


	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019



Bilancio SA8000 Anno 2018


Rev.	Data	Evidenza revisioni	Redazione	Approvazione
00	20/03/2018	Prima emissione	Spezzoni	CdA
01	01/03/2019	Revisione 2019	Spezzoni	CdA del 26/03/2019

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

INDICE

1.	INTRODUZIONE.....	3
1.1	PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA	3
1.2	ORGANICO AZIENDALE.....	5
1.3	POLITICA QUALITÀ, RESPONSABILITÀ SOCIALE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.....	5
1.4	IDENTIFICAZIONE <i>STAKEHOLDERS</i>	5
1.5	DEFINIZIONI.....	6
1.6	PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AI REQUISITI DELLA NORMA SA 8000.....	7
2.	REQUISITI RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	8
2.1	LAVORO INFANTILE	8
2.1.1	OBIETTIVO 2019.....	9
2.2	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	9
2.2.1	OBIETTIVO 2019.....	11
2.3	SALUTE E SICUREZZA	11
2.3.1	OBIETTIVO 2019.....	12
2.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	12
2.4.1	OBIETTIVO 2019.....	13
2.5	DISCRIMINAZIONE.....	13
2.5.1	OBIETTIVO 2019.....	16
2.6	PROCEDURE DISCIPLINARI.....	16
2.6.1	OBIETTIVO 2019.....	16
2.7	ORARIO DI LAVORO.....	16
2.7.1	OBIETTIVO 2019.....	16
2.8	RETRIBUZIONE.....	17
2.8.1	OBIETTIVO 2019.....	17
2.9	SISTEMA DI GESTIONE.....	18
2.9.1	Politica.....	18
2.9.2	Rappresentante della Direzione.....	18
2.9.3	Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.....	18
2.9.4	Riesame della Direzione	18
2.9.5	Pianificazione e implementazione.....	18
2.9.6	Controllo dei fornitori/sub-appaltatori/sub-fornitori.....	18
2.9.7	Gestione delle problematiche e attuazione di azioni correttive	18
2.9.8	Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate	19
2.9.9	Accesso alla verifica	19
2.9.10	Registrazioni	19
2.9.11	OBIETTIVO 2018.....	19

CONCLUSIONI

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

1 INTRODUZIONE

Il Bilancio redatto ha come riferimento una fotografia dell'azienda al 31/12/2018. Gli obiettivi sono posti per l'anno 2019 in modo da poter stendere, a fine anno, un nuovo bilancio che abbia come riferimento i primi risultati ottenuti in corso d'anno.

1.1 PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Il Consorzio Acquedotto Medio Veronese Orientale (di seguito CAMVO) è stato costituito il 01/03/1970 con atto Prefettizio per volontà di 12 comuni della Bassa Veronese, tuttora soci, ovvero Angiari, Bovolone, Casaleone, Cerea, Concamarise, Isola Rizza, Oppeano, Ronco All'Adige, Roverchiara, Salizzole, Sanguinetto, San Pietro di Morubio. Il Consorzio ha gestito per quasi 50 anni il servizio idrico nei comuni soci; sono state realizzate numerose opere pubbliche acquedottistiche e fognarie, nonché il potenziamento della centrale sita in Bovolone e la costruzione di numerosi pozzi per il prelievo dell'acqua dalle falde sotterranee. Nel 2003 è avvenuta la trasformazione in SpA secondo il combinato disposto degli artt. 113 e 115 del D. Lgs. 267/2000; CAMVO pertanto è ad oggi una Società per Azioni a capitale interamente pubblico. A seguito dell'entrata in vigore della L. 36/94 (Legge Galli) e in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. 152/2006 e s.m.i., il ramo d'azienda relativo al S.I.I. (Servizio Idrico Integrato) è stato ceduto alla società "Acque Veronesi S.c.a r.l." per effetto della convenzione stipulata con l'Aato Veronese (Autorità d'Ambito), in attuazione dell'art. 113 comma V lettera c) del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.. Tale convenzione prevedeva il necessario subentro della nuova società (Acque Veronesi) quale nuovo gestore unico, alle gestioni esistenti, con conseguente trasferimento in capo alle cedenti dei relativi rami d'azienda. Camvo SpA è pertanto socia di Acque Veronesi S.c.a r.l. con il 3,82%. Nel 2017 l'Assemblea dei Soci storici ha deliberato un'operazione di aumento di capitale sociale, alla quale ha aderito nel mese di ottobre il Comune di San Giovanni Lupatoto; i soci attualmente sono 13;

Il capitale sociale di CAMVO è pari ad €. 3.951.794, così ripartite:

COMUNE	AZIONI	%
ANGIARI	117.821	2,98
BOVOLONE	765.836	19,38
CASALEONE	353.463	8,94
CEREA	883.657	22,36
CONCAMARISE	58.910	1,49
ISOLA RIZZA	176.731	4,47
OPPEANO	412.373	10,44
RONCO ALL'ADIGE	353.463	8,94
ROVERCHIARA	176.731	4,47
SALIZZOLE	235.642	5,96
SANGUINETTO	235.642	5,96
S.PIETRO DI MORUBIO	176.731	4,47
SAN GIOVANNI LUPATOTO	4.794	0,12
	3.951.794	100,00

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

ATTIVITA' ATTUALE:

CAMVO ha mantenuto un'attività residua di manutenzione ordinaria di impianti di sollevamento fognario, per conto di Acque Veronesi; attualmente ha in gestione n. 4 impianti del vuoto e relativi pozzetti afferenti.

