



# Bilancio di responsabilità etica e sociale

Norma Internazionale SA 8000:2014

**VITALI**

INDICE	DATA	EMESIONE DOCUMENTO
04	20/12/2022	Aggiornamento annuale 2022
03	21/12/2021	Aggiornamento annuale 2021
02	18/12/2020	Aggiornamento annuale 2020
01	13/12/2019	Aggiornamento annuale 2019
00	08/05/2018	Prima emissione 2018

Tutte le copie del Bilancio di Responsabilità Sociale ed Etica sono edite da Vitali Spa. L'Azienda si riserva tutti i diritti di copyright, come da normativa vigente. È vietata la riproduzione non autorizzata.

*Si dichiara ed attesta che il presente Bilancio di Responsabilità Sociale ed Etica realizzato per Vitali Spa è conforme ai requisiti ed alle disposizioni della norma SA 8000:2014. Chiunque ne riceva copia assume tutti gli obblighi sulla protezione dei dati sensibili in esso contenuti ai sensi "Codice in materia di protezione dei dati personali" - "Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali".*

Per migliorare le condizioni sociali ad ampio raggio è necessario un impegno costante, che sia singolo o collettivo. Il Gruppo Vitali oggi intende condividere tale impegno, valori, strategie e performance e farsi portavoce nel settore.

L'obiettivo è ottenere un miglior impatto sulle persone e sull'ambiente, attraverso l'applicazione del principio di trasparenza, non più visto come un obbligo, ma come un valore positivo da trasmettere al proprio pubblico.

**Famiglia Vitali**

Il bilancio sociale è uno strumento con cui la nostra Azienda gestisce la propria responsabilità sociale nei confronti di tutti gli interlocutori che a vario titolo si relazionano con Vitali. Si tratta di soggetti che hanno nei confronti dell'Azienda un interesse rappresentato da rapporti societari, commerciali, di lavoro o di altro genere: i cosiddetti portatori di interesse o stakeholders. Il bilancio sociale nasce dall'esigenza degli organi sociali dell'Azienda Vitali di rappresentare ai propri soci e a tutti gli altri stakeholders l'azione svolta nell'ambito dell'attività mutualistica dell'impresa e di spiegare meglio il funzionamento dell'Azienda al mondo interno ed al mondo esterno e di verificare con trasparenza i risultati dell'attività. Inoltre, il bilancio sociale deve servire come strumento di riflessione che consente di ponderare le scelte future tenendo conto delle esigenze dei diversi portatori di interesse.

Vitali Spa conferma l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto di tutte le leggi locali, nazionali e internazionali (ILO) e dei diritti umani (ONU), anche nei confronti di tutte le parti interessate (stakeholders).

È volontà e impegno della Vitali Spa che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori nazionali ed internazionali coinvolti nella catena di fornitura dei prodotti oggetto della sua attività.

A tale scopo Vitali Spa si impegna affinché nell'ambiente di lavoro interno e nella catena di fornitura dei servizi sia garantito il rispetto dei seguenti requisiti:

**CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI:** rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti e consiglieri del C.d.A.;

**COMPORAMENTI CONGRUI E LECITI:** ogni azione e/o rapporto deve essere improntato ai principi della probità, dell'onestà, della correttezza e del rispetto reciproco.

In particolare, si focalizza l'attenzione su quanto segue:

**LAVORO INFANTILE E MINORILE:** è vietato l'impiego di lavoro infantile e minorile.

**LAVORO FORZATO E OBBLIGATO:** è vietato l'impiego di lavoro forzato e obbligato; è proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

**SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI:** è garantito il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro.

Vitali Spa mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, ai sensi del D. Lgs. 81/2008 con particolare riferimento a una attenta valutazione e gestione dei rischi e a un programma di formazione adeguato.

Vitali Spa ha definito procedure per la gestione dei casi di emergenza che possano verificarsi. Vitali Spa ha nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) ed è presente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);

**LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:** rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva.

**DISCRIMINAZIONE:** è vietata ogni forma di discriminazione e il suo sostegno in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale,

opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

**PROCEDURE DISCIPLINARI:** Vitali Spa garantisce di trattare il personale con dignità e rispetto. Vitali Spa non sostiene o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale e non permette trattamenti severi o inumani.

**ORARIO DI LAVORO E SALARIO:** si garantisce il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto; Vitali Spa garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione e dal contratto collettivo vigente.

**PARITÀ DI SALARIO:** è garantito il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità è rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o su ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

**SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITÀ SOCIALE ED ETICA:** in tema di Monitoraggio e miglioramento continuo, Vitali Spa si impegna a:

- Definire ed aggiornare costantemente la presente Politica e applicare tutti i requisiti della norma SA 8000:2014, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali e rispettare gli strumenti internazionali previsti nella sezione II della Norma SA 8000:2014;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità delle proprie risorse umane nel proprio sistema

di gestione etico sociale in conformità alla norma SA 8000:2014;

- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive, se necessarie, a seguito dell'individuazione di non conformità e azioni preventive nell'ottica del miglioramento continuo;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000:2014;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori, la Direzione ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Implementazione di un Sistema Etico conforme alla norma SA 8000:2014 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni;
- Esposizione in visione a tutte le risorse umane di una copia della presente Politica;
- Riunioni della Direzione Aziendale, Responsabile Etico Sociale, Rappresentante dei Lavoratori e lavoratori;
- Formazione periodica delle risorse umane;
- Informazione e comunicazione al personale e agli stakeholders, ad esempio con pubblicazioni sul sito, che è stato volontariamente scelto di aderire ai requisiti dello standard SA 8000:2014

Vitali Spa intende infine dare rilievo al ruolo delle proprie risorse umane, affidando ad esse il compito di attuare un continuo miglioramento qualitativo nei propri obiettivi e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo.

Vitali Spa



# Indice degli argomenti

<b>PROFILO DELLA SOCIETÀ</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUZIONE</b>	<b>7</b>
<b>01 OBIETTIVI E METODOLOGIA</b>	<b>11</b>
<b>02 LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>	<b>12</b>
<b>03 IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>	<b>13</b>
<b>04 LAVORO INFANTILE</b>	<b>15</b>
04.1 INTRODUZIONE	15
04.2 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO 2021	15
04.3 BAMBINI LAVORATORI	15
<b>05. LAVORO OBBLIGATO</b>	<b>16</b>
05.1 INTRODUZIONE	16
05.2 DEPOSITI	16
05.3 CONTRATTO DI LAVORO	16
<b>06. SALUTE E SICUREZZA</b>	<b>17</b>
06.1 INTRODUZIONE	17
06.2 SICUREZZA, INFORTUNI NEI LUOGHI DI LAVORO	19
06.3 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E PREVENZIONE	20
06.4 LA RISPOSTA ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19	20
<b>07. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>	<b>21</b>
07.1 INTRODUZIONE	21
07.2 TIPOLOGIA DEI CONTRATTI AZIENDALI	21
07.3 LAVORATORI E SINDACATI	21
07.4 CONTENZIOSO IN AZIENDA	21
<b>08. DISCRIMINAZIONE, DIVERSITÀ, INCLUSIONE, COMPOSIZIONE ORGANICO E PRESENZA FEMMINILE</b>	<b>22</b>
08.1 INTRODUZIONE	22
08.2 DIVERSITÀ E INCLUSIONE	22
08.3 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA	23
08.4 LAVORATORI STRANIERI PRESENTI IN AZIENDA	23
<b>09. PROCEDURE E DISCIPLINARI</b>	<b>24</b>
09.1 INTRODUZIONE	24
09.2 RECLAMI	24
<b>10. ORARIO DI LAVORO</b>	<b>25</b>
10.1 INTRODUZIONE	25
10.2 ANDAMENTO DELLE ORE LAVORATE	25
<b>11. RETRIBUZIONE</b>	<b>26</b>
11.1 INTRODUZIONE	26
11.2 TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI	26
11.3 RETRIBUZIONI	27
<b>12. SISTEMA DI GESTIONE</b>	<b>28</b>
12.1 INTRODUZIONE	28
12.2 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	28
12.3 CONTROLLO FORNITORI, SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI	28
12.4 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA	30
12.5 REDAZIONE E DIVULGAZIONE	30
<b>13. SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT), ANALISI, IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI</b>	<b>31</b>
<b>14. CODICE ETICO</b>	<b>31</b>
<b>15. PROCEDURE ALLEGATE AL SISTEMA</b>	<b>32</b>

