianificazione e mantenimento del sistema l'azienda dà particolare importanza al coinvolgimento dei principali stakeholder, per la redazione di un sistema funzionale e concreto.

- **I lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, è stato reso possibile grazie ai momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale.
- **I clienti/consumatori:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- **I soci in affare:** l'azienda ritiene importante creare una rete di fornitori che siano attenti e diano importanza alla risorsa umana essendo sicuri che la stessa porti a servizi e beni di qualità.
- **I consulenti esterni:** l'azienda si affida a consulenti esterni per quanto riguarda ad esempio la sicurezza aziendale e la gestione delle paghe in modo da essere sicuri di ottemperare agli obblighi normativi di tutela dei lavoratori.
- **Fornitori :** La selezione dei fornitori, definita nell'apposita procedura, avviene in modo da assicurare la conformità ai requisiti previsti per garantire la qualità del prodotto/servizio offerto, la sicurezza, la performance ambientale, nonché il rispetto dei principi espressi dallo standard SA8000.
- **Sub appaltatori:** L'azienda considera il subappaltatore 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 di fiducia
- **Enti e territorio:** l'azienda o è fortemente radicata nel territorio, pertanto il rapporto di collaborazione con gli Enti e i cittadini, basato sulla correttezza e trasparenza, è fondamentale per il reciproco soddisfacimento.

### 5. DESCRIZIONE AUDIT INTERNI

---

Audit interni svolti con incarico diretto a Letizia Scarafia, consulente esterno in possesso dei requisiti previsti per tale attività (acquisito attestati come Auditor Lead auditor ISO 19011, SA 8000)

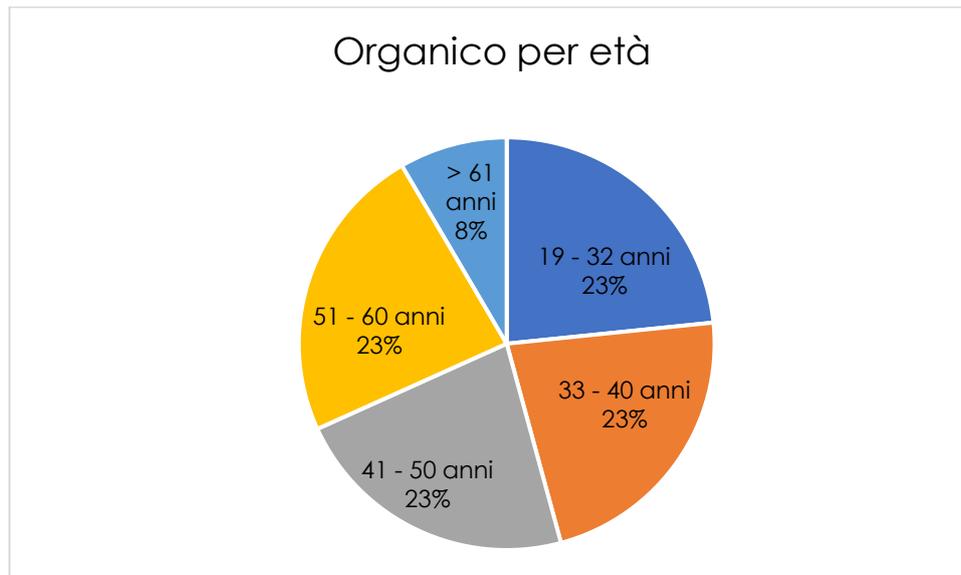
Il consulente ha condiviso, avendo partecipato all'impostazione della documentazione, il piano di Audit annuale, specificando l'impiego di propria modulistica, conforme ai punti norma SA 8000.

Audit svolto in data 06/07/2024

Sulla scorta dell'esito dell'audit interno, 0 NC 0 OSSERVAZIONI, il sistema si può giudicare coerente e conforme allo standard, con proposta di rinnovare l'audit entro 12 mesi ossia entro 07/2025.

## 6. LAVORO INFANTILE

L'azienda non ha mai fatto, nella sua storia, e non intende fare uso in futuro di lavoro infantile. Si riporta di seguito la composizione dell'organico aziendale per età:



## OBIETTIVI 2024

| AZIONE                                       | RISORSE | SCADENZA | RESPONSABILE                   | INDICATORE                               | TARGET  |
|--|---------|----------|--------------------------------|--|---|
| Continuare nel non assumere lavoro infantile | -       | Dicembre | Direzione<br>Ufficio Personale | Numero di lavoratori con meno di 18 anni | MANTENIMENTO<br>0 lavoratori infantili e giovani lavoratori |

