RESPONSABILITÀ SOCIALE BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2025

DISTRIBUZIONE CONTROLLATA	☐	DISTRIBUZIONE NON CONTROLLATA	☐
NUMERO IDENTIFICATIVO PERSONALE (Solo per distribuzione controllata)			

Verifica	Edizione	Revisione	Approvazione
SPT	1	8	DG
	25/01/18	27/1/25	

Sommario

RESPONSABILITÀ SOCIALE BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2019 1
1 PROFILO DELLA I.S.S.ITALIA A.BARBATO S.R.L. 3
1.1 Tipologia di servizi offerti 3
2 LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE 5
3 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE 6
4 LAVORO INFANTILE. 8
5 LAVORO OBBLIGATO. 9
6 SALUTE E SICUREZZA 10
ELIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 11
7 DISCRIMINAZIONI 12
7.1 donne in azienda 12
7.2 LAVORATORI CON DISABILITÀ IN AZIENDA 12
8 PRATICHE DISCIPLINARI 13
9 ORARIO DI LAVORO 14
10 RETRIBUZIONE 15
11 SISTEMA DI GESTIONE 16
11.1 Politica per la responsabilità Sociale 16
11.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM 16
11.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI 16
11.4 MONITORAGGIO 16
11.5 COIVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE 16
11.6 GESTIONE E SOLUZIONE DEI RECLAMI 17
11.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE 17
11.8 Azioni di rimedio – Azioni correttive 17
11.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITA' 17
11.10 CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI 17

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

1 PROFILO DELLA ISSITALIA A. BARBATO S.R.L.

1.1 TIPOLOGIA DI SERVIZI OFFERTI

ISSITALIA CENNI STORICI ha sede nel comune di Vigonza, in provincia di Padova, e gestisce da oltre vent'anni servizi integrati in ambienti industriali e civili, in Enti Ospedalieri, Università, scuole, Prefetture, sedi amministrative di Province e Comuni, Banche e nell'ambito di Enti e Reparti del Ministero della Difesa e della NATO dislocati sul territorio nazionale.
Negli anni, e particolarmente in quelli recenti, ISS ITALIA ha avuto uno sviluppo economico-finanziario, occupazionale e strutturale tale da garantire ai clienti un'ampia offerta di servizi resi con alta professionalità.

ISSITALIA OGGI

Lo sviluppo avuto in anni recenti ci spinge ad adottare una politica di miglioramento continuo, attraverso:

- la continua crescita strutturale e professionale
- il consolidamento e soprattutto il rafforzamento economico-finanziario
- l'evoluzione interna
- il monitoraggio e lo studio (ricerca e test) di metodologie, di tecniche e di nuove attrezzature e tecnologie in grado di permettere una riduzione dei costi
- razionalizzazione della spesa per i servizi offerti con la maggiore specializzazione possibile (sistemi integrati a forte contenuto tecnologico, organizzativo ed informatico)

ISSITALIA SERVIZI

PULIZIA E SANIFICAZIONE

• Pulizie civili: uffici, banche, centri, commerciali, supermercati, impianti sportivi e ricreativi, complessi
residenziali, biblioteche, musei chiese ecc.
• Scuole, università
• Alberghi
• Complessi residenziali, comunità e convivenze
• Pulizie industriali: fabbriche, officine, stabilimenti, mezzi di trasporto, stazioni, rimesse ecc.
• Pulizie in laboratori, camere bianche e impianti produttivi di ogni genere.
• Pulizie tecniche, apparecchiature tecniche, impianti tecnologici, trattamenti superfici a contatto con alimenti tramite i protocolli H.a.c.c.p. industrie alimentari, magazzini e depositi di derrate alimentari, mense, ecc.
• Pulizie ospedaliere: ospedali, cliniche, case di riposo, infermerie, ambulatori, strutture sanitarie, ecc.
• Pulizie settore strategico-militare: Caserme, poligoni di tiro, aree di addestramento, ecc.
• Pulizie speciali di facciate, monumenti, stabili antichi;
• Pulizie di musei, sale espositive, siti archeologici e mobili antichi.

