

RIESAME SA8000

Sottoscrivono il presente documento:

Paola Piedimonte – Amministratore Unico



Angelo Bencivenga – RL SA8000 (SPT)



Martina Marino – Compliance (SPT)



DATA: 30 giugno 2026

Sommario

1. RIESAME PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
2. STAKEHOLDERS	3
3. I PRINCIPI E I VALORI CHE CI GUIDANO	4
4. IMPEGNO DELLA DIREZIONE	6
5. COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE	7
6. MONITORAGGIO DEL SISTEMA	7
6.1. LAVORO INFANTILE	7
6.2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	8
6.3. SALUTE E SICUREZZA	8
6.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	8
6.5. DISCRIMINAZIONE	9
6.6. LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA E DISTRIBUZIONE PROVENIENZA	10
6.7. PRATICHE DISCIPLINARI E CONTENZIOSI	10
6.8. ORARIO DI LAVORO	10
6.9. RETRIBUZIONE E TIPOLOGIE CONTRATTUALI	11
6.10. TASSO DI ASSENTEISMO	12
7. SISTEMA DI GESTIONE	13
7.1. SPT	13
7.2. ESITO AUDIT	13
7.3. COMUNICAZIONI RILEVANTI DALLE PARTI INTERESSATE	13
7.4. ESITO ANALISI DEI RISCHI E STATO DEGLI OBIETTIVI EMESSI	14
7.5. AZIONI A SEGUITO DI PRECEDENTI RIESAMI/MODIFICHE PIANIFICATE AL SISTEMA	14
7.6. GESTIONE FORNITORI	15
8. TABELLA INDICATORI ED OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	17
9. CONCLUSIONE DEL RIESAME	18

1. RIESAME PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

In data 30 giugno 2026 si è svolto il Riesame della Direzione SA8000, finalizzato a illustrare le iniziative sviluppate da Repas Lunch Coupon S.r.l. (di seguito “RLC”) nel corso dell'ultimo anno e a comunicare in modo chiaro, trasparente e accessibile a tutte le parti interessate i risultati conseguiti in materia di Responsabilità Sociale.

Il Riesame prende in considerazione i requisiti dello standard SA8000:2014, attualmente applicabile alla certificazione aziendale, e le attività preliminari necessarie alla transizione verso SA8000:2026, in raccordo con il Sistema di Gestione Integrato e con le certificazioni ISO 9001, ISO 14001 e UNI/PdR 125.

Nello specifico, il Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 persegue i seguenti obiettivi:

- definire e promuovere i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole che guidano l'operato aziendale;
- fornire informazioni sugli impatti sociali derivanti dalle decisioni e dalle attività dell'organizzazione;
- favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso delle parti interessate;
- garantire la piena attuazione del Sistema di Responsabilità Sociale e il mantenimento della certificazione SA8000:2014, nonché pianificare le attività propedeutiche alla transizione SA8000:2026, inclusi formazione, self-assessment, gap analysis e aggiornamento documentale/operativo.

La redazione del Riesame della Responsabilità Sociale si basa sui seguenti principi:

- **Periodicità:** il documento viene aggiornato e pubblicato con cadenza annuale.
- **Rilevanza e significatività:** i risultati aziendali sono rappresentati mediante informazioni e indicatori che consentono di valutare in modo puntuale il livello di conformità ai requisiti della norma SA8000 e agli aspetti correlati del Sistema di Gestione Integrato.
- **Comprensibilità, completezza e accuratezza:** i dati e le informazioni contenuti nel Riesame coprono tutti gli aspetti previsti dalla norma SA8000 e sono presentati in modo chiaro e facilmente comprensibile per tutte le parti interessate.
- **Comparabilità:** ove possibile, gli indicatori riportati sono confrontati con quelli relativi ad almeno due esercizi precedenti, al fine di evidenziare l'evoluzione delle performance nel tempo.
- **Fedele rappresentazione:** il Riesame della Responsabilità Sociale è predisposto tenendo conto degli elementi condivisi con il Social Performance Team (SPT) e approvato dalla Direzione, che ne conferma l'attendibilità e la coerenza con le evidenze disponibili.

