



# BILANCIO SOCIALE

## 2016-2017

Maierato 15/09/2017

## INDICE

Introduzione .....	pag.	<a href="#">3</a>
Premessa .....	pag.	<a href="#">5</a>
Descrizione del Sistema di Gestione Aziendale .....	pag.	<a href="#">8</a>
Obiettivi della SA 8000 .....	pag.	<a href="#">10</a>
• a) Requisito SA 8000: Lavoro Infantile .....	pag.	<a href="#">10</a>
• b) Requisito SA 8000: Lavoro Forzato e Obbligato .....	pag.	<a href="#">11</a>
• c) Requisito SA 8000: Salute e Sicurezza .....	pag.	<a href="#">12</a>
• d) Requisito SA 8000: Libertà di associazione e Diritto al Contratto .....	pag.	<a href="#">13</a>
• e) Requisito SA 8000: Discriminazione .....	pag.	<a href="#">14</a>
• f) Requisito SA 8000: Pratiche Disciplinari .....	pag.	<a href="#">16</a>
• g) Requisito SA 8000: Orario di lavoro .....	pag.	<a href="#">16</a>
• h) Requisito SA 8000: Retribuzione .....	pag.	<a href="#">18</a>
• i) Requisito SA 8000: Sistema di Gestione .....	pag.	<a href="#">20</a>
Programmazione futura della Gestione Sociale .....	pag.	<a href="#">22</a>
Giudizio degli Stakeholder sulla Gestione Sociale .....	pag.	<a href="#">22</a>



## **INTRODUZIONE**

Lo standard internazionale **SA 8000**, elaborato nel 1997 dal SAI (Social Accountability International), è oggi alla sua quarta edizione (SA8000:1997, SA8000:2001, SA8000:2008, SA 8000:2014). Entro il 2017 la Ligeam srl provvederà ad allinearsi al nuovo standard.

La norma comprende alcuni requisiti sociali orientati all'incremento della capacità produttiva di quelle aziende che in maniera volontaria si impegnano al rispetto di una serie di principi etici nell'ambito dell'intero ciclo produttivo.

La certificazione SA 8000 si basa sul rispetto delle norme dell'ILO (International Labour Organization), nonché della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino e della Convenzione ONU per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione

La Ligeam srl ha deciso di conformarsi ai requisiti della norma Sa8000 ed attuare l'implementazione e la certificazione del relativo Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

In questo ambito ha redatto la propria politica sociale, gli obiettivi, la strategia e le linee guida per il sociale.

A tal proposito l'organizzazione si è **impegnata a stabilire obiettivi e ad adottare comportamenti socialmente responsabili per il loro raggiungimento**. Il **rispetto dei diritti umani**, il **trattamento equo** del personale, dei clienti e dei fornitori, i **comportamenti corretti verso la comunità esterna**, la tutela dell'ambiente, la creazione di valore economico interno e di contesto, sono aspetti che riguardano le attività strategiche e operative aziendali che si concretizzano nelle realtà lavorative.

Il **bilancio SA8000** è redatto per rispondere ai requisiti sistemici di monitoraggio continuo e di comunicazione esterna ed è il risultato della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma, che riguardano i diversi ambiti della sfera lavorativa, e precisamente:

<i>Lavoro Infantile</i>	<i>Lavoro Forzato e Obbligato</i>
<i>Salute e Sicurezza si luoghi di lavoro</i>	<i>Libertà di associazione e Diritto al Contratto</i>
<i>Discriminazione</i>	<i>Pratiche Disciplinari</i>
<i>Orario di lavoro</i>	<i>Retribuzione</i>

La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale degli indicatori stabiliti e il loro confronto con gli obiettivi fissati o valori esterni presi come riferimento.

I dati di seguito riportati sono stati misurati nel periodo di riferimento 1 Settembre 2016 - 31 Agosto 2017.

**PREMESSA**

Ragione Sociale	LIGEAM SRL
Sede Legale	Via Giosuè Carducci, 10 Roma (RM)
Sede operativa	Via Provinciale Per S. Onofrio, Maierato, (VV) 89843
N° dipendenti	18

La **Ligeam s.r.l.** nasce dalla volontà di alcuni Manager, che dopo una trentennale esperienza nei settori energia e ambiente, hanno voluto dar vita ad soggetto nuovo, giovane e moderno, capace quindi di interpretare da protagonista la straordinaria evoluzione dei mercati. **Ligeam s.r.l.** pertanto vanta tecnologie, competenze, referenze certificazioni e clienti assolutamente di prim'ordine.

Competenza e affidabilità sono documentate e tangibili su tutto il territorio nazionale, a ciò si aggiunge una nuova visione del mercato ed una totale apertura verso modelli di business innovativi. Outsourcing, Global Service e Project Financing sono solo alcune delle soluzioni contrattuali proposte, per interpretare il rapporto cliente-fornitore in termini di partnership.

La ricerca industriale è continua e a tutto campo: dalle nuove fonti energetiche alla progettazione, realizzazione, installazione e gestione di tecnologie meno inquinanti e rispettose dell'ambiente; Il mercato di riferimento è rappresentato dalle Amministrazioni Locali, ma l'azienda opera anche nel settore Industriale, Immobiliare e Terziario.

