

PIANO PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE (SA8000)

RIZZANI de ECCHER S.p.A.

REV.	DATE	DESCRIZIONE	APPROVATO
03	03.07.2023	Integrazione calcolo living wage	C-QSE-MGR
04	08.05.2025	Revisione valutazione del rischio	SPT
05	24.10.2025	Revisione valutazione del rischio + revisione living wage	SPT

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
1.1. Dati Generali della Sede di Rizzani de Eccher S.p.A.	3
2. SCOPO, CAMPO D'APPLICAZIONE E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	4
2.1. Scopo del Piano SA8000 e campo di applicazione	4
2.2. Responsabilità	4
2.3. Obiettivi e finalità del sistema SA.....	4
2.4. Riferimenti normativi	5
3. TERMINI E ABBREVIAZIONI	5
3.1. Termini e Abbreviazioni	5
4. CONTESTO SA8000 E PARTI INTERESSATE	5
4.1. Contesto.....	5
5. FATTORI SA8000	5
5.1. Fattori di Rischio	5
6. VALUTAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI	7
6.1. Lavoro infantile e Giovani Lavoratori	7
6.2. Lavoro Forzato o Obbligato	8
6.3. Salute e Sicurezza	9
6.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	10
6.5. Discriminazione	11
6.6. Procedure disciplinari.....	12
6.7. Orario di Lavoro.....	13
6.8. Retribuzione.....	14
6.9. Sistema di Gestione.....	17
7. MAPPA DEI RISCHI	18
8. AZIONI CONSEGUENTI	18
9. VALUTAZIONI DELLE PRESTAZIONI.....	19
9.1. Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni	19
9.2. Gestione delle NC e AC.....	20

1. PREMESSA

Il presente documento risponde al requisito 9.3 della norma SA8000:2014, ed è stato posto a conoscenza degli operatori mediante informazione pubblicata sul sito intranet (Connect) e all'attenzione del Social performance Team (SPT). Tale documento sarà oggetto di revisione in occasione di modifiche alle condizioni lavorative, sia in termini ambientali che di variazioni riguardanti i contatti in essere e delle altre condizioni lavorative che compongono i requisiti del Sistema Etico SA 8000:2014.

Rizzani de Eccher applica un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (in seguito SA8000) che consente di affrontare le problematiche legate alla responsabilità Sociale in un'ottica globale e dinamica, ottimizzando le risorse e le metodologie disponibili. Attraverso il proprio Sistema SA8000, Rizzani de Eccher assicura che in tutte le proprie attività siano adottate scelte organizzative e operative in linea con le politiche e gli obiettivi definite dal Vertice Aziendale.

1.1. Dati Generali della Sede di Rizzani de Eccher S.p.A.

DENOMINAZIONE SOCIETARIA:

Rizzani de Eccher S.p.A. c/o Sede Gruppo de Eccher

INDIRIZZO:

Via Buttrio, 36 – fraz. Cargnacco
33050 Pozzuolo del Friuli (UD)

ATTIVITA' C/O:

Sede principale del Gruppo de Eccher e magazzino logistico

TELEFONO:

0432-6071

FAX:

0432-522336

MAIL:

reception@rde.it

ORARI DI LAVORO:

8.30-12.30 / 13.30-17.30

2. SCOPO, CAMPO D'APPLICAZIONE E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

2.1. Scopo del Piano SA8000 e campo di applicazione

Il Piano SA definisce le modalità operative e organizzative dell'azienda Rizzani de Eccher S.p.A. (Sistema SA) per la gestione delle attività relative alla Responsabilità Sociale, al fine di conseguire gli obiettivi e le finalità individuate nel §2.2 seguente.

Lo Scopo del presente documento è quello di individuare e valutare i rischi relativi alla responsabilità sociale a cui può essere soggetta l'organizzazione Rizzani de Eccher S.p.A.

Il documento riprende le metodologie di indagini ed analisi riportate nella procedura di sistema QHSE **PRO- 04 – Pianificazione**.

