



GIACOBBE ANTONINO S.R.L. 	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

BILANCIO SA 8000

Indice

INTRODUZIONE	2
PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'	2
IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E DELLE LORO ASPETTATIVE	10
BILANCIO SA 8000	12
1. LAVORO INFANTILE	12
2. LAVORO OBBLIGATO	12
3. SALUTE E SICUREZZA	13
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15
5. DISCRIMINAZIONE	16
6. PRATICHE DISCIPLINARI	16
7. ORARIO DI LAVORO	17
8. RETRIBUZIONE	18
9. SISTEMA DI GESTIONE	19

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

INTRODUZIONE


PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

Dati identificativi:

Denominazione : **GIACOBBE ANTONINO S.R.L.**
Sede Legale : VIA CAPANNACCE SNC
CAP 56035 CASCIANA TERME LARI (PI)
Telefono : 0587 687115
FAX : 0587 687075
E – mail : impresa@giacobbeantonino.it
Indirizzo internet: : www.giacobbeantonino.it
Partita IVA : 02325820500
Settore operativo : - Elettrodotti MT/BT
- Costruzione e/o Ristrutturazione di edifici civili ed industriali

Attestazioni conseguite: ATTESTAZIONE SOA n° 52940/17/00 sostituisce n° 12291/17/00
Ottenua con la Soatech S.p.a.
Categoria OG1 classe IV-BIS
Categoria OG10 classe VII

Legale rappresentante dell'Azienda: Giacobbe Antonino - Rappresentante Legale
Arch. Pezzini Giuseppe - Direttore Tecnico

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

PROFILO STORICO

L'Impresa Giacobbe, non si sviluppa su di una struttura organizzativa già predisposta per la posa di elettrodotti o reti di altri servizi, ma assolve le sue prime commesse in altri settori lavorativi.


Nei primi anni '70 l'attuale impresa in realtà era un'organizzazione a carattere familiare, senza mezzi in proprio, basata su prestazioni di manodopera per il commercio della legna da ardere. Ogni commessa era basata sul noleggio dei mezzi di trasporto per le forniture a clientela locale.

Nel 1974 all'attività commerciale si affianca e poi subentra una più organizzata iniziativa a carattere imprenditoriale. Con l'ausilio di un primo mezzo speciale è avviata un'attività di taglio bosco su commissione o la depezzatura in topi di alberi isolati o facenti parti di piantagioni coltivate tipo betulle, pioppi o simili.

Dal 1978 l'impresa modifica i suoi obiettivi economici ed il proprio target, le campagne boschive vengono sostituite da aree da urbanizzare, e i contatti con privati diventano piccole commesse di enti pubblici. Ancora non dotata di attrezzature proprie e personale dipendente fisso, l'impresa realizza i primi lavori stradali come fognature, acquedotti e cavidotti; partecipando a completamento di interventi edili.
I primi anni '80 sono caratterizzati da una progressiva crescita a livello generale fino ad arrivare al

1984 anno in cui l'incerta impresa diventa una realtà, e può affacciarsi con una buona personalità nel mercato dei lavori stradali, e confrontarsi con imprese già affermate.
Ormai è in grado di assolvere le commesse con mezzi propri e personale dipendente, contando su una prima gerarchia interna.
Da contratti a breve termine si passa ad appalti che impegnano l'impresa con sempre maggiore continuità che la porta a dover incrementare non solo la forza lavoro composta da uomini e mezzi, ma di adeguare anche la struttura amministrativa e le aree adibite a magazzino, ricovero parco mezzi e uffici.

Dal 1991 in poi, l'impresa può contare sui primi stabili appalti ENEL di durata annuale, collaborando con i vari distaccamenti delle province di Pisa e Livorno.
Cercando di adeguarsi alle esigenze dell'ente la direzione ha sempre puntato sulla preparazione del personale specializzandolo mediante corsi di formazione e di aggiornamento.

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

Volendo operare in varie tipologie di commesse ENEL sono state costituite due forze lavoro autonome ma complementari, le quali possono adempiere alle lavorazioni sia di elettrodotti sotterranei che aerei.

La continua esigenza di bilanciare investimenti per la produzione e l'aggiudicazione di nuovi appalti convenienti, porta l'impresa nella seconda metà degli **anni '90** ad essere impegnata contemporaneamente fino a 6 commesse di ragguardevole consistenza.

Gli impiegati generici part-time sono stati affiancati da impiegati. Aumentando il volume dei dati da elaborare, si è dovuto adeguare la struttura tecnici a tempo pieno, e basilari strumenti contabili integrati con supporti informatici imposti da ENEL.

