



SOCOINTECHNOLOGY
GRUPPO PACE

BILANCIO SOCIALE

2023

Noci 05/06/2024

INDICE

Introduzione	pag.	3
Premessa	pag.	4
Descrizione del Sistema di Gestione Aziendale	pag.	7
Obiettivi della SA8000	pag.	9
• a) Requisito SA8000: Lavoro Infantile	pag.	9
• b) Requisito SA8000: Lavoro Forzato e Obbligato	pag.	11
• c) Requisito SA8000: Salute e Sicurezza	pag.	11
• d) Requisito SA8000: Libertà di associazione e Diritto al Contratto	pag.	13
• e) Requisito SA8000: Discriminazione	pag.	14
• f) Requisito SA8000: Pratiche Disciplinari	pag.	16
• g) Requisito SA8000: Orario di lavoro	pag.	17
• h) Requisito SA8000: Retribuzione	pag.	18
• i) Requisito SA8000: Sistema di Gestione	pag.	21
Programmazione futura della Gestione Sociale	pag.	23
Giudizio degli Stakeholder sulla Gestione Sociale	pag.	23

INTRODUZIONE

Lo standard internazionale **SA8000**, elaborato nel 1997 dal SAI (Social Accountability International), è oggi alla sua quarta edizione (SA8000:1997, SA8000:2001, SA8000:2008, SA8000:2014).

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 SA8000 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.

SOCOIN TECHNOLOGY 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 ai 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 che comprende l'anno solare 2023.



PREMESSA

Ragione Sociale	SOCOIN TECHNOLOGY SRL
Sede Legale e operativa	Zona H C.da Grave- 70015 Noci (BA)
N° medio dipendenti	37,25

La SOCOIN TECHNOLOGY S.r.l. è una solida azienda facente parte del Gruppo Pace che trae le sue origini da attività avviate negli anni '70. La SOCOIN TECHNOLOGY S.r.l., con sede a Noci (BA), sin da subito si è posizionata tra le maggiori realtà imprenditoriali per la realizzazione di impianti elettrici di riscaldamento, di condizionamento e di telecomunicazione.

Essa è frutto di una scelta che mira a strutturare il lavoro in maniera innovativa, in modo da ottimizzare le attività e garantire una gestione ancora più efficiente di quelle che da ora in poi chiameremo 'Divisioni'.

La SOCOIN TECHNOLOGY pone alla base della sua politica aziendale un sistema continuo di aggiornamento e sviluppo, investendo sulla perenne formazione del proprio personale; questo ha reso l'azienda una realtà sensibile alle esigenze e alle necessità che emergono sia dai mercati in cui opera sia da quelli che possono rappresentare per l'impresa nuove opportunità di business. L'azienda, dunque, tesa al continuo miglioramento, sviluppa al suo interno le seguenti divisioni aziendali:

-  **DIVISIONE ENGINEERING TELECOMUNICACION:** si occupa della progettazione, realizzazione, installazione e manutenzione di centrali telefoniche e di stazioni radio base per la telefonia cellulare. La divisione è in grado di offrire un servizio di alto profilo "chiavi in mano" senza ricorrere a professionisti esterni o all'uso sistematico del subappalto. Nello specifico all'interno della divisione engineering telecommunication si realizzano: strutture metalliche per telecomunicazione; impianti tecnologici di supporto; installation&commissioning apparati di telefonia e macrowave; installazioni reti wireless e wimax; installazione reti lan; upgrade e manutenzione impianti di telefonia; tratte in fibra ottica per reti a banda ultra larga; installation, cablaggio e collaudo di reti in fibra ottica (fttx). Tale divisione risulta altamente concorrenziale grazie all'utilizzo di strumenti tecnologicamente avanzati e alla presenza di personale altamente qualificato.
-  **DIVISIONE EFFICIENZA ENERGETICA INTEGRATA:** La società investendo nelle energie rinnovabili e supportata dal know-how di professionisti qualificati nel settore, crea impianti di produzione di energia basata su fonti rinnovabili, fornisce: la consulenza e lo studio di soluzioni tecnologiche per la realizzazione di nuovi impianti a risparmio energetico. L'assistenza relativa all'efficientamento energetico degli impianti esistenti al fine di permettere al cliente di beneficiare di incentivi e agevolazioni fiscali. Nel dettaglio la divisione efficienza energetica integrata si occupa di progettare e realizzare: sistemi di coibentazione termica ed acustica; interventi migliorativi dell'involucro edilizio; impianti termici, di condizionamento ed elettrici; impianti da fonti rinnovabili a servizio dei fabbricati. La divisione in oggetto è altresì dotata di personale altamente qualificato e certificato per fornire il servizio di indagine termografica a privati, studi professionali, imprese ed enti pubblici realizzando rilievi di tipo strumentale con termo-camere e la redazione delle relative relazioni di analisi. I proficui rapporti di partnership con le diverse