Dal 2013, su impulso del Consiglio di Amministrazione, è stata intrapresa un'attività, sempre a favore dei Comuni Soci, in ambito di Efficientamento Energetico. L'Assemblea di CAMVO ha deliberato specifico indirizzo all'organo amministrativo per avviare un processo di assistenza e progettazione di attività per la riduzione dei consumi e la contestuale diminuzione dell'inquinamento atmosferico.

CAMVO ha avviato pertanto un importante percorso di riorganizzazione, dotandosi di un Energy Manager certificato, e di una serie di certificazioni propedeutiche al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dai Soci.

L'azienda possiede inoltre le seguenti partecipazioni, per le quali CAMVO S.p.A. si impegna a diffondere e garantire il rispetto dei requisiti della norma SA8000:

Nr	Data	Denominazione Partecipazione	Tipologia	Quota Partecipazione
1	27/01/06	Acque Veronesi Scarl	società	3,87%
2	23/11/10	ESA-Com SpA	società	46,40%
3	03/08/09	CISI Srl in liquidazione	società	93,44%

La Direzione aziendale sensibile alle evoluzioni del settore, alle evoluzioni legislative e normative e alle esigenze delle persone che usufruiscono della struttura e cosciente, in un simile contesto, del livello di importanza strategica assunto dalle tematiche relative a Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Privacy, Responsabilità Amministrativa d'impresa, ha riconosciuto la necessità di integrare il proprio Sistema di Gestione Integrato già implementato con la tematica della Responsabilità Sociale in conformità alla norma SA8000:2008. La società è certificata secondo la norma UNI EN ISO 9001 dal 2014 e sempre a supporto di una continua evoluzione ha ottenuto nel 2014 l'attestazione S.O.A. e rinnovata nel corso del 2017, rilasciata dall'Organismo La Soatech S.p.A., per le seguenti categorie e classifiche di qualificazione:


Categoria:	OG6
Classifica:	III

Oltre alle certificazioni Qualità e all'Attestazione SOA, vengono di seguito elencate le qualifiche ottenute:

- UNI CEI 11352
- ISO 50001
- OHSAS 18001 - Sicurezza
- ISO 14001 – Ambiente
- F- GAS
- Si sta avviando inoltre l'iter per la certificazione ISO 37001 Anti Bribery Management System

Nel corso del 2018 si è avviato un percorso di revisione completa del precedente Manuale QASEPRA, con allineamento di tutti i processi e relativi protocolli e procedure nel nuovo Manuale di Compliance Integrato, rendendo il sistema più omogeneo e coerente con le nuove attività.

L'obiettivo che la società intende conseguire è triplice:

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

- il miglioramento della capacità di offrire al mercato interno la garanzia, adeguatamente documentata, della realizzazione di lavori a regola d'arte, eseguiti in modo tecnicamente ineccepibile, nell'assoluto rispetto dei tempi, dei requisiti contrattuali e delle esigenze implicite ed esplicite delle Committenze;
- l'utilizzo degli elementi del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Privacy, Responsabilità Amministrativa d'impresa e Responsabilità Sociale per conseguire una migliore efficacia ed efficienza dei processi aziendali interni, attraverso il coinvolgimento di tutto il personale ai diversi livelli;
- il pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di Ambiente, Prevenzione e Protezione sui luoghi di Lavoro, Privacy, Responsabilità Amministrativa d'impresa e Responsabilità Sociale.

1.2 ORGANICO AZIENDALE

L'attività dell'azienda, allo stato del 31/12/2018, viene svolta da un totale di 10 lavoratori suddivisi secondo

La seguente suddivisione (oltre agli amministratori):

Tabella 1:

Personale (amministratori, dipendenti, collaboratori, tirocinanti, consulenti, ecc.)	15
di cui amministratori:	
- Donne	2
- Uomini	3
di cui dipendenti:	
- Donne	2
- Uomini	7
di cui collaboratori/tirocinanti/consulenti:	
- Donne	0
- Uomini	1

Tabella 1


Il personale è ripartito tra le varie funzioni aziendali secondo la struttura riportata nell'organigramma societario diffuso all'interno dell'azienda.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2008 ed è stato aggiornato l'organigramma aziendale.

Si rimanda dunque agli allegati del manuale di Compliance Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Privacy, Responsabilità Amministrativa d'impresa aziendale e Responsabilità Sociale.

1.3 POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA, PRIVACY, RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA D'IMPRESA E RESPONSABILITÀ SOCIALE

Si riporta in allegato il documento contenente la politica di *Compliance Aziendale* Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Privacy, Responsabilità Amministrativa d'impresa aziendale e Responsabilità Sociale adottato dalla Società.

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

1.4 IDENTIFICAZIONE STAKEHOLDERS

Nella fase di pianificazione del sistema sono stati individuati/coiunti i principali *stakeholders* di CAMVO SpA per renderli consapevoli della scelta della certificazione intrapresa dalla Direzione e per sensibilizzarli verso un impegno attivo nel rispetto dei requisiti della norma SA8000.