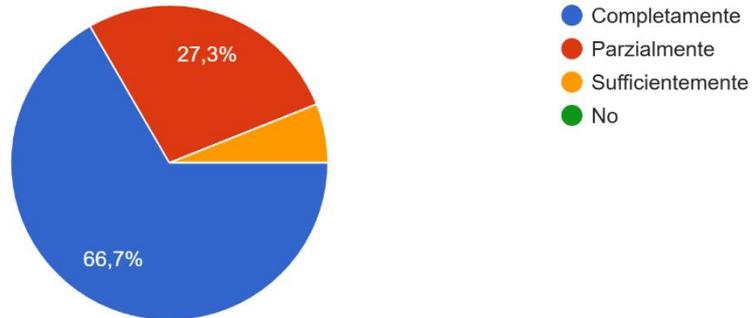
## 7. LAVORO OBBLIGATO

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente e dietro l'erogazione di apposito compenso calcolato in base al contratto nazionale vigente, in relazione al livello di inquadramento e mansione ricoperta. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti. L'azienda non eroga prestiti ai dipendenti proprio per non vincolarli in alcun modo. L'azienda promuove il monitoraggio del clima aziendale percepito dai lavoratori attraverso un questionario anonimo liberamente compilabile on line con frequenza minima annuale. I risultati di ritorno dei questionari sono raccolti dal RGES per la loro analisi da parte anche della Direzione.

Risultati indagine clima interno cui hanno partecipato 35 lavoratori (pari al 33% dei dipendenti):

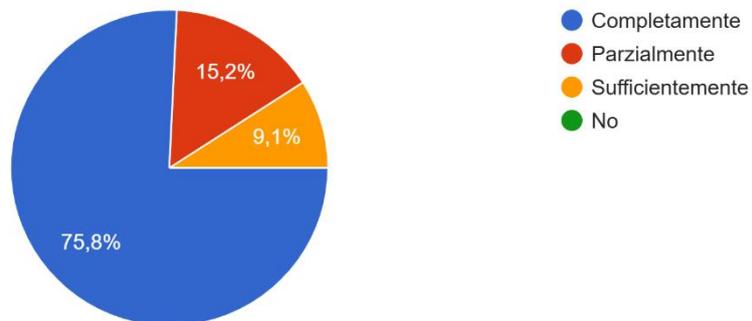
1) L'azienda conosce le mie potenzialità lavorative

33 risposte



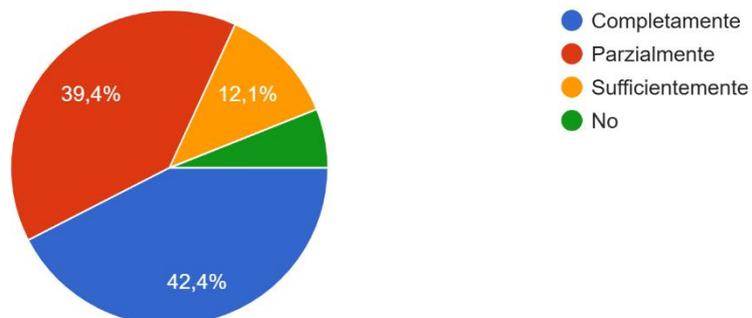
2) Conosco i ruoli e le responsabilità dei miei colleghi superiori

33 risposte



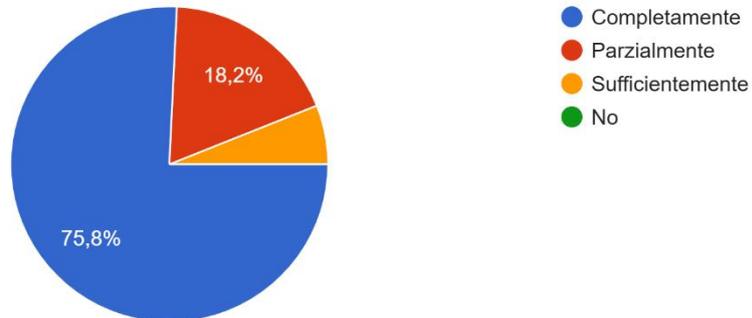
3) Conosco il mio contratto di lavoro

33 risposte



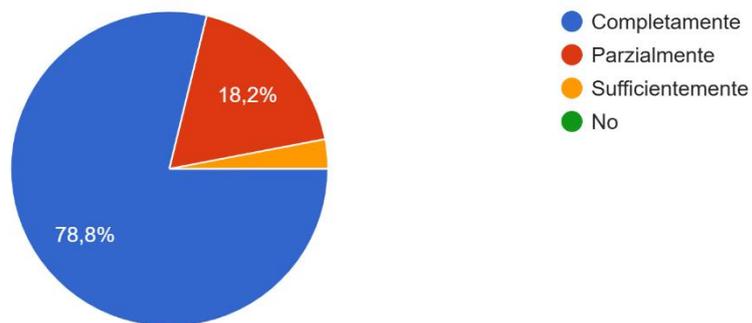
4) Conosco le modalità per richiedere permessi o altro

33 risposte



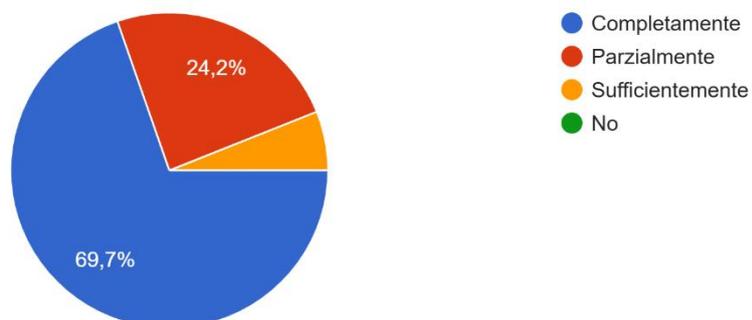
5) Ho a disposizione gli strumenti (attrezzature) per poter svolgere il mio lavoro