**Ligeam s.r.l.** offre in particolare:

- Uno staff tecnico specializzato e qualificato.
- Il controllo completo di impianti di depurazione e alla gestione di impianti già esistenti.
- Monitoraggio degli impianti; individuazione di ingressi anomali, controllo di situazioni di emergenza.
- Controllo e manutenzione ordinaria e straordinaria dei vari macchinari.
- Reperibilità di tecnici 24 ore su 24.
- Analisi di laboratorio.
- Consulenza per problematiche inerenti la normativa vigente (richieste di autorizzazione allo scarico, etc...).
- Interfaccia da parte del Cliente con gli organi demandati al controllo dei parametri di scarico.

L'autocontrollo degli impianti di depurazione viene effettuato nel laboratorio di analisi interno all'azienda.

## CAMPO DI ATTIVITÀ

### Energia

**Ligeam s.r.l.** supporta i propri clienti nella **gestione del ciclo integrato dell'energia**.

**Ligeam s.r.l.**, ha una chiara missione: mettere in grado chiunque di soddisfare i propri fabbisogni energetici in modo sostenibile. Questo è l'obiettivo che l'azienda persegue attraverso un continuo investimento in conoscenza e innovazione, fattori chiave per trasformare le idee di oggi nelle realtà di domani. Autoproduzione, progettazione e realizzazione di impianti elettrici e industriali, cabine di trasformazione, cabine elettriche, impianti di tele gestione e controllo sono solo alcuni degli ambiti tecnologici in cui **Ligeam s.r.l.** può ampiamente documentare una lunga esperienza ed una completa affidabilità.

### Ambiente

**Ligeam s.r.l.** supporta i propri clienti nella **gestione integrata delle acque**. Lavora nel campo nel settore del trattamento delle acque nella progettazione e realizzazione di:

- Impianti di trattamento e distribuzione di acqua potabile;
- Impianti di raccolta, di sollevamento e di trattamento delle acque di scarico;
- Sistemi di lettura automatica e fatturazione.

**Ligeam s.r.l.** possiede uno staff di tecnici specializzati in grado di effettuare manutenzione ordinaria e straordinaria, revolving completi, su impianti di trattamento.