Il Riesame considera inoltre gli aspetti potenzialmente correlati a qualità del servizio, ambiente, salute e sicurezza, parità di genere, whistleblowing, fornitori e tutela dei dati personali, ove rilevanti rispetto ai requisiti SA8000.

2. STAKEHOLDERS

Coinvolgiamo attivamente i nostri stakeholder nel processo decisionale, offrendo loro la possibilità di condividere suggerimenti e contribuire al miglioramento delle nostre performance.

Questo approccio favorisce una maggiore comprensione delle loro esigenze e ci consente di operare in un'ottica di miglioramento continuo.

Il nostro Riesame Sociale è stato redatto prendendo come riferimento i principali stakeholder.

I Lavoratori

Selezioniamo, secondo criteri definiti a livello direzionale, persone competenti, motivate e orientate al risultato, che quotidianamente contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Ai lavoratori sono garantiti pari opportunità, condizioni di lavoro dignitose, tutela della salute e sicurezza, libertà di associazione, rispetto dei diritti contrattuali e possibilità di segnalazione attraverso i canali aziendali disponibili.

I Clienti

Garantiamo ai nostri clienti servizi conformi agli accordi stabiliti e ci impegniamo costantemente ad anticiparne le esigenze, offrendo prodotti e servizi di elevata qualità. Per RLC ciò comprende la corretta emissione e gestione dei buoni pasto cartacei ed elettronici, nel rispetto degli obblighi contrattuali, normativi e di tutela dei dati personali.

Gli esercizi convenzionati e gli utilizzatori dei buoni pasto

In ragione dell'attività caratteristica di emissione e gestione dei buoni pasto, sono considerate parti interessate rilevanti anche gli esercizi convenzionati e gli utilizzatori finali dei servizi. Nei loro confronti RLC si impegna a garantire correttezza, trasparenza, continuità del servizio, rispetto degli accordi e attenzione alla qualità delle relazioni.

I Fornitori

Consideriamo i fornitori partner strategici e li coinvolgiamo attivamente nelle attività aziendali. Promuoviamo relazioni basate sulla condivisione di know-how ed esperienze, finalizzate al miglioramento continuo. Ci impegniamo a costruire rapporti di lungo periodo, selezionando fornitori qualificati e garantendo interazioni corrette e trasparenti, anche con riferimento al rispetto dei requisiti SA8000, alla gestione della catena di fornitura, alla prevenzione di lavoro minorile/forzato e al rispetto dei principi di salute, sicurezza, non discriminazione e correttezza nei rapporti di lavoro.

La Collettività

La responsabilità sociale rappresenta un elemento fondamentale della nostra visione imprenditoriale. Operiamo come azienda socialmente responsabile, con particolare attenzione alla tutela dell'ambiente e alla prevenzione dei rischi derivanti dalle nostre attività, in coerenza con il Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001.

Le Istituzioni

Al fine di promuovere i nostri valori e contribuire allo sviluppo sociale, collaboriamo con enti e organismi locali, sostenendo iniziative e realizzando progetti che generino un impatto positivo e duraturo. Sono inoltre considerate rilevanti le Autorità, gli Organismi di Certificazione, gli Enti di accreditamento e le funzioni pubbliche coinvolte nei settori in cui RLC opera.

Le Società del Gruppo

L'interazione e la cooperazione costante con le altre società del Gruppo W-group hanno consentito la creazione di un sistema integrato di attività e gestione. Una comunicazione continua ed efficace rappresenta la chiave per una crescita armoniosa e sostenibile dell'intero Gruppo. Resta ferma la necessità di garantire la corretta applicazione dei requisiti SA8000 e delle procedure aziendali riferibili al perimetro RLC.

3. I PRINCIPI E I VALORI CHE CI GUIDANO

I nostri valori fondamentali – onestà, trasparenza e rispetto per le persone – orientano ogni nostra decisione e rappresentano il riferimento nella gestione del business.