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

MANUTENZIONI

Cura del verde interno ed esterno (parchi, giardini, campi sportivi, etc.)
• Manutenzione aree verdi presso cabine, impianti idrovori di bonifica e taglio di vegetazione su canali di centrali idroelettriche;
• Trattamenti di disinfestazione e derattizzazione;
• Riparazione tapparelle, porte, armadi, lavaggio e riparazione tende, ecc.
• Tinteggiatura interni ed esterni, facciate di stabili, verniciatura ringhiere, cancelli e portoncini d'entrata;
• Facchinaggio meccanizzato e manuale, carico e scarico merci, pallettizzazione e stoccaggio
movimentazione merci;
• Piccoli traslochi;
• Manutenzione di arre esterne, parcheggi, strade, viali.

GLOBAL SERVICE

• Gestione di bar, Punti di ristoro e Ristorazione Alberghiera presso strutture private ed Enti Pubblici
• Lavaggio stoviglie, riassetto, pulizia e sanificazione di cucine, trattamenti di superfici a contatto con alimenti tramite i protocolli H.A.C.C.P. MENSE, ECC.
• Pulizie camere con rifacimento letti
• Servizi di portineria
• Servizi di reception
• Pulizie piscine e spiagge

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

2 LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione di ISS ITALIA ha deciso aggiornare il Sistema di Gestione per la social accountability, allo scopo di:

- Sviluppare, mantenere e rafforzare politiche, procedure e prassi aziendali per gestire i processi, le attività e le situazioni che l'azienda stessa può controllare e/o influenzare al fine di rispettare 8 aspetti fondamentali:
  - Non utilizzare o sostenere il lavoro infantile,
  - Non utilizzare o sostenere il lavoro forzato,
  - Garantire un luogo di lavoro salutare e sicuro,
  - Non porre limiti alla libertà di associazione o adesione alle organizzazioni sindacali,
  - Non discriminare nessuno per nessun motivo,
  - Non utilizzare o sostenere pratiche disciplinari riconducibili a punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali,
  - Adeguare l'orario di lavoro agli accordi nazionali,
  - Adeguare la retribuzione dei dipendenti agli accordi nazionali;

- Dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi aziendali sono conformi ai requisiti della Norma SA 8000/2014 riassunti nei seguenti punti:
  - 1. Lavoro infantile
  - 2. Lavoro obbligato
  - 3. Salute e sicurezza
  - 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
  - 5. Discriminazione
  - 6. Procedure disciplinari
  - 7. Orario di lavoro
  - 8. Retribuzione
  - 9. Sistema di gestione.

Tali requisiti sono applicati alla totalità dell'azienda, in relazione alla collocazione geografica dei cantieri di lavoro ed alla tipologia di servizi erogati.

L'adozione di un sistema di gestione socialmente responsabile è considerata, dalla Direzione di ISSITALIA una decisione strategica in quanto può aiutare ad accrescere la soddisfazione delle parti interessate (Stakeholder) ed a far funzionare più efficacemente la propria organizzazione, attraverso l'individuazione e la gestione di numerose attività collegate tra di loro.

L'approccio suggerito dal sistema di gestione incoraggia a:

- analizzare i requisiti, le esigenze e le aspettative dei dipendenti, dei collaboratori, dei clienti, dei fornitori e comunque, di tutte le parti interessate, sia espresse e generalmente implicite o cogenti;
- definire i processi e le attività che contribuiscono ad ottenere un servizio "socialmente responsabile";
- tenere sotto controllo questi processi ed attività;
- stabilire ed attuare un processo di miglioramento continuo.

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

3 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nella iniziale fase di PIANIFICAZIONE del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente nella realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà ed alla direzione aziendale.

I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della Norma SA8000:2014, dei suoi requisiti e della portata pratica in azienda. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di documentazione informativa chiara e comprensibile (politica aziendale, copia della norma, ecc.).