Il Piano SA è vincolante per tutte le attività svolte dalle funzioni che operano nell'area Italia, nonché per tutti i processi e servizi forniti dall'esterno che hanno interazioni con la Responsabilità Sociale e il benessere dei dipendenti situati sul territorio italiano.

2.2. Responsabilità

Il Social Performance Team, come viene definito nel manuale SA8000:2014 in uso MAN-00-00-SA8000, dispone annualmente in concomitanza con il riesame della Direzione, di cui è parte integrante, un documento di valutazione dei rischi Etico-Sociali in termini di verifica della potenziale non conformità applicativa del Sistema SA8000.

2.3. Obiettivi e finalità del sistema SA

Nel presente documento l'SPT suggerisce alla direzione, in qualità di senior Management, le azioni per affrontare i rischi individuati.

Tali azioni, indicate come interventi migliorativi hanno un ordine di priorità in base alla gravità del rischio individuato o al fatto che un ritardo potrebbe rendere di difficoltosa gestione la messa in sicurezza del problema individuato.

Si attivano per la risoluzione delle problematiche individuate:

- l'SPT Team,
- l'RSPP aziendale,
- i Preposti,
- l'RLS.

I suggerimenti e le comunicazioni di tutto il personale vengono prontamente raccolte come definito nel manuale e nella procedura WhistleBlowing, e analizzate periodicamente.

I lavoratori sono direttamente coinvolti nel processo di individuazione, controllo e ove possibile, eliminazione dei possibili rischi applicativi.

L'identificazione dei pericoli e rischi è preceduta in primo luogo da una verifica del rispetto da parte dell'Azienda, della normativa vigente in tema di sicurezza e igiene del lavoro. Pertanto, si verifica lo stato di aggiornamento della documentazione nell'ambito della Valutazione dei Rischi (DVR) e successivamente si effettua la valutazione dei rischi connessi all'applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 per i quali si è fatto ricorso ad una lista di fattori di rischio specifici, alle informazioni fornite dal personale dell'azienda, all'esperienza nell'ambito da parte di tutte le parti interessate.

Attraverso il proprio Sistema SA8000, l'azienda Rizzani de Eccher S.p.A. (da qui in avanti RdE) mira a conseguire gli obiettivi fondamentali di:

- essere coerenti con la politica di Sostenibilità;

- Essere Proattiva verso le tematiche di Responsabilità e Sostenibilità Sociale.
- Tutelare i lavoratori e le minoranze all'interno dell'organizzazione.

Gli obbiettivi SA8000 devono:

- essere misurabili (se possibile);
- prendere in considerazione i requisiti applicabili;
- essere monitorati;
- essere comunicati;
- essere aggiornati, come appropriato

Inoltre, attraverso il Sistema di Responsabilità Sociale, RdE intende attuare tutte le misure organizzative e operative di competenza finalizzate a:

- Garantire la tutela e la sicurezza dei proprio dipendenti relativamente agli aspetti sociali;
- Fornire un luogo di lavoro etico, proattivo in termini di welfare aziendale.

2.4. Riferimenti normativi

- SA 8000:2014 "Social Accountability"
- Indicatori di Performance – Annex SA8000:2014

3. TERMINI E ABBREVIAZIONI

3.1. Termini e Abbreviazioni

Come definiti in **IST-01-01- Abbreviazioni e Codifica Documenti**

4. CONTESTO SA8000 E PARTI INTERESSATE

4.1. Contesto

Trattasi della sede principale dell'azienda Rizzani de Eccher S.p.A., situata in via Buttrio, 36 Fraz. Carnacco, Comune di Pozzuolo del Friuli N.C.U. Foglio 24 Mappali 91 (5-6), nella zona industriale Sud di Udine (**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**). Il complesso è prospiciente a via Buttrio e dista solamente 10 minuti in auto dal centro della città di Udine.

5. FATTORI SA8000

Il piano, oltre ai rischi relativi alla Responsabilità Sociale, individua i fattori di monitoraggio SA e le misure di controllo. Nel seguito saranno analizzate le diverse tematiche con conseguente analisi del rischio e misure di mitigazione, oltre all'individuazione dei conseguenti KPI e obbiettivi SA.

