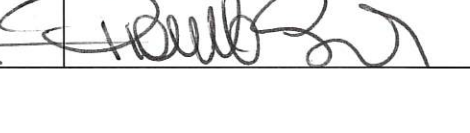


	SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	C.G.M. S.r.l. Via dei Crollanza, 2/b 20143 Milano (MI)	
Documento	BILANCIO ANNUALE SA 8000	Codice D BSA A	Pag. 1 di 18

BILANCIO ANNUALE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000

ANNO 2023

Elaborato da: RSGE	Approvato da RLSA	Approvato da: DG
FAGIOLI PATUZIA 	GRAVINESE ANGELO 	RANIOLO SALVATORE 



1. Matrice delle revisioni

Indice di Revisione	Data di Aggiornamento	Descrizione Modifica	Elaborato da RSGE	Approvato da DG
0	30.10.2023	Emissione		

2. Elenco moduli richiamati

3. Riferimenti

SA 8000:2014

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	C.G.M. S.r.l. Via dei Crollanza, 2/b 20143 Milano (MI)	
Documento	BILANCIO ANNUALE SA 8000	Codice D BSA A	Pag. 5 di 18
<p><i>I lavoratori dell'azienda:</i> il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.</p> <p><i>I clienti:</i> 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.</p> <p><i>Le istituzioni:</i> l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale. Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.</p> <p>I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.</p> <p>L'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:</p> <p>Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Lavoro infantile:</i> nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile. - <i>Lavoro obbligato:</i> tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. - <i>Salute e sicurezza:</i> la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale infatti la stessa si è dotata di un Sistema di Gestione della Sicurezza al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo. - <i>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:</i> sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. 			

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	C.G.M. S.r.l. Via dei Crollalanza, 2/b 20143 Milano (MI)	
Documento	BILANCIO ANNUALE SA 8000	Codice D BSA A	Pag. 7 di 18
<p>6. L'Organizzazione</p> <p>CGM s.r.l. è una società con esperienza pluridecennale nelle ristrutturazioni e costruzioni nel settore Edile.</p> <p>Dispone di una sede legale a Milano e di una sede operativa a Castellanza (VA).</p> <p>L'Organizzazione ha già conseguito le Certificazioni del Sistema Qualità ai sensi della ISO 9001:2015, Ambientale ai sensi della ISO 14001:2015, Sicurezza ai sensi della ISO 45001:2018 .</p> <p>7. Requisiti SA 8000</p> <p>7.1. Lavoro Infantile</p> <p>Introduzione.</p> <p>L'Organizzazione non utilizza né da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.</p> <p>L'Organizzazione ha stabilito, documentato e mantiene attive e comunica efficacemente al personale e alle altre parti interessate, le politiche e procedure scritte per il rimedio per i bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella suddetta definizione di lavoro infantile, e fornisce un adeguato sostegno finanziario e d'altro tipo per mettere tali bambini nelle condizioni di frequentare e rimanere a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino.</p> <p>L'Organizzazione può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori sono soggetti a leggi sull'istruzione obbligatoria, essi possono lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico. Non è permesso che i giovani lavoratori lavorino durante l'orario notturno.</p> <p>L'Organizzazione non espone bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.</p> <p>Composizione dell'organico</p> <p>La composizione dell'organico, considerando la tipologia di attività svolta dall'Organizzazione che prevede una certa oscillazione periodica del numero di risorse, è stata calcolata sia in funzione della movimentazione complessiva annuale di tali risorse che in funzione della media annuale delle risorse impiegate; i risultati di tale indagine sono riportati nelle tabelle seguenti:</p>			

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	C.G.M. S.r.l. Via dei Crollalanza, 2/b 20143 Milano (MI)	
Documento	BILANCIO ANNUALE SA 8000	Codice D BSA A	Pag. 9 di 18

7.2. Lavoro Forzato e Obbligato

L'Organizzazione non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, come definito nella Convenzione ILO 29, e non deve richiedere al personale di pagare "depositi" o lasciare presso l'azienda documenti d'identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.