## Profilo della società

La Vitali Spa nasce alla fine degli anni Ottanta in seguito al progetto della famiglia Vitali di creare un'organizzazione specializzata nel settore dell'edilizia.

La passione per le costruzioni è una tradizione che dura **da tre generazioni**, naturalmente una volta l'utilizzo della tecnologia era molto limitato e il mercato di riferimento era locale, oggi Vitali Spa è in grado di gestire cantieri in Italia e in Europa. Grazie al tenace impegno di tutto il gruppo, oggi Vitali Spa occupa **una posizione leader in Italia** nel settore delle infrastrutture e in quello dell'edilizia.

Il successo dell'attività imprenditoriale si fonda su una radicata struttura aziendale che si è consolidata nel corso degli anni.

**Qualità dei prodotti, puntualità organizzativa, capacità lavorativa e chiarezza di intenti** sono i punti forti della società che si è ritagliata una posizione di primo piano nel nascente settore delle demolizioni speciali. Grazie all'esperienza e la professionalità acquisita Vitali Spa è riuscita ad aggiudicarsi **importanti appalti pubblici e privati**. Una solida struttura aziendale che è in grado di rendere operativi in tutto il Paese.

L'ampia gamma del parco macchine è costituita dalle attrezzature più innovative attualmente disponibili sul mercato. Il servizio migliore in termini di tempo e qualità d'esecuzione viene garantito dalle più elevate tecnologie d'avanguardia al servizio della massima sicurezza.

### REAL ESTATE DEVELOPMENT



### DEMOLIZIONI



### INFRASTRUTTURE



### PRODUZIONE



*Crediamo nel valore delle nuove idee, nell'apporto che ognuno può offrire al raggiungimento degli obiettivi grazie all'ascolto attivo, al confronto, alla valorizzazione delle diversità, con l'obiettivo di garantire un clima lavorativo di cooperazione ed entusiasmo verso l'innovazione e la crescita.*

## Introduzione

Vitali Spa è un'azienda dinamica ed intraprendente, che ha dimostrato la propria forte volontà di continuare ad implementare Sistemi di Gestione volti al miglioramento continuo, con l'adozione di un sistema di gestione di Responsabilità Sociale ed Etica conforme al nuovo standard SA 8000:2014.

Essere un'azienda socialmente responsabile per Vitali Spa significa **porre il rispetto della persona al centro delle scelte aziendali, dei processi organizzativi e di quelli produttivi / di servizio**.

L'adozione di un sistema di Responsabilità Sociale ed Etica, conferma che Vitali Spa espleta tutte le attività che la vedono protagonista nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, con particolare riguardo al rifiuto di lavoro minorile ed infantile, alla effettiva conformità alle norme per la salute e la sicurezza, all'assenza di discriminazioni ed anche all'adozione di orari di lavoro e retribuzioni rispondenti ai requisiti di legge ed ai contratti nazionali in essere.

Tutto ciò testimonia la determinazione aziendale di proseguire nel pur difficile cammino verso l'offerta di un servizio il più possibile adeguato e rispondente ai reali bisogni dei Clienti, supportato da un'Ambiente di lavoro integro e conforme ai principi etici.

Un aspetto particolare della Norma SA 8000:2014, vede Vitali Spa impegnata nel richiedere anche ai propri Fornitori, il totale rispetto dei requisiti sociali.

Scopo fondamentale della norma è infatti quello di contribuire a migliorare le condizioni lavorative in tutto il mondo, attivando un processo di sviluppo migliorativo globale e continuo che inizia nella realtà socioeconomica dove l'azien-

da nasce e si estende alla rete di fornitori all'interno della loro realtà socioeconomica.

L'azienda, nel forte proponimento di continuare a mantenere uno standard elevato dei valori etici, si pone come prossimo obiettivo quello di redigere annualmente un Bilancio Sociale SA 8000:2014, in grado di evidenziare e divulgare i risultati conseguiti, attraverso una completa ed accurata rilevazione delle performance aziendali in tema di responsabilità sociale, secondo la tendenza di precisi indicatori.

*Sostenibilità significa per noi operare, progredire nel rispetto dell'ambiente e delle persone, generando crescita in modo etico e orientati al futuro. In questo senso ambiamo ad essere esempio di integrazione fra aziende, persone e territorio.*

## Definizioni

Valgono le definizioni riportate nel Manuale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale ed Etica secondo la Norma SA 8000:2014 e quelle inserite nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato (Qualità, Sicurezza, Ambiente, CE dei Prodotti) secondo la ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 oltre alle seguenti:

**Azienda:** il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile dell'implementazione dei requisiti della norma SA 8000:2014, incluso tutto il personale (amministratori, dirigenti, management, super visori dell'organico non dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante dell'azienda);

**Fornitore o sub-appaltatore:** un'entità commerciale che fornisce l'azienda di beni e / o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e / o servizi dell'azienda; **sub-fornitore:** un'entità commerciale nella catena di fornitura che fornisce i fornitori o l'azienda stessa di beni e / o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e / o servizi dei fornitori o dell'azienda;

**Azione di rimedio:** azione intrapresa per porre rimedio nei confronti di precedenti lavoratori o impiegati per pregresse violazioni dei diritti dei lavoratori come previsto dalla SA 8000:2014;

**Disabile:** una persona disabile è "qualcuno che sperimenta significativi svantaggi al momento di una assunzione come risultato di una menomazione medica o fisica";

**Circostanze economiche eccezionali:** periodo temporaneo di grosso volume di attività o di lavoro intensivo dovuto a condizioni di emergenza e/o condizioni imprevedibili;

**Stakeholder:** individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda;

**Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel quale si applica l'età più alta. Se,

comunque la legge sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ilo 138, si applica l'età più bassa;

**Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni;

**Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata della definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla raccomandazione ilo 146;

**Lavoro obbligato:** ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente;

**Azione di rimedio per i bambini:** ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e che siano stati allontanati da tale lavoro;

**Lavoratore a domicilio:** una persona che svolge, per conto di una organizzazione, sotto contratto diretto o indiretto, al di fuori dei locali dell'organizzazione, dietro remunerazione, un lavoro il cui risultato sia un bene o un servizio, come specificato dalla organizzazione, indipendentemente da chi fornisce i mezzi, i materiali e/o altri elementi utilizzati;

**Bilancio SA 8000:2014:** documento redatto al fine di proporre indicatori chiari e significativi del rispetto, nella gestione aziendale, di ogni singolo requisito della norma SA 8000:2014, la cui conformità sia certificata da un organismo di parte terza.

