




RIESAME SA 8000

Sottoscrivono il presente documento:


Paola Piedimonte – Amministratore Unico



Angelo Bencivenga – RL SA 8000 (SPT)



Martina Marino – Compliance/(SPT)



DATA: 20 Giugno 2025

INDICE GENERALE

1 RIESAME PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
2 PARTI INTERESSATE	4
3 I PRINCIPI E I VALORI CHE CI GUIDANO	5
4 IMPEGNO DELLA DIREZIONE	10
5 COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE	10
6 MONITORAGGIO DEL SISTEMA	11
6.1 LAVORO INFANTILE	11
6.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	11
6.3 SALUTE E SICUREZZA	11
6.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	12
6.5 DISCRIMINAZIONE	12
6.6 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA E DISTRIBUZIONE PROVENIENZA	13
6.7 PRATICHE DISCIPLINARI E CONTENZIOSI	14
6.8 ORARIO DI LAVORO	14
6.9 RETRIBUZIONE E TIPOLOGIE CONTRATTUALI	15
6.10 TASSO DI ASSENTEISMO	15
7 SISTEMA DI GESTIONE	16
7.1 SPT	16
7.2 AUDIT INTERNI	16
7.3 COMUNICAZIONI RILEVANTI DALLE PARTI INTERESSATE	16
7.4 ESITO ANALISI DEI RISCHI E STATO DEGLI OBIETTIVI EMESSI	17
7.5 AZIONI A SEGUITO DI PRECEDENTI RIESAMI/MODIFICHE PIANIFICATE AL SISTEMA	17
7.6 GESTIONE FORNITORI	17
8 TABELLA INDICATORI ED OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	19

1 RIESAME PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

In data 15 maggio 2025, si è tenuto il Riesame della Direzione SA8000 al fine di evidenziare le iniziative sviluppate dalla Repas Lunch Coupon S.r.l. (di seguito RLC) nell'ultimo anno e comunicare, in maniera chiara e trasparente, a tutte le parti interessate i risultati ottenuti nell'ambito della Responsabilità Sociale.

Più in dettaglio, il Riesame della Responsabilità Sociale SA8000, ha i seguenti obiettivi:

- definire i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento;
- fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte aziendali;
- favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati;
- realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione SA8000:14.

I principi che hanno guidato la redazione del Riesame per la Responsabilità Sociale sono i seguenti:

- periodicità: il Riesame viene riesaminato annualmente;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali sono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettono di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati all'interno del Riesame per la Responsabilità Sociale, ricoprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati vengono comparati con quelli di almeno due periodi precedenti;
- fedele rappresentazione: il Riesame per la Responsabilità Sociale è approvato dal SPT che assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

2 PARTI INTERESSATE

Rendiamo partecipi i nostri stakeholder nel processo decisionale consentendo loro di esprimere suggerimenti e di dare il proprio contributo per il miglioramento delle nostre performance. Questo approccio facilita la comprensione delle loro esigenze e ci permette di lavorare nell'ottica del miglioramento continuo. Il nostro Riesame Sociale è stato redatto prendendo come riferimento i principali stakeholder:



I Lavoratori

Secondo i criteri stabiliti a livello direzionale assumiamo persone capaci, entusiaste e impegnate che operano quotidianamente per contribuire alla realizzazione dei nostri obiettivi di business.

I Clienti

Garantiamo ai nostri clienti servizi rispondenti agli accordi pattuiti e lavoriamo costantemente per anticipare le loro esigenze garantendo un prodotto/servizio di alta qualità.

I Fornitori

Consideriamo i nostri fornitori dei partner strategici e li coinvolgiamo attivamente nell'attività dell'azienda, ricercando un rapporto di partnership basato sulla condivisione di know-how e di esperienze che garantiscano il processo di miglioramento continuo. Ci impegniamo costantemente al fine di stabilire un rapporto di lungo termine selezionando fornitori qualificati con i quali gestire interscambi in maniera corretta e trasparente.

La Collettività

La responsabilità sociale è **parte integrante della nostra volontà imprenditoriale.**

Siamo un'azienda socialmente responsabile, particolarmente attenta a salvaguardare l'ambiente e a prevenire eventuali rischi generati dalle proprie attività.