I clienti: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo legato all'erogazione del servizio, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa e individua nelle varie istituzioni della pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati, inoltre, definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla Norma SA8000:2014 nell'organigramma aziendale.
I lavoratori hanno 3 rappresentanti SA8000:2014 affinché mediasse fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale.
Quest'ultima ha nominato un proprio rappresentante SA8000:2014, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti di ADEGUAMENTO allo standard:

a. *Lavoro infantile*: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico.
b. *Lavoro obbligato*: tutte le persone che l'azienda impiega prestano la loro attività lavorativa volontariamente.
c. *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. Sono utilizzati ed impiegate risorse adeguate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti ed infortuni sul lavoro o altre cause di pericolo.
d. *Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:* sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
e. *Discriminazione*: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
f. *Procedure disciplinari*: è in vigore un codice disciplinare che descrive l'iter da seguire in caso di pratiche disciplinari, nel rispetto dell'integrità personale ed al fine di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
g. *Orario di lavoro*: per il personale impiegato full-time e comunque in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. L'eventuale lavoro straordinario può essere effettuato solo in circostanze economiche eccezionali e per brevi periodi.

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

h. *Retribuzione*: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza dignitosa.
i. Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
j. Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
k. Adozione di un sistema di comunicazione esterna, per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alle prestazioni aziendali, riguardanti i requisiti della norma.
l. Comunicazione ai lavoratori della 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 SA8000:2014.

Il presente bilancio SA8000:2014 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale.
Quindi, oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilità la conoscenza dei vari portatori di interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000:2014.

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

4 LAVORO INFANTILE.

ISSITALIA non ha *mai* fatto ricorso, e non ha *mai* sostenuto l'appello ad attività lavorative infantili cioè svolte da bambini al di sotto dei 15 anni. A garanzia di ciò le pratiche di assunzione sono verificate ed approvate dalla Direzione nella loro totalità.
Per la gestione dei propri dipendenti contemporaneamente a quelli appartenenti alla catena di fornitura e dei propri clienti è stata predisposta un'apposita procedura (PGI 7.04 nella quale sono descritti appropriati piani di rimedio da adottare per la gestione dei casi di bambini che dovessero ricadere nella definizione di lavoro infantile.
Tali piani forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.
Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale, e di acquisizione di capacità tecniche. Ha sempre cercato, quindi di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo contratti di apprendistato che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro.

La Politica Sociale è da considerare esaustiva a riguardo dell'aspetto lavoro infantile in quanto si rifà alle convenzioni ILO

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2025
Mantenere l'attuale stato, al fine di evitare, anche per il futuro, sfruttamento del lavoro infantile			

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

5 LAVORO OBBLIGATO.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente, infatti l'azienda non ricorre all'utilizzo di lavoro forzato; pertanto l'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.
Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.
Inoltre nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o documenti di identità.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2025
Mantenere l'attuale stato, al fine di evitare, anche per il futuro, forme di lavoro obbligato			

Nel corso del 2025 sono stati distribuiti i questionari per il monitoraggio sul clima aziendale per gli aspetti riguardanti i comportamenti socialmente accettabili in ambito aziendale con delle interviste mirate ai dipendenti.
Dalle eventuali risposte non conformi ai criteri aziendali verranno generate delle azioni correttive/preventive col fine di eliminare e non far sorgere situazioni indesiderate.

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

6 SALUTE E SICUREZZA

L'azienda si propone di ottenere, per i propri collaboratori, un ambiente di lavoro salubre e sicuro. L'RSPP (responsabile del servizio di prevenzione e protezione) è Dennis Quas mentre gli RLS (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) sono i sigg.ri:

- Tugui Monica
- Nunzio Vicari
- Zaggia Stefano
- Ilenia Trancone
- Laura Ciarmiello
- Carmen Miron

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2025
Pianificare i corsi di aggiornamento in scadenza ed eventuali aggiornamenti normativi in tema di sicurezza	RSPP	31/12/2025	Effettuazione della formazione prevista

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva**.**
L'azienda non ha mai interferito ed ostacolato in alcun modo il diritto alla contrattazione collettiva; ad oggi circa il 45 % dei dipendenti è iscritto ai sindacati di competenza.
Il lavoro è remunerato, per tutti i dipendenti, secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di categoria vigente.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2025
Mantenimento della informazione data relativamente alla SA8000			

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

7 DISCRIMINAZIONI

ISSITALIA garantisce pari opportunità a tutte le persone, in accesso o che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. 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 ritenuti necessari.
Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
STRANIERI 120
Donne 646
Uomini 221

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

7.1 DONNE IN AZIENDA

L'organico è composto da 867 di cui 646 donne.