*Il management e tutta l'azienda Vitali Spa sono impegnati ad operare secondo **principi ambientali, etici e professionali** conformi ai più elevati criteri internazionali di **governance e cittadinanza**.*

## Identificazione delle parti interessate e delle loro aspettative

### Stakeholder interni:

- CDA Consigliere delegati
- Dipendenti, Management, collaboratori, rappresentanti dei lavoratori
- Organismo di vigilanza

In relazione a questi le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA 8000:2014 possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

### Stakeholder esterni:

- Fornitori - subappaltatori
- Clienti - Committenti
- Consumatori e loro associazioni
- Le organizzazioni sindacali
- Gruppi ambientalisti e umanitari
- Associazioni non governative
- Associazioni culturali
- Associazioni sportive
- Onlus
- Enti benefici
- Mass media
- Opinione pubblica
- Comitati
- Soggetti finanziatori- Istituti di Credito
- Aziende terze di sottoservizi
- Amministrazioni comunali, provinciali, regionali, etc
- Enti di controllo (ARPA, ATS; etc)
- Sindaci
- Cittadini
- Istituti di credito

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti dell'Organizzazione, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000:2014.



### Stimati Stakeholder,

nell'ultimo quinquennio il Gruppo Vitali ha registrato risultati superiori alle attese e un andamento complessivo soddisfacente, con una crescita di fatturato dell'80% (da 52 milioni di euro nel 2017 a 95 milioni di euro nel 2021) e si prevede un ulteriore incremento del 25% nel prossimo quinquennio.

Il Bilancio, pur rappresentando lo strumento principe per raccontare la gestione d'impresa e le performance economico-finanziarie, risulta insufficiente a descrivere oggi l'orientamento del Gruppo Vitali verso **la sostenibilità**. Un termine che oggi per la nostra realtà rappresenta un valore etico fondante, integrato nell'intera gestione aziendale e che rappresenta un importante **driver di crescita per il prossimo decennio**.

**Un cammino di crescita in cui l'attenzione alle ricadute ambientali delle nostre azioni sono parte fondante per la strutturazione delle azioni stesse.** Questo oggi il nostro impegno quotidiano che intendiamo riportare in modo trasparente in questo documento e che intende certificare la nostra responsabilità verso i soci, l'ambiente e la collettività. Questo documento è il risultato di un processo sistematico di dialogo e coinvolgimento dei principali interlocutori sociali dell'organizzazione nella formulazione di politiche o strategie aziendali coerenti con gli standard green che il Gruppo Vitali desidera perseguire negli anni a venire.

Le risorse umane di un'azienda, il management, i soci, i clienti, gli utenti e i consumatori, i partner e i fornitori, lo Stato, nelle sue espressioni territoriali, la comunità; l'insieme di questi interlocutori sono i referenti di un'impresa che possa definirsi socialmente responsabile. Solo rapportandosi complessivamente a questi stakeholder dell'impresa, si può riconoscere il valore sociale dell'attività espletata dal Gruppo Vitali. **Il desiderio di accountability da un lato e l'ambizione all'inclusività dall'altro sono i due poli entro i quali si è sviluppata la green mission aziendale** che trova oggi compimento nella gestione operativa e strategica, considerando gli aspetti aziendali interni ma anche le variabili di ambiente esterno.

## FIDUCIA

COINVOLGIMENTO  
CONDIVISIONE  
TRASPARENZA  
IMPEGNO  
RECIPROCIÀ  
SOSTEGNO  
CORRETTEZZA

*"La fiducia è l'aspettativa che nasce all'interno di una comunità, di un comportamento prevedibile, corretto e cooperativo, basato su norme comunemente condivise, da parte dei membri della comunità stessa"*  
(Francis Fukuyama, 1996)

## Obiettivi e metodologia

Il Bilancio Sociale SA 8000:2014 di Vitali Spa risponde al bisogno di informazione e trasparenza nei confronti degli Stakeholder, relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- Far conoscere, ai vari portatori di interesse, la Politica di Responsabilità Sociale ed Etica dell'Azienda;
- Favorire la conoscenza e la comprensione, da parte di tutti gli Stakeholder, degli impegni reali dell'Azienda;
- Fornire, alla Direzione Generale, uno strumento utile per il Riesame interno della Politica di Responsabilità Sociale ed Etica e la verifica del raggiungimento degli Obiettivi Aziendali;
- Evidenziare il miglioramento continuo della gestione Aziendale attraverso le tendenze degli indicatori adottati.
- La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA 8000:2014, sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli Obiettivi interni Aziendali.



## La politica aziendale per la responsabilità sociale

Vitali Spa consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria Responsabilità Sociale ed Etica.

Per Vitali Spa significa:

- Considerare i propri Dipendenti come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- Considerare i propri Fornitori come partner, non solo per la realizzazione delle attività di Fornitura ma anche per quanto riguarda la Responsabilità Sociale ed Etica.

A tal fine per Vitali Spa è un impegno formale quello di:

- Uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla nuova Norma SA 8000:2014;
- Conformarsi alle Leggi Nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti di Settore, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni, con particolare riferimento al Decreto 81/08 e s.m.i.;
- Garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio **sistema di gestione per la responsabilità sociale ed etica**, definendo nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento.

È volontà di Vitali Spa che i principi di Responsabilità Sociale siano seguiti da tutti i Fornitori coinvolti nella catena di fornitura. A tale scopo, sia all'interno dell'azienda che presso la catena di fornitura deve essere garantito il rispetto dei seguenti requisiti:

- Condizioni di lavoro fondamentali
- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti
- Proibizione del ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

## Implementazione del sistema di responsabilità sociale

A monte dell'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale di Vitali Spa vi è l'adozione, da parte dell'organizzazione, delle seguenti linee strategiche.

Rispettare le Leggi dello Stato italiano e, dove più rigorose, le seguenti:

- Convenzioni ILO 29 e 105 (Lavoro Forzato & in stato di Schiavitù)
- Convenzione ILO 87 (Libertà di Associazione)
- Convenzione ILO 98 (Diritto allo Scambio Collettivo)
- Convenzioni ILO 100 e 111 (Remunerazione equa per uomo e donna per lavori di pari valore; Discriminazione)
- Convenzione ILO 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
- Convenzione ILO 138 & Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- Convenzione ILO 155 & Raccomandazione 164 (Sicurezza & Salute Professionale)
- Convenzione ILO 159 (Riabilitazione Professionale & Occupazione/Persone Disabili)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro Domestico)
- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo
- La Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- se applicabile, rispettare le Leggi di altri Stati con i quali eventualmente la C. & C. S.R.L. potrebbe avere a che fare, qualora più stringenti delle sopra dette.