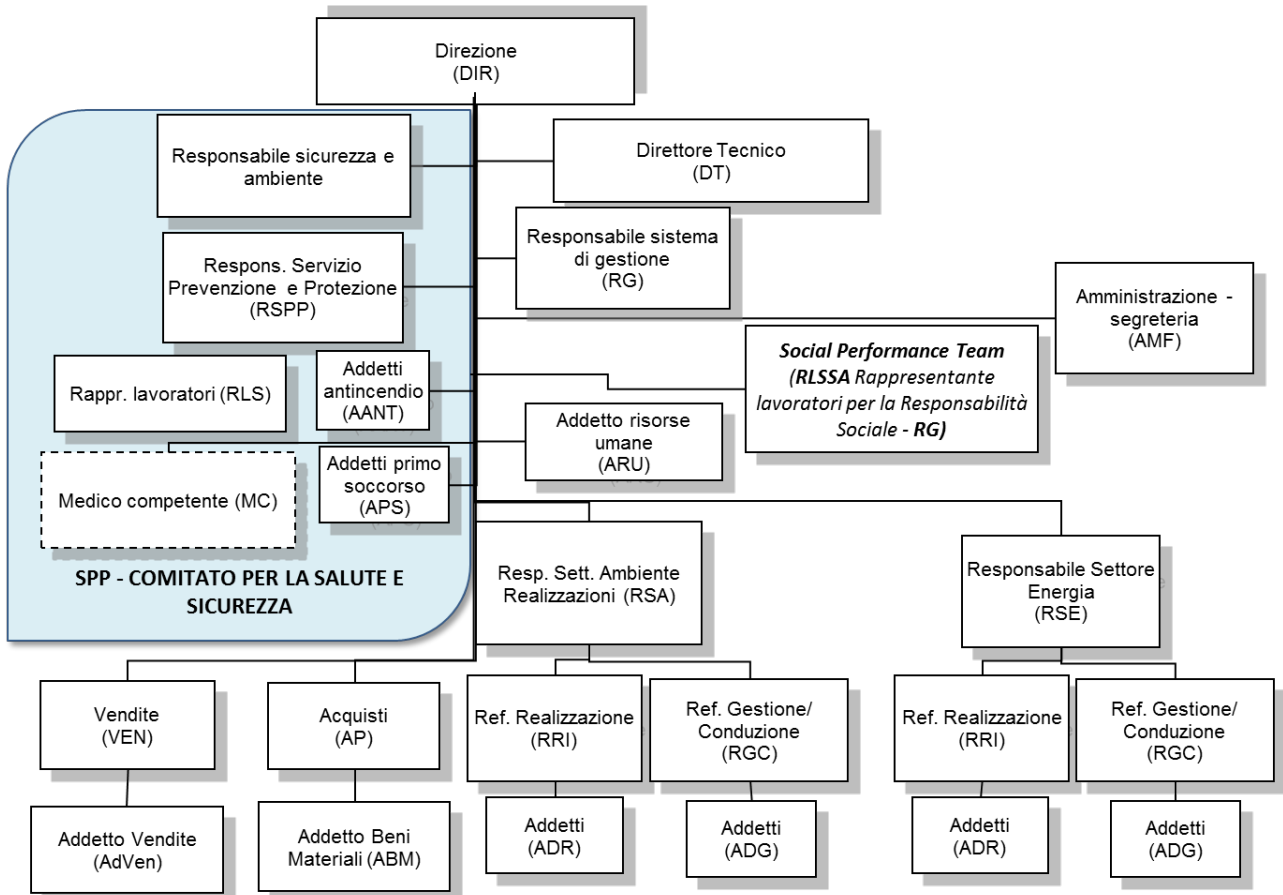
### Global Service, Energia e Ambiente

L'azienda si propone come unico interlocutore per il cliente avendo cura di manlevare lo stesso da qualunque responsabilità contrattuale derivante dal rapporto con i fornitori del servizio in oggetto. **Ligeam s.r.l.** ha l'esperienza, la struttura e l'affidabilità per interpretare correttamente un ruolo così delicato, e si propone come outsourcer di intere business unit aziendali. Servizi per l'allestimento e gestione di impianti per la produzione e distribuzione di energia; servizi per la gestione del ciclo completo delle acque; gestione e manutenzione del patrimonio immobiliare; sono solo alcuni dei servizi per i quali **Ligeam s.r.l.** può interpretare correttamente il ruolo di General Contractors.

Si riportano di seguito i servizi erogati dall'organizzazione:

**Progettazione, installazione, manutenzione, conduzione e gestione di impianti tecnologici: elettrici, di telecontrollo, di pubblica illuminazione e interventi di miglioramento dell'efficienza energetica. Progettazione, costruzione, conduzione, gestione e manutenzione di impianti di potabilizzazione, depurazione e trattamento acque; impianti idrici fognari. Intermediazione di rifiuti senza detenzione. Servizi energetici ESCO.**

**ORGANIGRAMMA**



## IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

### Stakeholder interni

- Dipendenti / Lavoratori
- Collaboratori
- Soci

In relazione agli Stakeholder sopracitati le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

1. Dare maggiore evidenza dei diritti umani dei lavoratori mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda stessa;
2. Generare una fiducia ancora più forte da parte dei committenti, dimostrando il rispetto dei principi etici e sociali non considerandolo implicito soltanto per la natura del nostro essere impresa sociale;
3. Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

### Stakeholder esterni

- Fornitori
- Committenti pubblici e privati
- Istituzioni pubbliche (Regione, Provincia, Comuni della provincia di Vibo Valentia, INAIL)
- Opinione Pubblica
- Banche con le quali l'Organizzazione intrattiene rapporti di lavoro
- Associazioni di categoria (Confindustria)

Alla data di oggi i comuni in cui sono attivi i servizi gestiti da Ligeam srl sono:

- Castrolibero (CS)
- Vibo Valentia (VV)
- Muro Lucano (PZ)
- Santa Marinella (Roma)
- Roma
- Gioia Tauro (RC)
- Pizzo (VV)

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

Inoltre si impegna a:

4. Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
5. Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);



6. Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

### **DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE**

L'Azienda si è dotata di un manuale del sistema di gestione integrato per la qualità, l'ambiente, l'energia, la sicurezza, la responsabilità sociale (ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, UNI 11352, OHSAS 18001, SA 8000) e di procedure interne che descrivono in modo più dettagliato le attività in modo tale da rispondere ai requisiti della norma.

Nel manuale è riportato il mansionario e l'organigramma aziendale con chiara definizione delle responsabilità.

Relativamente alla gestione del presente bilancio, la direzione si impegna almeno una volta l'anno a riesaminare l'adeguatezza e l'efficacia della politica e della responsabilità sociale attraverso l'analisi dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati, indica l'adeguatezza delle risorse e dei mezzi, analizza e definisce le soluzioni dei problemi riscontrati, segnala i reclami e i ricorsi dei dipendenti e delle parti esterne, definisce i nuovi obiettivi di miglioramento continuo.

Relativamente alla gestione dei fornitori l'obiettivo dell'Azienda è quello di migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva attraverso un pieno coinvolgimento dei fornitori nell'applicazione dei requisiti SA 8000.

La selezione e la valutazione dei fornitori critici viene effettuata considerando:

- la capacità a conformarsi a tutti i requisiti SA 8000;
- la capacità a partecipare alle attività di monitoraggio;
- la capacità di individuare e applicare tempestivamente azioni di rimedio e correttive a fronte di non conformità;
- la capacità di informare l'Azienda di ogni rilevante relazione economica con altri fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Sulla base delle informazioni ottenute viene elaborato un "Elenco dei fornitori qualificati" ai quali vengono inviati gli ordini di acquisto.

L'elenco approvato viene aggiornato ogni anno.

Nel caso di nuovi fornitori, i contratti di acquisto includono la conformità ai requisiti standard.

La valutazione di ogni singolo fornitore viene effettuata attraverso l'invio di un questionario che evidenzia il rispetto dei diversi requisiti dello standard che dovrà essere compilato e rispedito in Azienda e un successivo monitoraggio degli stessi al fine di prendere evidenza della loro conformità.