multinazionali, hanno permesso alla SOCOIN TECHNOLOGY di essere scelta da queste ultime per lo sviluppo di nuovi business, ne è esempio la collaborazione con E-DISTRIBUZIONE s.p.a. per lo sviluppo del progetto Enel Green Solution con i prodotti di efficienza energetica, dove l'azienda si è distinta per la qualità di installazione attestata dal Cesi S.p.A. con l'assegnazione del titolo di "Installatore Gold".

✚ DIVISIONE RICERCA E SVILUPPO: è nata dalla consapevolezza dell'importanza di investire in ricerca per migliorare i processi aziendali delle altre divisioni e per sviluppare nuovi prodotti. A partire dal 2017 le attività hanno riguardato anche progetti finanziati su fondi regionali, in particolare il progetto ATLAS nell'ambito nel programma PIA Piccole Imprese e il progetto EMERA nell'ambito del programma INNONETWORK 2017.

Il progetto ATLAS (A Travel Autonomous System) prevede la definizione e realizzazione di una piattaforma per la fruizione in mobilità da parte di ciclisti e pedoni di itinerari turistici personalizzati. Attraverso tale piattaforma è possibile creare e gestire itinerari turistici che riguardano una selezione personalizzata dei punti di interesse storico, culturale, paesaggistico o di altra natura, opportunamente arricchiti con contenuti dedicati. Gli utenti, accedendo alla piattaforma, possono ricevere proposte personalizzate su itinerari costruiti seguendo un approccio tailor-made che tiene conto di specifiche preferenze e esigenze.

Il progetto EMERA ha come obiettivo principale il potenziamento del processo di sviluppo di interventi innovativi per la rigenerazione ecologica degli ambienti urbani in ottica di Smart City con la creazione di nuove soluzioni per la mobilità lenta e la mobilità sostenibile. In particolare, il progetto ha sviluppato una piattaforma per integrare una serie di servizi a supporto della mobilità in ambito urbano con l'impiego di flussi informativi provenienti da diverse fonti e relativi alla gestione della flotta di veicoli green. In particolare la divisione di SOCOIN ha contribuito nelle attività di ricerca e sviluppo della stazione di ricarica dei veicoli elettrici per la mobilità personale. Tale stazione è il nodo di interazione con l'utente finale per lo sharing di tricicli elettrici e l'integrazione con sensoristica di monitoraggio ambientale.

La SOCOIN TECHNOLOGY attualmente annovera tra i suoi clienti:

- Compagnie telefoniche;
- Company tower;
- Compagnie energetiche.