Nell'erogazione dei servizi adottiamo un modello organizzativo di Gruppo che consente di ottimizzare i processi

economici, tecnologici e operativi, valorizzando l'esperienza maturata e le sinergie derivanti dall'integrazione delle competenze tra le diverse società.

I nostri principi etici definiscono i comportamenti attesi da tutte le persone dell'organizzazione e testimoniano il nostro impegno verso lo sviluppo sostenibile e il rispetto dei diritti umani, promuovendo un'azione coerente e uniforme a tutti i livelli aziendali e lungo la catena di fornitura rilevante.

PRINCIPI ETICI

ONESTÀ E CORRETTEZZA

Tutte le attività aziendali devono essere svolte nel rispetto della legge, dei regolamenti e dei principi di correttezza e trasparenza.

Non sono ammessi comportamenti che possano generare vantaggi indebiti per la Società o per terzi. Eventuali offerte o richieste di benefici non conformi alle normali pratiche commerciali devono essere rifiutate e segnalate ai responsabili competenti o attraverso i canali di segnalazione aziendali, ove applicabile.

IMPARZIALITÀ E CONFLITTO DI INTERESSE

Ogni lavoratore opera esclusivamente nell'interesse della Società, evitando situazioni di conflitto tra interessi personali e aziendali e rispettando la normativa vigente.

RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY

La gestione delle informazioni avviene nel rispetto del GDPR (Regolamento UE 2016/679) e della normativa nazionale applicabile in materia di protezione dei dati personali. Tutte le informazioni aziendali e i dati personali sono trattati con la massima riservatezza e utilizzati esclusivamente per finalità legate alle attività aziendali.

LEALTÀ E FEDELTA'

Promuoviamo relazioni basate sulla fiducia reciproca.

Ogni lavoratore è tenuto a evitare attività incompatibili con gli interessi dell'azienda e a rispettare i propri obblighi contrattuali.

RISORSE UMANE

Le persone rappresentano un elemento centrale per lo sviluppo aziendale. La loro gestione si fonda sul rispetto delle competenze, della dignità e della professionalità individuale.

Promuoviamo un ambiente di lavoro collaborativo, basato su fiducia, rispetto e spirito di squadra.

Dal febbraio 2023 abbiamo introdotto in via sperimentale la settimana lavorativa di 4 giorni (32 ore settimanali a parità di retribuzione), con l'obiettivo di favorire il benessere delle persone e l'equilibrio tra vita privata e professionale, garantendo al contempo la continuità dei servizi.

Rifiutiamo ogni forma di discriminazione e adottiamo criteri basati esclusivamente su merito e competenze. In quest'ottica abbiamo ottenuto la certificazione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022) e lo standard SA8000. Il sistema tiene conto anche degli aggiornamenti applicativi UNI/PdR 125, della normativa in materia di trasparenza retributiva e dei presidi aziendali contro molestie, discriminazioni e comportamenti lesivi della dignità della persona.

Ci impegniamo inoltre a:

- contrastare il lavoro minorile e forzato

- garantire libertà di associazione sindacale e diritto alla contrattazione collettiva
- rispettare orari e condizioni lavorative previsti dalla normativa e dal CCNL applicato
- assicurare retribuzioni adeguate e trasparenti
- promuovere condizioni di lavoro dignitose, sicure e inclusive
- rafforzare progressivamente le attività di due diligence sociale in coerenza con SA8000:2026

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Garantiamo ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto della normativa vigente.

Promuoviamo il benessere organizzativo anche attraverso processi efficienti e strumenti tecnologici adeguati, favorendo modalità di lavoro flessibili e sostenibili.

Le tematiche di salute e sicurezza sono presidiate attraverso il Comitato Salute e Sicurezza e le funzioni previste dal D.Lgs. 81/2008, con il coinvolgimento di Datore di Lavoro, RSPP, Medico Competente, RLS e, per gli aspetti connessi alla responsabilità sociale, del Social Performance Team.

TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Non sono tollerate molestie, comportamenti offensivi o discriminatori. È vietato lavorare sotto effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti, così come fumare nei locali aziendali. Eventuali segnalazioni possono essere effettuate attraverso i canali interni previsti, inclusi quelli collegati a SA8000, UNI/PdR 125 e whistleblowing.

TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Ogni lavoratore è responsabile della corretta gestione e protezione dei beni aziendali, impegnandosi a utilizzarli in modo appropriato e conforme alle procedure interne.

TRASPARENZA AMMINISTRATIVA E ANTIRICICLAGGIO

Garantiamo una rappresentazione veritiera e corretta dei fatti aziendali e operiamo nel rispetto delle normative contabili e fiscali.

Adottiamo misure per prevenire fenomeni di riciclaggio, verificando l'affidabilità delle controparti commerciali e la correttezza dei rapporti con clienti, fornitori, esercizi convenzionati e Pubbliche Amministrazioni.

TUTELA AMBIENTALE

Operiamo nel rispetto dell'ambiente, promuovendo la riduzione degli impatti ambientali, l'uso responsabile delle risorse e l'adozione di pratiche sostenibili.

Attraverso il Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma ISO 14001, ci impegniamo nel miglioramento continuo delle performance ambientali e nella sensibilizzazione di tutto il personale. Nel quadro del Sistema di Gestione Integrato, viene inoltre considerata la rilevanza del cambiamento climatico rispetto al contesto aziendale e alle aspettative delle parti interessate.

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 e per la gestione responsabile delle relazioni con fornitori, esercizi convenzionati e utilizzatori dei buoni pasto.

La Direzione intende quindi perseguire, oggi più che mai, una moderna gestione integrata della Qualità, dell'Ambiente, della Responsabilità Sociale e della 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 alle normative applicabili in materia di tutela ambientale, sicurezza nei luoghi di lavoro, diritti dei lavoratori, protezione dei dati, parità di genere, whistleblowing e servizi sostitutivi di mensa;
- il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino, nella Convenzione delle Nazioni Unite per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne e nei Principi guida ONU su imprese e diritti umani;
- 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;
- l'avvio delle attività necessarie alla transizione verso SA8000:2026, anche con riferimento alla due diligence sui diritti umani e alla valutazione degli impatti sociali.

5. COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

Attraverso la costituzione del Social Performance Team e le attività di formazione e informazione, RLC ha continuato a coinvolgere il personale interno sulle tematiche e sugli obiettivi etici. In particolare, i lavoratori hanno partecipato a sessioni di formazione e ad attività di verifica/gradimento interno, finalizzate a favorire il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

Nel periodo oggetto di riesame non risultano segnalazioni interne relative a violazioni dei requisiti SA8000, discriminazioni, molestie, lavoro forzato, lavoro minorile o limitazioni alla libertà di associazione, come da verifica dei registri e dei canali di segnalazione 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, allo stato attuale, non emergono evidenze di rischio di utilizzo di lavoro infantile nelle attività svolte direttamente da RLC. Il requisito viene inoltre presidiato nell'ambito della valutazione dei fornitori e della catena di fornitura, anche in coerenza con l'evoluzione dello standard SA8000:2026.

Si riporta nella tabella seguente la composizione dell'organico aziendale al 31 dicembre 2025 – 16 lavoratori totali (di cui 2 somministrate in Staff Leasing).

Il lavoratore più giovane impiegato è una donna che ha 27 anni.

Il lavoratore più giovane impiegato somministrato è una donna che ha 37 anni.

CLASSI DI ETÀ	UOMINI	DONNE	TOTALE
Fino a 34 anni	0	1	1
35-45 anni	0	3	3
46-54 anni	3	4	7
> 54 anni	3	2	5
Totale	6	10	16

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 e delle informative/condizioni applicabili al rapporto di lavoro, in coerenza anche con la normativa sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

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 e ad attivare le azioni previste dal processo di qualificazione, monitoraggio e gestione dei fornitori, fino alla sospensione o cessazione del rapporto nei casi più gravi o in assenza di collaborazione.