Le parti interessate sono:

- i lavoratori dell'azienda: essi sono coinvolti attraverso attività di informazione e formazione organizzate durante l'orario di lavoro e l'evidenza di tali attività è mostrata attraverso registrazioni;
- i soci: l'impegno consiste nel raggiungere risultati commerciali ed economici che consentano di salvaguardare la continuità del lavoro, la stabilità e l'incremento dell'occupazione nel rispetto delle norme in materia di lavoro;
- i clienti: CAMVO SpA riserva particolare attenzione alle esigenze dei propri clienti e si impegna nel soddisfacimento dei bisogni espressi e latenti;
- le istituzioni: è consolidato l'impegno aziendale nella conformità normativa e nel dialogo con gli enti locali;
- i sindacati (attualmente non presenti): l'organizzazione prevede di sensibilizzare i lavoratori sui temi della responsabilità sociale e della libertà di associazione;
- i fornitori: CAMVO SpA cerca di instaurare rapporti di reciproco beneficio basato sul rispetto di leggi, accordi contrattuali e principi della SA 8000 impegnandosi al controllo della catena di fornitura per assicurare il rispetto dei requisiti dello standard SA 8000.

1.5 DEFINIZIONI

Per la terminologia e le abbreviazioni si rimanda, ove necessario, al Paragrafo 3 "Termini e definizioni" del Manuale di *Compliance Aziendale Integrato* Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Privacy, Responsabilità Amministrativa d'impresa aziendale e Responsabilità Sociale e alle definizioni di cui alla Sezione III della Norma SA8000:2008 di seguito riportate.

- 1. Definizione di azienda:** il complesso di qualsiasi organizzazione o organismo economico responsabile dell'attuazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dall'azienda.
- 2. Definizione di personale:** tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto dall'azienda, inclusi l'alta direzione, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori.
- 3. Definizione di lavoratore:** tutto il personale senza responsabilità di gestione.
- 4. Definizione di fornitore/subappaltatore:** un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.
- 5. Definizione di subfornitore:** un organismo economico nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione di beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.
- 6. Definizione di azione correttiva e preventiva:** un rimedio immediato e permanente ad una non conformità rispetto allo standard SA8000.
- 7. Definizione di parte interessata:** individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, l'impatto sociale dell'azienda.
- 8. Definizione di bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

qual caso localmente si applica l'età più elevata.

9. Definizione di giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

10. Definizione di lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata.

1. Definizione di lavoro forzato ed obbligato: qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, e che è prestato sotto la minaccia di una punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.

12. Definizione di traffico di esseri umani: il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza o altre forme di coercizione o raggirio, a scopo di sfruttamento.

13. Definizione di azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini, che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e che successivamente siano stati rimossi da tale lavoro.

14. Definizione di lavoratore a domicilio: una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, subappaltatore o subfornitore, ma che non lavora presso i loro locali.

15. Definizione di rappresentante dei lavoratori SA8000: un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate ad SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, eletto a tal fine dal personale senza responsabilità di gestione.

16. Definizione di Rappresentante della direzione: un membro della direzione, incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard.

17. Definizione di Organizzazione di lavoratori: un'associazione volontaria di lavoratori organizzata stabilmente allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro.

18. Definizione di Contratto collettivo: un contratto di lavoro negoziato tra un datore o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di impiego.

1.6 PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AI REQUISITI DELLO STANDARD SA8000


L'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale ha previsto l'analisi dei requisiti della norma SA 8000.

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale di CAMVO SpA è volto a:

- sviluppare, mantenere, monitorare e mettere in atto i principi, le direttive e le strategie stabilite dall'Azienda, illustrate nella Politica aziendale riportata in allegato ed esposta in azienda;
- dimostrare e comunicare alle parti interessate che le politiche, le procedure le attività sono conformi ai requisiti della norma SA8000.

Il bilancio SA8000 ha dunque lo scopo di informare e rendere nota la responsabilità sociale dell'azienda. In tal modo favorisce la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli *stakeholder* degli impegni reali e dei risultati dell'azienda conformemente allo standard SA8000.

Si tratta, inoltre, di uno strumento utile per il *management* aziendale al fine di effettuare il riesame interno della direzione e del CM e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali, in ottica del miglioramento continuo. Il presente bilancio viene utilizzato per valutare per ciascun requisito i risultati conseguiti e il loro confronto con valori medi di riferimento di settore, ove possibile, e con gli obiettivi aziendali.

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

2. REQUISITI RESPONSABILITÀ SOCIALE

2.1 LAVORO INFANTILE

CAMVO SpA non ricorre né da sostegno in modo assoluto all'utilizzo del lavoro infantile. In determinati periodi presso l'azienda, in accordo con diversi istituti scolastici superiori, vengono svolti stage/tirocini da parte di studenti i quali tuttavia hanno un'età minima di 17 anni.

Nell'organizzazione aziendale sono attualmente impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni. Tutta la documentazione riguardante l'iter formativo e contrattuale è disponibile in azienda.

Si riporta in Tabella 2 la composizione del personale dipendente per fasce d'età aggiornata al 31/12/2018.

ETÀ (anni)	31/12/2018
< 16	0
16/17	0
18/30	3
31/40	2
41/50	3
51/60	1
> 60	0
Totale	9

Tabella 2

La distribuzione dell'età è mostrata nell'istogramma di Figura 1.