7.2 LAVORATORI CON DISABILITÀ IN AZIENDA

ISSITALIA all'interno del suo organico ha 12 addetti con disabilità.

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

8 PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda si è sempre astenuta dal ricorrere e dal dare sostegno all'utilizzo di forme di punizione e coercizione mentale o fisica.
Eventuali contestazioni e pratiche disciplinari sono state gestite nel rispetto delle disposizioni di Legge in materia.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2025
Migliorare la conoscenza dei dipendenti del regolamento aziendale e delle procedure in essere	DG	31/12/25	Formazione continua ai dipendenti al fine di operare in modo corretto ed in tal modo diminuire le contestazioni a loro carico

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

9 ORARIO DI LAVORO

In relazione alla particolare tipologia di servizi erogati, ISSITALIA definisce diverse tipologie di orari di lavoro ordinario, in relazione agli appalti presso i quali sono impiegati i singoli lavoratori.
I contratti di appalto sottoscritti con i diversi committenti/clienti, definiscono, di massima, le fasce orarie in cui possono intervenire gli operatori per l'erogazione del servizio.
Di conseguenza i turni di lavoro predisposti dai vari responsabili, sono in linea con i contratti di cui sopra e con la successiva attività di pianificazione del servizio.
Sono pianificate le ferie, i congedi ed i permessi vari.
Tutta la documentazione aziendale (cedolini paga, libri presenza) è archiviata e disponibile.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2025
Permettere al personale la fruizione delle ferie arretrate in maniera omogenea nell'arco dell'anno	Capi Area	31/12/25	Diminuire le ferie arretrate con una fruizione più omogenea nell' arco dell'anno

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

10 RETRIBUZIONE

ISSITALIA applica semplicemente gli accordi e i parametri della contrattazione nazionale di settore.
Sono sempre rispettati i minimi tabellari. Le buste paga indicano chiaramente le varie voci costituenti il compenso.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2025
Mantenere lo stato attuale			

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

11 SISTEMA DI GESTIONE

11.1 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il documento che descrive la politica sociale è stato distribuito tramite pubblicazione sul sito internet.

11.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

ISSITALIA costituisce un ***Social Performance Team (SPT)*** per applicare tutti gli elementi della SA8000:2014. Il team include una rappresentanza equilibrata di: a) **rappresentante(i) dei lavoratori SA8000;** e b) ***management***

La responsabilità della conformità allo Standard è unicamente in capo al ***Senior Management.***

11.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il *SPT (social Performance Team)* conduce periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi **(vedi documento per valutazione rischi con piani rimedio)** per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT inoltre suggerisce al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.

11.4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle attività e dei risultati del Sistema, per dimostrarne l'efficacia rispetto ai requisiti legislativi, sindacali, della norma SA 8000 ed alla politica aziendale, avviene tramite:

- Gli audit interni e le interviste; è stato condotto un audit interno al fine di verificare la conformità del sistema rispetto alla norma SA8000:2014 da parte di consulenti esterni qualificati ed indipendenti. Le non conformità rilevate e relative azioni correttive sono state prese in considerazione nel riesame della direzione e da parte di SP al fine della loro gestione.
- Riesame della direzione: è stato condotto un riesame della direzione al fine di verificare che tuti i requisiti della norma siano presi in carico
- Il monitoraggio degli indicatori prefissati ed aggiornati annualmente: in sede di riesame sono stati presi in carico gli indicatori aziendali al fine di valutare le performances aziendali riferite ai vari requisiti.
- Azioni pianificate a seguito analisi dei rischi. A seguito dell'analisi dei rischi sono state definite delle azioni da eseguire per diminuire o eliminare i rischi individuati per i vari requisiti applicati alla realtà aziendale.