La comunicazione della certificazione SA 8000 viene divulgata a tutte le parti interessate della comunicazione esterna e cioè a fornitori, clienti Enti pubblici, Istituzioni Sociali se possibile inviando il Bilancio SA 8000.

Il presente Bilancio SA 8000, sottoscritto dall'Amministratore Unico della Ligeam srl e dai Rappresentati Sociali dei Lavoratori, sarà reso disponibile alle parti interessate e al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale ([www.ligeam.it](http://www.ligeam.it)). E' inoltre consentita la sua consultazione presso l'Ufficio del Personale dell'Azienda.

La funzione del Responsabile etico-sociale è quella di comunicare internamente le informazioni sul sistema e la sua efficacia.

La Ligeam srl dà la possibilità a tutti i dipendenti di effettuare delle comunicazioni personali alla funzione responsabile del personale o responsabile del sistema di gestione sulle non conformità o conformità rilevate dalla politica aziendale e dai requisiti della presente norma.

Ciò senza prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o far discriminare il dipendente che fornisce tali informazioni.

Queste informazioni (che rimangono anonime, ma comunque archiviate e documentate) permettono all'azienda di indagare, trattare e rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti e di implementare dei rimedi e delle azioni correttive per risolvere le non conformità rilevate sulla politica aziendale e sui requisiti della norma.

Tutti i dipendenti sono stati informati sulla loro possibilità di effettuare dei reclami.


Tutta la documentazione è presente in azienda e tenuta a disposizioni per le Autorità competenti.

L'archiviazione della documentazione ha una durata di 3 anni ed è tenuta sotto controllo.

## GLI OBIETTIVI DELLA SA 8000

### a) Requisito SA 8000: Lavoro Infantile

#### Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016-2017

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.08.17	Esito
Verifica livello di lavoro infantile in azienda e presso i fornitori	Nr. giovani lavoratori (età < 16) rilevati	0	0	

In linea con i principi espressi nella Politica Aziendale, la Ligeam srl si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nella definizione di bambino o giovane lavoratore. Il dipendente più giovane ha un'età di 30 anni.

In ogni caso l'organizzazione ha predisposto apposita procedura nella quale sono descritte le modalità con cui l'organizzazione stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica al personale le eventuali azioni di recupero a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di Lavoro Infantile.

Si provvederà, inoltre, a verificare la presenza di giovani lavoratori presso i fornitori nel corso dell'anno di applicazione.

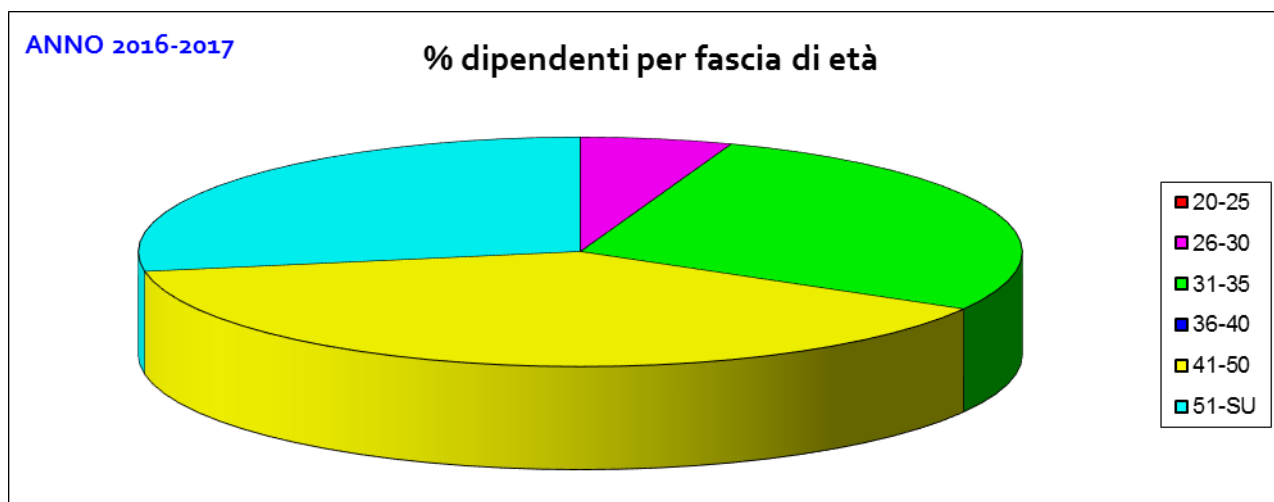
#### Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2017-2018

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Verifica livello di lavoro infantile in azienda e presso i fornitori	Esecuzione di verifica ispettiva interna. Questionario fornitori	Personale in organico	Entro Agosto 2018	Responsabile del sistema di gestione RG	Nr. giovani lavoratori (età < 16) rilevati	0

#### Composizione organico: distribuzione per età

##### ANNO 2016-2017

Fascia età	% dipendenti	Nr. dipendenti
20-25	0,00%	0
26-30	5,56%	1
31-35	27,78%	5
36-40	0,00%	0
41-50	38,89%	7
51-SU	27,78%	5
<b>totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>18</b>



**b) Requisito SA 8000: Lavoro forzato e obbligato**

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016-2017

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.08.17	Esito
Verifica il lavoro obbligato all'interno dell'azienda	Casi di lavoro obbligato riscontrati	0	0	😊

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in **Ligeam srl** è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

**DEPOSITI:** I lavoratori della Ligeam srl non lasciano in deposito all'azienda né importi di denaro né documenti personali in originale.