5.1. Fattori di Rischio

I Processi di identificazione della non conformità applicativa dello standard SA8000:2014 si basano sull'esame dei seguenti fattori di rischio:

- LAVORO INFANTILE
- LAVORO OBBLIGATO
- SALUTE E SICUREZZA
- LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

- DISCRIMINAZIONE
- PRATICHE DISCIPLINARI
- ORARIO DI LAVORO
- RETRIBUZIONE
- SISTEMA DI GESTIONE

6. VALUTAZIONE E IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI

6.1. Lavoro infantile e Giovani Lavoratori

Rizzani de Eccher S.p.A esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i propri fornitori e subappaltatori. Ciò viene ribadito nella politica SA8000 condivisa dall'azienda con tutte le parti interessate e nel manuale.

La politica del Gruppo de Eccher favorisce azioni di rimedio a favore dei bambini per i quali si riscontra una situazione che rientra nella definizione di lavoro infantile.

Giovani Lavoratori

Rizzani de Eccher S.p.A. nel caso in cui impieghi giovani lavoratori, stagisti, apprendisti o tirocinanti (con età compresa tra i 16 ed i 18 anni di età), dovrà:

- assegnare agli stessi un tutor interno che dovrà provvedere alla formazione necessaria per le mansioni assegnate;
- assicurarsi che lavorino in sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose o nocive per la salute;
- assicurarsi che non svolgano lavoro pesante;
- assicurarsi che durante lo svolgimento della mansione assegnata, non vengano a contatto con attrezzature/apparecchiature pericolose;
- provvedere affinché in nessun caso lavori più di 8 ore giornaliere né lavori durante orario notturno;
- redigere al termine del periodo di apprendistato una relazione che attesti le competenze professionali acquisite.

Azioni Di Rimedio

Qualora, a seguito di audit, o attraverso qualunque altra fonte di informazione, l'azienda riscontri l'impiego di Lavoro Infantile c/o fornitori o appaltatori o c/o sé stessa (nel caso di personale non dipendente di Rizzani de Eccher S.p.A. ma che presta opera nei locali della stessa), dovranno essere attuate o poste in essere le azioni sottoindicate:

- Sospendere il rapporto commerciale fino alla risoluzione della condizione rilevata,
- Far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro infantile,
- Segnalare la situazione rilevata alle Associazioni e ONG locali (Assistenti sociali, Associazioni di volontariato, etc.) al fine di valutare insieme le azioni da attuare nei singoli casi,
- Qualora non venga attuato da parte dell'azienda alcun rimedio alla situazione rilevata, sarà data comunicazione della presenza del bambino all'Ispettorato Provinciale del Lavoro.

Registrazioni

Le copie dei documenti di identità richiesti al momento del colloquio di assunzione, i contratti di lavoro, le registrazioni relative all'orario di lavoro, i salari e le relazioni attestanti le competenze professionali acquisite per giovani lavoratori, sono conservate in apposito archivio.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
Utilizzo di lavoro infantile diretto o per conoscenza di lavoro infantile presso clienti e/o fornitori	LAVORO INFANTILE IN VIOLAZIONE ALLE LEGGI • INFORTUNIO DI INFANTE	1	4	4	- Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di lavoro infantile - Sviluppata Azioni di Controllo per disciplinare le modalità e la verifica	1	3	3
Utilizzo di lavoro giovanile diretto o per conoscenza di lavoro giovanile presso clienti e/o fornitori	LAVORO GIOVANILE NON TUTELATO O IN VIOLAZIONE ALLE LEGGI • INFORTUNIO DI MINORE	2	4	8	- Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di lavoro giovanile sotto condizioni non regolamentate rigorosamente. - Sviluppata regole per disciplinare le modalità di controllo e verifica che l'azienda attua per far sì che l'eventuale uso di minori sia rigorosamente disciplinato e regolamentato.	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verificare l'assenza di Lavoro Infantile e/o Giovanile con audit presso fornitori e partner						SPT/QHSE/Internal Audi/Procurement		

6.2. Lavoro Forzato o Obbligato

Rizzani de Eccher S.p.A evita totalmente il ricorso o il sostegno all'utilizzo di lavoro obbligato in qualsiasi forma; non è presente alcun elemento che possa comportare coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Al momento dell'avvio del rapporto di lavoro non è richiesto al personale né il pagamento di quote di ingresso, né il rilascio di depositi in denaro o in altre utilità equivalenti.