Le Istituzioni

Abbiamo come obiettivo, al fine di operare nel sociale e diffondere la nostra cultura e valori, anche quello di cooperare con organismi ed enti locali, al fine di promuovere iniziative e realizzare progetti sempre nuovi, nell'ottica di offrire un supporto costruttivo.

Le Società del gruppo

L'interazione e la continua cooperazione con le altre società del Gruppo W-group, hanno portato alla creazione di un sistema completamente integrato di attività e di gestione. Le comunicazioni sono costanti e sono la chiave di una crescita armoniosa e costante del Gruppo stesso.

3 I PRINCIPI E I VALORI CHE CI GUIDANO

I nostri valori fondamentali di onestà, trasparenza e rispetto per le persone guidano ogni nostra scelta nell'interpretare e nel gestire il business.

Nell'erogazione dei servizi abbiamo ottimizzato i processi economici, tecnologici e organizzativi, grazie a un modello operativo di gestione di Gruppo, all'esperienza acquisita all'interno dello stesso e alle sinergie derivanti dall'integrazione delle competenze specifiche delle altre Società del Gruppo.

I principi etici di comportamento descrivono la condotta che ci aspettiamo venga seguita e diffusa da tutte le nostre persone. I principi sottolineano il nostro impegno per lo sviluppo sostenibile e per i diritti umani e ci chiamano ad operare in maniera univoca, nel pieno rispetto di standard condivisi a tutti i livelli della nostra organizzazione.

Principi Etici

Onestà e Correttezza

Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascun componente aziendale nello svolgimento della funzione o dell'incarico sono ispirati alla legittimità, (sotto l'aspetto formale e sostanziale), alla tutela della Società ed alla correttezza.

Nessuno all'interno della RLC accetta né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio alla Società o indebiti vantaggi per sé, per la Società o per terzi; ciascun Destinatario respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o altri benefici.

Qualora un componente della RLC ricevesse da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, non accetterà detta offerta, né aderirà a detta richiesta e ne informerà immediatamente il proprio Responsabile/Referente per le iniziative del caso.

Imparzialità e Conflitto di Interesse

Il personale RLC persegue, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali della Società, nel rispetto della vigente normativa e dei principi etici.

Informazioni Riservate e Tutela della Privacy

La RLC, nel trattamento dei dati personali, si attiene ai principi di cui al GDPR 2016/679 e garantisce all'interessato i diritti previsti dal regolamento.

Il trattamento dei dati sarà diretto esclusivamente all'espletamento delle finalità attinenti all'esercizio delle proprie attività e secondo modalità che assicurano il pieno rispetto della normativa vigente.

I Destinatari assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della Società, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne. I Destinatari, pertanto, sono tenuti ad osservare tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di privacy secondo le modalità specificate dalle procedure interne.

Principio di Lealtà e Fedeltà

Manteniamo un rapporto di fiducia e fedeltà reciproca con tutti i lavoratori. L'obbligo di fedeltà, comporta il divieto per ogni lavoratore di assumere occupazione alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità che siano incompatibili con l'attività svolta dalla Società senza la preventiva autorizzazione scritta della Società stessa; è fatto comunque divieto di svolgere attività contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

Risorse Umane

Riconosciamo che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per lo sviluppo dell'attività imprenditoriale. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuno.

Crediamo che la crescita sia data anche da un forte gioco di squadra in cui, il rispetto reciproco e la comune fiducia, hanno fatto sì che il fattore lavoro, analiticamente e complessivamente considerato, sia stato e sia, per una pluralità di aspetti, un elemento di soddisfazione per tutti.

Da febbraio 2023, in via sperimentale fino a marzo 2026, abbiamo adottato un sistema di flessibilità lavorativa all'avanguardia, pensato per valorizzare il tempo di qualità delle persone, al fine favorire il loro benessere. Abbiamo analizzato nel dettaglio le logiche e scelto una soluzione centrata sull'individuo e sul valore della sua personalità: **La settimana lavorativa di 4 giorni.**

Pertanto, i dipendenti beneficiano in concreto di un giorno libero, lavorando un giorno in meno. La settimana lavorativa scende a 32 ore settimanali invece che le canoniche 40, a parità di stipendio. Non una redistribuzione di ore nei quattro giorni, ma un intero giorno a disposizione per sé stessi in più. Il giorno libero è a rotazione con i colleghi, per garantire comunque efficienza nei servizi ai Clienti, che avranno una copertura invariata.