6.3. SALUTE E SICUREZZA

La salute e la sicurezza ricoprono un ruolo di primo piano nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e si sostanziano nella piena e corretta applicazione del D.Lgs. 81/08 e della normativa applicabile in materia di formazione e sorveglianza sanitaria.

Grande attenzione viene posta alle attività formative, costantemente e periodicamente ripetute al fine di sensibilizzare in misura sempre crescente i lavoratori 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, non si segnalano infortuni.

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 tollerata relativamente alla scelta di aderire o non aderire a organizzazioni sindacali o alla partecipazione ad attività di rappresentanza 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 di salute, sicurezza, ambiente, qualità, responsabilità sociale e parità di genere;
- 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, inclusi i canali di segnalazione aziendali, i canali SA8000, i canali collegati al Sistema di Gestione per la Parità di Genere, il whistleblowing e l'Organismo di Certificazione, ove applicabile.

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

A gennaio 2026 è stata introdotta una nuova piattaforma per il **Piano Welfare & Assistenza Sanitaria: AON!**

Il personale dipendente ha accesso a:

ONECARE: portale Aon dedicato alla gestione semplice e intuitiva delle richieste di rimborso delle spese mediche;

ONE WELFARE: portale dedicato al Welfare aziendale e alle convenzioni con **un'ampia gamma di benefit**, tra cui:

- rimborsi per spese scolastiche, baby-sitting, trasporti e utenze
- acquisti diretti per vacanze, tempo libero, sport, cultura, salute e voucher
- versamenti per il fondo pensione



Tali iniziative sono valutate anche in relazione agli obiettivi di benessere organizzativo, conciliazione vita-lavoro, inclusione e parità di genere.

6.6. LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA E DISTRIBUZIONE PROVENIENZA

SESSO/ PROVENIENZA	LIVELLO IMPIEGATI						
	LIVELLO 5	LIVELLO 4	LIVELLO 3	LIVELLO 2	LIVELLO 1	QUADRO	TOTALE
UOMINI	0	0	0	0	5	1	6
DONNE	0	2	4	3	1	0	10
ITALIANI	0	2	3	3	6	1	15
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, alle responsabilità e al ruolo ricoperto, indipendentemente dal genere e dalla provenienza.

Il personale femminile ricopre ruoli di responsabilità in modo coerente con le competenze, l'organizzazione aziendale e i criteri di equità e pari opportunità adottati dalla Società.

Dall'analisi si evince il rispetto del requisito di non discriminazione.

6.7. PRATICHE DISCIPLINARI E CONTENZIOSI

ANNO	NUMERO	CHIUSURE IN VIA BONARIA	LICENZIAMENTI DIMISSIONI 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
2025	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
2025	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.

La gestione dell'orario di lavoro tiene conto anche dell'organizzazione aziendale adottata da RLC, inclusa la settimana lavorativa di 4 giorni, finalizzata a favorire l'equilibrio tra vita privata e professionale, garantendo al contempo la continuità dei servizi verso clienti, esercizi convenzionati e utilizzatori.

INDICATORE	METODO DI CALCOLO	OBIETTIVO 2025	RISULTATO 2025
Godimento ferie	% giorni ferie goduti/giorni ferie maturati	100%	99%
Godimento permessi	% ore permessi godute/ore permessi maturate	100%	86%

Gli indicatori relativi a ferie e permessi confermano un buon livello di fruizione degli istituti contrattuali. Il dato sui permessi sarà mantenuto monitorato anche in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro e agli obiettivi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

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.). Il presidio retributivo viene inoltre mantenuto in coerenza con gli indicatori UNI/PdR 125 e con la normativa in materia di trasparenza retributiva e parità di retribuzione.