**REGOLAMENTO:** Il personale della Ligeam srl al momento della assunzione viene informato sui suoi diritti e doveri in quanto lavoratore e viene consegnato a questo proposito la copia del CCNL (Estratto) applicabile, Politica SA8000.





**ANTICIPO SULLO STIPENDIO:** La Ligeam srl, su richiesta dei lavoratori eroga anticipi sullo stipendio.

Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2017-2018

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Verifica di lavoro obbligato all'interno dell'azienda	Esecuzione di verifica ispettiva interna	Personale in organico	Entro agosto 2018	Responsabile del sistema di gestione RG	Casi di lavoro obbligato riscontrati	0

c) Requisito SA 8000: Salute e sicurezza

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016-2017

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.08.17	Esito
Mantenere bassa il numero di infortuni	Nr. Infortuni	1	0	
	Giornate di assenza per infortunio	<10 gg	0 gg	
Mantenere bassa la frequenza accadimento degli infortuni	Indice di frequenza infortuni <i>n infortuni/ ore lavorate x1.000.000</i>	< 17	0	
	Indice di gravità infortuni <i>gg assenza per infortuni/ ore lavorate x1000</i>	< 0,95	0	

La Ligeam srl è certificata secondo la **norma OHSAS 18001** che rappresenta il maggiore riferimento, riconosciuto a livello internazionale, per la certificazione di un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro. Il Sistema OHSAS 18001 definisce i requisiti necessari per l'adozione di pratiche gestionali sistematicamente orientate alla salute e sicurezza sul lavoro e si pone come uno strumento efficace per completare e razionalizzare l'applicazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i e pertanto si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consente ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie della legge vigente in materia.

La tutela dei dipendenti passa attraverso una **continua attenzione alla sicurezza ed alla salute** durante il lavoro: la Ligeam srl ha attuato questa politica attraverso la ricerca costante di attrezzature e modalità operative senza impatti negativi sulla salute dei lavoratori nella convinzione che più la persona viene agevolata e tutelata durante l'attività maggiore è la qualità della vita lavorativa, e di conseguenza maggiori sono il **coinvolgimento, il senso di appartenenza ed il benessere complessivo del lavoratore.**

Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2017-2018

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Diminuzione del numero di infortuni	Sensibilizzazione e formazione del personale	RSPP e personale interno all'organico	Entro agosto 2018	Responsabile del sistema di gestione RG	Nr. Infortuni	Max 1
					Giornate di assenza per infortunio	<10 gg
Mantenere bassa la frequenza accadimento degli infortuni	Mantenimento e miglioramento del DVR concordato con le parti interessate.	RSPP e personale interno all'organico	Entro agosto 2018	Responsabile del sistema di gestione RG	Indice di frequenza infortuni <i>n infortuni/ ore lavorate x1.000.000</i>	<17
					Indice di gravità infortuni <i>gg assenza per infortuni/ ore lavorate x1000</i>	<0,95

**d) Requisito SA 8000: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione**
Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016-2017

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.08.17	Esito
Migliorare il dialogo tra Datore di Lavoro e dipendenti	% iscrizione sindacati	8 %	0 %	//
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Tasso di soddisfazione del personale	>85%	94%	😊

Il questionario sul clima interno aziendale ha dato risultati significativamente positivi raggiungendo il 94% di positività.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

Alla data odierna non risulta iscritto al sindacato nessun dipendente.

***Nr. iscritti al sindacato***
**ANNO 2016 - 2017**

Nr. dipendenti iscritti	Totale dipendenti	%
0	18	0%

Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2017-2018

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Migliorare il dialogo tra Datore di Lavoro e dipendenti	Favorire libere riunioni del personale	Personale interno all'organico	Entro agosto 2018	Responsabile del sistema di gestione RG	Nr. iscritti al sindacato	> 3%
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Indagine sul clima aziendale	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine	Entro agosto 2018	Responsabile del personale RP	Tasso di soddisfazione e del personale	>85%

e) Requisito SA 8000: Discriminazione

*Valutazione Obiettivo: situazione anno 2016-2017*

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.08.17	Esito
Mantenere la presenza femminile (Impiegati)	Presenza % femminile in azienda	n.d.	11,76%	😊
Monitorare la discriminazione	Nr. reclami su discriminazione	n.d.	0	😊

La Ligeam srl non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua ne permette interferenze nella loro vita privata.

Oltre ad una disponibilità costante di confronto con i dipendenti, l'azienda offre inoltre annualmente la possibilità di esprimere, attraverso un questionario, la soddisfazione rispetto a vari aspetti legati alla vita dell'azienda.