33 risposte



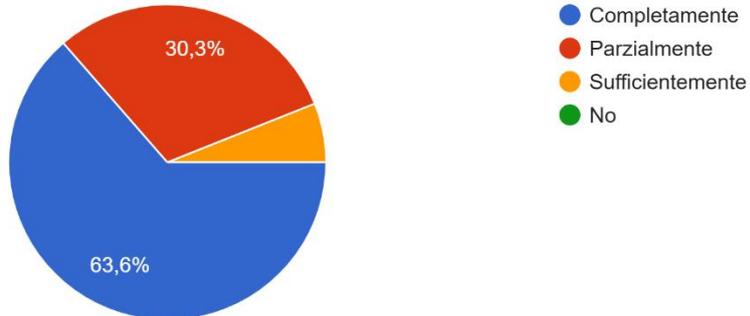
6) Ho le competenze necessarie a svolgere il mio lavoro

33 risposte



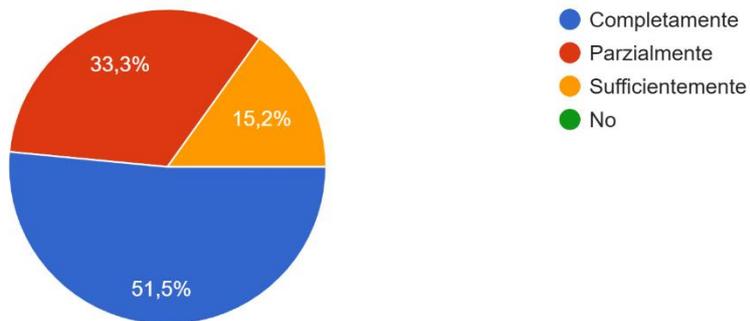
7) Ho un lavoro che mi garantisce stabilità nel tempo

33 risposte



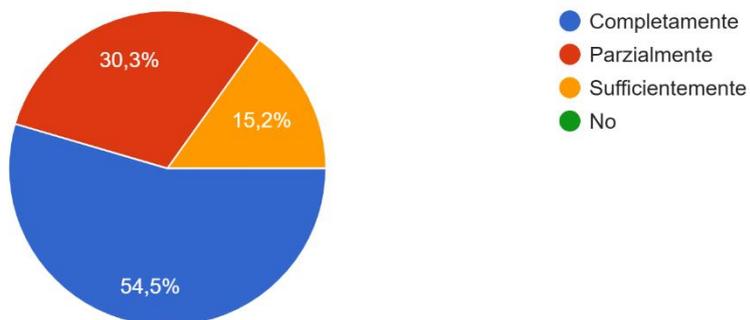
8) Il carico di lavoro che mi è stato assegnato è sostenibile

33 risposte



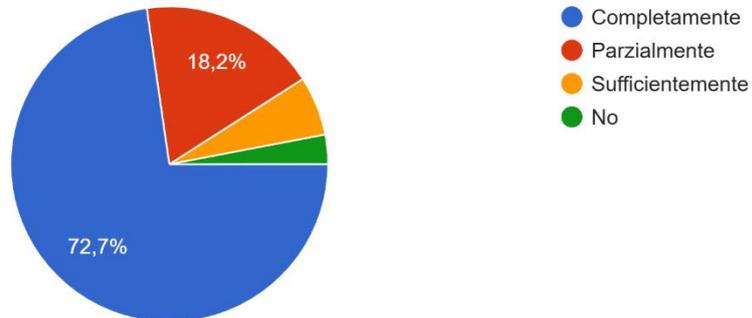
9) Il mio ambiente di lavoro è confortevole

33 risposte



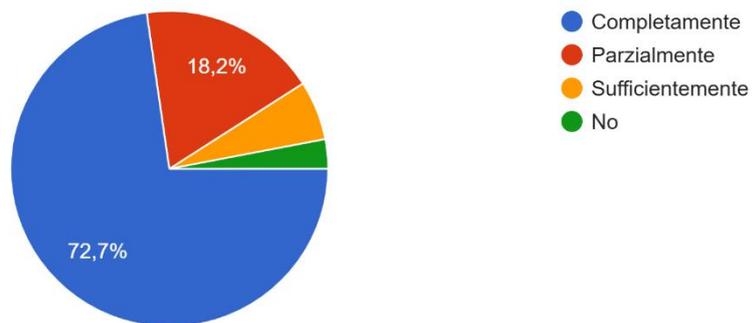
10) Il mio senso di appartenenza all'azienda è forte