TIPOLOGIA	CITTADINANZA	UOMINI	DONNE	TOTALE
INDETERMINATO	UE	6	10	16
	extra UE	0	0	0
DETERMINATO	UE	0	0	0

	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
2025	2	0

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%
2025	0,36%	1,0%

Il tasso di assenteismo si mantiene contenuto e non evidenzia criticità rilevanti ai fini del Sistema SA8000. L'indicatore sarà comunque mantenuto monitorato anche in relazione al benessere organizzativo, alla conciliazione vita-lavoro e agli obiettivi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

7. SISTEMA DI GESTIONE

7.1. SPT

Il Social Performance Team è formato da risorse che apportano attivamente il proprio contributo alla gestione e al monitoraggio del Sistema SA8000. In particolare, ne fanno parte:

- ASI (Addetto Sistema di Gestione Integrato);
- Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

Nomina dei rappresentanti dei lavoratori

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 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.

Nel periodo oggetto di riesame il SPT si è riunito in data 29 giugno 2026, esaminando, tra l'altro, gli esiti degli audit, l'Analisi dei rischi e delle opportunità aggiornata in ottica integrata, il living wage, il monitoraggio dei fornitori, le comunicazioni con le parti interessate e le attività propedeutiche alla transizione SA8000:2026.

7.2. ESITO AUDIT

Nei mesi di gennaio e febbraio 2026, a seguito del trasferimento della sede di Roma e dell'apertura della sede di

Milano, si è proceduto all'inserimento delle nuove sedi nel certificato, attraverso specifici audit di verifica effettuati da SGS. Gli audit hanno avuto esito positivo; le sedi risultano adeguate dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro e il personale risulta adeguatamente coinvolto nell'implementazione del sistema.

In data 26 giugno 2026 è stato svolto l'audit interno SA8000, esteso ai requisiti applicabili dello standard. Dall'audit interno non sono emerse Non Conformità, Osservazioni od Opportunità di Miglioramento.

Il Sistema risulta consolidato nel tempo e ben radicato all'interno della RLC e si conferma integrato con gli altri sistemi di gestione aziendali, con particolare riferimento a qualità, ambiente, parità di genere, salute e sicurezza, segnalazioni, analisi dei rischi e delle opportunità, monitoraggio dei fornitori e transizione SA8000:2026.

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.

Nel periodo oggetto di riesame non risultano pervenuti reclami o segnalazioni rilevanti da parte delle parti interessate interne ed esterne, come da verifica dei registri aziendali e dei canali formalmente attivi.

Nell'ambito del SG Parità di Genere di Gruppo, è stato istituito un Team Parità di Genere (Comitato), di cui fa parte il Referente. Le modalità di segnalazione relative a molestie, discriminazioni, parità di genere e violazioni etiche devono essere mantenute coerenti con le procedure aziendali, con i canali whistleblowing e con i canali SA8000.

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti 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, mediante consegna diretta al Team Parità di Genere e/o al Referente aziendale;
 - 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;
 - Nel caso in cui la persona segnalante intenda effettuare una 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 2023, al fine di ottemperare agli obblighi in materia di whistleblowing, sono stati messi 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**
tramite la piattaforma digitale “WHISTLEBLOWING”, mediante caricamento di contenuti audio con camuffamento della voce
- **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

Il SPT e la Direzione hanno preso atto dell’aggiornamento dell’Analisi dei rischi e delle opportunità in ottica integrata, finalizzata a verificare la corretta copertura dei principali requisiti applicabili ai sistemi ISO 9001, ISO 14001, SA8000 e UNI/PdR 125.

L’Analisi dei rischi e delle opportunità è stata integrata e armonizzata con riferimento, tra l’altro, a qualità del servizio, gestione clienti, reclami, soddisfazione clienti, convenzionati, utilizzatori, compliance normativa buoni pasto, aspetti ambientali, gestione rifiuti d’ufficio, toner, RAEE, trasporti, ciclo di vita del buono pasto, dematerializzazione, climate change, requisiti SA8000, fornitori critici/rilevanti, segnalazioni, whistleblowing, Parità di Genere, Piano Strategico, KPI, molestie, abusi, leadership inclusiva, parità retributiva, conciliazione vita-lavoro, genitorialità e transizione SA8000:2026.

Alla data del Riesame, l’Analisi dei rischi e delle opportunità non evidenzia rischi di livello alto. I rischi individuati risultano presidiati mediante controlli, responsabilità, KPI e piani di azione definiti all’interno del Sistema di Gestione Integrato.