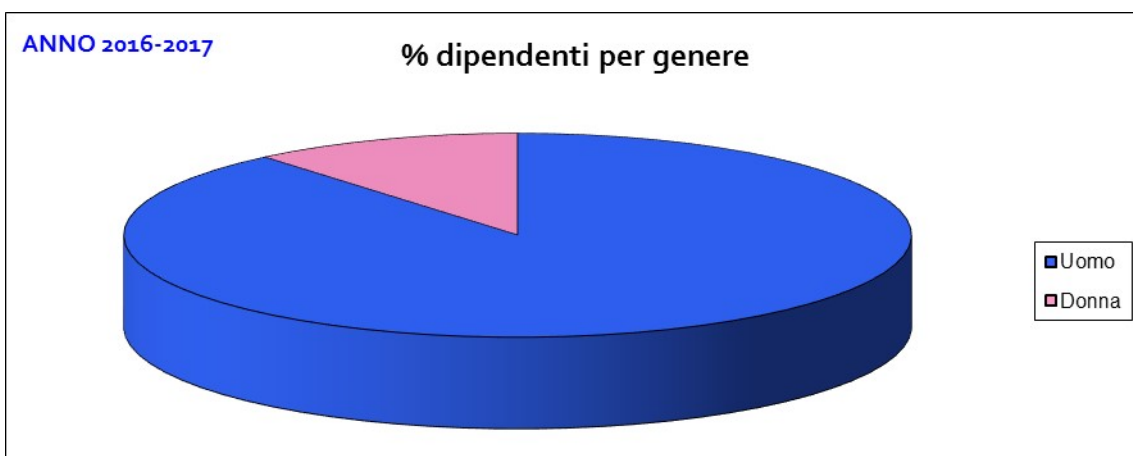
La direzione inoltre dà la possibilità di inoltrare reclami in modo anonimo attraverso l'utilizzo di una cassetta reclami accessibile a tutti.

Al momento la **distribuzione per genere** è la seguente:

***Distribuzione organico aziendale per genere***

**ANNO 2016-2017**

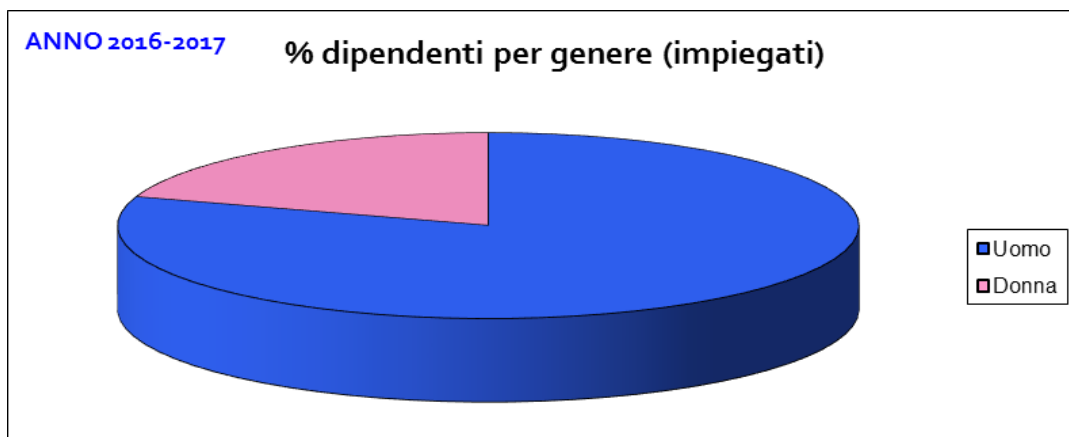
Sesso	% dipendenti	Nr. dipendenti
Uomo	88,89%	16
Donna	11,11%	2
<b>totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>18</b>



## Distribuzione organico aziendale per genere (impiegati)

ANNO 2016-2017

Sesso	% dipendenti	Nr. dipendenti
Uomo	80,00%	8
Donna	20,00%	2
<b>totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>10</b>



## Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2017-2018


Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenere la presenza femminile (impiegati)	Prevedere selezioni del personale non discriminatorie	Personale interno all'organico	Entro Agosto 2018	Responsabile sistema di gestione RG	Presenza % femminile in azienda	>10%
Monitorare la discriminazione	Gestione dei reclami e valutazione questionario clima interno	Personale interno all'organico	Entro agosto 2018	Responsabile sistema di gestione RG	Nr. reclami sui discriminazione	0



#### f) Requisito SA 8000: Pratiche disciplinari

Sebbene l'azienda si impegni ad ottenere la collaborazione e la partecipazione di tutti i lavoratori e sebbene rispetti l'integrità fisica, mentale ed emotiva degli stessi, attua, in ottemperanza all'art 2106 c.c., all'art 7 dello Statuto dei lavoratori e del CCNL applicabile, quanto previsto per le sanzioni disciplinari riportando nella bacheca una sintesi dei contenuti. Nel corso del periodo in esame si è registrato un solo caso di addebito in busta paga dell'importo relativo ad una multa per infrazione al codice della strada da parte di un lavoratore.

#### Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016-2017

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.08.17	Esito
Mantenere basse le applicazioni di procedure disciplinari formali	Numero di casi	<2	1	

#### Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2017-2018

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenere basse le applicazioni di procedure disciplinari formali	Verifica delle applicazioni di pratiche disciplinari	Personale interno all'organico	Entro agosto 2018	Responsabile sistema di gestione RG	Numero di casi	< 2

#### g) Requisito SA 8000: Orario di lavoro




A causa della crisi economica-finanziaria nel settore di riferimento e della forte difficoltà aziendale, che ha visto negli ultimi anni un forte calo dei volumi di lavoro, in data 30 maggio 2016 Ligeam srl aveva stipulato un Contratto di solidarietà difensivo con decorrenza dal 01 giugno 2016 per una durata prevista di 24 mesi, ma conclusasi precedentemente a marzo 2017.