Rispettare, non con valore limitativo, le Leggi e norme seguenti:

- D.L. 345/99, sul lavoro minorile
- D.L. 81/2008, sulla sicurezza
- Raccomandazione CEE del 27/11/1991, sulla tutela della dignità del lavoro
- art. 2106 del C.C. e art.7 dello Statuto di Lavoratori, sulle pratiche disciplinari

Il sistema di Responsabilità Sociale di Vitali Spa segue il cosiddetto principio di Deming (PDCA ovvero PLAN, DO, CHECK e ACT) che viene ciclicamente applicato per come di seguito specificato:

### Pianificazione (plan)

- identificazione delle aree di attività
- confronto delle prassi vigenti con i requisiti della SA 8000:2014
- individuazione delle prescrizioni legislative e dei regolamenti
- individuazione degli obiettivi di responsabilità sociale
- nomina del Responsabile del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale

### Attuazione (do)

- avallo e consenso della Direzione Aziendale
- coinvolgimento del personale eseguendo attività di formazione
- attuazione di quanto prescritto nelle procedure
- comunicazione interna ed esterna

### Verifica (check)

- verifica dell'attuazione delle procedure
- esecuzione di audit interni
- preparazione all'audit di certificazione

### Riesame e miglioramento (act)

- Attuazione di misure ed azioni correttive e preventive
- Accettazione di verifiche ispettive di sorveglianza

## Implementazione del sistema di responsabilità sociale

Al fine di esemplificare l'applicazione del sistema si riporta di seguito il prospetto di collegamento tra i requisiti della Norma SA 8000:2014 ed i documenti collegati:

REQUISITI SA 8000:2014	DOCUMENTI COLLEGATI
Lavoro infantile	Convenzione ILO 138, Raccomandazione ILO 146 Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei bambini
Lavoro obbligato	Convenzioni ILO 29 e 105
Salute e sicurezza	Convenzioni ILO 155 e 164 ISO 14001, EMAS II, D. LGS. 81/2008, BS 8800
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Convenzioni ILO 87 e 98
Discriminazione	Convenzioni ILO 100, 111, 159
Procedure disciplinari	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
Orario di lavoro	CCNL
Retribuzione	CCNL
Sistema di gestione	Documenti di sistema

## Lavoro infantile

**OBIETTIVO 2022:** Vitali Spa ha raggiunto l'obiettivo previsto per l'anno 2021 di continuare ad evitare l'uso di lavoro minorile.

**OBIETTIVO 2023:** Per l'anno 2022 Vitali Spa si propone lo stesso obiettivo dei precedenti anni, ovvero quello di continuare ad evitare di ricorrere a lavoro infantile/minorile ed indagare sui propri stakeholders sulla loro eventuale acquisizione di tale tipo di lavoro. Qualora l'Organizzazione venisse a conoscenza di tale situazione eliminerà la parte interessata dai propri rapporti di lavoro, se non si adeguerà ai principi della norma SA 8000:2014.

### 04.1 Introduzione

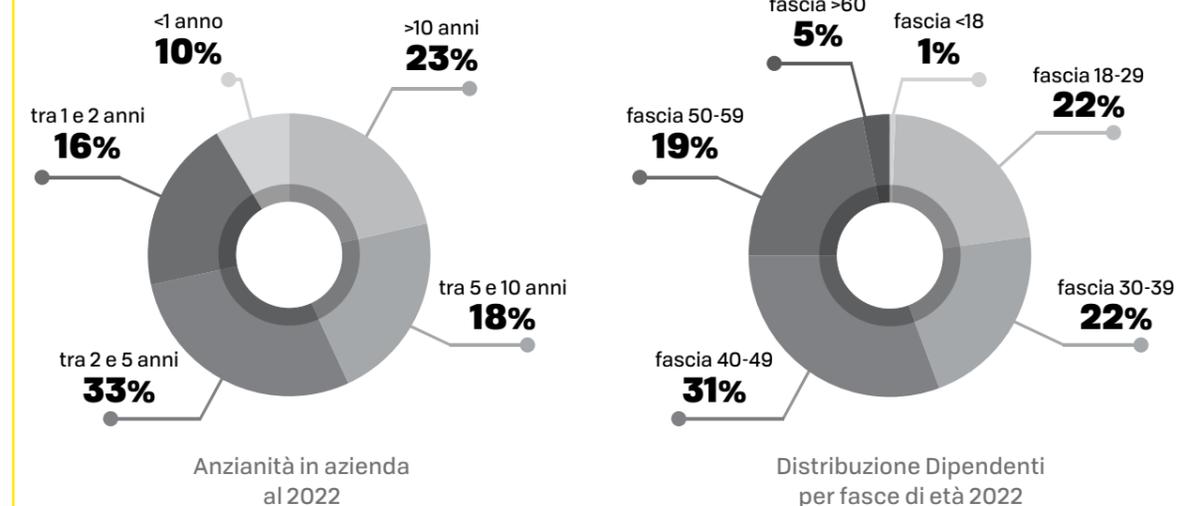
Non esistono in azienda bambini lavoratori o giovani lavoratori, intesi come da definizione della norma SA 8000:2014. Nel corso dell'anno attuale non è previsto inserimento di nuovo personale.

### 04.2 Composizione dell'organico 2022

Nel grafico sotto riportato è riportata la distribuzione dell'organico con la diversa suddivisione delle fasce di età.

La tabella e i grafici sono aggiornati dal responsabile Risorse umane aziendale.

#### DETTAGLIO COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO DELL'AZIENDA:



### 04.3 Bambini lavoratori

Non sono presenti in azienda, né sono mai stati presenti, bambini lavoratori.

CRITERI APPLICATIVI					
OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Mantenimento della attuale situazione di non utilizzazione di minori	Monitoraggio assenza di lavoro minorile	Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000:2014	Continuo	Rappresentante SA 8000:2014 per la Direzione	n° di reclami o denunce per presenza in Azienda di lavoratori minorenni

## Lavoro obbligato

**OBIETTIVO 2022:** Il personale aziendale è libero di andarsene qualora lo ritenga opportuno secondo quanto disposto dal contratto di lavoro di riferimento.

**OBIETTIVO 2023:** Continuare ad evitare la presenza di qualunque forma di lavoro obbligato.

### 05.1 Introduzione

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. Il personale dell'Organizzazione al momento dell'assunzione viene informato sulle modalità per dare le

dimissioni, riceve e sottoscrive per accettazione tutta la documentazione sulla normativa dell'Azienda e sulle norme di comportamento.

### 05.2 Depositi

I lavoratori di Vitali Spa non lasciano in deposito all'Azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

### 05.3 Contratto di lavoro

L'assunzione del personale ed i contratti di lavoro sono effettuati in conformità alla vigente legislazione ed al vigente contratto nazionale di categoria, nello specifico il Contratto Collettivo Nazionale del Trasporto e dell'edilizia.

#### CRITERI APPLICATIVI

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Evitare l'uso di lavoro obbligato	Monitoraggio assenza di lavoro obbligato	Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000:2014	Continuo	Rappresentante SA 8000:2014 per la Direzione	n° dei documenti del personale dipendente lasciati in azienda in forma originale

## Salute e sicurezza

**OBIETTIVO 2022:** Relativamente a questo obiettivo l'Azienda si era proposta di effettuare formazione sulla sicurezza. L'Azienda ha effettuato la formazione suddetta in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ai dipendenti che sono stati assunti o che avevano necessità di aggiornamento. La formazione in materia di Sicurezza è stata effettuata nel 2022 e ad essa hanno partecipato tutti i dipendenti.

**OBIETTIVO 2023:** Effettuare la formazione integrativa o gli aggiornamenti di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 alle figure istituzionali interessate in materia di sicurezza sul lavoro mediante frequentazione di apposito corso di formazione-informazione e/o aggiornamento. Effettuare formazione Integrativa in materia di sicurezza (v. piano di formazione 2023).