Ripudiamo qualsiasi forma di discriminazione in relazione a età, razza, ceto, origine nazionale, sesso, religione, invalidità, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, assicurando che i criteri utilizzati nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nella progressione di carriera, licenziamento o pensionamento siano basati esclusivamente su parametri di merito e di competenza e comunque legati alle prestazioni lavorative.

In relazione a tale principio ad ottobre del 2023 abbiamo conseguito, insieme a tutte le società del Gruppo Magister, la certificazione Parità di Genere secondo la prassi UNI PdR 125:2022, in aggiunta allo Standard SA 8000.

Ci impegniamo a:

- a) non usufruire del lavoro infantile e minorile (persone con meno di 18 anni) né a favorirne l'utilizzo;
- b) stabilire, documentare, mantenere e comunicare efficacemente, al nostro personale e ad altre parti interessate, politiche e procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile e fornire supporto affinché essi frequentino la scuola fino al raggiungimento dell'età prescritta;
- c) stabilire, documentare, mantenere e comunicare efficacemente, al nostro personale e ad altre parti interessate, politiche e procedure per la promozione dell'educazione di bambini ricadenti nell'ambito della raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori (persone con meno di 18 anni) soggetti a istruzione obbligatoria;
- d) non esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni, interne o esterne all'organizzazione, pericolose, insicure o nocive alla salute;
- e) non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato (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 – es. lavoro non volontario, lavoro forzato, lavoro in condizioni di schiavitù);

- f) non richiedere al personale di lasciare depositi o gli originali dei documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda;
- g) rispettare il diritto dei lavoratori di aderire a e di formare sindacati a propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva;
- h) facilitare mezzi alternativi di associazione sindacale e contrattazione collettiva, nei casi in cui tali diritti siano limitati per legge;
- i) garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul luogo di lavoro e che possano comunicare con i lavoratori rappresentati;
- j) adeguare l'orario di lavoro previsto dalle leggi in vigore ed agli standard italiani;
- k) garantire che il lavoro ordinario non superi le 48 ore settimanali e che sia previsto almeno un giorno di riposo settimanale;
- l) garantire che il lavoro straordinario (oltre le 48 ore di cui sopra) non superi le 12 ore settimanali, ma solo in circostanze eccezionali e di breve durata e con remunerazione aggiuntiva rispetto alla paga base;
- m) garantire il rispetto dei minimi retributivi legali o contrattuali previsti dal CCNL, avendo altresì riguardo al fatto che il salario deve comunque soddisfare i bisogni essenziali permettendo uno standard di vita dignitoso e deve essere tale da garantire una parte di reddito ad uso discrezionale del lavoratore;
- n) garantire che le trattenute sul salario non siano applicate a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile per tutti;
- o) assicurare che la retribuzione venga elargita in maniera conveniente ai lavoratori (contanti, assegni, versamenti su c/c);
- p) garantire che non siano stipulati accordi di lavoro nero o falso apprendistato, per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro.

Per la costituzione del rapporto di lavoro il lavoratore-collaboratore deve sottoscrivere il relativo contratto, nonché l'impegno al rispetto del CCNL. Il lavoratore viene altresì esaurientemente informato, dai Responsabili aziendali competenti, riguardo alle caratteristiche della funzione e le mansioni da svolgere, gli elementi normativi e contributivi del contratto, la normativa e le procedure operative adottate dalla Società, le misure di sicurezza da adottare per la prevenzione dei possibili rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'attività lavorativa ed ogni altra attività formativa richiesta dalle specifiche mansioni da svolgere, formazione erogata anche per "affiancamento".

Non utilizziamo direttamente né favorisce indirettamente l'uso di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

Abbiamo formalizzato la nostra Politica Aziendale integrata in un documento pubblico attraverso il quale esplicitiamo e comunichiamo, a partire dai valori aziendali, il nostro impegno a rispettare i requisiti della norma SA 8000, a favorire il miglioramento continuo, a documentare le proprie azioni, a formare il nostro personale e verificarne l'operato.

Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

Ci impegniamo a garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, con sedi idonee sia dal punto di vista per il comfort dei lavoratori che per quanto concerne doveri dettati dalle norme in materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro.

Oltre il perimetro dei doveri obbligatori, siamo impegnati nel **mainstreaming del benessere lavorativo** attraverso la messa a punto di processi di lavoro *lean* (snelli) sostenuti da strumenti appropriati, in particolare informatici e telematici, con l'effetto combinato di ridurre lo stress lavoro-correlato.

Questi strumenti, non solo tengono conto delle convenienze dei processi operativi, ma, anche dell'effettivo contesto in cui operano le singole persone, per esempio, adeguando la strumentazione individuale per l'accesso al lavoro remoto e agile dove previsto.

Nell'ambito del Sistema integrato è stato nominato un Comitato Salute e Sicurezza responsabile del monitoraggio del rispetto dei requisiti di salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Il Comitato è composto da Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione RSPP, Medico Competente (MC), il Rappresentante dei lavoratori per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (RLS) e il Rappresentante dei Lavoratori per SA 8000.

Ci impegniamo a fornire a tutto il personale, anche di nuova assunzione o ri-assegnato ad altre mansioni, una formazione regolare e documentata in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

Ciascun lavoratore è tenuto al rispetto delle misure di sicurezza predisposte dal Datore di Lavoro in ottemperanza della normativa vigente in materia di Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro. Inoltre, ciascun lavoratore ha il preciso dovere, direttamente o attraverso il proprio RLS, di comunicare tempestivamente al RSPP o al proprio diretto superiore eventuali carenze prevenzionistiche o situazione di rischio riscontrate sui luoghi di lavoro.

Molestie sul Luogo di Lavoro

Non ammettiamo che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

Abuso di Sostanze Alcoliche o Stupefacenti

Ciascun lavoratore o collaboratore deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto e dal consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

Fumo

È fatto divieto di fumare all'interno dei locali aziendali.

Tutela del Patrimonio Aziendale

Tutto il personale è direttamente e personalmente responsabile della protezione, della conservazione e dell'utilizzo dei beni e delle risorse a lui affidate.

Principali obblighi in relazione all'uso dei beni aziendali

- operare con la massima diligenza ed attenersi alle procedure operative in essere per l'uso e la tutela di risorse e beni aziendali;
- astenersi da usi impropri che possano essere in contrasto con l'interesse della Società o causarne danni all'immagine, recare danni alle persone o comportare una perdita di efficienza degli stessi beni;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e dalle procedure di sicurezza aziendali al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei Sistemi Informatici della Società.

Informativa Contabile e Gestionale

Ci impegniamo, in conformità alle rispettive funzioni e mansioni, a far sì che i fatti relativi alla gestione della società siano rappresentati in maniera corretta e veritiera nella contabilità della Società.

Ogni operazione si basa su un'adeguata documentazione ragionevolmente verificabile. I principi delle informazioni utili all'attività contabile e gestionale sono quelli della correttezza, completezza e trasparenza, in pieno adempimento della normativa vigente. Eventuali omissioni dovranno essere integrate; eventuali falsificazioni perseguite a norma della vigente normativa.

Antiriciclaggio

Ci impegniamo a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di riciclaggio..

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con partner in relazioni d'affari di lungo periodo raccogliamo informazioni circa la reputazione della controparte.

Tutela Ambientale

Nell'ambito delle nostre attività, seguiamo il principio di salvaguardia dell'ambiente (ad es. riduzione impatti ed inquinamento ambientale, riduzione produzione rifiuti, incremento acquisti prodotti "verdi", riduzione nell'utilizzo di sostanze pericolose, etc.).

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla realizzazione e promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente.

In tal senso, abbiamo al nostro interno figure professionali di riferimento, con il compito di formare e sensibilizzare tutto il personale, seguire l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale, promuovere l'attuazione ed il miglioramento in azienda del Sistema di Gestione Ambientale adottato secondo le UNI EN ISO 14001.