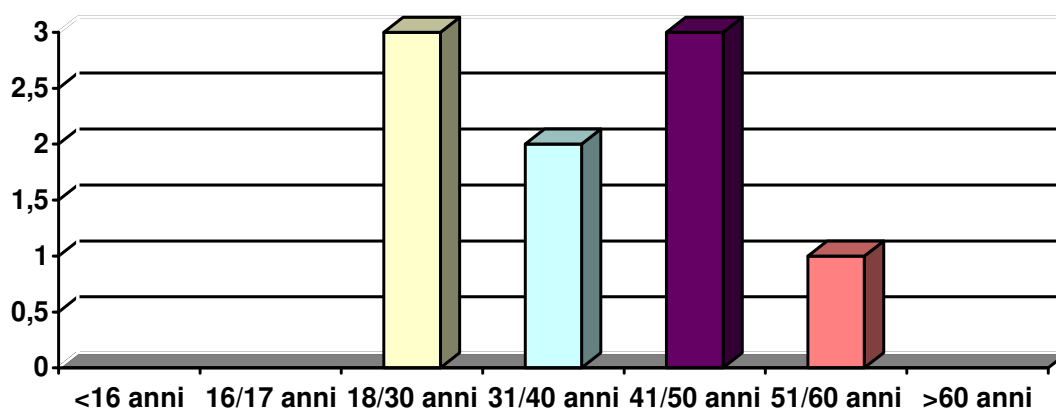



Grafico 1

Allo stato attuale si ha dunque un'età media di 36,5 anni e si prevede che la struttura base per fasce d'età rimanga stabile su composizioni numeriche analoghe a quelle sopra riportate.

All'interno del processo di controllo della catena dei fornitori viene riservata particolare attenzione alla individuazione di lavoro minorile nelle ditte esterne che operano per conto dell'azienda, tramite le segnalazioni del personale e altre eventuali modalità di analisi.

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

Nel caso in cui rilevi situazioni di lavoro minorile, nell'ambito della propria rete di relazioni commerciali e/o di fornitura/subappalto, CAMVO SpA intraprende le dovute azioni.

CAMVO SpA a partire dal 2007 effettua una donazione volontaria a favore di Telethon per la ricerca contro le malattie genetiche.

2.1.1 Obiettivo 2019

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Sostegno Fondazione Telethon	Donazione in denaro	Interne	Entro 12/12	Rappresentante della Direzione per SA 8000	Importo devoluto	>= 200

Tabella 3

2.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Tutto il personale di CAMVO SpA lavora volontariamente presso l'azienda come di seguito esplicitato.

Depositi e anticipi stipendio

Non è richiesto al personale di pagare depositi e/o lasciare documenti d'identità in originale (in caso di necessità solo in copia) presso l'azienda al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, né viene effettuata qualsiasi forma di trattenuta per obbligare il personale a proseguire il rapporto con l'azienda.

Modalità di assunzione

La gestione delle risorse umane viene interamente gestita all'interno dell'Azienda con fedele applicazione delle norme di legge vigenti al momento dell'assunzione. I riferimenti per l'assunzione sono documentati in procedura P3 "Processo di Gestione delle Risorse Umane".

Indagine sul clima interno


Al fine di approfondire la conoscenza della soddisfazione dei lavoratori all'interno dell'azienda nel mese di Febbraio 2019 è stata effettuata un'indagine tramite somministrazione di un apposito questionario riportato nella tabella 4 sottostante con riferimento all'anno 2018, nella quale sono visibili anche i risultati per ogni aspetto considerato, comprese le risposte lasciate in bianco. I questionari ritornati compilati sono 9 per una percentuale pari a circa il 100% e gli originali sono conservati in azienda.

Tabella 4

	SI	NO	Bianche
LAVORO MINORILE			
Sei a conoscenza di colleghi minori di 18 anni che lavorano nella nostra organizzazione?		9	
LAVORO FORZATO			
Nello svolgimento del tuo lavoro, vi sono aspetti di forzatura (per esempio consegna di documenti di identità personali originali, impedimenti per andarsene al termine dell'orario di lavoro, minacce		9	

	SI	NO	Bianche
di licenziamento)?			
SALUTE E SICUREZZA			
Ritieni che lo svolgimento del tuo lavoro avvenga in condizioni di sicurezza?	9		
Ritieni che ti vengano fornite tutte le informazioni per svolgere in sicurezza il tuo lavoro?	9		
Ti sono stati consegnati i dispositivi di protezione individuale (guanti, scarpe, ecc.)?	8	1	
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE			
Ti senti adeguatamente rappresentato e, se lo ritieni, libero di iscriverti ad un organismo sindacale o hai avuto delle costrizioni in questo senso?	7	2	
DISCRIMINAZIONE			
Ti senti discriminato per le tue idee politiche, per la tua religione o per il fatto di essere uomo o donna?	1	8	
Sei a conoscenza di discriminazioni che ti riguardano o riguardano i tuoi colleghi di lavoro, compreso il mobbing?		9	
Per l'appartenenza alla tua religione, ritieni di avere delle limitazioni nella celebrazione delle pratiche religiose?		9	
PRATICHE DISCIPLINARI			
Sei stato sottoposto a provvedimenti disciplinari al di fuori di quelli consentiti dal contratto di lavoro, comprendendo in particolare gli abusi fisici?		9	
ORARIO DI LAVORO			
Sei soddisfatto del tuo orario di lavoro?	9		
Sei mai stato obbligato a svolgere lavoro straordinario?		9	
RETRIBUZIONE			
I compensi erogati, sono sempre stati conformi al contratto di lavoro applicato?	9		
Hai avuto riduzioni di stipendio dovute a errori nello svolgimento del tuo lavoro?		9	

Il risultato della valutazione mostra un indice di soddisfazione positiva per tutti gli aspetti analizzati con

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

l'eccezione di quelli relativi alla libertà di associazione. Per quanto riguarda invece la libertà di associazione la direzione ritiene che le risposte "negative" emerse siano relative alla prima parte della domanda e ciò sia riconducibile all'assenza di RSU interne; relativamente alla seconda parte della domanda vi è invece la certezza che non siano mai state effettuate costruzioni di alcun genere.