### 06.1 Introduzione

Per Vitali Spa la tutela delle proprie persone è un fattore determinante che guida ogni momento della pianificazione ed esecuzione delle proprie attività. Questo si traduce in particolare nell'obiettivo strategico di realizzazione di un luogo di lavoro sicuro a 360°, perseguendo la mission "zero infortuni".

Vitali è dotata di un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza certificato secondo la norma ISO 45001, implementato sulla base dei principali rischi relativi la salute e sicurezza identificati nel Documento di Valutazione dei Rischi. Un compito fondamentale è svolto dal servizio di medicina sul lavoro che attraverso il Medico Competente effettua la sorveglianza sanitaria (visite, sopralluoghi, riunioni periodiche, ecc.) al fine di identificare, minimizzare ed eliminare i pericoli correlati alle attività lavorative. Infine, attraverso riunioni periodiche, vengono consultati i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella valutazione dei rischi e nell'individuazione, programmazione e realizzazione delle iniziative in ambito di salute e sicurezza. Con lo scopo di diffondere la cultura della sicurezza, nonché in ottemperanza al

D.lgs. 81/2008, nel corso del 2022 la popolazione aziendale ha partecipato a corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tenuti principalmente da docenti esterni.

Vitali spa, si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo e che rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, presente in azienda, viene eletto dai dipendenti in maniera libera attraverso elezioni.

Vitali Spa ha definito obiettivi specifici in materia di salute e sicurezza, quali:

- assicurare che tutti i dipendenti abbiano una formazione o esperienza sufficienti per svolgere in modo sicuro le loro funzioni;
- stabilire pratiche e procedure di lavoro sicure e assicurarsi che il personale le abbia recepite;
- stabilire e mantenere i più elevati standard possibili in materia di salute, sicurezza e igiene;
- stabilire procedure per prevenire l'inquinamento dell'ambiente da parte di qualsiasi subappaltatore o fornitore del progetto;
- sviluppare un sistema efficace per il monitoraggio e la revisione di tutte le attività definite nel Piano di Sicurezza e nel Piano di Gestione Ambientale (parti integranti dei Piani di Commessa);
- stabilire misure di comunicazione efficaci come parte del programma per promuovere la partecipazione attiva e il coordinamento delle comunicazioni tra forza lavoro e management;
- registrare tutti gli incidenti e i near miss in modo che sia possibile determinare e introdurre misure correttive.

Effettuare una efficace sorveglianza sanitaria attraverso una specifica individuazione dei rischi correlati alle mansioni lavorative del personale e definendo un protocollo sanitario che tenga anche conto delle peculiarità ambientali e sociali dei paesi esteri.

## Salute e sicurezza

A tutti i dipendenti dell'Impresa Vitali Spa è garantito l'accesso ad un sistema di reclamo interno (whistleblowing) che consente di segnalare qualsiasi tipo di discriminazione o comportamento inappropriato sul posto di lavoro, garantendo ai soggetti segnalanti la salvaguardia da qualsivoglia azione ritorsiva. Tale canale può essere utilizzato anche per questioni in materia di SSL.

### PRINCIPI GENERALI

La sicurezza e la salute dei lavoratori sono la priorità

Garantire il presidio sui rischi legati alle modifiche e cambiamenti organizzativi, strutturali e di processo

Osservare e verificare la conformità e l'adeguatezza dei luoghi di lavoro con la necessaria continuità

Incoraggiare la segnalazione di comportamenti e situazioni non sicure nei luoghi di lavoro a tutti i livelli

Sviluppare e favorire il miglioramento continuo

Assegnare responsabilità chiare per l'applicazione delle misure di prevenzione del rischio

Il management deve essere un esempio di comportamento sicuro

Assicurare la piena conoscenza delle modalità di esecuzione del proprio lavoro e la consapevolezza sui rischi correlati

Facilitare la raccolta di idee e di informazioni dai lavoratori esposti ai rischi

Prepararsi a tutti gli scenari di emergenze attraverso istruzioni chiare e correttamente diffuse

### 06.2 Sicurezza, infortuni nei luoghi di lavoro

Vitali Spa si adopera per garantire le misure necessarie a prevenire per quanto è possibile incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro; l'evidenza di tale impegno concerne diversi aspetti:

- di adeguamento alla legge 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza) e di adeguamento al D.Lgs 624/96, monitorato dai dirigenti e dai preposti e controllato anche dal RLS, ai quali è data la possibilità di intervenire con azioni propositive;
- la predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio, per ogni sede di lavoro con esposte le planimetrie con i percorsi di fuga;

- la valutazione dei rischi aggiornata per ogni sito aziendale.

Oltre a rispettare tutta la vigente normativa in materia di sicurezza e salute del lavoro, primo tra tutti il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., l'azienda Vitali Spa ha implementato un Sistema di Gestione per la Sicurezza e la Salute del Lavoro, conforme alla norma ISO 45001, che soddisfa tutti i requisiti previsti dalla norma SA 8000:2014.

Come si evince dalla tabella per quanto riguarda l'analisi degli aspetti infortunistici nell'anno 2022, i tre infortuni avvenuti in azienda sono tutti infortuni itinere.

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
<b>DECESSI</b>	0	0	0	0	0	0
<b>INFORTUNI SUL LAVORO</b>	3	2	3	1	3	2
<b>di cui INFORTUNI IN ITINERE</b>	3	0	1	1	2	1
<b>TOTALE INFORTUNI</b>	3	2	4	1	5	3
<b>GG INFORTUNIO</b>	33	15	108	34	63	53
<b>ID GRAVITA</b>	0,12	0,05	0,4	0,1	0,3	0,2
<b>ID FREQUENZA</b>	12,5	7,8	15,1	7,3	24,1	14,7

Il processo di analisi degli infortuni da parte dell'azienda Vitali spa si può schematizzare nel modo seguente:

### PROCESSO INFORTUNI



## Salute e sicurezza

### 06.3 Attività di formazione e prevenzione

Tutti i nuovi assunti ricevono apposito materiale didattico/informativo predisposto ad hoc in materia di sicurezza e salute, di aspetti comportamentali da tenere nello svolgimento del proprio lavoro. Sono pianificati momenti di formazione/informazione ed addestramento di tutto il personale secondo quanto previsto dal D. LGS. 81/2008.

CRITERI APPLICATIVI					
OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Effettuare integrazione della formazione sulla sicurezza sulle novità introdotte dal D. Lgs 81/2008	Calendario attività formativa	Consulente per la sicurezza	Entro fine 2023	MC- RSPP- RLS Dirigenti e Preposti sicurezza Addetti primo soccorso Addetti antincendio	Indice frequenza formazione

### 06.4 La risposta all'emergenza sanitaria Covid-19

Il protrarsi della pandemia da Covid-19 ha richiesto a Vitali uno sforzo particolare per assicurare la prosecuzione dei piani di manutenzione e investimento pur attuando tutte le misure a tutela della salute dei propri dipendenti, e dei subappaltatori. In questo contesto, Vitali Spa ha prontamente adottato Linee Guida e protocolli di regolamentazione per il contrasto e contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, in ottemperanza all'evoluzione della normativa vigente.

## Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

**OBIETTIVO 2022:** obiettivo dell'Azienda per il 202 riguardava il mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, aderire ai sindacati di propria scelta.

**OBIETTIVO 2023:** Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

### 07.1 Introduzione

Tutto il personale ha avuto il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'Impresa. Vitali Spa ha rispettato questo diritto ed ha informato efficacemente il personale, all'atto dell'assunzione, del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'Impresa.

Vitali Spa non ha interferito, in alcun modo, nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione col-

lettiva ed ha permesso ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti. Vitali ha garantito che i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e garantisce che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

### 07.2 Tipologia dei contratti aziendali

L'azienda applica il CCNL di categoria sin dalla sua nascita e continua ad applicarlo in tutti i suoi contenuti.

### 07.3 Lavoratori e sindacati

Viene lasciata piena libertà ai lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali optando liberamente tra quelle operanti in Italia.

### 07.4 Contenzioso in azienda

Alla data odierna non vi azioni di contenzioso in essere con i dipendenti.

CRITERI APPLICATIVI					
OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Continuare a consentire l'esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva e incontri coi sindacati	Monitoraggio delle assemblee retribuite effettuate	Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale e Rappresentanti sindacali	Dicembre 2023	Rappresentante SA 8000:2014 per la Direzione	n° di reclami o denunce limitazioni e mancato esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

## Discriminazione, diversità, inclusione, composizione organico e presenza femminile

**OBIETTIVO 2022:** Per l'anno 2022 l'Azienda ha raggiunto l'obiettivo di continuare a rispettare i diritti per le pari opportunità con la presenza in Azienda sia di uomini che donne.

**OBIETTIVO 2023:** Continuare a rispettare i diritti per le pari opportunità.

### 08.1 Introduzione

Vitali Spa non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata.

Vitali Spa non è ricorsa e non ha dato sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Inoltre, Vitali Spa non ha interferito con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

### 08.2 Diversità e inclusione

La valorizzazione delle diversità ha un ruolo centrale tra gli obiettivi di Vitali, siano queste di genere, di età o di formazione allo scopo di

creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona si senta valorizzata e motivata. In quest'ottica, nel 2023 verrà sviluppato un programma che prevederà varie attività tra cui programmi di formazione. Il Gruppo è impegnato nella valorizzazione della diversità, nella prevenzione di comportamenti discriminatori e nella creazione di un ambiente di lavoro che stimoli il confronto e favorisca una progressiva parità di genere.

Women's empowerment principle - Vitali conferma il suo impegno anche a livello nazionale e internazionale aderendo a numerose iniziative contro la discriminazione e per la valorizzazione della diversità. L'azienda quotidianamente diffonde e favorisce comportamenti inclusivi, considerando tali attività anche come elemento di valutazione annuale di tutti i dipendenti.

Vitali si fa promotrice della diversità, con il quale si impegna a considerare la diversità, equità e inclusività principi cardine a cui legare le scelte aziendali, a raggiungere un equilibrio tra lavoro, famiglia e tempo libero, a riconoscere la centralità del benessere delle persone e infine ad adottare i criteri di parità, equità, inclusività e trasparenza per le assunzioni, le retribuzioni e gli avanzamenti di carriera.

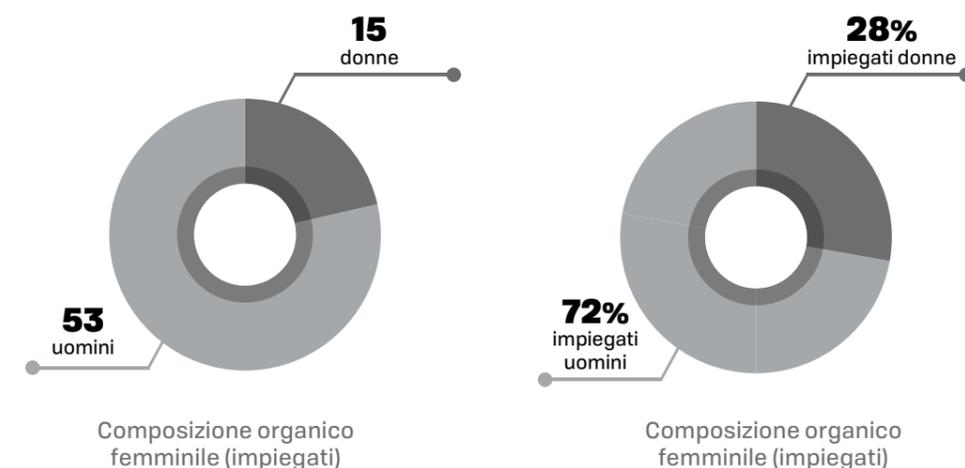
Certificazione ISO 30415 I principi di Diversity & Inclusion rappresentano parte integrante dell'evoluzione culturale intrapresa dall'Azienda. Per sostenere il programma 2023 e garantire un ambiente di lavoro realmente inclusivo Vitali ha deciso di intraprendere un percorso di certificazione secondo lo standard ISO 30415. Il processo è stato avviato e concluso entro il mese di gennaio 2023 con un accreditamento da un ente di terza parte.

### 08.3 La presenza femminile in azienda

Come è noto, il settore delle costruzioni, se confrontato con altri settori economici, è tipicamente caratterizzato da un basso tasso di occupazione femminile. Difatti, le peculiarità del processo produttivo rendono generalmente complesso l'impiego di manodopera femminile tra gli operai (ad oggi 15 donne su 130

dipendenti totali) 11.53%; mentre l'assunzione di ruoli dirigenziali è limitata da una minore anzianità delle donne rispetto agli uomini. La presenza femminile assume invece maggiore rilievo in attività amministrative e di gestione tra gli impiegati si raggiunge il 28% e ciò dimostra che non viene effettuata discriminazione in base al sesso.

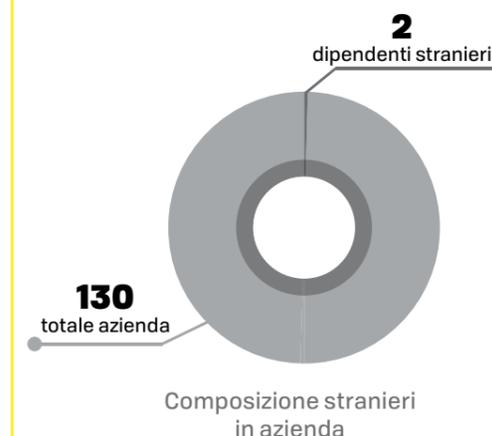
#### COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO FEMMINILE DELL'AZIENDA VITALI SPA



### 08.4 Lavoratori stranieri presenti in azienda

Vi sono n.° 2 lavoratori stranieri in azienda. Tutti i lavoratori presenti parlano correttamente la lingua italiana.

#### COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO



#### CRITERI APPLICATIVI

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Continuare a rispettare parità di diritti	Comportamento corretto	Rappresentante dei lavoratori	continuo	Responsabile del personale	n° di reclami da parte di lavoratori/lavoratrici che siano stati/e discriminate

## Procedure e disciplinari

**OBIETTIVO 2022:** L'Azienda ha conseguito tale obiettivo effettuando una analisi del clima aziendale interno attraverso indagini di Employ Satisfaction (soddisfazione nei luoghi di lavoro e sulle mansioni e modalità operative del lavoro che si svolge).