Nessuno tipo di documento personale viene trattenuto in originale, ne vengono richieste dichiarazioni di impegno "in bianco" alle dimissioni, pratica normata e tutelata anche dalla legge.

La sede di lavoro è dotata di controllo badge di accesso e reception con presidio permanente durante l'orario di lavoro, ma tali dati vengono usati solo in concomitanza a quanto espresso e concordato in sede di sindacati e CCNL applicato.

L'uscita dalla sede aziendale è totalmente libera a chiunque. Non sono installate telecamere di videosorveglianza di nessun tipo ed è fatto divieto tassativo di riprendere i lavoratori durante l'orario lavorativo.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
Costrizione al lavoro straordinario	ABUSO DI STRAORDINARI E PRATICHE DI COSTRIZIONE	1	4	4	- Istituita Politica SA8000 che disciplina in maniera trasparente l'azienda - Applicazione rigorosa del CNL applicato, verifica timbrature tramite mezzo tracciato zucchetti a tutela dei lavoratori.	1	3	3
Utilizzo di strumenti di coercizione quali: trattenute sul salario, documenti in originale, pagamenti di somme di denaro, etc.	LAVORO STRUMENTI DI COERCIZIONE DEI LAVORATORI	2	4	8	- Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche - Applicazione rigorosa del CNL applicato, - Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelati, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
Inadempienza contrattuale sull'orario di lavoro o mancato rispetto di quanto disciplinato in sede di contrattazione collettiva CCNL	INADEMPIENZE CONTRATTUALI CCNL	2	4	8	- Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche - Applicazione rigorosa del CNL applicato, - Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelati, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verificare l'assenza di Lavoro forzato obbligato anche con audit presso fornitori						SPT/QHSE/Internal Audi/Procurement		

6.3. Salute e Sicurezza

Rizzani de Eccher S.p.A ha attuato e mantiene attivo un sistema di gestione della sicurezza del personale in ottemperanza a quanto prescritto per legge dal D.Lgs 81/08. Il sistema per la salute e sicurezza Rizzani è un sistema certificato secondo ISO 45001 di cui l'azienda si impegna a rispettare ogni punto.

L'azienda ha istituito la presenza stabile di un Servizio di Prevenzione e Protezione eleggendo un RSPP aziendale e un ufficio HSE, ha inoltre costanti confronti con il medico Aziendale designato e con l'RLS.

La documentazione così come le nomine e l'attuale gestione della sicurezza e salute aziendale sono demandate ad altro documento DVR – Documento Valutazione dei Rischi, ai vari Piani Operativi di Sicurezza (POS) delle Unità Produttive, e alle specifiche procedure ed istruzioni di sistema. Si riporta una matrice dei rischi esemplificativa, tale matrice viene ampliata e sviluppata in maniera più dettagliata nei documenti citati poc'anzi.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
Incidenti ed Infortuni sul Lavoro	INFORTUNI, SOSPENSIONE ATTIVITA', COINVOLGIMENTI GIUDIZIARI	2	4	8	- Aggiornamento ed Elaborazione DVR Aziendale - Applicazione rigorosa del CNL applicato - Nomina di un team di Prevenzione Dedicato ad affrontare e analizzare i rischi di sicurezza e salute aziendali. - Ottenimento e gestione della ISO 45001	1	3	3
Inadempienze al D.Lgs 81/08	INFORTUNI, SOSPENSIONE ATTIVITA', COINVOLGIMENTI GIUDIZIARI	2	4	8	- Aggiornamento ed Elaborazione DVR Aziendale - Applicazione rigorosa del CNL applicato - Nomina di un gruppo di Prevenzione dedicato ad affrontare e analizzare i rischi di sicurezza e salute aziendali. - Ottenimento e gestione della ISO 45001	1	3	3
Malattia Professionale	INFORTUNI, SOSPENSIONE ATTIVITA', COINVOLGIMENTI GIUDIZIARI	1	4	4	- Aggiornamento ed Elaborazione DVR Aziendale - Applicazione rigorosa del CNL applicato - Nomina di un gruppo di Prevenzione dedicato ad affrontare e analizzare i rischi di sicurezza e salute aziendali. - Ottenimento e gestione della ISO 45001	1	3	3
Assenza di Misure di Prevenzione e Protezione	INFORTUNI, SOSPENSIONE ATTIVITA', COINVOLGIMENTI GIUDIZIARI	2	4	8	- Aggiornamento ed Elaborazione DVR Aziendale - Applicazione rigorosa del CNL applicato - Nomina di un gruppo di Prevenzione dedicato ad affrontare e analizzare i rischi di sicurezza e salute aziendali. - Ottenimento e gestione della ISO 45001	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verificare la conformità alla ISO 45001 e la gestione della conformità legislativa D.lgs 81/08 aziendale						HSE TEAM, RSPP, SPT		