Né l'Organizzazione, né alcun'altra che fornisce manodopera alla stessa, deve trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligare il personale a continuare a lavorare per l'azienda.

Il personale deve avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard, ed essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole.

Né l'Organizzazione, né alcun'altra che fornisca manodopera alla stessa, deve ricorrere a, o sostenere, il traffico di esseri umani.

A tutti i dipendenti dell'Organizzazione, all'atto dell'assunzione vengono fornite informazioni relative ai contenuti del contratto di riferimento comprese le modalità da seguire per la presentazione delle dimissioni e viene reso disponibile presso l'ufficio personale il contratto di lavoro per la consultazione.

L'Organizzazione garantisce inoltre ai propri dipendenti un servizio di informazione gestito all'ufficio del personale allo scopo di fornire tutte i chiarimenti richiesti nel rispetto dei vincoli sanciti dalle leggi vigenti in materia di Privacy.

In seguito all'assunzione i lavoratori svolgono il proprio incarico spontaneamente seguendo le procedure facenti parte del sistema di gestione e/o altre procedure fornite dalla committente.

Le forme di erogazione di denaro ai dipendenti, oltre alla retribuzione ordinaria sono quelle permesse dal sistema legislativo nazionale (es.: anticipo TFR).

Indagine di clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, la società di consulenza incaricata per la progettazione/mantenimento del Sistema di Responsabilità Sociale con la collaborazione dei responsabili dell'Organizzazione, ha realizzato un apposito questionario da sottoporre ai dipendenti per analizzare appunto il clima interno.

I dati rilevati tramite tali questionari sono stati elaborati ed hanno dato risultati positivi.



	SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	C.G.M. S.r.l. Via dei Crollalanza, 2/b 20143 Milano (MI)	
Documento	BILANCIO ANNUALE SA 8000	Codice D BSA A	Pag. 11 di 18

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza nei luoghi di lavoro, la società di consulenza incaricata per la progettazione del Sistema di Responsabilità Sociale, ha realizzato di un'indagine finalizzata ad evidenziare aspetti legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale indagine è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario distribuito ai lavoratori e raccolto attraverso apposite cassette poste all'interno del sito produttivo.

7.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'azienda. L'Organizzazione rispetta questo diritto, e informa efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'Organizzazione. L'Organizzazione non interferisce in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori e nel processo della contrattazione collettiva.

Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva è limitato per legge, l'Organizzazione permette ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti.

L'Organizzazione garantisce che i rappresentanti dei lavoratori e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione, per il fatto di essere membri del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantisce che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti sul luogo di lavoro. L'Organizzazione applica il CCNL di categoria. Il CCNL è a disposizione per consultazione ai lavoratori presso l'ufficio personale. Ai lavoratori che chiedono di partecipare ad attività formative proposte dal sindacato di appartenenza, vengono concessi i relativi permessi con tempi e modalità che tengano conto dell'organizzazione del lavoro aziendale.

Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

Lavoratori e sindacati

I lavoratori godono della libertà di associazione al sindacato e di esercitare attivamente il loro diritto alla contrattazione collettiva. In azienda si è creato un clima di collaborazione costruttiva che si è tradotto con una presenza continua del personale, mentre le ore di sciopero sono riportate nella tabella seguente:



La percentuale di donne nell'organico aziendale è pari al 12 %; è stata fatta larga opera di sensibilizzazione verso tutte le risorse attualmente in forza al fine di divulgare la politica adottata dall'organizzazione al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione ed in particolar modo la disponibilità di assunzione di operatori di sesso femminile, sono state ricercate informazioni presso le istituzioni di competenza in merito alle eventuali richieste di assunzione disponibili, siamo ad oggi riusciti a selezionare richieste sia per impiegati amministrativi che per impiegati tecnici. Non esistono comunque differenze di remunerazione delle donne rispetto agli uomini a parità di lavoro.