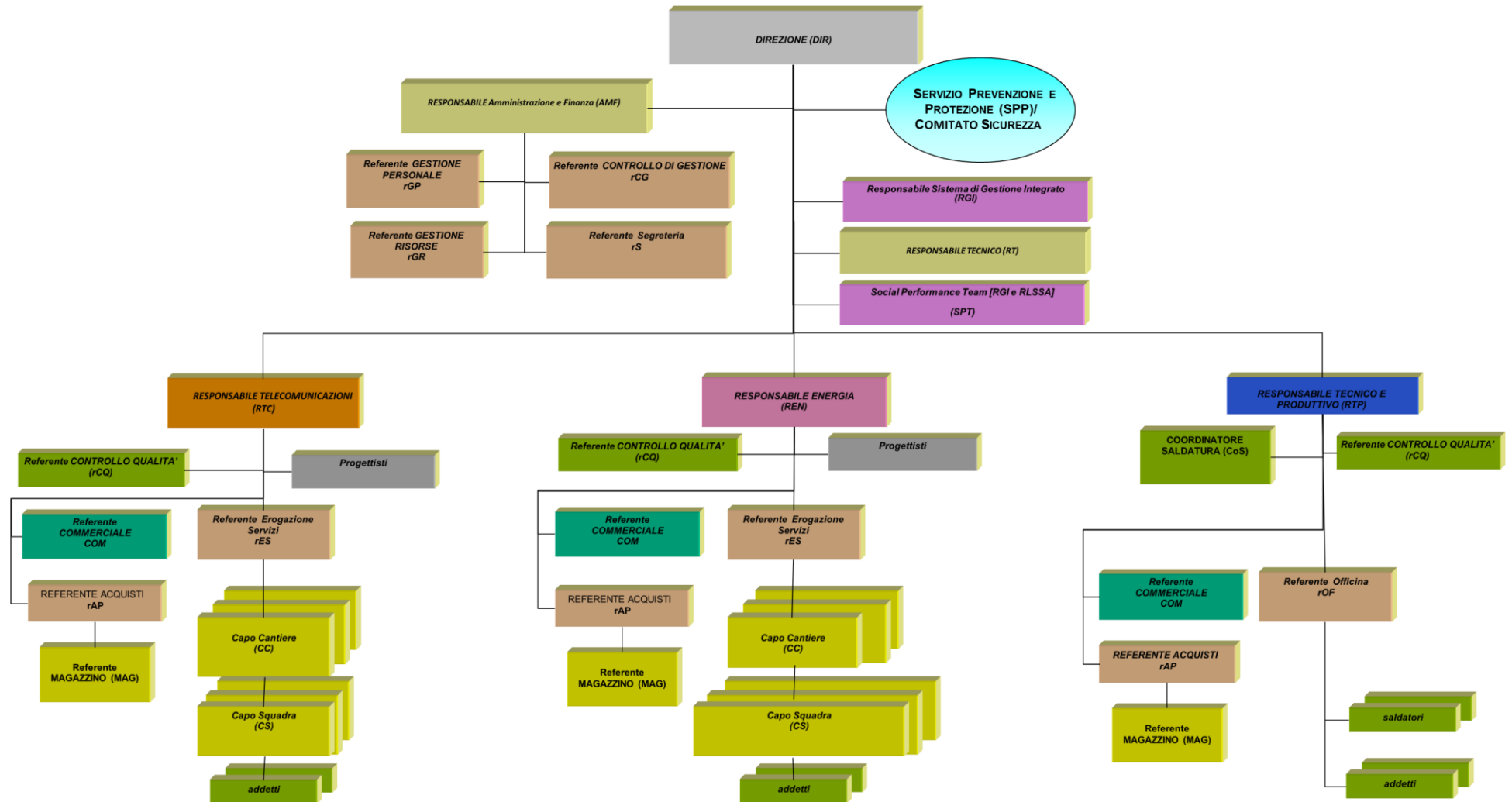
Inoltre la SOCOIN TECHNOLOGY, in un'ottica di continuità, si impegna nella fidelizzazione del cliente (raggiungendo gli obiettivi prefissati per l'operazione di customer retention) e di pari passo nell'acquisizione di nuovi clienti b2b per implementare il vantaggio competitivo rispetto alla concorrenza.

La politica della SOCOIN TECHNOLOGY per la Qualità, l'Ambiente, la Responsabilità Sociale e la Salute e la Sicurezza sul lavoro è definita dalla Direzione in sintonia con le linee guida aziendali, ed è orientata a garantire il soddisfacimento dei requisiti del cliente e delle esigenze di tutte le parti interessate (sia interne che esterne all'azienda) ed al miglioramento delle proprie prestazioni.

Per questo la Direzione ha stabilito di organizzarsi in modo che i fattori tecnici, amministrativi e umani che influenzano i diversi aspetti siano pianificati, tenuti sotto controllo e monitorati attuando un sistema di gestione conforme agli standard internazionali di riferimento.