È compito di ciascun lavoratore, nello svolgimento delle attività di competenza, rispettare scrupolosamente le procedure di sistema, le istruzioni operative adottate al fine di migliorare le performance ambientali (ad esempio: effettuare la raccolta differenziata in ufficio, adottare le misure per il risparmio energetico, utilizzare con responsabilità e parsimonia le risorse a disposizione, etc.).

4 IMPEGNO DELLA DIREZIONE

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, intendiamo sostenere i valori umani ed assumere comportamenti socialmente responsabili, gestendo la nostra attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate nell'ottica del miglioramento continuo di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

Consideriamo obiettivo primario, nell'ottica dello sviluppo e del successo delle proprie attività, l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del lavoratore e del cliente; tale obiettivo deve essere perseguito mantenendo elevati standard qualitativi, adeguati livelli di sicurezza del personale e un interesse sempre maggiore per la tutela ambientale..

La Direzione intende quindi perseguire, oggi più che mai, una moderna gestione integrata della Qualità, dell'Ambiente, della Responsabilità Sociale e Parità di genere, puntando su una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- la piena soddisfazione dei lavoratori e delle parti interessate;
- l'eccellenza in termini di efficienza delle prestazioni, affidabilità, servizio ed immagine;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali;
- un costante rispetto per l'ambiente;
- la conformità di tutte le normative applicabili in materia di tutela ambientale, sicurezza nei Luoghi di lavoro, diritti dei lavoratori;
- il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne;
- la riduzione e, se possibile, l'eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte;
- il rispetto dei principi di diversità, equità ed inclusione;
- il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali;
- la ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana per realizzare la Politica.

5 COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

Attraverso la costituzione del Social Performance Team, e la relativa formazione ed informazione, si è continuato a coinvolgere il personale interno sulle tematiche e sugli obiettivi etici in particolare, tutti i lavoratori hanno partecipato a sessioni di formazione ed esecuzione di test di gradimento interno per favorire il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

In occasione della Certificazione relativa alla parità di genere, è stato somministrato ad Aprile 2025 ai lavoratori di tutto il Gruppo un Questionario di rilevazione di soddisfazione per la settimana corta, che in generale ha dato per la Repas Lunch Coupon ottimi risulta su aspetti di Discriminazione, Equità ed Inclusione e una buona conoscenza in merito ad aspetti operativi e procedurali aziendali.

6 MONITORAGGIO DEL SISTEMA

Di seguito vengono riportate le analisi che illustrano gli indicatori del sistema di Responsabilità Sociale.

6.1 LAVORO INFANTILE

Il lavoro infantile è completamente assente dalla nostra realtà e quello minorile ad oggi non è presente.

Quanto detto precedentemente è evidenziato dai dati relativi alla suddivisione dei lavoratori per fasce di età.

Dall'analisi del requisito di norma si è rilevato che nessuna possibilità di utilizzo di lavoro infantile si potrebbe nascondere nelle attività erogate dai fornitori o dalle altre società collegate.

Si riporta nella tabella seguente la composizione dell'organico aziendale al 31 marzo 2025 – 14 lavoratori totali (di cui 2 somministrate in Staff Leasing).

Il lavoratore più giovane impiegato è una donna che ha 36 anni.

Il lavoratore più giovane impiegato somministrato è una donna che ha 36 anni.

CLASSI DI ETÀ	UOMINI	DONNE	TOTALE
Fino a 34 anni	0	0	0
35-45 anni	1	4	5
46-54 anni	3	3	6
> 54 anni	1	2	3
Totale	5	9	14

6.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Tutte le risorse, prestano il loro lavoro volontariamente; per assicurare la piena volontarietà ci impegniamo a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro tramite diffusione del Regolamento interno.

Nel caso in cui si rilevasse la presenza di situazioni di lavoro forzato presso un fornitore, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti.

6.3 SALUTE E SICUREZZA

La sicurezza ricopre un ruolo di primo piano nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e si sostanzia nella piena e corretta applicazione del D.Lgs. 81/08.

Grande attenzione viene posta alle attività formative, costantemente e periodicamente ripetute al fine di sensibilizzare in misura sempre crescente gli operatori alle tematiche della sicurezza sul lavoro.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie a una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, gli infortuni sono sempre stati molto pochi o nessuno.

Non si segnalano infortuni accaduti successivamente all'ultimo Riesame SA 8000.