La Giacobbe però non rimane un'impresa isolata, occupata solo a far quadrare i propri bilanci, ma ritiene necessario essere sempre collegata al contesto generale delle imprese che operano per ENEL.

Nel 1999

entra in associazione con l'ANIDEL (*Associazione Nazionale Internazionale Impresa Distribuzione Elettrica*) che è un organismo capace di contrastare le imposizioni dettate dal colosso ENEL e trarne benefici condivisi con le altre imprese.

All'interno di questa associazione opera il *Consorzio Pegaso*, che nasce dalla volontà di alcuni imprenditori di creare un sistema di imprese altamente professionale ed informatizzato, che si collochi quale attore nel comparto dei servizi di rete e delle gestioni utenze.

Il *Consorzio Pegaso* si avvale di un aggregato di 25 imprese che da decenni operano su tutto il territorio nazionale nel settore dei servizi a rete con prevalenza nella distribuzione dell'energia elettrica. All'interno di questo organismo la Giacobbe emerge sul territorio regionale insieme ad un ristretto numero di imprese, e contribuisce fino ad oggi a mettere in pratica l'esperienza maturata nel tempo.

Fra il 2001/02


la Giacobbe compie un ulteriore passo per diversificare le commesse, in quanto rileva per intero l'impresa edile di cui il titolare era socio, riorganizzando i vari obiettivi economici ed imprenditoriali.

Tale integrazione ha permesso di poter competere nel mercato edile ed arrivare al conseguimento dell'attestazione SOA.

Il 5 Febbraio 2002

in questo giorno l'impresa Giacobbe registra uno tra i giorni più difficili di carattere organizzativo, nella notte fra il 4 ed il 5 Febbraio vengono rubati nel magazzino della Giacobbe Antonino n°1 camion dotato di gru idraulica, n° 2 furgoni, n°1 minipala compatta multifunzione, n°1 miniescavatore subendo una perdita, di valore dei beni, stimata in circa €. 300.000,00

A questo evento di grave entità l'impresa ha reagito in maniera perentoria ed energica ed a trovato nel suo titolare una guida per la ripresa sia morale-psicologica che economica.

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

Nel Settembre 2001 l'impresa in considerazione del mercato in cui opera spinta dalla volontà di rendere la Giacobbe Antonino punto di riferimento per la clientela, ha scelto di adottare e rendere operativo un Sistema Assicurazione Qualità Aziendale conforme ai requisiti della norma internazionale UNI EN ISO 9002-94 scegliendo SGS-ICS come ente di accreditamento.

Nel Febbraio 2003 la Giacobbe standardizza il proprio Sistema Gestione Qualità alla nuova norma UNI EN ISO 9001:2000.

Nel Marzo 2003 vengono riuniti i nuclei in un'unica sede operativa presso Loc. Le Capannacce s.n., 56035 Casciana Alta, Lari (PI) dove all'interno del deposito mezzi viene ritagliato uno spazio necessario alla costruzione degli uffici. L'intero edificio viene dotato di un sistema d'allarme.


Nel Maggio 2003 la Giacobbe raggiunge un nuovo traguardo inserendo nel suo Sistema Qualità lo sviluppo della progettazione seguito dell'esito positivo della visita ispettiva di SGS. Continua l'attività nel settore Enel su molteplici zone territoriali (Volterra – Ponte a Egola – Livorno) mentre sviluppa e specializza il ramo edilizio della ristrutturazione con commesse di un certo rilievo e pregio.

Nell'Agosto 2003 in seguito ai bandi pubblicati GUCE S144 del 30/07/2003 per un sistema di qualificazione delle imprese ai fini di eseguire lavori per Enel Distribuzione è volontà dell'impresa di conseguire tale obiettivo in funzione di un accrescimento della professionalità del personale ed il riconoscimento di tale. A supporto di questo diventano cospicui gli investimenti per la formazione dei propri operatori, attraverso corsi specialistici in sede e sul territorio nazionale, così come il rinnovo ed il potenziamento di attrezzature specialistiche e di settore. Il cammino della Giacobbe prosegue e consegue la qualificazione per l'esecuzione dei lavori in Enel Distribuzione per il periodo temporale 2004-2006 per i seguenti gruppi merce:


LINEE AEREE ED INTERRATE MT/BT
 CABINE SECONDARIE MT/BT
 GESTIONE UTENZA
 ILLUMINAZIONE PUBBLICA ED ARTISTICA

Nell'anno 2004 si aggiudica il progetto di un restauro edilizio di pregio con vincolo del Ministero per i beni e le attività culturali sopra-intendenza per i beni architettonici e per il paesaggio e per il patrimonio storico, artistico ed etnoantropologico per le province di Pisa, consistente nel rifacimento della Facciata della Villa di Varramista a Montopoli V.no e della relativa Cappella all'interno della tenuta.