La Socoin Technology Srl, infatti, ha un sistema di gestione aziendale certificato in conformità agli standard **UNI EN ISO 9001 e 14001**, **UNI ISO 45001**, **SA8000**, la certificazione di prodotto **UNI EN 1090-1** per le strutture metalliche e la certificazione **Fgas** dell'impresa ai sensi del Regolamento UE 2015/2067 e DPR 146/2018.

Organigramma funzionale aziendale



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
- Utenti
- Istituzioni pubbliche (Regione, Province, Comuni, INAIL)
- Opinione Pubblica
- Banche con le quali l'Organizzazione intrattiene rapporti di lavoro
- Associazioni di categoria (Confindustria)
- Sindacati

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegate 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 SA8000.

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

In data 30.07.2021 l'Azienda ha implementato la documentazione del sistema di gestione integrato esistente per la qualità, l'ambiente, la sicurezza (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001) e con i requisiti previsti per la responsabilità sociale in conformità alla norma SA8000. La documentazione è strutturata con un manuale etico sociale dettagliato per processi, attualmente



in rev.2 del 05.06.2024 e prevede inoltre procedure interne che descrivono in modo più specifico le attività in modo tale da rispondere ai requisiti della norma.

Nel mansionario e nell'organigramma aziendale sono indicate le funzioni aziendali e i ruoli 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. Attualmente il documento di politica è disponibile per la consultazione di tutte le parti interessate sia mediante affissione in bacheca aziendale che sul sito internet aziendale.

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 SA8000.

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

- la capacità a conformarsi a tutti i requisiti SA8000;
- 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 SA8000 verrà divulgata a tutte le parti interessate della comunicazione esterna e cioè a fornitori, clienti Enti pubblici, Istituzioni Sociali se possibile inviando il Bilancio SA8000.

Il presente Bilancio SA8000, sottoscritto dall'Amministratore della SOCOIN TECHNOLOGY SRL e dal Rappresentate dei Lavoratori, sarà reso disponibile alle parti interessate e al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale. 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 SOCOIN TECHNOLOGY 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 SA8000

a) Requisito SA8000: Lavoro Infantile

Valutazione Obiettivo : situazione Anno solare 2023

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.2023	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 SOCOIN TECHNOLOGY 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 19 anni.

In ogni caso l'organizzazione ha predisposto all'interno del manuale etico un'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.

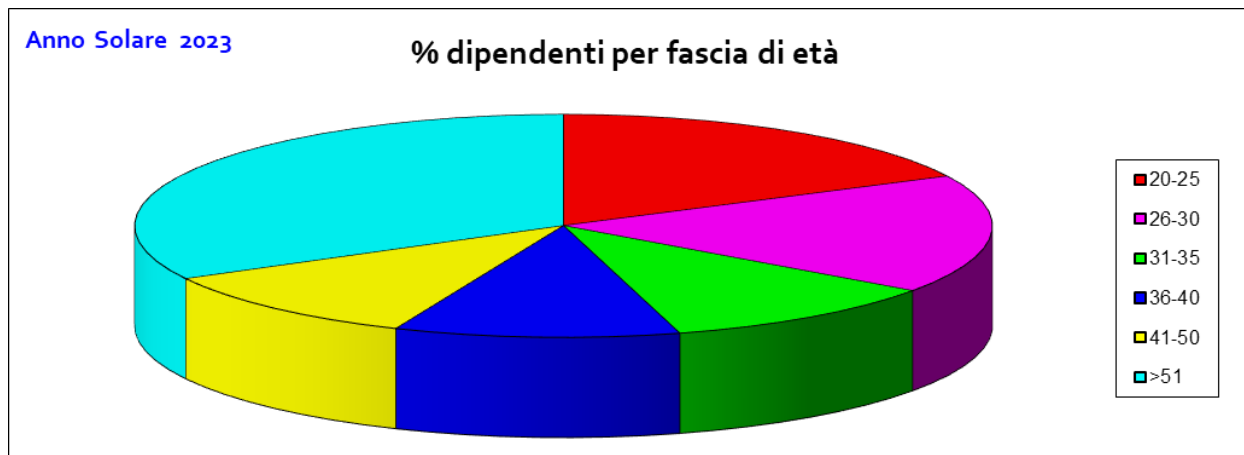
Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2024

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Verifica livello di lavoro infantile in azienda e presso i fornitori	Esecuzione di verifica audit interno. Questionario fornitori	Personale in organico	Entro dicembre 2024	Responsabile del sistema di gestione RGI	Nr. giovani lavoratori (età < 16) rilevati	0

Si riporta di seguito la distribuzione per età dei lavoratori nell'anno solare 2023.