6.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Rizzani de Eccher S.p.A rispetta pienamente il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Garantisce inoltre che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazioni e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
Limitazione alla libertà di associazione sindacale	• VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	1	4	4	• Coinvolgimento Sigle Sindacali • Applicazione rigorosa del CNL	1	3	3
Limitazione alla libertà di partecipazione all'attività sindacale	• VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	2	4	8	• Coinvolgimento Sigle Sindacali • Applicazione rigorosa del CNL	1	3	3
Violazione della contrattazione collettiva	• VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	2	4	8	• Coinvolgimento Sigle Sindacali • Applicazione rigorosa del CNL	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verificare tramite interviste al RLSA, totale trasparenza anche in relazione alla presenza dell'SPT designato						SPT		

6.5. Discriminazione

Rizzani de Eccher S.p.A non ricorre o da sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento. In base ad etnia, ceto, origine, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'organizzazione non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogno connessi a etnia, ceto, origine, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

In Rizzani de Eccher non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio offensivo, contatto fisico che siano sessualmente coercitivi o minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
Discriminazione all'atto della ricerca del personale e della sua assunzione	• VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	1	4	4	• Coinvolgimento Sigle Sindacali • Applicazione rigorosa del CNL	1	3	3
Atti discriminatori e comportamenti offensivi e coercitivi	• VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	2	4	8	• Coinvolgimento Sigle Sindacali • Applicazione rigorosa del CNL	1	3	3
Violazione della contrattazione collettiva	• VIOLAZIONE CCNL • VIOLAZIONE LEGALE	2	4	8	• Coinvolgimento Sigle Sindacali • Applicazione rigorosa del CNL	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verificare tramite SPT dell'assoluta assenza di discriminazioni o pratiche discriminatorie						SPT		

6.6. Procedure disciplinari

La Rizzani de Eccher S.p.A. non utilizza né da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Tutti i lavoratori sono stati portati a conoscenza attraverso la distribuzione del CCNL e del Codice Etico e la pubblicazione su Connect (Intranet Aziendale) di ogni procedura adottata nel caso di contraddittori.

I provvedimenti disciplinari vengono assunti secondo le procedure previste dal CCNL e vengono archiviati e registrati in base agli elementi in entrata.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
Utilizzo Provvedimenti disciplinari	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NON CONSENTITI DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL	2	4	8	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL	1	3	3
Eccessività della Pena	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI ECCESSIVI O NON CONCORDATI CON I SINDACATI	1	4	4	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verifica per intervista al RLSA assenza di procedure disciplinari						SPT		

6.7. Orario di Lavoro

La Rizzani de Eccher S.p.A. ha stabilito l'orario di lavoro in conformità alle vigenti leggi. Non viene per nessuna ragione richiesto al personale di lavorare in maniera continuativa per un periodo superiore alle 40 ore settimanali. Sono inoltre garantiti i giorni festivi e le pause.