33 risposte



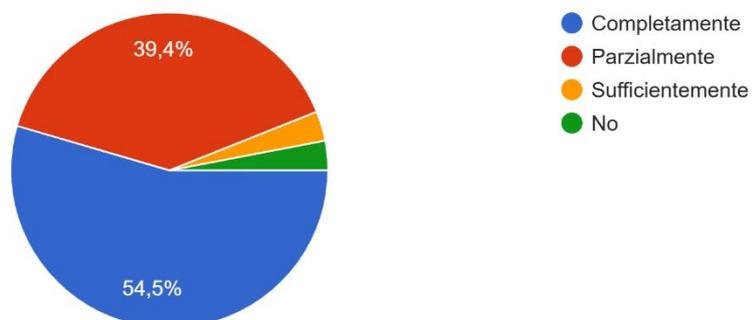
11) Sono soddisfatto della mia crescita professionale

33 risposte



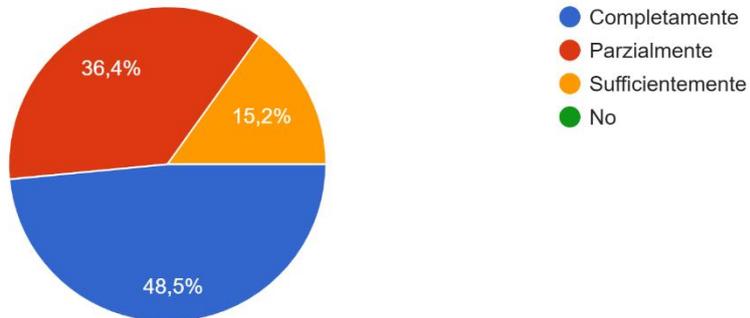
12) La mia retribuzione è adeguata al mio ruolo e alle mie responsabilità

33 risposte



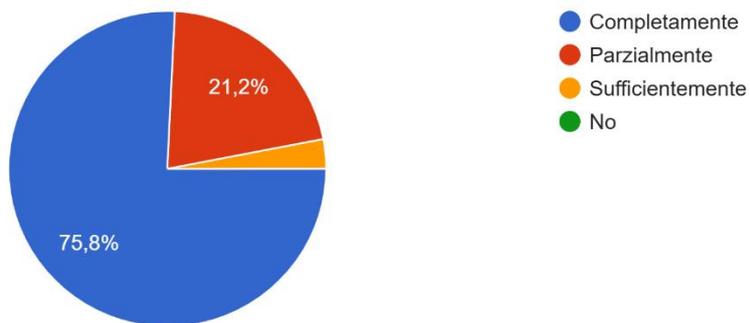
13) I carichi di lavoro sono equamente distribuiti tra gli operatori dell'organizzazione

33 risposte



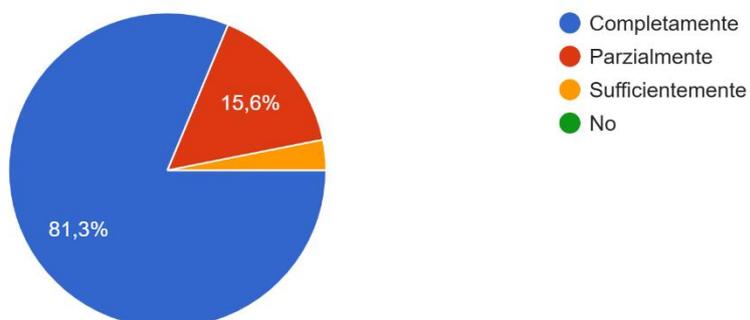
14) So svolgere le mansioni che mi vengono affidate

33 risposte



15) Sono in grado di svolgere il mio lavoro in autonomia

32 risposte



Con riguardo a quanto emerso dalle risposte date dal personale, la Direzione segnala la necessità di:

- analizzare in modo approfondito ogni punto al fine di migliorare la percentuale di tutti nel tempo
- tener sotto controllo il carico di lavoro
- rendere edotti i vari collaboratori sul proprio contratto di lavoro

## OBIETTIVI 2024

| AZIONE  | RISORSE    | SCADENZA | RESPONSABILE | INDICATORE              | TARGET |
|---|------------|----------|--------------|-------------------------|--------|
| Aumentare compilazione questionari (partecipazione) | RSG<br>SPT | Dicembre | M. Lingua    | Aumento nr. Questionari | > 50%  |

## 8. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'azienda applica i disposti previsti dal vigente Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro D. Lgs. 81/08 e smi. Gli aspetti di conformità alla legislazione sono gestiti e controllati secondo le procedure legate al sistema di gestione integrato Qualità ambiente e sicurezza in particolare in accordo con la ISO 45001, certificazione di cui l'azienda dispone.

I D.V.R. della sede legale e dei cantieri operativi sono aggiornati con periodicità di legge oppure a fronte di modifiche delle condizioni dei rischi inclusi nelle VdR stesse. In caso di affidamento di nuovo cantiere, l'RSPP provvede alla valutazione dei rischi in collaborazione con il datore di lavoro, medico competente ed RLS. In entrambi i casi, l'esito della valutazione permette di definire le misure di prevenzione e protezione da adottarsi e quindi gli eventuali DPI da fornire al personale in base alla mansione svolta.