Nel Dicembre 2004 I progetti della Giacobbe Antonino si orientano verso il recupero edilizio di un'ex opificio in Casciana Terme per la realizzazione di 14 unità abitative ma dopo un primo accordo tra le parti il tutto deve essere rimandato all'adozione del nuovo regolamento urbanistico del comune di Casciana Terme.

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

- Nel 2005** la Giacobbe Antonino acquista un lotto nel complesso residenziale in località San Martin del Colle con lo scopo di costruire un'unità di civile abitazione di tipo bifamiliare.
- Nell'Ottobre 2005** In R.T.I. (I.C.L.E. – Giacobbe – F.lli Fedi – Ing. Marzoppini) l'impresa si aggiudica l'appalto aperto di tipo Ibrido 5200001866 il quale ingloba tutte le unità operative facenti parte del comprensorio della Zona Enel di Livorno. La tipologia dell'appalto occupa il personale della sezione Enel sulle molteplici attività di cui alla qualificazione e contemporaneamente iniziano i primi lavori all'Isola di Capraia per il rafforzamento delle linee esistenti.
- Nel 2006** la Giacobbe Antonino porta a compimento i primi progetti realizzati presso la lott.ne San Martino del Colle a Casciana Terme, Lotto 2 ed avanza con quelli che sono i lavori di relativi alla costruzione della casa Geis sul lotto. Continua l'attività lavorativa sull'appalto ibrido Enel con lavori da svolgere presso le unità operative di Livorno e di Cecina. Da sempre attenta all'innovazione non rinuncia ad affrontare il progetto proposto da Impermea per la realizzazione dell'impermeabilizzazione di superfici piane con teli in EPDM prima con Hertlan e poi con teli di Trelleborg.
- Nel 2007** la struttura del Raggruppamento Temporaneo d'Imprese mantiene il proprio assetto e sulla base dei risultati conseguiti sul territorio l'Enel zona Livorno chiede l'estensione dell'appalto per il terzo anno. Contemporaneamente iniziano a delinearsi le prime procedure per la nuova qualificazione Enel per il 2008-2010. Nel ramo edile l'impresa inizia i lavori relativi al lotto 1 per la realizzazione della bifamiliare sul terreno acquistato nel 2005.
- Nel 2008** l'impresa porta a termine l'importante progetto di ristrutturazione della casa vacanze Villa Meletro. Nel settore Enel si presenta alla nuova qualificazione nel medesimo R.T.I. rinnovando ed ampliando il parco macchine ed attrezzature e coinvolgendo un numero crescente di personale nella specializzazione mediante corsi di formazione mirati. Al tempo stesso inizia a realizzare gli elettrodotti nell'unità operativa di Ponte a Egola in collaborazione con C.E.M.E.S. ed I.C.L.E. Lancia il progetto per la certificazione OHSAS 18001 (Occupational Health And Safety Assessment Series) relativo alla certificazione del sistema gestione sicurezza lavoro.
- Nel 2009-10** l'organizzazione acquisisce importanti commesse edili relative alla ristrutturazione di un rustico toscano (Poderino 3 – campagna di Chianni), un rustico toscano ex-novo (Poggio Al Giglio – campagna di Chianni) e costruzione di un edificio tri-familiare ex-novo (Casciana Terme). In modo particolare nella commessa del Poderino 3 vengono progettate e adottate le tecnologie relative all'energie alternative (fotovoltaico – solare termico e geotermia orizzontale) contemporaneamente posati in opera materiali nel rispetto dei canoni della bioedilizia.

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

Nel 2011

sono implementate categorie SOA.
 Gli incentivi statali per la realizzazione delle fonti energetiche alternative spinge la direzione a specializzare parte del personale nella progettazione e nell'esecuzione delle connessioni alla rete MT di Enel Distribuzione (idroelettrico – biomasse – fotovoltaico).

Nel 2012

l'impresa porta a compimento la certificazione del proprio Sistema Gestione Ambientale in conformità agli standard della norma internazionale ISO 14001. Entra a far parte del Consorzio Arcobaleno per la realizzazione e la manutenzione degli elettrodotti MT-bt ed acquisisce i territori dell'Isola d'Elba, della provincia di Livorno e parte della Val di Cecina.