La Direzione sottolinea quindi come per entrambe le tematiche non abbia mai posto nessuna forzatura o limitazione e considera buono il risultato generale del questionario; si impegna tuttavia ad approfondire gli aspetti negativi emersi proponendosi l'impegno di un continuo miglioramento e gestione degli aspetti presi in esame.

2.2.1 Obiettivo 2019

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Miglioramento della soddisfazione dei collaboratori	Progettazione e somministrazione questionari	RSPP, RLRS SA8000, CM	Entro 12/12	CM	Risposte positive ad ogni quesito	> 70%

Tabella 5

2.3 SALUTE E SICUREZZA

La sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo. CAMVO SpA si adopera per attuare tutte le leggi e comunque buone prassi in materia di salute e sicurezza, garantendo un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo.

L'azienda ha ottenuto la certificazione OHSAS 18001:2007 nel 2016 e ha nominato un Rappresentante della Direzione come responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale, e di applicare gli elementi di salute e sicurezza previsti nello standard SA8000. L'azienda ha inoltre presentato all'INAIL il Modello OT24 a partire dall'esercizio sociale 2014 ottenendo sempre gli sgravi previsti.

Formazione : Si pone particolare attenzione alla prevenzione dei rischi anche tramite la formazione del personale in materia di salute e sicurezza, sia per i nuovi assunti che per il personale già dipendente, secondo il Piano Annuale della formazione. L'evidenza degli impegni assunti da CAMVO SpA in merito alla sicurezza sono la stesura e l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi e l'attuazione del protocollo sanitario emesso dal Medico competente.

Implementazione: La Direzione assicura che in tutti i luoghi di lavoro, compresi i cantieri mobili, vi siano condizioni (fisiche, ambientali, di illuminazione, ecc.) sicure, salubri e confortevoli per lo svolgimento delle attività, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di SSLL. Essa prende efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori accadute durante il lavoro, impegnandosi a ridurre il più possibile le cause del rischio presenti negli ambienti.

CAMVO SpA fornisce appropriati dispositivi di protezione individuale (DPI) al personale e registra in forma scritta tutti gli infortuni accaduti sul posto di lavoro.

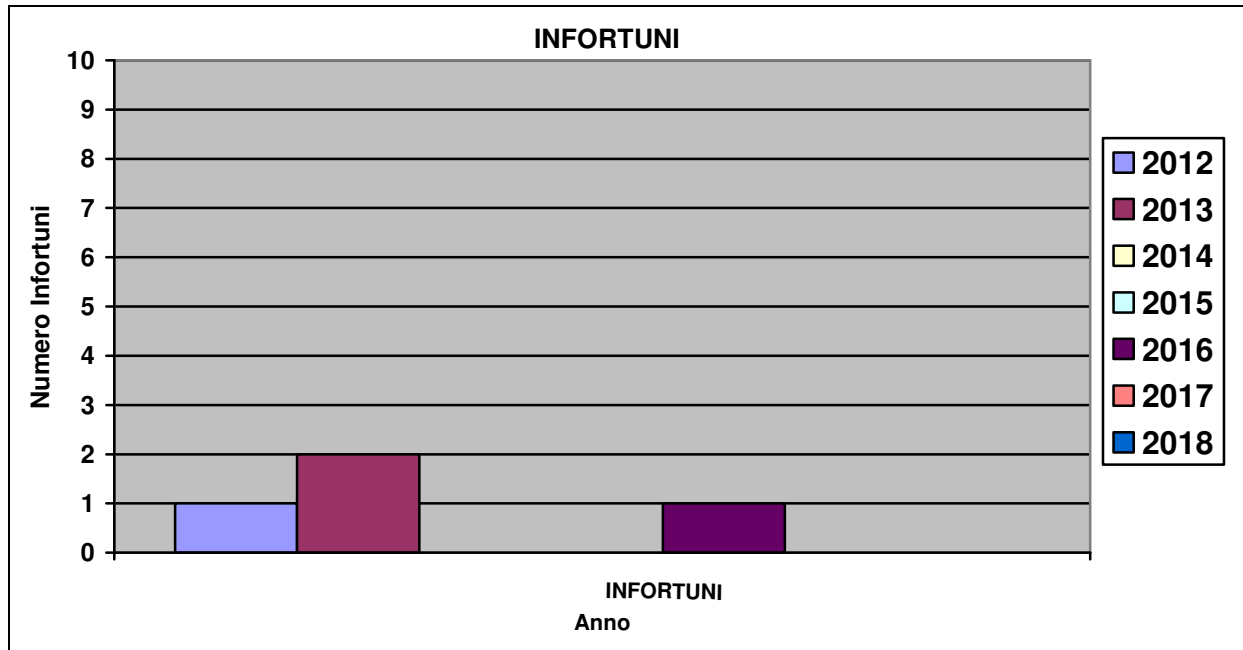
L'Azienda si impegna a considerare tutti i rischi connessi al lavoro espletato da lavoratrici neomadri o in stato di gravidanza e assicura che siano intraprese tutte le ragionevoli misure per rimuovere o ridurre qualsiasi

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

rischio legato alla loro salute e sicurezza. L’Azienda inoltre garantisce, per l’utilizzo da parte di tutto il personale, l’accesso a servizi igienici adeguati.