L'organizzazione ha provveduto a individuare, nominare e formare (dove applicabile) i soggetti previsti dalla normativa, tra cui la struttura SPP, i medici competenti, gli addetti al primo soccorso e lotta incendi / evacuazione.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) attualmente è individuato e formato.

L'ufficio SPP provvede a mantenere adeguati livelli di competenze e specializzazione del personale formandolo ed informandolo secondo calendari di formazione appositamente emessi in relazione al sistema di gestione applicato.

Particolari momenti formativi sono dedicati ai neoassunti nei tempi previsti dalla normativa con lezioni e affiancamento da parte di operatori specializzati al fine di ridurre al minimo i rischi legati all'inesperienza nello svolgimento della mansione, nell'impiego di macchinari, attrezzature, prodotti chimici.

L'efficacia della formazione è misurata con appositi test di verifica al fine di permettere l'eventuale approfondimento di concetti non chiari che potrebbero tradursi in infortuni sul lavoro.

In accordo con le disposizioni di legge, l'organizzazione promuove esercitazioni periodiche al fine di preparare il personale a una situazione di emergenza con necessità di evacuazione, verbalizzando le performance del gruppo di lavoro e riesaminando i risultati al fine di migliorarli (dove necessario).

In relazione all'esito dei DVR, l'organizzazione in accordo con il Medico competente, ha definito un apposito protocollo di sorveglianza sanitaria del personale esposto a rischi per la salute e sicurezza rilevanti, avviando con

periodicità definite dal medico il personale alle visite periodiche gestendo quindi gli aspetti di idoneità alla mansione con eventuali prescrizioni.

Gli eventi infortunistici sono analizzati singolarmente secondo apposita modulistica legata al sistema di gestione, al fine di evidenziare eventuali carenze procedurali, strutturali o relative a macchinari inadeguati ovvero a carenza di consapevolezza e/o competenza e specializzazione dell'operatore coinvolto.

A seguito dell'analisi delle cause il SPP / RSG provvede ad attivare le azioni correttive più idonee verificando dove possibile l'efficacia. Tale gestione è applicata anche al mancato infortunio.

A seguire si riporta l'esito dell'andamento infortunistico.

- 2024= 0

### OBIETTIVI 2024

| AZIONE                         | RISORSE    | SCADENZA | RESPONSABILE | INDICATORE  | TARGET |
|--------------------------------|------------|----------|--------------|---|--------|
| Mantenere trend infortunistico | RSG<br>SPP | Dicembre | DL           | Indicatore infortuni<br>Report analisi infortunio | Max 1  |

## 9. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

L'azienda non risulta sito sindacalizzato, ma risultano alcuni iscritti alle sigle sindacali; nel caso in cui ci fossero lavoratori eletti, questi non sarebbero soggetti ad alcun tipo di discriminazione e potrebbero comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi aziendali appositi sono stati adibiti per eventuali riunioni tra il personale aziendale che ne faccia richiesta.

Data la dimensione aziendale si ritiene molto più semplice gestire eventuali problematiche attraverso la comunicazione diretta tra i vari livelli aziendali.

I contratti con i lavoratori sono redatti nel rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi di categoria, assicurando in questo modo la massima uniformazione della tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda, non sono presenti pertanto contratti atipici o stipulati in deroga al vigente contratto nazionale applicabile.

Allo stato attuale risultano aperte n° 0 vertenze sindacali.

Il personale ha dimostrato buona conoscenza dei diritti legati all'applicazione dello statuto dei lavoratori e agli elementi rilevanti relativi al contratto applicato.

Gli intervistati da RSG hanno dimostrato adeguata consapevolezza sulla possibilità di richiedere permessi per attività sindacale e hanno riferito di non aver ricevute pressioni od ostacoli in materia da nessun ruolo gerarchico.

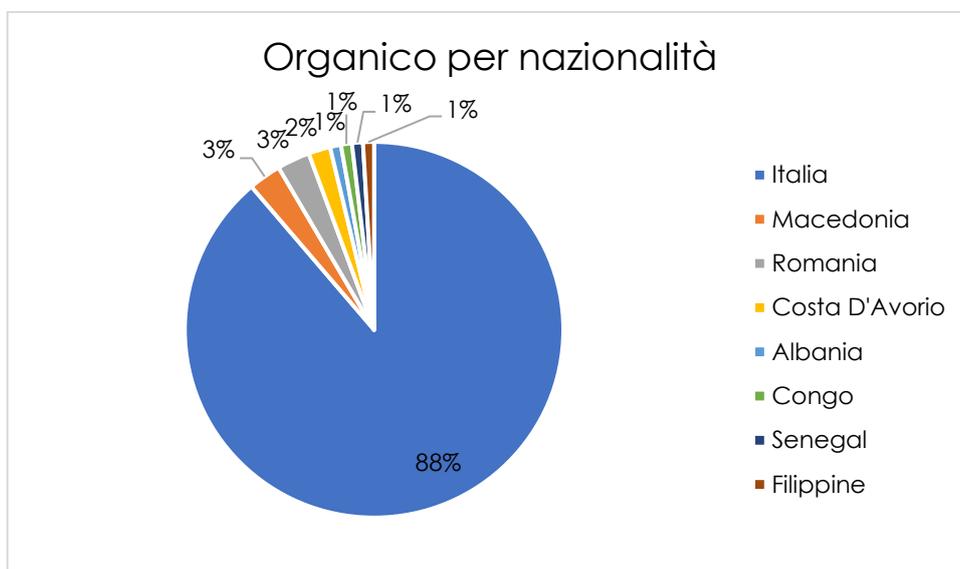
|  |          |
|--|----------|
| <b>Segnalazione di violazione dei diritti nel 2024:</b>          | <b>0</b> |
| Segnalazioni e reclami da parte di iscritti sigle sindacali:     | 0        |
| Reclami generici per mancata collaborazione dell'organizzazione: | 0        |