Gli orari di lavoro della Ligeam srl sono stati ridefiniti a seguito dell'introduzione del Contratto di solidarietà e questo ha comportato per alcuni dipendenti un aumento delle ore residue di permesso e di ferie. Si valuta molto positivamente anche la stabilità dell'organico dei lavoratori dipendenti che non ha subito contrazioni.

In riferimento all'obiettivo stabilito di rispettare le ore massime di straordinario previste dai CCNL applicati (metalmecanico e edilizia industria), si è monitorato il risultato al 31 agosto 2017 con esito positivo. Infatti le ore di straordinario, richieste ai lavoratori in via eccezionale ed in modo

saltuario dal Datore di Lavoro, sono state concordate con i lavoratori, remunerate con una maggiorazione congruente a quanto riportato nei suddetti CCNL di riferimento e comunque non hanno superato il monte ore previsto dai contratti nazionali applicati, come indicato nella tabella sottostante.

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016-2017

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.08.17	Esito
Rispettare le ore massime di straordinario previste dal CCNL	Nr. addetti con > 250 h straordinario anno(CCNL edilizia)	n.d.	0	
Rispettare le ore massime di straordinario previste dal CCNL	Nr. addetti con > 250 h straordinario anno(CCNL metalmeccanica)	n.d.	0	
Rispettare le ore massime di straordinario previste dal CCNL	Mantenimento Nr. Addetti	17	18	

Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2017-2018

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Rispettare le ore massime di straordinario per addetto	Monitoraggio	Personale interno all'organico	Entro agosto 2018	Responsabile del personale	Nr. addetti con > 250 h straordinario anno	0

## h) Requisito SA 8000: Retribuzione

La retribuzione viene resa nota a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione ed è in linea con il CCNL.

Dall'analisi, non documentata, eseguita dal responsabile del personale, la paga base risulta tale da soddisfare i bisogni primari dei lavoratori.

L'organizzazione garantisce inoltre che:

- la retribuzione venga calcolata e corrisposta senza nessuna discriminazione;
- le eventuali trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari, se non in base a quanto previsto dai contratti collettivi applicabili;
- la composizione del salario e delle indennità retributive siano indicate chiaramente;
- la busta paga sia tale da descrivere dettagliatamente le singole voci che la compongono ed inoltre a richiesta, viene fornita dal responsabile del personale ogni necessaria informazione;
- non vengono messi in atto accordi di lavoro in nero o di falso apprendistato.

Ad oggi la distribuzione per qualifiche contrattuali è così rappresentata:

### *Distribuzione organico qualifica contrattuale*

**ANNO 2016-2017**

Qualifica	% dipendenti	Nr. dipendenti
operaio	21,21%	7
impiegato	30,30%	10
interinali	45,45%	15
dirigente	3,03%	1
<b>totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>33</b>



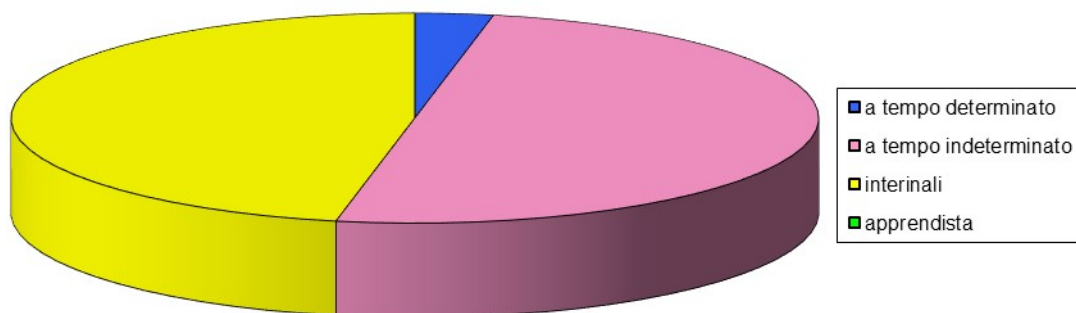
### Distribuzione organico qualifica contrattuale

ANNO 2016-2017

Qualifica	% dipendenti	Nr. dipendenti
a tempo determinato	3,13%	1
a tempo indeterminato	50,00%	16
interinali	46,88%	15
apprendista	0,00%	0
<b>totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>32</b>

ANNO 2016-2017

% distribuzione per qualifica contrattuale



### Valutazione Obiettivo: situazione anno 2016-2017

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.08.17	Esito
Verificare le tipologie di contratto	% lavoro determinato /totale	< 5%	3,13 %	😊
	% apprendistato /totale	< 5%	0%	😊
	% interinali/totale	//	45%	

Ad oggi tutti i dipendenti Ligeam srl sono assunti a tempo indeterminato ad eccezione di un lavoratore assunto a tempo determinato.

La direzione valuta annualmente il personale dipendente relativamente ai loro meriti qualitativi di lavoro senza intercorrere ad alcun tipo di discriminazione.