6.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Rispettiamo il diritto di tutto il personale alla contrattazione collettiva e quindi all'adesione a sindacati. Ad oggi non sono presenti in azienda lavoratori iscritti al sindacato.

Durante le riunioni di formazione ai lavoratori viene ribadito come i lavoratori possano sentirsi assolutamente liberi di aderire a organizzazioni di loro scelta. Nessuna discriminazione sarà mai tollerata relativamente alla scelta di aderire ai sindacati da parte dei lavoratori.

6.5 DISCRIMINAZIONE

Garantiamo pari opportunità a tutte le persone che lavorano in azienda e non ammettiamo alcuna forma di discriminazione. In particolare:

- tutto il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza;
- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute, sicurezza, ambiente, qualità e responsabilità sociale;
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;
- l'integrità dei lavoratori è sempre salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Garantiamo, inoltre, la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere eventuali fonti di disagio o problematiche legate all'ambiente lavorativo. Tale garanzia è data anche dalla partecipazione del Rappresentante dei lavoratori all'SPT e dalla diffusione interna delle diverse modalità per comunicare (es. cassetta segnalazioni o ente di certificazione). A tal proposito si segnala che non risultano pervenute nuove segnalazioni da parte di lavoratori.

Iniziative a favore del benessere del personale promosse dalla RLC e dall'SPT

A sostegno della salute dei nostri lavoratori e loro familiari, offriamo due assicurazioni ed un Welfare aziendale che comprende i seguenti servizi:



Scuola e istruzione



Cultura e formazione



Baby sitting



Pacchetti sanitari



Assistenza domiciliare



Servizi alla persona



Trasporto pubblico



Fringe Benefit



Assistenza sanitaria



Previdenza integrativa



Viaggi, tempo libero e benessere

6.6 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA E DISTRIBUZIONE PROVENIENZA

SESSO/ PROVENIENZA	LIVELLO IMPIEGATI						QUADRO	TOTALE
	LIVELLO 5	LIVELLO 4	LIVELLO 3	LIVELLO 2	LIVELLO 1			
UOMINI	0	0	0	0	4	1	5	
DONNE	2	0	4	2	1	0	9	
ITALIANI	2	0	3	2	5	1	13	
EUROPEI	0	0	1	0	0	0	1	
EXTRA EU	0	0	0	0	0	0	0	

I livelli contrattuali vengono assegnati in relazione alle competenze ed al ruolo ricoperto, indistintamente dal sesso e dalla provenienza. Il personale femminile ricopre ruoli di responsabilità allo stesso livello di importanza e retribuzione del personale maschile. Dall'analisi si evince il rispetto del requisito di non discriminazione.

6.7 PRATICHE DISCIPLINARI E CONTENZIOSI

ANNO	NUMERO	CHIUSURE IN VIA BONARIA	LICENZIAMENTI IMMISSIONI GIUSTA CAUSA	SOSPENSIONI	MULTE	RICHIAMI SCRITTI
2022	1	0	0	0	0	1
2023	0	0	0	0	0	0
2024	0	0	0	0	0	0

RIEPILOGO CONTENZIOSI				
ANNO	NUMERO	ESITO		
		VINTE	CONCILIATE	PERSE
2022	0	0	0	0
2023	0	0	0	0
2024	0	0	0	0

6.8 ORARIO DI LAVORO

Relativamente agli orari di lavoro e alle festività nazionali ci adeguiamo alle leggi in vigore, agli standard di settore e a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

INDICATORE	METODO DI CALCOLO	OBIETTIVO 2024	RISULTATO 2024
Godimento ferie	% giorni ferie goduti/giorni ferie maturati	100%	99%
Godimento permessi	% ore permessi godute/ore permessi maturate	100%	86%

6.9 RETRIBUZIONE E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Le retribuzioni medie pagate ai lavoratori sono in linea con quanto previsto dal contratto nazionale e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali. Dalle analisi effettuate non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

TIPOLOGIA	CITTADINANZA	UOMINI	DONNE	TOTALE
INDETERMINATO	UE	5	8	13
	extra UE	0	0	0
DETERMINATO	UE	0	1	1
	extra UE	0	0	0

Si conferma l'assenza di contratti atipici.