### OBIETTIVI 2024

| AZIONE                   | RISORSE | SCADENZA | RESPONSABILE | INDICATORE | TARGET |
|--------------------------|---------|----------|--------------|------------|--------|
| Riduzione trend anomalie | SPT     | Dicembre | Brizio A.    | Reclami    | 0      |

## 10. DISCRIMINAZIONE

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.



Le promozioni, i licenziamenti ed i pensionamenti avvengono in conformità con quanto stabilito dai CCNL di categoria.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi; in particolare il rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori si traduce nel godimento delle ferie in concomitanza con festività religiose specifiche (Festività per religione cristiana, musulmana...).

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La presenza di un congruo numero di stranieri, in riferimento alla percentuale complessiva di stranieri in Italia, dimostra che non vi è nessun tipo di discriminazione legata alla nazionalità.

Disabili e categorie protette: attualmente non sono presenti in azienda lavoratori disabili

**Segnalazione di fenomeni discriminatori 2024:** **0**  
 Denunce per discriminazione razziale: 0  
 Denunce per molestie e discriminazione: 0

**OBIETTIVI 2024**

| AZIONE                          | RISORSE | SCADENZA | RESPONSABILE | INDICATORE         | TARGET |
|---------------------------------|---------|----------|--------------|--------------------|--------|
| Mantenimento trend segnalazioni | SPT     | Dicembre | BRIZIO A.    | Reclami<br>Denunce | 0      |

**11. PRATICHE DISCIPLINARI**

Le uniche pratiche disciplinari che l'azienda ritiene di poter applicare, ove necessario, sono esclusivamente quelle presenti nei CCNL di settore e all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori. L'applicazione delle sanzioni disciplinari se necessario in ogni caso segue le procedure di legge e prevede la segnalazione scritta, la possibilità di replica e in caso di esito positivo l'applicazione della sanzione prevista.

Allo stato attuale, con riferimento al 2024, si segnalano n° 0 contestazioni (ammonizioni scritte) cui sono seguiti i relativi provvedimenti.

Non sono presenti reclami scritti da parte dei lavoratori relativamente alle pratiche disciplinari previste in azienda. Sono presenti in azienda modalità di gestione e registrazione relativamente a fenomeni di mobbing; ad oggi non si sono verificati casi oggetto di segnalazione e registrazione. Per monitorare comunque il clima aziendale è prevista la ri-somministrazione nel corso del 2025 del questionario anonimo destinato ai dipendenti.

Segnalazioni e reclami contro la pratica disciplinare: 4  
 Cause di lavoro contro la pratica disciplinare: 0  
 Fenomeni di mobbing e/o pratiche disciplinari anomale: 0

**OBIETTIVI 2024**

| AZIONE             | RISORSE    | SCADENZA | RESPONSABILE | INDICATORE  | TARGET   |
|--------------------|------------|----------|--------------|---|--|
| Mantenimento trend | SPT<br>AMM | Dicembre | BRIZIO A.    | Lettere di richiamo al personale<br>Tabella monitoraggio indicatori | Non incrementare le pratiche disciplinari nei restanti mesi 2024 |



25/07/2024

## 12. ORARIO DI LAVORO

---

L'orario di lavoro è stabilito dai Responsabili di Cantiere, i quali devono - per esigenze lavorative - attenersi alle richieste dei committenti. La pausa pranzo (che non rientra nel computo delle ore di lavoro effettivo) è concessa come da CCNL applicato Edilizia Industria e normativa di riferimento. L'autorizzazione ad eventuali deroghe sarà concessa a discrezione della Direzione Aziendale e sulla base di una richiesta scritta motivata.

Per i soli impiegati:

L'ingresso in Azienda è flessibile, dalle ore 8.30 alle 9.00.

La pausa pranzo è di un'ora, dalle 12.30 alle 13.30.

L'uscita è flessibile (in relazione all'ora di ingresso), dalle ore 17.30 alle ore 18.00.