Nel 2013

l'organizzazione ha elaborato ed adottato il MOG (modello organizzativo in ottemperanza al DLgs 231/2001) ed ha intrapreso con l'intenzione di certificarsi entro la fine dell'anno 2013 il percorso per l'ottenimento dello standard di Responsabilità Sociale secondo la norma internazionale SA8000.
 Continua il processo evolutivo dell'impresa e sia l'organico operativo che amministrativo ha subito incrementi. Contemporaneamente si è evoluto ed ampliato il parco mezzi ed attrezzature.
 L'impresa ha portato a compimento due importanti progetti:


- il raggiungimento della certificazione etica (SA8000)
- costituendosi in R.T.I. (Cobesco-Giacobbe-Parri) si è aggiudicata la manutenzione degli edifici pubblici, del verde e delle strade del Comune di Casciana Terme Lari per la durata di un ventennio (Progetto Prometeo)

Nel 2014

sono stati mantenuti tutti gli standard di certificazione relativi ai sistemi di gestione, ha rinnovato la qualificazione come fornitore di Enel nel raggruppamento LELE 05. Ha concluso con la Parrocchia di San Lorenzo Martire in Collemontanino la permuta dell'edificio adibito a Canonica trasformandolo per il piano primo e secondo in appartamenti da poter rivendere. Ha aderito in quanto facente parte del Consorzio Stabile Arcobaleno al progetto One Safety lanciato ed inoltre ha sensibilizzato il proprio personale alle tecniche BBS (Behaviour Based Safety)

Nel 2015

l'organizzazione ha continuato a specializzare la formazione del proprio personale nel settore elettrodotti in funzione delle richieste del mercato. La parte edile è rimasta "alla finestra" in attesa della ripresa del settore. Relativamente al settore elettrodotti sono stati portati a compimento per clienti privati i lavori di connessione della centrale idroelettrica di Appennino Energia in A.T.I con COIEC S.r.l. realizzando la linea MT aerea-interrata denominata "Al Bosco – Niscala" nei comuni di Barga e Coreglia Antelminelli; per Enel Distribuzione l'elettrodotto interrato di Marciana all'Isola d'Elba.
 L'impresa è intervenuta al ripristino dei danni subiti da una parte della copertura del Castello dei Vicari in seguito agli eventi seguito del maltempo del 5 Marzo. Sono stati acquistati nuovi macchinari ed attrezzature.
 L'azienda ha mantenuto i Sistemi di Gestione ottenuti negli anni precedenti.

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

Nel 2016

continua il grande impegno nel settore elettrodotti, mentre si limita ad eseguire piccoli interventi di riparazione e ristrutturazione per quella branca relativa al settore edile in quanto il territorio dove è solita non è sviluppa possibilità per la ripresa di tale settore di mercato.

Si aggiudica la realizzazione di un appalto chiuso mediante il Consorzio Arcobaleno per la costruzione di una linea di richiusura “Usciana” a Santa Maria a Monte.

Sviluppa i progetti relativi al rifacimento della linea MT Procchio 1 e il progetto della linea MT Acciaiole.

Inizia a investire risorse nella formazione del personale in merito alla realizzazione delle linee in fibra ottica.

Inizia il processo per creare una sezione aziendale dedicata alla sostituzione massiva dei Gruppi di misura (contatori).

Nel 2019

Giacobbe Antonino ha conferito poteri e tutti gli incarichi nonché attestazioni e certificazioni, personale, strutture e mezzi in Giacobbe Antonino Srl.

Nel 2022

Giacobbe Antonino ha ottenuto la certificazione per la prevenzione della corruzione secondo lo standard ISO 37001 e sta portando avanti un progetto di ampliamento della parte magazzino e parcheggi con realizzazione di nuovi servizi ad uso del personale.

STRUTTURA AZIENDALE


L'azienda ad oggi si concentra in un unico nucleo per creare una sede capace di soddisfare sia le esigenze operative che direzionali:

Uffici e Deposito mezzi ubicato in Loc. Le Capannacce, struttura adattata alle esigenze dell'impresa la quale, oltre ad avere una superficie coperta di circa 700 mq. ha un piazzale attiguo di circa 1000 mq.

Tale deposito oltre ad essere punto di riferimento per ricovero e manutenzione mezzi, svolge anche la funzione di luogo di incontro del personale operativo, in cui vengono discussi programmi ed esigenze lavorative. Sia all'interno della struttura che nel piazzale sono conservati i materiali necessari per la realizzazione degli elettrodotti.

L'obiettivo dell'azienda è sempre stato quello di effettuare lavorazioni accurate ed a norma di legge.

L'Azienda opera nei propri settori avvalendosi di mezzi tecnicamente adeguati, con un organico fisso congruo alle necessità, istruito corrispondentemente alle attività da svolgere e ben diretto dal Responsabile Tecnico.