11.5 COIVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

Per quanto riguarda specificatamente il presente sistema di gestione per la responsabilità sociale, ISSITALIA ha individuato un Senior Management per la norma SA 8000, che assicura il rispetto dei requisiti della norma stessa mentre le mansioni delle varie risorse coinvolte nel processo di gestione del sistema sociale sono definite nel mansionario aziendale.
Le parti interessate individuate da ISSITALIA sono:

- *I dipendenti;*
- *I clienti istituzionali e privati;*
- *I nostri fornitori e collaboratori esterni;*
- *Gli appaltatori;*
- *Le organizzazioni sindacali;*

Annualmente, il *Senior Management* rendiconta le prestazioni aziendali sul presente sistema,

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

inerenti gli obiettivi, i risultati, l'andamento delle attività di monitoraggio interno e sui fornitori, alle parti interessate avvalendosi del *presente bilancio sociale che pubblica sul sito internet.*

11.6 GESTIONE E SOLUZIONE DEI RECLAMI

Per assicurare la conformità al presente requisito, ISSITALIA, ha attivato un'apposita procedura per la gestione dei reclami e delle segnalazioni interne, in maniera da consentire ai lavoratori di segnalare eventuali episodi inerenti tramite la compilazione dei moduli **MOD 04.01 e MOD. 04.02**.(Gestione reclami e suggerimenti PGI 9.01)

11.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

Il Senior Management assicura che sia investigato, trattato e risposto a tutti rilievi mossi dai propri dipendenti e dalle altre parti interessate per ciò che riguarda la conformità/non conformità della politica e del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della presente norma.

Le segnalazioni delle altre parti interessate possono pervenire all'azienda o direttamente all'Ente di Certificazione tramite lettera, telefono, e-mail, al SAI, dai Rappresentanti dei Lavoratori SA 8000, e sono inoltrate al Responsabile del sistema di gestione per SA 8000.

11.8 AZIONI DI RIMEDIO – AZIONI CORRETTIVE

Per l'individuazione delle problematiche sono stati programmati dei monitoraggi sui requisiti SA8000 tramite controlli congiunti da parte capi area e capi cantiere nel corso del 2025.

11.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITA'

La formazione iniziale del personale circa la norma SA 8000:2014 le sue finalità ed obiettivi, nonché nel dettaglio circa il Sistema per la Responsabilità Sociale aziendale e la relativa organizzazione aziendale, avviene all'inizio del rapporto di lavoro tramite apposito incontro con il responsabile del Sistema di Gestione o suo delegato oppure tramite somministrazione di apposita informativa.

Nella presente fase di implementazione del sistema è in corso la prima formazione del personale mediante interventi dedicati.

La sensibilizzazione da parte di ISSITALIA avviene a cura del manager SA 8000 :2014 coadiuvato dai Capi Area nell'ambito di apposite riunioni con il personale o i loro rappresentanti, tramite comunicazioni interne o affissioni in bacheca.

11.10 CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

ISSITALIA ha stabilito e mantiene attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori (e dei sub-fornitori qualora anch'essi manifestino importanti criticità), sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000 ((PGI 8.04)
I fornitori con cui ISSITALIA ha rapporti sono elencati in apposito Elenco Fornitori gestito dall'ufficio acquisti.

Sottoscrizione dell'impegno al rispetto di SA 8000
L'RSGI conserva le registrazioni dei fornitori definiti critici relative al loro impegno a:

- conformarsi ai requisiti sopra descritti;
- rispettare le leggi nazionali ed internazionali applicabili in materia;
- definire ed attuare tempestivamente azioni tese a risolvere eventuali non conformità a fronte dei punti della norma;
- accettare eventuali visite del nostro personale finalizzate a verificare il rispetto della SA8000;
- fornire informazioni sulla responsabilità sociale e sui rapporti con altri fornitori in merito ai prodotti o servizi forniti a ISSITALIA;
- richiedere ai suoi fornitori che hanno impatto sui prodotti/servizi che ci fornite a sottoscrivere con un impegno a conformarsi ai requisiti sopra descritti;

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.

- rendersi disponibile per un dialogo aperto e costruttivo al fine di individuare progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

I fornitori, in funzione della loro criticità nella catena produttiva, vengono sottoposti ad un monitoraggio continuo mediante un controllo documentale. L'utilizzo di subappaltatori per servizi non propri dell'azienda, per la politica aziendale, può essere effettuato solo nel caso in cui non sia possibile affidare il servizio stesso in Associazione Temporanea di Impresa o in avvalimento. Tale politica scaturisce dalla necessità di privilegiare fornitori che presentino criticità basse.

Il presente documento è di proprietà della I.S.S.Italia A.Barbato s.r.l. e non può essere riprodotto, neppure parzialmente, senza autorizzazione scritta del legale rappresentante della società.