Sono altresì garantiti i giorni di riposo previsti dal contratto collettivo di lavoro anche a quei dipendenti che potrebbero svolgere la loro attività nei giorni festivi.

Nelle lettere di assunzione viene esplicitato l'orario di lavoro standard al quale attenersi. Di regola gli straordinari non sono richiesti e quando vengono svolti sono sempre su libera iniziativa del personale sempre in misura non superiore alle 8 ore settimanali come previsto dalla vigente legge.

Tutto l'orario lavorativo compresi, permessi, ferie e straordinari viene tracciato e tenuto sotto controllo dall'ufficio del personale il quale si fa garante del rispetto di suddetti parametri.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
Violazione Orario di lavoro e termini	VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO	1	4	4	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL - Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche - Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
Mancato riconoscimento orari di lavoro e straordinari	VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO	1	4	4	- Coinvolgimento Sigle Sindacali - Applicazione rigorosa del CCNL - Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche - Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Verifica congiunta con Responsabili del Personale, Direzione Generale, RLSA per la corretta gestione degli orari di lavoro e delle pause						SPT		

6.8. Retribuzione

La SA800 definisce come Salario Dignitoso o Living Wage (p.12): La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.

Rizzani de Eccher S.p.A. garantisce ai propri dipendenti una regolare retribuzione conforme al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti delle imprese edili ed affini, così come le relative trattenute di legge.

Rizzani de Eccher S.p.A. non stipula accordi di lavoro nero, e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza.

Tutti i lavoratori ricevono entro il 15 del mese successivo, l'accredito dello stipendio in un C.C. comunicato dal lavoratore stesso al momento dell'assunzione. Entro lo stesso giorno lavorativo viene consegnata la busta paga generalmente in formato elettronico tramite software aziendale. L'ufficio personale è sempre a disposizione per offrire delucidazioni e chiarimenti su qualsiasi aspetto inerente la retribuzione e gli istituti contrattuali applicati oltre alla composizione della busta paga.

Il calcolo del salario dignitoso (Living Wage) si basa sui valori di retribuzione minima indicati nel CCNL di cui sopra, verificati dalla soglia di povertà assoluta indicata dall'ISTAT ([link](#)) e basati su parametri medi di spesa mensile, distinti per categorie. L'azienda, nel determinare le spese medie per ciascuna categoria, considera i valori di banche dati, l'inflazione, la composizione del nucleo familiare (nel quale vengono considerati i familiari a carico) ed l'ubicazione geografica. Viene calcolato il living wage per le tipologie familiari più comuni. Qualora nel corso dei controlli a campione condotti periodicamente dalla società emergano casistiche particolari e/o differenti rispetto a quanto previsto nella tabella sottostante, verranno valutate ad hoc (utilizzando come base di partenza i parametri descritti sotto la tabella).

Tipo di Famiglia	Stipendio Netto Mensile		
	Nord Italia	Centro Italia	Sud Italia
Lavoratore singolo (senza carichi familiari)	1.400€	1200€	1000€
Coniuge a carico	1.975€	1675€	1375€
Coniuge + 1 figlio (entrambi a carico)	2.225€	1875€	1525€
Coniuge + 2 figli (tutti a carico)	2.475€	2075€	1675€
Coniuge non a carico + 1 figlio (carico al 50%)	1.600€	1375€	1150€
Coniuge non a carico + 2 figli (carico al 50%)	1.725€	1475€	1225€
Famiglia monoparentale 1 figlio (carico al 100%)	1.725€	1475€	1225€
Famiglia monoparentale 2 figli (carico al 100%)	1.975€	1675€	1375€

Descrizione parametri considerati:

1. Spese di alloggio (affitto o mutuo)
2. Spese alimentari
3. Trasporti
4. Spese sanitarie
5. Altri costi quotidiani (abbigliamento, tempo libero, ecc.)