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

DEFINIZIONI

Valgono le definizioni riportate nel Manuale Qualità secondo la Norma ISO 9001, oltre alle seguenti:

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

PERSONALE: tutti gli individui impiegati nell'organizzazione incluso ma non limitato a dirigenti, manager, operai, lavoratori a contratto (guardie di sicurezza, addetti pulizie...)

FORNITORE O SUB-APPALTATORE: una entità commerciale che fornisce all'azienda beni e / o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e / o servizi dell'azienda

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

AZIONE CORRETTIVA: la realizzazione di un cambio di sistema o di una soluzione per garantire un rimedio immediato e continuativo a una non conformità.

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 o scarso 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;

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER: partecipazione delle parti interessate, incluso ma non limitato a: sindacati, lavoratori, organizzazioni dei lavoratori, fornitori, subappaltatori, clienti, organizzazioni non governative, enti locali, media...

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 caso 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 ma inferiore ai 18 anni;


LAVORO MINORILE: 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;

TRATTA DI ESSERI UMANI: Ospitare, accogliere, reclutare, trasferire persone sotto minaccia, forza, inganno o altre forme di coercizione a scopo di sfruttamento;

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;

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;

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

AGENZIE PER L'IMPIEGO PRIVATE: qualsiasi soggetto indipendente dall'autorità pubbliche che fornisce un servizio per il mercato del lavoro.

VALUTAZIONE DEI RISCHI: processo per identificare politiche e pratiche di valutazione dei rischi per la salute e sicurezza e loro priorità

SALARIO MINIMO GARANTITO: retribuzione percepita per un mese di lavoro standard da un lavoratore sufficiente per permettere a lui ed alla sua famiglia un tenore di vita dignitoso. Elementi di un tenore di vita dignitoso includono cibo, acqua, alloggio, istruzione, sanità, trasporti, abbigliamento ed altri bisogni essenziali.

BILANCIO SA 8000: documento redatto al fine di proporre indicatori chiari e significativi del rispetto, nella gestione aziendale, di ogni singolo requisito della norma SA8000, la cui conformità sia certificata da un organismo di parte terza;

PRS: Procedura Responsabilità Sociale;

IORS: Istruzioni Operative Responsabilità Sociale.

IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E DELLE LORO ASPETTATIVE

STAKEHOLDER INTERNI:

- o Dipendenti
- o Management

Le aspettative da questi attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:


- Preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del 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 ed il coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Tutte le comunicazioni in tema di responsabilità sociale destinate agli stakeholder interni vengono trasmesse sia verbalmente in sede di riunioni o formazione periodica sia tramite l'affissione in bacheca.

Tali comunicazioni possono comprendere esiti delle visite di sorveglianza o rinnovo della certificazione SA8000, risultati d'indagini di clima interno, segnalazione da parte dei dipendenti e altro.

E' cura del responsabile del Sistema di Gestione attivare i canali informativi suddetti rispettando le modalità ed i tempi indicati di seguito:

- Esiti delle visite di sorveglianza o rinnovo della certificazione SA8000 – 30 gg dall'audit
- Risultati d'indagini di clima interno – 90 gg dal momento della consegna dei questionari compilati

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

- Segnalazione da parte dei dipendenti – gestite nelle tempistiche della procedura PGE02

STAKEHOLDER ESTERNI:

- o Fornitori
- o Clienti
- o Consumatori e loro associazioni
- o Istituzioni pubbliche
- o Consorzio Arcobaleno
- o Gruppi ambientalisti e umanitari
- o Associazioni non governative
- o Mass media
- o Opinione pubblica


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

Tutte le comunicazioni in tema di responsabilità sociale destinate agli stakeholder esterni vengono trasmesse tramite e-mail o attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale. (www.giacobbeantonino.it)

Tali comunicazioni possono comprendere esiti delle visite di sorveglianza o rinnovo della certificazione SA8000, iniziative attivate dalla nostra organizzazione in ambito sociale, adesioni ai requisiti della norma SA8000 e altro.

E' cura del responsabile del Sistema di Gestione attivare i canali informativi suddetti rispettando le modalità ed i tempi indicati di seguito:

- Esiti delle visite di sorveglianza o rinnovo della certificazione SA8000 – 30 gg dall'audit
- Iniziative attivate dalla nostra organizzazione in ambito sociale – 30 gg dall'attivazione dell'iniziativa
- Adesioni ai requisiti della norma SA8000 (compresi i solleciti per la risposta ai questionari e l'adesione alle lettere di impegno da parte dei fornitori) – 30 gg dall'invio del questionario/sollecito

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

BILANCIO SA 8000

1. LAVORO INFANTILE

OBIETTIVO 2024: Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di lavoro infantile né minorile. L'impresa ha partecipato ed intende continuare a partecipare a campagne di sponsorizzazione a Enti ed associazioni sportive per ragazzi.