Analisi infortuni: Per un quadro più esaustivo, si ritiene utile mostrare il grafico (n°2) degli infortuni dal 2012 al 2018 nel quale viene riportato il numero totale degli infortuni per ogni anno considerato; da rimarcare come l’ultimo risalga al primo semestre del 2016 mentre fino al 31/12/2018 non ne è capitato ancora nessuno.

Grafico 2



2.3.1 Obiettivo 2019


Tabella 6

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Mantenimento livelli infortuni a 0	Formazione sui rischi come da pianificazione	Interne ed Esterne	Entro 12/12	RSPP	Numero Infortuni	= 0

2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tra i lavoratori CAMVO SpA si impegna a:

- rispettare il diritto di tutto il personale di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l’azienda;
- informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione, senza che la propria scelta comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell’azienda;
- non interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva;
- garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto in organizzazioni sindacali non siano

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione; garantire che tali rappresentanti abbiano rapporti con i propri membri nel luogo di lavoro.

2.4.1 Obiettivo 2019

Tabella 7

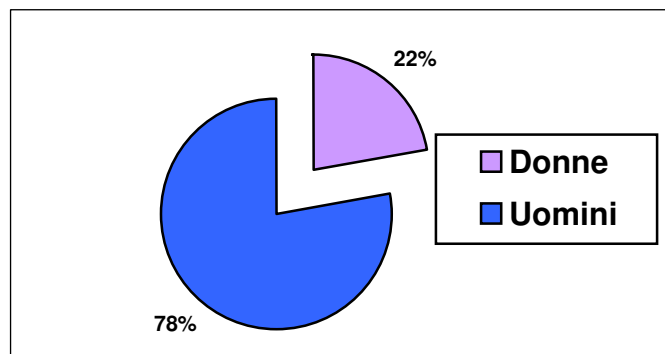
N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Disponibilità delle informazioni sui diritti sindacali	Distribuzione informativa	Interne	Entro 31/12	CMS	Bacheca aziendale specifica Informazioni	1

2.5 DISCRIMINAZIONE

Sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione. Allo stato attuale il personale aziendale è pari a 9 soggetti.

Si riportano nei seguenti diagrammi le percentuali di occupazione maschile e femminile al mese di Dicembre 2017 ripartite secondo le diverse mansioni di impiego. Sono inoltre riportate le ripartizioni delle diverse cittadinanze presenti in azienda e dei contratti di lavoro applicati.

Grafico 3 – TOTALE DIPENDENTI



All'interno dei vari inquadramenti si hanno le seguenti ripartizioni:

Grafico 4 - AMMINISTRATORI

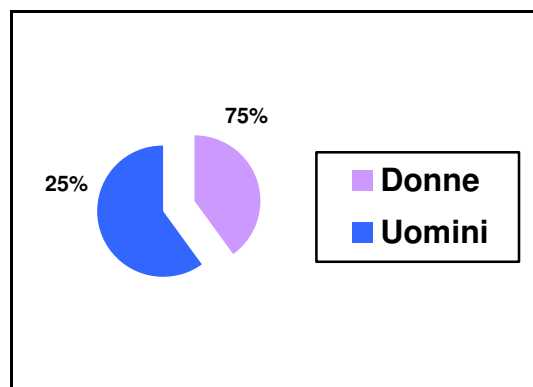



Grafico 5 - OPERAI

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

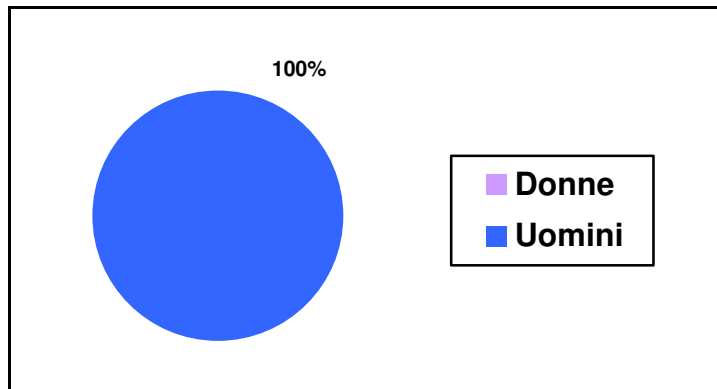
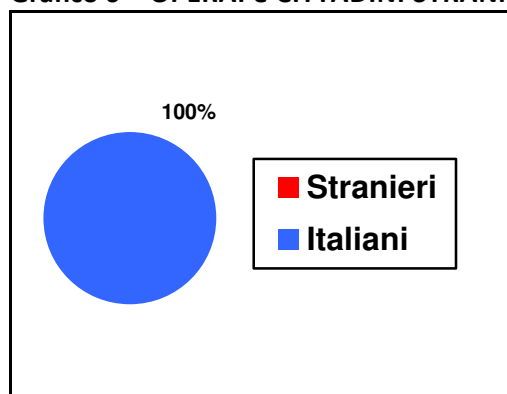


Grafico 6 – OPERAI e CITTADINI STRANIERI



Si nota chiaramente, data la tipologia di attività svolta, che il personale è quasi completamente maschile e addirittura al 100% per quanto riguarda gli operai. Il personale di sesso femminile si concentra invece esclusivamente tra gli impiegati. Tutti i dipendenti sono assunti con contratto CCNL Metalmeccanico.