ANNO	ENTRATE	USCITE
2022	1	3
2023	1	0
2024	1	3+1 somm

6.10 TASSO DI ASSENTEISMO

ANNO	TASSO DI ASSENTEISMO	ASSENZE PER MALATTIA
2022	0,30%	1,5%
2023	0,17%	1,0%
2024	0%	1,0%

7 SISTEMA DI GESTIONE

7.1 SPT

Il Social Performance Team è formato da risorse che attivamente apportano il loro contributo in particolare:

- ASI (Addetto Sistema di Gestione Integrato);
- Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000.

Nomina dei rappresentanti dei Lavoratori

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 è stato eletto in data 19 giugno 2025 dal personale come negli anni precedenti con lo scopo di facilitare i rapporti e il dialogo tra lavoratori e Direzione.

7.2 AUDIT INTERNI

E' stato svolto un Audit interno completo su tutti i requisiti dello standard e all'Audit interno effettuato in data 27.05.2025, sono emerse nessuna Non Conformità ed un'Osservazione.

Il Sistema risulta consolidato nel tempo e ben radicato all'interno della RLC.

7.3 COMUNICAZIONI RILEVANTI DALLE PARTI INTERESSATE

È stato istituito un indirizzo di posta elettronica, sistemidigestione@alilavoro.it, appositamente dedicato a ricevere ed inviare comunicazioni inerenti il Sistema di Gestione Integrato: questo indirizzo è stato pubblicato sul sito web dell'azienda.

Al momento non sono state registrate comunicazioni rilevanti provenienti dalle parti interessate sia interne che esterne.

Nell'ambito del SG Parità di Genere, è stato istituito un Team Parità di Genere (Comitato), di cui fa parte il Referente.

La segnalazione può essere effettuata in due modalità:

- **SCRITTA:** scaricando da Revolution il modello MO 36 "Modulo Segnalazioni Molestie" oppure su foglio bianco senza intestazione, e recapitato al Team Parità di Genere e/o Referente Aziendale;
 - A MANO;
 - PER POSTA:
 - all'indirizzo mail del Team Parità di Genere e/o Referente per la Parità di Genere: segnalazionipdg@alilavoro.it;
 - all'indirizzo della Direzione e Sede Amministrativa: **P.zza XX Settembre 5/7 53043 Chiusi (SI)**, indicando sulla busta "all'attenzione del "Team Parità di Genere" e/o "all'attenzione del Referente per la Parità di Genere".
- **VERBALE:**
 - tramite **TELEFONO:**Direzione e Sede Amministrativa: **0578/23300** per poter parlare con il Referente Parità di genere;
 - Nell'eventualità che il/la segnalatore/trice voglia fare segnalazione verbale non direttamente all'azienda può contattare il numero verde antiviolenza e stalking **1522** (gratuito, attivo H24), promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- **RICHIESTA APPUNTAMENTO** con il Referente Parità di genere.

Inoltre, a dicembre del 2023 al fine di ottemperare agli obblighi in materia di Whistleblowing, abbiamo messo a disposizione diversi canali attraverso i quali si possono segnalare, in maniera confidenziale e riservata, condotte potenzialmente inappropriate, scorrette o di presunta violazione dei principi espressi nel Modello Organizzativo D. Lgs 231/2001, nelle policy e procedure di Gruppo e, in generale, potenziali violazioni di leggi o regolamenti:

- **piattaforma digitale "WHISTLEBLOWING"**
- **segnalazioni in forma verbale**
inoltrate tramite la piattaforma digitale "WHISTLEBLOWING" allegando dei contenuti audio (la voce verrà camuffata)
- **posta ordinaria**
scrivendo all'indirizzo P.zza XX Settembre 5/7 53043 Chiusi (SI) – Italy indicando sulla busta la dicitura "RISERVATA c.a. Whistleblowing Manager"
- **e-mail**
scrivendo alla casella di posta elettronica whistleblowing@repas.it

7.4 ESITO ANALISI DEI RISCHI E STATO DEGLI OBIETTIVI EMESSI

Dall'analisi dei rischi integrata con gli altri sistemi, aggiornata al 08.04.2024, si conferma la non presenza di rischi alti. Viene riconfermato il rischio basso relativo al coinvolgimento dei fornitori.