Lavoratori Stranieri

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

Anno					
2021		2022		2023	
n.	%	n.	%	n.	%
4	15%	8	30%	4	16%

Tab.6 – Distribuzione lavoratori stranieri

7.5. Pratiche Disciplinari

L'Organizzazione tratta tutto il personale con dignità e rispetto. L'Organizzazione non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

I lavoratori sono a conoscenza dei provvedimenti disciplinari che possono essere adottati nei loro confronti in caso di inosservanza dei loro doveri.

Nello specifico le procedure disciplinari applicabili sono definite dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

La tipologia dei provvedimenti disciplinari applicabili è riportata nel CCNL di categoria disponibile per consultazione presso l'ufficio personale e consiste in:

- ⇒ richiamo verbale;
- ⇒ richiamo scritto;
- ⇒ multa non superiore a tre ore di retribuzione;
- ⇒ sospensione;

	SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	C.G.M. S.r.l. Via dei Crollalanza, 2/b 20143 Milano (MI)	
Documento	BILANCIO ANNUALE SA 8000	Codice D BSA A	Pag. 15 di 18

b) E' vigente un contratto collettivo liberamente negoziato che consente di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo.

Tutto il lavoro straordinario è volontario, non deve superare le 12 ore settimanali, né essere richiesto regolarmente. Nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere a una domanda di breve periodo del mercato, e l'azienda aderisca ad un accordo derivato dalla contrattazione collettiva liberamente negoziata con le organizzazioni dei lavoratori (come sopra definito) che rappresentano una parte significativa della forza lavoro, l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi stabiliti. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare i requisiti sopra riportati.

7.7. Retribuzione

I rapporti di lavoro che si instaurano tra l'Organizzazione e i lavoratori sono regolati dal CCNL e dalle disposizioni di legge vigenti in merito. La determinazione del trattamento economico per ogni singolo lavoratore varia in funzione di parametri tra i quali, la tipologia del contratto stabilito tra le parti, l'anzianità di lavoro, gli scatti maturati, ecc.

L'Organizzazione rispetta il diritto del personale ad una retribuzione dignitosa, e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa normale corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, e che sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale oltre che a fornire un qualche guadagno discrezionale.

L'Organizzazione garantisce che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari. Eccezioni a tale regola si applicano solo quando sussistono entrambe le seguenti condizioni:

- a) Trattenute sul salario a scopo disciplinare sono permesse dalla legge nazionale;
- b) E' in vigore un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva.

L'Organizzazione garantisce che i salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive siano dettagliati chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'Organizzazione, inoltre, garantisce che i salari e le indennità retributive siano corrisposti in completa aderenza alle leggi applicabili e che la retribuzione sia erogata in contanti o tramite assegno, secondo le modalità più convenienti per i lavoratori.

Tutto il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non è regolamentata dalla legge o dalla contrattazione collettiva, il personale dovrà essere compensato per lo straordinario con una maggiorazione, seguendo gli standard di settore prevalenti. In ogni caso la maggiorazione deve essere la più favorevole agli interessi dei lavoratori. L'Organizzazione non utilizza accordi



	SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	C.G.M. S.r.l. Via dei Crollanza, 2/b 20143 Milano (MI)	
Documento	BILANCIO ANNUALE SA 8000	Codice D BSA A	Pag. 17 di 18

8. Sistema di Gestione

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000 e sistematicamente applicato da tutte le risorse aziendali.

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'azienda, i sindacati, i clienti/consumatori, le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolte nella vita aziendale. 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.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Nel processo di applicazione del sistema, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma.

Purtroppo, per motivi legati sostanzialmente alla scarsa diffusione della norma di riferimento (SA 8000), riscontrata direttamente a fronte delle interviste telefoniche effettuate con gli stessi fornitori, abbiamo riscontrato non poche difficoltà sin dalla ricezione della sottoscrizione dell'impegno.

Ragione per cui, l'Organizzazione, ha dovuto, per forza di cose, effettuare una selezione dei fornitori focalizzando l'attenzione, in merito agli obiettivi prefissati per la SA8000, su alcuni di essi.

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

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.