**OBIETTIVO 2023:** Continuare a monitorare il clima aziendale con indagini di Employ Satisfaction. È auspicabile migliorare il questionario per la rilevazione della soddisfazione dei dipendenti relativamente al livello del personale. Ciò è stato fatto con l'adozione di un questionario interno. Portare a conoscenza tutti i lavoratori dei mezzi disponibili per la segnalazione di eventuali reclami o stati di non conformità ai requisiti della norma SA 8000:2014. Continuare ad analizzare l'indagine del clima interno con incontri di sensibilizzazione alle tematiche della SA 8000:2014 e questionari anonimi.

### 09.1 Introduzione

L'azienda ha adottato un codice etico che cura anche l'aspetto disciplinare, anche se non ne descrive procedure esistenti, e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione con e tra i dipendenti.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione della soddisfazione dei dipendenti è prevista nel corso del 2023 l'indagine interna che verrà realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc, in forma anonima, distribuito ai lavoratori e raccolto attraverso una apposita cassetta.

### 09.2 Reclami

Viene messa a disposizione del personale dipendente una cassetta per l'eventuale deposito di reclami scritti e anonimi, anche se, tuttavia, non sono mai stati presenti reclami.

#### CRITERI APPLICATIVI

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Continuare a monitorare il clima interno	Raccolta questionari	RLS	Entro 2023	Responsabile del personale RSGRS	n. questionari negativi sul totale

## Orario di lavoro

**OBIETTIVO 2022:** Nell'anno 2022 abbiamo avuto molte commesse importanti che hanno richiesto un impegno per tutti i lavoratori dell'azienda.

**OBIETTIVO 2023:** Limitare il ricorso al lavoro straordinario.

Settori aziendali	Numero ore settiman.	Numero ore straordinario medio mensili					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022*
Amministrativo	1.592	11,04	12,54	12,54	8,46	8,75	15,41
Operativo	2.652	776,28	842,5	1136,53	1529,17	1330	1122

\* Il 2022 è calcolato fino a novembre compreso  
Numero ore settimanali: è una settimana media lavorata di ore ordinarie

### 10.1 Introduzione

La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da contratto, in n. 40 ore settimanali con un massimo di ulteriori ore 12.54 di straordinario settimanale.

L'eventuale superamento delle ore settimanali è denunciato alla Direzione Provinciale del Lavoro secondo la normativa in materia (D. LGS. n. 66/2003, D. LGS n. 13/2004).

Lo straordinario può verificarsi nelle seguenti condizioni:

- a causa di condizioni eccezionali intervenute nello svolgimento del lavoro;

- a causa di commesse acquisite di particolari lavori in tempistiche limitate;
- volontariamente accettato dai singoli lavoratori sulla base delle esigenze aziendali.

### 10.2 Andamento delle ore lavorate

In relazione alle attività di Vitali Spa si evidenzia che l'andamento delle ore lavorate risulta uniforme ed omogeneo non presentando carenze, disservizi ai clienti.

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

#### CRITERI APPLICATIVI

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Continuare ad evitare il lavoro straordinario	Organizzazione delle attività aziendali	Direzione responsabile del personale	Entro fine 2023	Responsabile del personale	n° ore straordinario per dipendente



## Retribuzione

### 11.1 Introduzione

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Contratto Nazionale di Lavoro del settore Edile e di trasporto. IL CCNL viene applicato nella sua totalità sia per quanto riguarda i livelli di inquadramento sia per le retribuzioni salariali.

### 11.2 Tipologia delle forme contrattuali

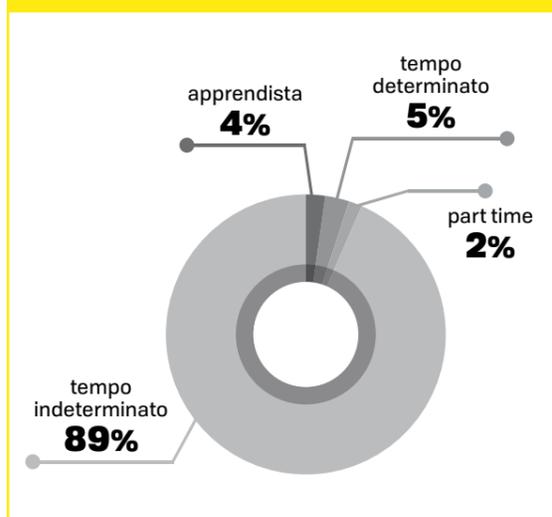
Le forme contrattuali riconosciute dall'azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato full time;
- contratto a tempo indeterminato part-time;
- contratto a tempo determinato full time;
- contratto a tempo determinato part-time;
- contratto di apprendistato;
- prestazione di socio e/o consigliere amministrativo soggetto a ritenuta d'acconto.

Il contratto di lavoro, per le categorie impiegati e operativo, sono a tempo determinato/indeterminato che, allo stato attuale, sono le sole forme contrattuali utilizzate in azienda.

Rispetto alla tipologia di impiego, la quasi totalità del personale risulta essere assunto con contratti a tempo pieno e tempo indeterminato.

#### TIPOLOGIE DI CONTRATTO



### 11.3 Retribuzioni

Le retribuzioni percepite dai lavoratori della Vitali Spa sono in grado di soddisfare i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie garantendo un guadagno discrezionale.

Le buste paga sono elaborate da uno studio professionale esterno. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le voci che compongono il compenso. Non sono attuate trattenute a scopo disciplinare.

Le multe sono previste dal CCNL di categoria ma non sono state mai applicate.

I compensi dei lavoratori vengono erogati mensilmente secondo quanto previsto dal

CCNL di categoria e sono pagati a mezzo di bonifico bancario o assegno circolare non trasferibile.

Un sistema retributivo sempre più trasparente, competitivo, meritocratico e fidelizzante.

La Politica di Remunerazione Vitali Spa è finalizzata ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società, nonché ad incentivare la permanenza di tali risorse e la stabilità del loro rapporto di collaborazione con la Società. I principi su cui si fonda la Politica di Remunerazione di Vitali Spa sono rappresentati dal grafico riportato.



## Sistemi di gestione

### 12.1 Introduzione

L'azienda ha iniziato il percorso di certificazione Etica a maggio 2018 momento in cui la Direzione Aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il processo di adeguamento allo standard SA 8000:2014, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

I lavoratori hanno compreso l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro. Sono stati previsti ed attuati piani di formazione di tutto il personale, di ruolo, nuovo assunto o temporaneo. I corsi sono effettuati su varie tematiche, fra cui salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sensibilizzazione alla norma SA 8000:2014 e alla certificazione del Sistema Qualità, aggiornamenti periodici sulla normativa. A tutto il personale è stata distribuita una nota esplicativa sulla norma SA 8000:2014.

Nell'ambito della formazione sono stati inoltre discussi i risultati derivanti dall'indagine del clima aziendale interno.

Sono state predisposte cassette, attraverso le quali il personale può effettuare reclami o suggerimenti in forma anonima o nominativa relativamente all'applicazione della Norma SA 8000:2014.

Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso circolari informative.

Inoltre, nella giornata di formazione in tema di SA 8000:2014 è stato rinnovato il suggerimento all'uso delle cassette quale strumento di segnalazione/reclamo.