INTRODUZIONE

Nell'organizzazione aziendale vengono assunti solo lavoratori maggiorenni, salvo situazioni occasionali di giovani lavoratori per periodi di stage e comunque la ns. politica è quella di astenersi dall'impiegare lavoratori minorenni. Attualmente non esistono in azienda bambini lavoratori, né giovani lavoratori, intesi come da definizione della norma SA 8000 (da 14 a 18 anni).


OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	ESITO
Supporto di iniziative di sensibilizzazione contro il lavoro infantile	Donazioni e supporto da parte dell'impresa	Disponibilità aziendale	continuo	Senior Management-SA 8000 /RGE	N° iniziative di supporto	L'organizzazione ha aderito al Progetto Natale Aziende di Telethon anche per il 2024, implementando l'ammontare dell'offerta.
Presenza di forme di flessibilità lavorativa (orari flessibili, banca delle ore, job sharing, turni agevolati ecc...), anche in considerazione delle diverse fasi della vita dei dipendenti (ad es., genitori con figli piccoli, in età scolare, lavoratori con familiari a carico, in rientro dai congedi...ecc)	Flessibilità d'orario	Disponibilità aziendale	continuo	DIR/RGE	N° Procedure aziendali relative alla gestione delle richieste di congedi/part-time/ permessi/altro	Flessibilità oraria per tutti i dipendenti. Tutte le richieste sono state accolte nel 2024

2. LAVORO OBBLIGATO

OBIETTIVO 2024: Continuare ad evitare la presenza di qualunque forma di lavoro obbligato

INTRODUZIONE

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente non obbligato, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. Ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri: ad ogni dipendente viene consegnato al momento dell'assunzione una copia del CCNL applicabile e viene

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

illustrato il contenuto di tale documento e le norme interne di comportamento. GIACOBBE ANTONINO SRL, in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, ma mai utilizza prestiti in denaro per “legare” i dipendenti.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	ESITO
Evitare l'uso di lavoro obbligato	Monitoraggio assenza lavoro obbligato	Rappresentanti dei lavoratori per la Responsabilità Sociale	continuo	Senior Management -SA 8000 /RGE	N° di reclami o denunce per presenza in azioni di lavoro obbligato	0 reclami o denunce
Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale, attraverso la condivisione dei risultati ed il raggiungimento degli obiettivi da essa scaturiti	Relazione del documento SLC	RLSA 8000 RGE	Ogni 2 anni	Senior Management -SA 8000 /RGE	Tasso di Rischio non rilevante	Indagine di clima interno effettuata durante implementazione e PdR 125 e ISO 30415, Risultato clima positivo e collaborativo.

3. SALUTE E SICUREZZA


OBIETTIVO 2024: mantenere aggiornate le analisi statistiche degli infortuni e monitorare lo scadenzario della formazione del personale in materia di sicurezza.

L'obiettivo è quello di mantenere tale standard relativo al Sistema di Gestione sulla Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro.

INTRODUZIONE

L'azienda, in riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (Testo Unico), 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. Con l'introduzione del SGSL secondo lo standard OHSAS 18001, prossimamente in fase di passaggio alla ISO 45001, ha implementato procedimenti di controllo che hanno dato ottimi risultati nella prevenzione degli infortuni

E' stato nominato, mediante elezione (NOMINA DEL del 1/03/2019), il rappresentante dei lavoratori della sicurezza (RLS) di seguito indicato:

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

• MIRCO GIACOBBE

Sicurezza nei luoghi di lavoro

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

- ⇒ il piano di adeguamento alla legge L.81 2008 e successive modifiche e integrazioni realizzato e monitorato dal RSPP dell'Azienda nonché controllato nella sua applicazione dai RLS, ai quali è data la possibilità di intervenire con azioni propositive; è presente, inoltre, un piano sanitario di prevenzione alla salute dei lavoratori;
- ⇒ la predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio, nelle sedi di lavoro (compresi gli uffici) ove previsto dalla normativa con esposte le planimetrie con i percorsi di fuga;
- ⇒ la valutazione dei rischi aggiornata per ogni sito aziendale.

Attività' Prevenzione e Formazione

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 del 2008 e successive modifiche e integrazioni.

Infortuni

Per quanto riguarda gli infortuni si prende in considerazione l'indice di frequenza e l'indice di gravità.