7.5 AZIONI A SEGUITO DI PRECEDENTI RIESAMI/MODIFICHE PIANIFICATE AL SISTEMA

Rispetto al precedente Riesame è stato revisionato il Manuale Sistema Gestione Integrato in rev. 08 del 01.08.2024: la revisione ha riguardato l'inserimento dei riferimenti alla norma CRMS 07:2014 Credit Risk Management System;

Nell'ambito della Parità di genere è stata aggiornata una procedura PRG 12 "Gestione Segnalazione Molestie" andando ad inserire la modalità di segnalazione Whistleblowing;

Inoltre, è stato revisionato l'All. Nominativi Organigramma Aziendale rev. 09 del 07.01.2025.

7.6 GESTIONE FORNITORI

La RLC si è attivata per intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholders e al controllo della filiera.

Prosegue il processo di monitoraggio sui fornitori con l'invio e la presenza sul sito internet di un questionario informativo ed un'autodichiarazione da compilare, accompagnati da una lettera di presentazione della società, nella quale sono riportati i requisiti minimi a cui i fornitori devono essere conformi in quanto il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione gradualmente necessaria per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa.

In particolare si confermano i seguenti criteri di valutazione:

- l'adesione allo standard SA8000 della RLC;
- il rispetto di tutti i requisiti della norma (discriminante per la scelta di un nuovo fornitore);
- l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per tutti gli altri fornitori di prodotti e quelli di servizio come fattore determinante al proseguimento del rapporto;
- l'impegno a partecipare alle attività di monitoraggio aziendale.

Nel caso in cui i fornitori più rilevanti si trovassero in una condizione critica relativamente alla SA 8000, la RLC si impegnerà a collaborare con il fornitore, mettendo a disposizione il proprio know – how, in modo da poter attuare delle Azioni Correttive

efficaci. Nel caso in cui tutti gli interventi effettuati siano risultati inutili, anche per la mancanza di volontà del fornitore stesso, la RLC si troverà costretta ad eliminare il fornitore dal proprio elenco.

La RLC sollecita inoltre i propri fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito;
- controllare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera.

Stato di attuazione controlli: tutti i fornitori critici individuati hanno compilato le dichiarazioni di impegno al rispetto dello standard e dei requisiti SA 8000 ed è stato richiesto, ove necessario, l'aggiornamento del questionario di autovalutazione.

8 TABELLA INDICATORI ED OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

REQUISITO	INDICATORE	MONITORAGGIO	RESP.	PERIODICITÀ	OBIETTIVO
Lavoro infantile	Divisione lavoratori per fascia di età	Lavoratore più giovane 36 anni	RU	annuale	Non impiegare lavoratori di età inferiore ai 18 anni
Lavoro obbligato	Segnalazioni del personale	Non sono state riscontrate anomalie	RU	annuale	Mantenere a 0 le anomalie.
Salute e sicurezza	Andamento infortuni, incidenti e gravità	Nessun infortunio	RSPP	annuale	Infortunati zero
	Andamento formazione effettuata sulla pianificata	100% formazione pianificata			Effettuare il 100% della formazione pianificata annualmente
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Numero iscrizioni al sindacato	14 lavoratori nessun iscritto al sindacato	RU	annuale	Assicurare la libertà di iscrizione al sindacato
Discriminazioni	Lavoratori divisi per sesso, livello nazionalità	9 donne-5 uomini 13 italiani-1 EU	RU	annuale	Non avere casi di discriminazione in azienda
Procedure Disciplinari	Numero provvedimenti disciplinari	0	RU	annuale	Assicurare la correttezza e la chiarezza nella procedura relativa ai provvedimenti disciplinari 0 anomalie
Orario di Lavoro	Livello di assenteismo	Tasso Assenteismo 0%	RU	annuale	Mantenere sotto il 1% il livello di assenteismo
Retribuzione	Verifica su Retribuzioni in conformità al CCNL	Non sono state riscontrate anomalie	RU	semestrale	Assicurare la conformità della retribuzione e della Busta paga come previsto da CCNL
Sistema di Gestione	% fornitori qualificati	Rispetto requisiti SA8000	ASI	Annuale	100% fornitori qualificati