**Reclami relativi all'orario di lavoro nel 2024:**

**0**

### OBIETTIVI 2024

| AZIONE             | RISORSE           | SCADENZA | RESPONSABILE | INDICATORE  | TARGET |
|--------------------|-------------------|----------|--------------|---|--------|
| Mantenimento trend | SPT<br>RSG<br>AMM | Dicembre | M. Lingua    | Reclami o segnalazioni<br>Media ponderata<br>valori | -      |

### 13. RETRIBUZIONE

Le buste paga attestano che i salari erogati ai lavoratori permettono ai lavoratori di soddisfare i bisogni fondamentali e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

Le buste paga in possesso dell'azienda attestano che i lavoratori sono pagati regolarmente e che la composizione del salario è spiegata nella lingua parlata dai lavoratori, in modo da garantirne la comprensione (anche per i lavoratori stranieri si utilizza l'italiano in quanto lo comprendono e parlano correntemente).

Tipologie di contratti utilizzati in azienda:

- full time
- part time

#### Salario dignitoso

Calcolato secondo procedura prendendo a riferimento il salario minimo al di sotto del quale si è in povertà (da ISTAT)

**Reclami relativi alla retribuzione nel 2024:** 0

Cause / contenziosi per retribuzioni errate: 0

#### OBIETTIVI 2024

| AZIONE                                   | RISORSE    | TEMPO    | RESPONSABILE | INDICATORE       | TARGET                     |
|--|------------|----------|--------------|------------------|----------------------------|
| Incremento indagini dirette (interviste) | SPT<br>AMM | Dicembre | BRIZIO A.    | Indagini dirette | 15 operatori<br>FALF I Srl |

### 14. FORMAZIONE

L'azienda si impegna in modo costante per garantire non solo la formazione minima prevista per legge ma si impegna a mantenere aggiornata la formazione specifica in base alle mansioni del personale

**Ore di formazione obbligatoria nel 2024:** 40

**Ore di formazione specifica nel 2024:** 820

#### OBIETTIVI 2024

| AZIONE  | RISORSE    | TEMPO    | RESPONSABILE | INDICATORE        | TARGET                              |
|---|------------|----------|--------------|-------------------|-------------------------------------|
| Mantenimento aggiornamento della formazione e nuova formazione per eventuali nuove assunzioni | SPT<br>AMM | Dicembre | LINGUA M.    | Ore di formazione | Ore formazione obbligatorie<br>100% |

## 15. TURN OVER PERSONALE

L'azienda si pone come obiettivo quello di creare le condizioni per dare continuità ai rapporti di lavoro e di crescita del personale.

**Personale dimesso 2024: 3**  
**Totale dipendenti 2024: 110**  
**Rapporto: 2.7%**

### OBIETTIVI 2024

| AZIONE   | RISORSE    | TEMPO    | RESPONSABILE | INDICATORE                                   | TARGET   |
|--|------------|----------|--------------|--|--|
| Creazione delle condizioni per la continuità dei rapporti di lavoro. | SPT<br>AMM | Dicembre | FEA M.       | Rapporto tra dimissioni su totale dipendenti | Rapporto tra personale in entrata-uscita sul totale del personale <10% |

## 16. RISORSE SUL TERRITORIO

L'azienda opera in modo continuativo su un vasto territorio del nord ovest (provincia di Cuneo, Torino, Liguria), pertanto è premura creare posti di lavoro sui territori per portare benefici alle economie locali.

**Personale residente in provincia CN: 67**  
**Personale residente in provincia TO: 37**  
**Personale residente in Liguria: 6**

### OBIETTIVI 2024

| AZIONE  | RISORSE    | TEMPO    | RESPONSABILE | INDICATORE                           | TARGET |
|---|------------|----------|--------------|--------------------------------------|--------|
| Assunzione di personale residente nei territori in cui vengono svolti i lavori. | SPT<br>AMM | Dicembre | FEA M.       | Rapporto tra assunzioni e dimissioni | -      |

## 17. FERIE

L'azienda permette ai dipendenti di effettuare le ferie nei giorni scelti dai lavoratori senza imporre periodi o giorni prestabili.

**Ore di ferie maturate 2024:** **9839**  
**Ore di ferie usufruite 2024:** **6071**  
**Rapporto:** **61%** (il valore è desunto tenuto conto di quanto maturato ed usufruito al 30/06/2024)

### OBIETTIVI 2024

| AZIONE  | RISORSE    | TEMPO | RESPONSABILE | INDICATORE                               | TARGET         |
|---|------------|-------|--------------|--|----------------|
| Assunzione di personale residente nei territori in cui vengono svolti i lavori. | SPT<br>AMM | -     | AMM          | Rapporto tra ferie maturate ed usufruite | Rapporto > 80% |

## 18. STRAORDINARIO

L'azienda cerca di organizzare il lavoro in modo da evitare rimanere nelle 8 ore di lavoro giornaliera, visto la tipologia di lavoro particolarmente impegnativo. Le ore di straordinario sono date per lo più dal servizio di reperibilità e da eventuali imprevisti che emergono durante la normale attività lavorativa.