L'indice di frequenza è il rapporto tra il numero di infortuni e una misura della durata dell'esposizione al rischio, entrambi omogeneamente delimitati nel tempo e nello spazio (territorio, stabilimento, reparto, settore lavorativo ecc.)

$$IF = \frac{\text{n. totale infortuni}}{\text{n. ore lavorate}} \times 1.000.000$$

L'indice di gravità è il rapporto tra una misura delle conseguenze invalidanti degli infortuni e una misura della durata dell'esposizione al rischio, entrambi omogeneamente delimitati nel tempo e nello spazio (territorio, stabilimento, reparto, settore lavorativo ecc.)

$$IG = \frac{[\text{n. giorni totali di assenza (escluso quello in cui l'infortunio è avvenuto)} + \text{gg. Di invalidità permanente per convenzione}]}{\text{n. ore lavorate}} \times 1000$$

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO
Infortuni sul lavoro nell'ultimo triennio in termini di frequenza e gravità.	Raccolta dati	Copia registro infortuni ed estrazione da sistema gestionale ore lavorate	2024	RGE RLS	Indice di gravità Indice di frequenza	

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO
Continuare ad effettuare visite mediche periodiche ai propri dipendenti	Raccolta dati relativi alle visite mediche effettuate	Medico competente	Entro fine 2024	RSPP	Indice frequenza visite	Effettuate visite per tutti i dipendenti il 18 e 19 Aprile 2024
Effettuare formazione sulla sicurezza in genere	Raccolta dati Piano della formazione	MC RSPP ADDETTI ANTINCENDIO ADDETTI PRIMO SOCCORSO	continuo	RSPP	N. ore formazione sulla sicurezza per dipendente/anno	Totale ore 995 per 55 dipendenti, quindi 18 ore pro capite. Pianificata per il 2025 ore aggiuntive per rafforzamento competenze e preposti e lavoratori

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA


OBIETTIVO 2024: Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva. Incentivare un maggior scambio di informazioni con le organizzazioni sindacali per valutare insieme dei piani di miglioramento, attraverso incontri, riunioni e comunicazioni verbali e scritte.

INTRODUZIONE

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Non sono tuttavia presenti iscritti al sindacato

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO
Continuare a consentire l'esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	Monitoraggio assenza limitazioni della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	Senior Management-SA 8000	continuo	Rappresentanti dei lavoratori per la Responsabilità Sociale	n° di reclami o denunce limitazioni e mancato esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	0

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

Messa a disposizione dei locali della sede aziendale per giornate di informazione sindacale	Monitoraggio della disponibilità	RLS 8000 RGE	SA	continuo	Senior Management-SA 8000	n. ore di informazione sindacale/anno	L'azienda mette a disposizione i locali per l'informazione sindacale, anche se non sono state effettuate riunioni nel corso dell'anno.
---	----------------------------------	--------------	----	----------	---------------------------	---------------------------------------	--

5. DISCRIMINAZIONE


OBIETTIVO 2024: La Direzione si impegna, ad assicurare, come sempre fatto, che in ambito aziendale venga sempre perseguita una politica di parità di diritti e di doveri indipendente da sesso, religione, età, razza, ecc

INTRODUZIONE

L'Azienda 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.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO
Monitoraggio del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione mediante feed back vari (informazioni, osservazioni, richieste verbali ecc...)	SLC	- Senior Management - Social Performance Team	continuo	RSGI – Responsabile Sistema Gestione Integrata	Mantenimento del tasso di rischio basso	Rischio non rilevante alla luce del monitoraggio del clima interno.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

OBIETTIVO 2024: Monitorare il clima aziendale con indagini di customer satisfaction mediante feed back vari (informazioni, osservazioni, richieste verbali ecc...).

Qualora vengano applicate sanzioni pecuniarie, l'azienda ha creato un fondo cassa il cui ricavato verrà devoluto in un'opera benefica.

INTRODUZIONE

L'azienda non presenta un codice disciplinare che descriva procedure disciplinari specifiche per dare avvertimenti scritti e formali riguardanti la valutazione del lavoro esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione tra i collaboratori; per ogni situazione critica si rimanda in merito al CCNL di categoria.

Negli ultimi 3 anni non si sono avute pratiche disciplinari

Reclami e clima interno

E' messa a disposizione del personale dipendente una cassetta per l'eventuale deposito di reclami scritti e anonimi, tuttavia non sono presenti reclami

Sono possibili anche altre vie di comunicazione che garantiscono l'anonimato del dipendente.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO
Continuare a monitorare il clima interno	Mediante feed back vari (informazioni, osservazioni, richieste verbali ecc...)	Tutti i dipendenti	Effettuato nel corso del 2024	RSGI – Responsabile Sistema Gestione Integrata	Risultato di rischio basso dello stress lavoro correlato	Rischio non rilevante

7. ORARIO DI LAVORO


OBIETTIVO 2024: Controllo mensile delle ore di straordinario, al fine di garantire il mantenimento dello straordinario entro i limiti previsti dalla legge e dai requisiti della norma SA 8000.