Contratti part-time

Allo stato attuale in CAMVO SpA è presente un solo lavoratore con contratto di lavoro part-time 85% secondo CCNL applicato.

Contratti apprendistato

Allo stato attuale non vi sono contratti di apprendistato attivi.

Contratti tempo determinato

Allo stato attuale l'azienda ha 1 lavoratore con contratto a tempo determinato.

Categorie particolari di lavoratori

Presso CAMVO SpA al momento non sono assunte figure in categorie protette.


Altre tipologie di contratto

Al momento in CAMVO SpA non sono applicate altre forme contrattuali rispetto a quelle sopra descritte e analizzate. Da segnalare inoltre come l'azienda dal 2007 non abbia utilizzato lavoro interinale.

L'azienda ha però aderito a iniziative di "alternanza scuola lavoro" promossi da istituti scolastici del territorio che hanno dato riscontri positivi.

Nell'ultimo triennio ha attivato alcuni percorsi di stage formativi che hanno dato riscontri positivi.

Attualmente è in corso uno stage / tirocinio professionale senza scopo di assunzione.

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

2.5.1 Obiettivo 2019

Tabella 8

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAM MI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Garantire l'occupazione	Distribuzione informativa	Interne	Entro 31/12	Cda	Numero contratti a tempo indeterminato	Aumento numero contratti a tempo indet.

2.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

CAMVO SpA si impegna a trattare tutto il personale con dignità e rispetto. L'Azienda non dà sostegno o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale. In azienda si cerca di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori. Considerando l'indagine sul clima interno, citata al precedente paragrafo 2.2 come punto di partenza dell'analisi (Tabella 4), è da considerarsi soddisfacente il rapporto generale del personale con CAMVO SpA che si impegna per quanto concerne le procedure disciplinari al rispetto delle procedure previste da CCNL di riferimento. I provvedimenti disciplinari vengono registrati nell'apposita Tabella Flussi 231. A tutti i dipendenti è stata fornita adeguata formazione e informazione sul Codice Etico e di Comportamento.

2.6.1 Obiettivo 2019

Tabella 9

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAM MI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Favorire informazione relativa alle procedure disciplinari applicabili	Azione informativa	Interne	Entro 31/12	CM - RLS	Numero azioni informative	Almeno 1
2	Monitoraggio comportamento	Monitorare in tempo reale le azioni disciplinari	Interne	Entro 31/12	CM	Numero azioni disciplinari	<1

2.7 ORARIO DI LAVORO

CAMVO SpA rispetta le leggi e gli standard di settore applicabili sull'orario di lavoro, festività e ferie, attenendosi da quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicati (edile e metalmeccanico) a seconda delle aree di impiego. La settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore. Il personale lavora su un unico turno e la settimana lavorativa è normalmente dal lunedì al venerdì. Il personale effettua l'ingresso in azienda di norma dalle ore 7.30 alle 8.30 e quindi lo svolgimento delle 8 ore giornaliere fino all'orario di chiusura delle 18.00, con le ore di pausa pranzo secondo quanto previsto dal CCNL applicato. Il lavoro straordinario è limitato e legato a eventi in reperibilità e di norma non supera le 8 ore settimanali.

2.7.1 Obiettivo 2019

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

Tabella 10

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Riduzione lavoro straordinario in reperibilità	Ridurre le necessità di lavoro straordinario riducendo le uscite	Resp. di funzione coinvolti	Entro 31/12	Datore di lavoro	Media ore di straordinari svolte per addetto e per quadrimestre	≤ anno precedente

2.8 RETRIBUZIONE

CAMVO SpA garantisce che il salario pagato corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi di settore e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale. Si attiene ai livelli retributivi stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (edile e metalmeccanico).

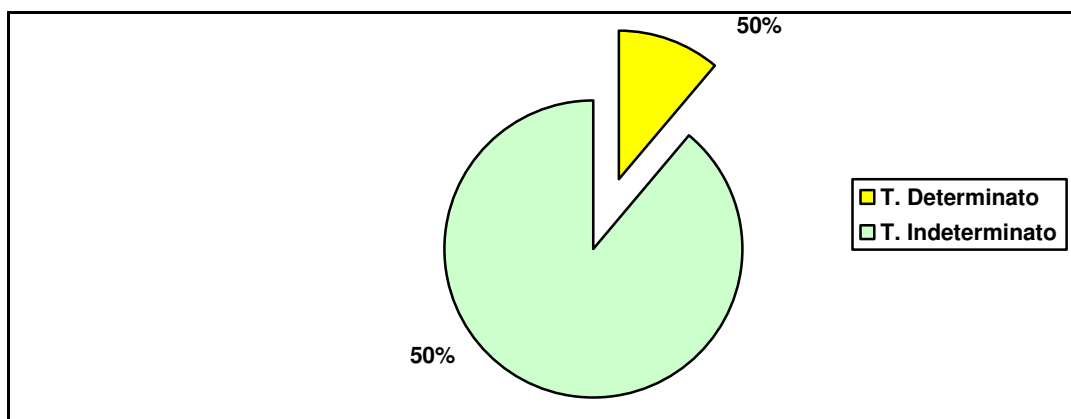
L’Azienda garantisce che i salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive siano dettagliate chiaramente nella busta paga. Garantisce inoltre che il lavoro straordinario sia remunerato in accordo con Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato.