Composizione organico: distribuzione per età ANNO SOLARE 2023

Fascia età	% dipendenti	Nr. dipendenti
20-25	17,66%	6,58
26-30	17,23%	6,42
31-35	10,74 ⁰ %	4
36-40	10,74 ⁰ %	4
41-50	10,74 ⁰ %	4
>51	32,89%	12,25
totale	100,00%	37,25



b) Requisito SA8000: Lavoro forzato e obbligato

Valutazione Obiettivo : situazione Anno solare 2023

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.2023	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 **SOCOIN TECHNOLOGY 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 SOCOIN TECHNOLOGY SRL non lasciano in deposito all'azienda né importi di denaro né documenti personali in originale.

REGOLAMENTO: Il personale della SOCOIN TECHNOLOGY SRL al momento dell'assunzione viene informato sui suoi diritti e doveri in quanto lavoratore e viene consegnato a questo proposito la copia del CCNL (Estratto) applicabile e la Politica SA8000.

ANTICIPO SULLO STIPENDIO: La SOCOIN TECHNOLOGY SRL, su richiesta dei lavoratori eroga anticipi sullo stipendio.

Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2024

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Verifica di lavoro obbligato all'interno dell'azienda	Esecuzione di audit interno	Personale in organico	Entro dicembre 2024	Responsabile del sistema di gestione RGI	Casi di lavoro obbligato riscontrati	0

c) Requisito SA8000: Salute e sicurezza

La SOCOIN TECHNOLOGY SRL è certificata secondo la norma **ISO 45001:2018** 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 di gestione 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 Dlgs. 81/08 e s.m.i e pertanto si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta 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 SOCOIN TECHNOLOGY 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.**

Valutazione Obiettivo: situazione Anno solare 2023

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.2023	Esito
Mantenere basso il numero di infortuni	Nr. Infortuni	<2	2	😞
	Giornate di assenza per infortunio	<30	135	😞
Mantenere bassa la frequenza accadimento degli infortuni	Indice di frequenza infortuni <i>n infortuni/ ore lavorate x1.000.000</i>	< 15	33,74	😞
	Indice di gravità infortuni <i>gg assenza per infortuni/ ore lavorate x1000</i>	< 0,3	2,28	😞


Purtroppo, nel corso del 2023 si sono registrati 2 infortuni, uno in data 30.03.2023 che ha comportato l'assenza di un lavoratore per 133 giorni e uno di lieve entità, in data 04.10.2023, che ha causato l'assenza di un lavoratore per 2 giorni. A tal proposito sono stati attuati tutti gli adempimenti legislativi e di sistema previsti, ma occorre rilevare il mancato raggiungimento degli obiettivi relativi al numero di infortuni, giornate di assenza per infortuni e agli indici di gravità e frequenza per l'anno 2023. Nel periodo in esame la SOCOIN TECHNOLOGY SRL non ha stipulato contratti di subappalto di lunga durata. Nel caso di futuri contratti con subappaltatori l'azienda si propone di monitorare anche gli eventi infortunistici dei lavoratori dei propri subappaltatori.

Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2024

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Diminuzione del numero di infortuni	Sensibilizzazione e formazione del personale	RSPP e personale interno all'organico	Entro dicembre 2024	Responsabile del sistema di gestione RGI	Nr. Infortuni	<2
					Giornate di assenza per infortunio	<30
Mantenere bassa la frequenza accadimento degli infortuni	Mantenimento e miglioramento del DVR concordato con le parti interessate.	RSPP e personale interno all'organico	Entro dicembre 2024	Responsabile del sistema di gestione RGI	Indice di frequenza infortuni <i>n infortuni/ ore lavorate x1.000.000</i>	<15
					Indice di gravità infortuni <i>gg assenza per infortuni/ ore lavorate x1000</i>	<0,3

d) Requisito SA8000: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione

Valutazione Obiettivo: situazione Anno solare 2023

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.2023	Esito
Migliorare il dialogo tra Datore di Lavoro e dipendenti	% iscrizione sindacati	nd	5,37 %	-
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Tasso di soddisfazione del personale	>80%	83,8%	