INTRODUZIONE

La durata della attività lavorativa è fissata, come da contratto, in n. 40 ore settimanali. Il superamento delle 12 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 si verifica nelle seguenti condizioni:

- ⇒ circostanze eccezionali (guasti/emergenze) e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale;
- ⇒ volontariamente accettato dai singoli lavoratori sulla base delle esigenze aziendali;
- ⇒ In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato il 35% in più rispetto a quello ordinario.

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

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

ANDAMENTO ORE DI STRAORDINARIO

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO
Monitorare il lavoro straordinario	Organizzazione delle attività aziendali	Direzione responsabile del personale	Continuo	RSGI – Responsabile Sistema Gestione Integrata	n° situazione critiche (oltre 250 ore annue) /n° dipendenti totali	Nessuna situazione critica

8. RETRIBUZIONE

OBIETTIVO 2024: Monitorare che nell'applicazione del CCNL e nell'applicazione del contratto aziendale, non sussistano casi di inadempienze negli obblighi contrattuali

INTRODUZIONE


Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Contratto Collettivo Nazionale Edili Ance. Annualmente viene dato un premio di fine anno in relazione al raggiungimento degli obiettivi e l'indennità tecnico professionale non obbligatoria.

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono (tutti full time):

- contratto a tempo indeterminato 31 ;
- contratto a tempo determinato 7

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO
Mantenere =0 le segnalazioni in materia di contratto e di busta paga.	Corretta applicazione del CCNL	Consulente paghe/RAMM	Ad ogni aggiornamento del CCNL di riferimento	RAMM	n. segnalazioni pervenute	0

	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

A tal proposito è stata fatta una valutazione del costo della vita nel luogo di ubicazione dell'azienda (Casciana Terme – Lari prov. Pisa) attraverso la piattaforma Numbeo da cui si evince, per il calcolo del living wage che i costi mensili stimati della famiglia di quattro persone sono di 2,814.90€ senza affitto; la piattaforma considera Pisa come città in quanto Casciana Terme – Lari non rientra tra le località di cui si hanno dati statistici significativi.

I costi mensili stimati per una sola persona sono circa 807, 28€ senza affitto.

Il costo medio di affitto di un bilocale in zona sono circa 400€/mese quindi il salario minimo dignitoso di una persona si dovrebbe aggirare intorno ai 1200€/mese. Constatato che l'organizzazione applica le tabelle retributive del CCNL Edilizia Industria, il salario minimo dignitoso è garantito, così come una quota per le spese da dedicare al tempo libero.

9. SISTEMA DI GESTIONE

OBIETTIVO 2024: Mantenimento della certificazione SA 8000.

Raccolta degli impegni scritti dei fornitori al rispetto dei principi della SA8000 ed attività di monitoraggio (audit) sul rispetto dei requisiti da parte dei fornitori.

INTRODUZIONE

Da dicembre 2013, data in cui l'azienda ha ottenuto la certificazione secondo la norma SA 8000, ha continuato a sensibilizzare i propri fornitori sul rispetto dei requisiti della norma SA8000.

Attività di formazione

I lavoratori hanno compreso velocemente 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 SA8000 e alla certificazione del Sistema Qualità e Ambiente, aggiornamenti periodici sulla normativa, antincendio, pronto soccorso, utilizzazione dei DPI.

Riesame della Direzione


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.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della norma SA8000, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori.

GIACOBBE ANTONINO S.R.L. 	Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000	ANNO 2024
	BILANCIO CONSUNTIVO SA 8000	

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 ed effettuate verifiche ai fornitori da parte del responsabile degli acquisti coadiuvato da un consulente qualità.

Reclami e suggerimenti

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

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO
Continuare le visite di controllo presso i fornitori sulla base del programma annuale degli audit redatto	Audit di II parte	Personale aziendale/consulente	continuo	Giacobbe Mirco	n. fornitori verificati/anno	Audit a fornitore Full Service Srl In data...

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	ESITO
Valutazione dei fornitori in base alla loro capacità di rispettare i requisiti SA8000	Raccolta e analisi dei questionari di valutazione rientrati	RGE	continuo	RDD RGE	n. fornitori che hanno risposto sul totale dei fornitori	Fornitori individuati con rischio alto... e che hanno sottoscritto i requisiti SA 8000

Casciana Terme, 8/11/2024

DIR



RESP. LAVORATORI PER SA 8000