### 12.2 Il dialogo con le parti interessate

Sono state individuate le principali parti interessate alle quali rivolgere le comunicazioni esterne. Particolare attenzione viene posta alla comunicazione esterna che si avvale dei supporti informatizzati e della rete internet, mentre la forma cartacea è stata mantenuta soprattutto nei rapporti con enti pubblici e stazioni appaltanti.

### 12.3 Controllo fornitori, subappaltatori e subfornitori

L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della norma SA 8000:2014, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori.

L'Azienda ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto, mediante la compilazione del questionario di autovalutazione, sia l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma sia la disponibilità a ricevere verifiche, in proposito sono state previste verifiche ai fornitori da parte del responsabile degli acquisti coadiuvato da un consulente qualità.



### Spett.le Fornitore,

Vitali Spa ha scelto di operare nel rispetto dei requisiti dello standard internazionale SA8000 per la "Responsabilità Sociale d'Impresa". Questa scelta è scaturita da una attenta valutazione del contesto economico, sociale e culturale nel quale la Società si trova ad operare e dalla consapevolezza del valore, dell'impatto e delle ricadute sociali delle attività e delle azioni che pone in essere.

L'implementazione di un sistema di gestione SA8000 richiede l'impegno ed il rispetto dei seguenti principi:

- 01 Non utilizzare o sostenere l'utilizzo di lavoro infantile;
- 02 Non ricorrere a, né sostenere l'utilizzo del "lavoro forzato e obbligato";
- 03 Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e stabilire efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori;
- 04 Rispettare il diritto dei lavoratori di formare, partecipare o organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'azienda;
- 05 Non attuare o dare sostegno ad alcun tipo di discriminazione;
- 06 Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari, quali punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali;
- 07 Rispettare le leggi e gli accordi nazionali e locali applicabili all'orario di lavoro e vacanze pubbliche;
- 08 Retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro e quello integrativo aziendale, ove presente;
- 09 Attuare un sistema di gestione conforme ai requisiti della norma SA 8000. Il rispetto dei principi sopra riportati si concretizza attraverso:
  - La definizione di una Politica aziendale coerente con tali presupposti;
  - L'implementazione di un sistema di gestione volto a favorire lo sviluppo di un clima aziendale collaborativo;
  - La gestione puntuale dei reclami e delle segnalazioni dei dipendenti anche attraverso l'individuazione di loro rappresentanti;
  - Il monitoraggio delle prestazioni sociali per assicurarne un costante miglioramento;
  - Il monitoraggio dei fornitori, in particolare di quelli ritenuti più critici, e dei loro subfornitori.

Per favorire la condivisione di questi principi la Società si impegna a collaborare con fornitori e partner affinché anche questi, nel pieno rispetto dello spirito dello standard SA8000, adottino le stesse logiche operative riassunte nella definizione di "Responsabilità Sociale".

## Sistemi di gestione

### 12.4 Riesame della direzione e comunicazione esterna

La Direzione dell'Azienda riesamina periodicamente la propria Politica di Responsabilità Sociale per ciò che riguarda in particolare:

- l'adeguatezza;
- l'appropriatezza;
- l'efficacia.

In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e le opportunità di modifica e miglioramento degli obiettivi, della Politica per la Responsabilità Sociale e del Sistema di Gestione, e si definiscono nuovi obiettivi necessari al miglioramento dell'efficacia ed efficienza del Sistema. Per comodità di gestione il Riesame del sistema SA 8000:2014 verrà abbinato, ove possibile, a quello relativi alla qualità ed alla sicurezza.

Le modalità di svolgimento sono quelle già note ed in atto per il Sistema Qualità cui si andranno ad integrare:

- la soddisfazione ed il livello di coinvolgimento del personale interno;
- i cambiamenti a livello normativo relativi al CCNL di categoria;
- le risultanze della politica antidiscriminazione adottata dall'azienda.

### 12.5 Redazione e divulgazione

Il Bilancio Sociale della Vitali Spa avrà una divulgazione annuale.

## Social performance team (SPT), analisi, identificazione e valutazione dei rischi

È stato costituito da Vitali Spa il previsto Social Performance Team (Punto 9.2 della SA 8000:2014) che è preposto ad analizzare, identificare e valutare i rischi relativi alla conformità del sistema adottato allo Standard SA 8000. Tali rischi sono analizzati con specifico riferimento al contesto dell'organizzazione con particolare attenzione a quali problemi interni ed esterni possano avere effetti sull'effettiva capacità di

conformarsi allo Standard. A tal riguardo le specifiche procedure PRS 09 "Procedura per la gestione del Social Performance Team" e PRS 10 "Procedura per la identificazione e valutazione dei rischi (Risk Assessment)" ne fissano modalità e contenuti secondo il disposto della norma SA 8000:2014 e ne identificano gli attori principali.

## Codice etico

Il Codice etico definisce i principi e le norme generali di comportamento nelle relazioni, all'interno di Vitali Spa e con tutti gli stakeholders esterni, ed è vincolante per tutti coloro che, a qualsiasi titolo, contribuiscono al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi aziendali, inclusi i componenti degli organi sociali.

Il Codice ha la finalità di informare i lavoratori

dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione di ogni comportamento discriminatorio e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno/a, assicurando un ambiente lavorativo ispirato a principi di uguaglianza, inclusività e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona.



## Procedure allegate al sistema

Relativamente all'adozione del Sistema sono da intendersi come parte integrante le sole specifiche procedure di seguito elencate:

- PRS 01** Procedura per il controllo del lavoro infantile
- PRS 02** Procedura per il controllo del lavoro obbligato
- PRS 03** Procedura per il controllo della libertà di associazione
- PRS 04** Procedura per il controllo delle forme di discriminazione
- PRS 05** Gestione delle Procedure disciplinari
- PRS 06** Procedura per il controllo dell'orario di lavoro
- PRS 07** Procedura per il controllo della retribuzione
- PRS 08** Procedura per la comunicazione
- PRS 09** Procedura per la gestione del Social Performance Team
- PRS 10** Procedura per la identificazione e valutazione dei rischi (Risk Assesment)

Tutti i punti della norma non contemplati specificatamente nelle procedure sopra elencate sono assolti dalle procedure specifiche del Si-

stema di Gestione Qualità ISO 9001 (Riesame della Direzione, Gestione della Documentazione, Audit Interni, Non conformità ed azioni correttive e preventive, Addestramento e formazione del personale) mentre il punto 3 della norma SA 8000:2014 "Salute e sicurezza" è da intendersi assolto dall'intera documentazione del Documento di Valutazione Rischi per la salute e sicurezza dei Lavoratori / dalla relativa certificazione UNI 45001.

Per la modulistica impiegata si rinvia ai detti sistemi con eccezione dei modelli collegati alle procedure del Sistema SA 8000:2014 con le sole eccezioni, data la loro specificità, dei seguenti modelli:

**MOD QFR SA 8000:2014** Modello di qualificazione fornitori ai sensi della SA 8000:2014

**MOD QSD SA 8000:2014** Questionario di soddisfazione dei dipendenti

**MOD SBS SA 8000:2014** Modello di sottoscrizione ed accettazione del Bilancio Sociale SA 8000:2014

**MOD PRS 10 01** Verbale di analisi, identificazione e valutazione dei rischi (Risk Assesment)



**Vitali Group**

Via Lombardia, 2/A - 20068  
Peschiera Borromeo, Milan, Italy  
Tel. +39 02-74281998  
Fax +39 02-45490814

[vitalispa.it](http://vitalispa.it)