Forme contrattuali

- Contratti a tempo indeterminato
- Contratti a tempo determinato

L’incidenza delle forme contrattuali è riportata nel grafico sottostante.

Grafico 10 – Tipologia contrattuale



Sistema premiante

Attualmente non è previsto un sistema premiante.

2.8.1 Obiettivo 2019


	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

Tabella 11

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Valutazione di un sistema premiante	Diffusione sistema premiante	Azienda	Entro 31/12	CDA	Importo premi corrisposti	≥ anno precedente

2.9 SISTEMA DI GESTIONE

2.9.1 Politica

Riferimento nel Manuale di Compliance ed esposta in azienda.

2.9.2 Rappresentante della Direzione

È stato nominato dalla Direzione e assicura il rispetto dei requisiti della norma SA8000.

2.9.3 Rappresentante dei Lavoratori SA8000

Attualmente non è stato eletto un rappresentante dei lavoratori SA8000.

2.9.4 Riesame della Direzione

Il riesame interno è lo strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza. Per facilitare il riesame si utilizza principalmente lo strumento del Bilancio.

2.9.5 Pianificazione e implementazione

L'azienda garantisce tramite l'organigramma una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità. Si prevedono inoltre opportuni corsi di formazione e un adeguato monitoraggio delle attività in ottica di miglioramento continuo.

2.9.6 Controllo dei fornitori/sub-appaltatori/sub-fornitori

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subfornitori e subappaltatori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente da questa, ma per la possibilità concreta di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello nazionale, coinvolgendo anche gli altri attori della filiera produttiva. CAMVO SpA adotta come riferimento la procedura P6 "Processo di gestione delle attività di approvvigionamento". È prevista anche l'accettazione formale del Codice Etico e di Comportamento e del MOG231.

2.9.7 Gestione delle problematiche e attuazione di azioni correttive

Il personale ha a disposizione strumenti per segnalare la conformità ai requisiti SA8000. L'evidenza di tale attività si ritrova all'interno della procedura P9 "Processo di gestione non conformità e reclami e penali". Attraverso la disseminazione di tale procedura tutto il personale dipendente può effettuare reclami o suggerimenti, in forma anonima o palese, relativamente a cause di non conformità inerenti l'applicazione della Norma SA8000. L'inoltro di eventuali segnalazioni relative al mancato rispetto della norma vengono periodicamente controllate dal Responsabile dei Lavoratori per la SA8000, può sia che vengano consegnate

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

direttamente a questo ultimo in maniera cartacea sia che vengano inviate in maniera informatica. Tutte le segnalazioni vengono quindi trasmesse al Rappresentante della Direzione per la SA8000 e da questo analizzate, unitamente allo stesso Rappresentante dei Lavoratori, per individuare idonei percorsi per la loro soluzione.

2.9.8 Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate

L'azienda adotta come principale strumento di comunicazione esterna il presente documento di Bilancio, per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti la Compliance Aziendale. L'azienda ha comunicato ai lavoratori la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000. È stato inoltre implementato quanto previsto dalla L. 179/2017 in tema di segnalazione di illeciti (c.d. Whistleblowing).

2.9.9 Accesso alla verifica

L'azienda, in sede di audit, assicura l'accesso ai propri locali e fornisce tutte le informazioni richieste.

2.9.10 RegISTRAZIONI

L'azienda mantiene apposite registrazioni inerenti la conformità allo standard SA8000.

2.9.11 Obiettivi 2019

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
1	Sistema di responsabilità sociale	Completare iter certificativo	Interne	Entro 12/12/2019	CM	Certificazione	Ottenimento certificazione SA8000
2	Coinvolgere i fornitori nella gestione della responsabilità	Ottenimento dell'impegno scritto ai requisiti SA	Interne	Entro 31/12/2019	CM	Numero fornitori qualificati	Incremento
3	Formazione del personale su SA8000	Formazione sul sistema integrato	Interne / esterne	Entro 31/12	CMI	Numero ore	≥ 4 ore
4	Monitoraggio MCI	Audit interni per SA8000	Interne	Entro 31/12	CM	Numero audit	1
5	Monitoraggio MC	Riesame	Interne	Entro 31/12	CM	Numero riesami	1

	Compliance Management System	Rev. 01
	Bilancio SA8000 – Anno 2018	Del 01/03/2019

N°	OBIETTIVO	ATTIVITÀ / PROGRAMMI	RISORSE	TEMPI	RESP.	INDICATORE	TARGET
6	Stesura bilancio SA8000 per l'anno 2018	Controllo risultati bilancio 2018 e ridefinizione obiettivi 2019	Interne	Entro 31/12	CM	Emissione bilancio	1

Tabella 12

Conclusioni

CAMVO SPA si impegna a diffondere una cultura aziendale condivisa in un insieme di opinion e valori.

É di fondamentale importanza una corretta organizzazione e la condivisione di strategie; al centro del processo vi sono le persone che sono il vero valore dell'azienda.