Dettaglio dei Costi:

1. Affitto (media mensile per una casa di circa 80 m² - per ciascuna famiglia calcolate una sola volta)

- Nord Italia: 750€
- Centro Italia: 650€
- Sud Italia: 550€

2. Spese Alimentari (mensili per una persona adulta – calcolate per ciascun adulto della famiglia e calcolate a metà per ciascun figlio)

- Nord Italia: 150€
- Centro Italia: 100€
- Sud Italia: 100€

3. Trasporti (trasporti pubblici o carburante per 1 persona – calcolate 1,5 volte per le famiglie con carichi)

- Nord Italia: 150€
- Centro Italia: 150€
- Sud Italia: 150€

4. Spese Sanitarie (mensili per una persona adulta – calcolate per ciascun adulto della famiglia e calcolate a metà per ciascun figlio)

- Nord Italia: 150€
- Centro Italia: 150€
- Sud Italia: 100€

5. Altri Costi (mensili per una persona adulta – calcolate per ciascun adulto della famiglia e calcolate a metà per ciascun figlio)

- Nord Italia: 200€
- Centro Italia: 150€
- Sud Italia: 100€

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
Violazione del CCNL in termini di retribuzione	• VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO	2	4	8	• Coinvolgimento Sigle Sindacali • Applicazione rigorosa del CCNL • Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche • Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
Mancata retribuzione	• VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO	1	4	4	• Coinvolgimento Sigle Sindacali • Applicazione rigorosa del CCNL • Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche • Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro	1	3	3
Corrispondenza di salari che non garantiscono la sussistenza minima	• VIOLAZIONI NON CONSENTITE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI E DAL CCNL APPLICATO	1	4	4	• Coinvolgimento Sigle Sindacali • Applicazione rigorosa del CCNL • Istituita Politica SA8000 che vieta l'utilizzo categorico di tali pratiche • Utilizzo di mezzi di timbratura tracciati e tutelanti, condivisi e approvati con i sindacati e le autorità garanti del lavoro • Verifiche a campione della effettiva congruità degli stipendi, analizzando casi concreti	1	3	3
INTERVENTI MIGLIORATIVI O MONITORAGGIO						RESPONSABILE		
Disposto in continuo pagamento tramite bonifico tracciato						SPT		

6.9. Sistema di Gestione

La Rizzani de Eccher S.p.A. definisce e rivede annualmente le proprie politiche aziendali in materia di SA8000.

La politica viene documentata, implementata e resa nota attraverso procedure, programmi di miglioramento, riesame, sito intranet aziendale, sito internet aziendale, bacheca, comunicazioni.

La Rizzani de Eccher S.p.A. garantisce che i requisiti della norma SA8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione; in particolare vengono attuati:

- Una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità
- La formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo
- La formazione periodica e programmi di sensibilizzazione specifici
- Continuo monitoraggio delle attività e dei risultati implementati.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	PERICOLO	PRELIMINARE			MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE O INDICAZIONI DELLA PROCEDURA DI LAVORO	RESIDUO		
		P	D	R		P	D	R
Mancata Esposizione della Politica	• NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA COMUNICAZIONE ALLE PARTI INTERESSATE	1	4	4	• Politica pubblicata e aggiornata tramite sito internet e intranet	1	3	3
Mancata formazione dell'SPT	• NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA VIGILANZA SUL SISTEMA SA8000	2	4	8	• SPT Formato e comunicato a tutti i lavoratori	1	3	3
Mancata considerazione dei reclami	• NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA VIGILANZA SUL SISTEMA SA8000	1	4	4	• Elaborata mail specifica per inoltrare reclami all'SPT spt@rde.it	1	3	3
Mancato Piano di formazione SA8000	• NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA VIGILANZA SUL SISTEMA SA8000	1	4	4	• Piano di formazione costantemente verificato e aggiornato con QHSE Manager e Responsabile del Personale	1	3	3
Mancata gestione dei fornitori e appaltatori in termini di SA8000	• NON CONFORMITA' ALLE NORME, MANCATA VIGILANZA SUL SISTEMA SA8000	2	4	8	• Sviluppo di contratti con clausole specifiche 1	2	3	6
INTERVENTI MIGLIORATIVI DA ATTUARE						RESPONSABILE		
Incrementare gli audit verso fornitori e subappaltatori Standardizzare clausole della responsabilità sociale all'interno dei contratti						SPT, QHSE, Procurement		
Acquisire ed Incrementare consapevolezza Social Performance Team anche attraverso corsi specifici sa8000						SPT, QHSE, HR		

7. MAPPA DEI RISCHI

La valutazione dei rischi effettuata viene riportata in una matrice unica al fine di rendere più evidenti le priorità di intervento. La numerazione si riferisce ai requisiti della norma SA8000.