I dati relativi al monitoraggio del clima interno aziendale sono stati ricavati mediante l'analisi delle risposte al questionario, che è stato sottoposto ai lavoratori nel mese di novembre 2019 a tutti i lavoratori. Il monitoraggio ha coinvolto 33 lavoratori ed ha avuto un esito molto positivo con un tasso di soddisfazione pari al 83,8%. Il questionario viene somministrato anche in occasione di nuove assunzioni.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, infatti nel 2023 risultano 2 lavoratori iscritti alla sigla FISTel-CISL.

Si propone per il 2024 l'obiettivo di continuare a monitorare il numero di dipendenti iscritti a sigle sindacali, senza esplicitare un target specifico.

Nr. iscritti al sindacato ANNO 2023

Nr. dipendenti iscritti	Totale dipendenti	%
2	37,25	5,37

Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2024

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 dicembre 2024	Responsabile del sistema di gestione RGI	Nr. iscritti al sindacato	-
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 dicembre 2024	Referente gestione del personale rGP	Tasso di soddisfazione e del personale	>80%

e) Requisito SA8000: Discriminazione

Valutazione Obiettivo: situazione Anno solare 2023

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.2023	Esito
Mantenere la presenza femminile (Impiegati)	Presenza % femminile in azienda	>10%	10,74%	😊
Monitorare la discriminazione	Nr. reclami su discriminazione	0	0	😊

La SOCOIN TECHNOLOGY SRL ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come discriminazione, molestia, abuso o violenza nel luogo di lavoro e promuove una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale. A tal fine si impegna a valorizzare le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi e ragionando in un'ottica di meritocrazia e offrendo le medesime opportunità lavorative in fase di assunzione e carriera agli interessati.

La SOCOIN TECHNOLOGY SRL non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né 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.

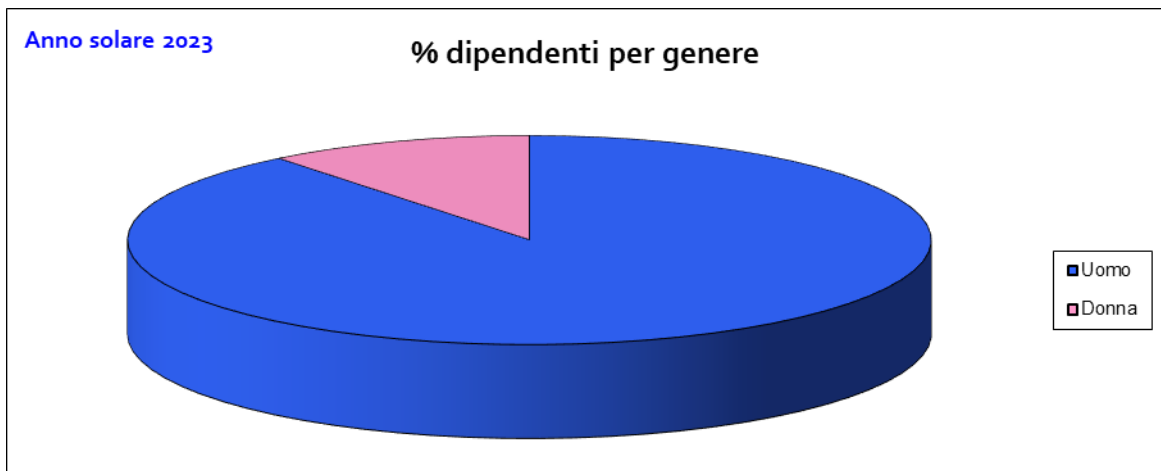
La direzione inoltre dà la possibilità di inoltrare reclami in modo anonimo attraverso l'utilizzo di una cassetta reclami accessibile a tutti.

La riduzione della percentuale della presenza femminile in azienda tra l'anno solare 2023 e gli anni precedenti è legata esclusivamente all'aumento progressivo del personale nella nuova ragione sociale, come si evince dai prospetti seguenti.