Si ritiene opportuno mantenere monitorati, in particolare, i rischi connessi a fornitori critici/rilevanti, segnalazioni e whistleblowing, parità di genere, benessere organizzativo, compliance normativa buoni pasto, continuità operativa dei sistemi informatici, climate change e transizione SA8000:2026.

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

Rispetto al precedente Riesame, nel periodo oggetto di valutazione sono stati presi in considerazione gli aggiornamenti intervenuti nel Sistema di Gestione Integrato e le attività di miglioramento connesse ai diversi schemi certificativi applicabili a RLC.

In particolare, si evidenziano:

- aggiornamento dell’Analisi dei rischi e delle opportunità in ottica integrata ISO 9001, ISO 14001, SA8000 e UNI/PdR 125;
- rafforzamento dei presidi relativi a fornitori critici/rilevanti, due diligence sociale e monitoraggio della catena di fornitura;
- integrazione degli aspetti di Parità di Genere, inclusi Piano Strategico, KPI, molestie, discriminazioni, parità retributiva, conciliazione vita-lavoro, genitorialità e cura;
- presidio dei canali di segnalazione, reclami, whistleblowing e tutela da ritorsioni;
- verifica del living wage e della coerenza delle retribuzioni con i requisiti SA8000;
- aggiornamento documentale e rafforzamento della due diligence sociale.

7.6. GESTIONE FORNITORI

La RLC si è attivata per intraprendere uno stile gestionale socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder 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, quale elemento rilevante per la scelta di un nuovo fornitore;
- l'impegno a conformarsi ai requisiti applicabili entro un arco temporale concordato, definito in base alle criticità individuate e alla rilevanza della fornitura, quale elemento determinante per il proseguimento del rapporto;
- l'impegno a partecipare alle attività di monitoraggio aziendale;
- la valutazione dei rischi sociali e di sostenibilità connessi alla tipologia di fornitura, alla continuità del rapporto e all'eventuale impatto sui servizi erogati da RLC.

Nel caso in cui i fornitori più rilevanti si trovassero in una condizione critica relativamente alla SA8000, la RLC si impegnerà a collaborare con il fornitore, mettendo a disposizione il proprio know-how, in modo da poter attuare azioni correttive efficaci. Nel caso in cui tutti gli interventi effettuati risultassero 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: i fornitori critici/rilevanti individuati sono monitorati mediante dichiarazioni di impegno al rispetto dello standard e dei requisiti SA8000, questionari/autodichiarazioni e, ove necessario, richieste di aggiornamento documentale o ulteriori verifiche.

8. TABELLA INDICATORI ED OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

REQUISITO	INDICATORE	MONITORAGGIO	RES P.	PERIODICITÀ	OBIETTIVO
Lavoro infantile	Divisione lavoratori per fascia di età	Lavoratore più giovane 27 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	RSP	annuale	Infortuni 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	16 lavoratori nessun iscritto al sindacato	RU	annuale	Assicurare la libertà di iscrizione al sindacato
Discriminazioni	Lavoratori divisi per sesso, livello nazionalità	10 donne-6 uomini 15 italiani/e, 1 europeo/a	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 0,36%	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
Sistema di Gestione – SA8000:2026	Formazione, self-assessment e gap analysis	Attività da pianificare/monitorare	DIR / SGI	Dicembre 2026	Completare le attività propedeutiche alla transizione SA8000:2026

9. CONCLUSIONE DEL RIESAME

Sulla base degli elementi riesaminati e delle evidenze disponibili, la Direzione conferma l'adeguatezza complessiva del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000. La Direzione conferma inoltre l'impegno al miglioramento continuo, al coinvolgimento dei lavoratori e delle parti interessate, al monitoraggio dei fornitori e all'avvio delle attività necessarie alla transizione verso SA8000:2026. La Direzione prende inoltre atto degli input formulati dal Social Performance Team nella riunione del 29 giugno 2026 e ne conferma la rilevanza ai fini del mantenimento e miglioramento del Sistema SA8000.