TIPOLOGIA DI RISCHIO	RESIDUO		
	P	D	R
1. LAVORO INFANTILE	1	3	3
2. LAVORO OBBLIGATO	1	3	3
3. SALUTE E SICUREZZA	1	3	3
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE	1	3	3
5. DISCRIMINAZIONE	1	3	3
6. PRATICHE DISCIPLINARI	1	3	3
7. ORARIO DI LAVORO	1	3	3
8. RETRIBUZIONE	1	3	3
9. SISTEMA DI GESTIONE	2	3	6

Come si evince dalla tabella il maggior rischio aziendale è classificato come rischio MEDIO ed è correlato al requisito normativo del “Sistema di Gestione” in relazione alle difficoltà di controllare il comportamento e le responsabilità sociali dei subappaltatori e fornitori.

8. AZIONI CONSEGUENTI

Dalla presente valutazione dei rischi deriva una serie di punti di miglioramento:

- **Qualifica Fornitore**
 - o **Sottoscrizione del Modello S12:**

Ai fornitori, subappaltatori e professionisti verrà sottoposto per accettazione il **Modello S12** nell’ambito del processo di qualifica, prima della firma del contratto, al fine di dichiarare il recepimento e l’accettazione dei principi contenuti nello standard SA8000.

- **Factory Inspection / Audit Fornitore:**

In occasione di eventuali Factory Inspection / Audit Fornitore, verranno verificate anche le condizioni riconducibili ai principi SA8000. Tutte le osservazioni rilevanti dovranno essere riportate nel relativo rapporto di visita, con esplicito riferimento allo standard SA8000.

- **Contratti:**

- **Articolo "Responsabilità Sociale":**

Nei contratti verrà inserita l'ultima versione dell'articolo "Responsabilità Sociale", come recepito nei template contrattuali ufficiali attualmente disponibili nell'archivio documentale D365.

9. VALUTAZIONI DELLE PRESTAZIONI

9.1. Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni

I temi trattati nell'ambito del Piano SA e ulteriori necessità / opportunità che dovessero emergere nel corso del tempo, vengono trattati e analizzati nell'ambito delle verifiche interne (come previsto all'interno della C-0000-RDE-CMS-IST-10-06-00 Controlli responsabilità sociale)

Periodicamente l'SPT monitora e analizza i seguenti KPI:

LAVORO INFANTILE/MINORILE

- Numero di persone sotto i 16 anni di età
- Numero di persone tra i 16 e i 18 anni di età

SALUTE E SICUREZZA

- N° infortuni sul lavoro N° infortuni in itinere

LIBERTÀ e DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- Numero iscritti al sindacato / numero dipendenti

DISCRIMINAZIONE

- Numero donne / numero di dipendenti totali
- Numero uomini / numero di dipendenti totali
- Numero casi di mobbing / numero dipendenti

PRATICHE DISCIPLINARI

- Numero di lettere di contestazione disciplinare

ORARIO DI LAVORO

- Percentuale di lavoro straordinario rispetto all'orario standard di lavoro.
- Numero ore di straordinario effettuate nell'anno solare da ogni singolo operaio.
- Stato godimento ferie svolte nell'anno solare da ogni singolo operaio.
- Numero part-time attivi su numero totale dipendenti

RETRIBUZIONE:

- Numero di contratti a tempo indeterminato / totale dipendenti
- Numero di contratti a tempo determinato / totale dipendenti

9.2. Gestione delle NC e AC

Per le modalità di gestione delle non conformità si rimanda alla procedura **PRO 11-01 Non Conformity**.