**Ore ordinarie 2024:** **78259**  
**Ore straordinario 2024:** **4638**  
**Percentuale:** **6%**

### OBIETTIVI 2024

| AZIONE  | RISORSE           | TEMPO | RESPONSABILE   | INDICATORE                              | TARGET                              |
|---|-------------------|-------|----------------|---|-------------------------------------|
| Organizzare le lavorazioni in modo da evitare straordinari relativi ad errori di pianificazione e comunque rimanere al di sotto del 10% | RESP.<br>CANTIERE | -     | RESP. CANTIERE | Percentuale rispetto alle ore ordinarie | Cercare di mantenere un valore <10% |

## 19. FORMAZIONE SA8000

L'azienda cerca di sensibilizzare i lavoratori soprattutto i neoassunti sul tema della SA8000 consegnando il manuale dell'etica, oltre a specifica formazione sulla norma. Valutando che risulta sempre complicato per motivi sia lavorativi che di attenzione da parte dei lavoratori per il 2024 non si è ancora provveduto a tale formazione in quanto si sta cercando una soluzione più semplice ed accessibile.

**Ore formazione SA8000 2024: 0**

### OBIETTIVI 2024

| AZIONE   | RISORSE | TEMPO    | RESPONSABILE | INDICATORE               | TARGET  |
|--|---------|----------|--------------|--------------------------|---|
| Erogare la formazione ai nuovi assunti del 2024 entro la fine dell'anno. | RSGA    | DICEMBRE | LINGUA MARCO | Ore di formazione SA8000 | Fornire alla totalità del personale assunto la formazione |

## 20. INFORTUNI SUBAPPALTATORI

L'azienda nella mappatura dei fornitori pone maggiormente l'attenzione sui subappaltatori in quanto ritiene che più di altri svolgono attività critiche per quanto riguarda la norma SA8000. In un'ottica di monitoraggio nel questionario veniva posta una domanda in merito all'aumento di infortuni rispetto all'anno precedente ricevendo sempre una risposta negativa, questo dà sì un'idea sul subappaltatore ma non si ottengono dati precisi in merito ad un tema importante come quello degli infortuni.

Al fine di ottenere un monitoraggio più dettagliato si provvederà a riformulare il questionario chiedendo il numero esatto di infortuni

**Infortuni subappaltatori 2024: 0**

### OBIETTIVI 2024

| AZIONE  | RISORSE | TEMPO    | RESPONSABILE | INDICATORE          | TARGET  |
|---|---------|----------|--------------|---------------------|---|
| Riformulare la domanda relativa al numero di infortuni in modo da ottenere un numero numerico avendo come obiettivo quello di avere 0 infortuni | RSGA    | DICEMBRE | LINGUA MARCO | Numero di infortuni | L'obiettivo è di mantenere un valore uguale a 0 |

## 21. NEAR MISS

---

L'azienda ritiene fondamentale la prevenzione di infortunio a tal fine vengono condotti periodicamente verifiche in cantiere durante le lavorazioni e nei processi aziendali al fine di bloccare sul nascere eventuali situazioni critiche ciò è reso possibile anche dalla supervisione dei preposti in cantiere.

Pertanto, è importante mitigare tali situazioni tramite monitoraggi costanti.

**NEAR MISS: 1**

### OBIETTIVI 2024

| AZIONE   | RISORSE | TEMPO    | RESPONSABILE | INDICATORE          | TARGET |
|--|---------|----------|--------------|---------------------|--------|
| Evitare di rilevare aumenti di near miss tramite visite ispettive costanti per contrastare sul nascere potenziali situazioni di infortunio | RSGA    | DICEMBRE | LINGUA MARCO | Numero di near miss | -      |

**22. SISTEMA DI GESTIONE**

In relazione ai risultati ottenuti e al livello di completamento dei programmi per il 2024, la Direzione ha preso parte al Riesame insieme ai componenti del SPT e quale dato di output ha emesso il seguente piano di miglioramento e obiettivi per l'anno corrente:

**OBIETTIVI 2024**

|   | <b>Descrizione obiettivo</b>   | <b>Attività da implementare</b>   |
|---|--|---|
| 1 | Aumentare la partecipazione all'indagine clima interno   | Perfezionare la somministrazione del questionario clima interno al fine di indirizzare le attività di miglioramento eventualmente necessarie in modo più mirato sulle aree maggiormente critiche                        |
| 2 | Mantenere alta l'attenzione sulle tematiche, con strumenti efficaci e di rapida acquisizione da parte dei lavoratori | Produrre un vademecum sintetico ma efficace che ricordi gli aspetti chiave della responsabilità sociale, da affiggere o distribuire ai lavoratori.<br>Inglobare anche i fornitori che a vario titolo entrano in azienda |
| 3 | Promuovere l'impiego del sistema di segnalazioni e suggerimenti  | Posizionamento del modulo di segnalazione in bacheca ove possibile e diffusione tra i lavoratori  |

In originale firmato  
**FALFI SRL**  
 Via Trezzo d'Adda, 3  
 20144 MILANO  
 P.IVA/C.F.: 10640510967  
 La Direzione

Il Responsabile sistema gestione Etica  
*Fiorino Roberto*

Il Rappresentante Lavoratori Etica Sociale  
*Canale Giulio*