Applicando nei casi valutati positivamente opportune promozioni. E' stato introdotto nell'ultimo anno l'indicatore relativo al personale assunto tramite agenzie interinali, che è significativo per l'organizzazione, in quanto legato alla natura dinamica dei cantieri/commesse aziendali.

Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2017-2018

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Verificare le tipologie di contratto	Monitoraggio	Personale in organico	Entro agosto 2018	Responsabile del personale AMF	% tipologia contratti / totale	< 6% a tempo determinato

**i) Requisito SA 8000: Sistema di Gestione**

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2016-2017

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.08.17	Esito
Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori	Nr fornitori che rispondono ai requisiti della SA 8000	//	50%	
Attuazione del piano di monitoraggio dei fornitori	Audit presso i fornitori	//	0	
Motivazione e sensibilizzazione del personale dipendente alla SA 8000	% partecipanti corsi di sensibilizzazione	//	100%	

**FORNITORI:** La Ligeam srl ha attivato un sistema di monitoraggio fornitori rispetto ai requisiti SA 8000.

I fornitori individuati sono stati selezionati classificando come:

1. Poco significativi i fornitori di beni materiali con un volume di fatturato inferiore a 25.000 euro;
2. Significativi i fornitori di beni materiali/servizi con un volume di fatturato superiore a 25.000 euro;
3. Molto significativi i subappaltatori indipendentemente dal volume di fatturato.

Dopo un primo contatto telefonico a tutti i fornitori selezionati è stata inviata una dichiarazione di impegno al rispetto dei requisiti SA8000 da sottoscrivere. Dopo di che ai fornitori è stato

somministrato un questionario per permettere un'analisi di eventuali fattori di rischio del fornitore stesso.

L'azienda, nei confronti dei fornitori che entro 1 mese non abbiano sottoscritto il proprio impegno per la Responsabilità Sociale, o di quelli per i quali le risposte al questionario lascino intravedere possibili situazioni "a rischio", si adopererà al fine di ottenere la loro qualifica entro i successivi sei mesi o prima dell'emissione di un nuovo ordine.

In aggiunta a quanto previsto per i fornitori Poco significativi, per i fornitori classificati come Significativi e Molto significativi è previsto entro sei mesi l'invio di un'informativa con approfondimento sulla norma SA 8000, in cui sarà ulteriormente spiegata la norma SA 8000 al fine di sensibilizzare le aziende circa l'applicazione di tali principi fondamentali.

Ai fini del monitoraggio sono individuati i fornitori da sottoporre ad audit di seconda parte tra quelli classificati come Molto Significativi e che abbiano un rapporto con Ligeam srl per una durata superiore ai tre mesi.

Restano da valutare i risultati di questo iter e quindi: individuare quali strumenti sono meglio atti a evidenziare eventuali non conformità del fornitore e su quali fornitori è possibile poi attuare strategie di miglioramento efficaci.

**FORMAZIONE:** Alla data attuale è stata effettuata formazione in merito alla norma SA 8000 e alla Politica di Responsabilità Sociale, emessa dalla Ligeam srl, che ha interessato la totalità dei dipendenti e ci si propone per il prossimo anno di completare gli incontri formativi.

**COMUNICAZIONE:** E' stato attuato il programma di comunicazione verso gli stakeholder, attraverso l'invio del Bilancio SA 8000 e della Politica Sociale per mezzo di fax, email, posta tradizionale, oltre che la pubblicazione sul sito internet, così da evidenziare le azioni relative agli obiettivi etico - sociali, la soddisfazione dei dipendenti, le eventuali non conformità rilevate internamente e presso fornitori/subfornitori e partner. Si provvederà a proseguire tali attività in presenza di variazioni significative nei documenti di riferimento.

### Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2017-2018

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori	Sollecitare i fornitori all'invio dei quesiti e Sensibilizzazione	<i>Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine</i>	Entro agosto 2018	Resp. acquisti	Numero di fornitori che rispondono ai requisiti della SA 8000	70%
Attuazione del piano di monitoraggio dei fornitori	Esecuzione delle visite ispettive ad altri fornitori	<i>Risorse economiche necessarie</i>	Entro agosto 2018	Resp. acquisti	Audit presso fornitori	1
Motivare e sensibilizzare il personale alla SA 8000	Attivazione di incontri con l'aiuto di consulenti esterni	<i>Personale organico</i>	Entro agosto 2018	Resp. personale RP	%partecipanti ai corsi di sensibilizzazione	100%

## **PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE**

La Ligeam srl si impegna a perseguire gli obiettivi prefissati per l'anno prossimo e a gestire le azioni correttive e di rimedio al fine di migliorare le proprie prestazioni nell'ambito del sistema di gestione etico sociale.

### **Giudizio degli stakeholder sulla Gestione Sociale**

Il Rappresentante dei Lavoratori presente alla redazione del presente Bilancio SA 8000 dichiara che l'azienda ha adeguatamente coinvolto il personale dipendente durante le fasi di progettazione e il mantenimento del sistema di gestione e afferma che il grado di applicazione del sistema di gestione può essere considerato sufficientemente adeguato.

*Il responsabile di gestione*

**L'Amministratore Delegato**

*Dr. Francesco Giugno*