Si riporta di seguito la **distribuzione per genere** dell'intera forza lavoro e degli impiegati per l'anno solare 2023.

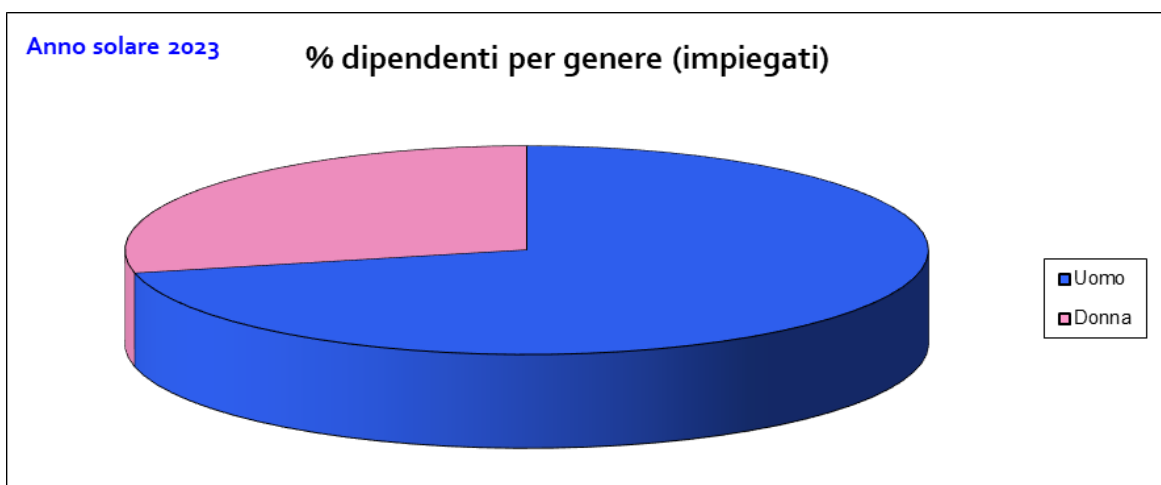
Distribuzione organico aziendale per genere
Anno solare 2023

Sesso	% dipendenti	Nr. dipendenti
Uomo	89,26%	33,25
Donna	10,74%	4
totale	100,00%	37,25



Distribuzione organico aziendale per genere (impiegati)
 Anno solare 2023

Sesso	% dipendenti	Nr. dipendenti
Uomo	71,43%	10
Donna	28,57%	4
totale	100,00%	14



Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2024

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Resp.le	Indicatore	Target
Mantenere la presenza femminile (impiegati)	Prevedere selezioni del personale non discriminatorie	Personale interno all'organico	Entro dicembre 2024	RGI	Presenza % femminile in azienda	≥10%
Monitorare la discriminazione	Gestione dei reclami e valutazione questionario clima interno	Personale interno all'organico	Entro dicembre 2024	RGI	Nr. reclami su discriminaz.	0

f) Requisito SA8000: 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, in ottemperanza all'art 2106 c.c., all'art 7 dello Statuto dei lavoratori e all'art.46 del CCNL Telecomunicazioni applicato, attua quanto previsto per le sanzioni disciplinari, riportando nella bacheca aziendale una sintesi dei contenuti.

Nel periodo in esame non si sono verificati licenziamenti del personale, ma si sono registrati alcuni casi di provvedimenti disciplinari (in particolare contestazioni scritte a 5 lavoratori) a causa di assenze ingiustificate, mancato utilizzo dei previsti dpi, smarrimento di un'attrezzatura di proprietà del committente e mancato rispetto delle procedure operative da parte dei lavoratori in cantiere che hanno comportato l'applicazione di penali da parte del committente o disservizi per l'utenza. In nessun caso l'azienda ha ritenuto di procedere con ulteriori azioni nei confronti dei lavoratori inadempienti.

Valutazione Obiettivo : situazione Anno Solare 2023

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.2023	Esito
Mantenere basse le applicazioni di procedure disciplinari formali	Numero di casi	< 5	5	

Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2024

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 dicembre 2024	Responsabile sistema di gestione RGI	Numero di casi significativi	< 5

g) Requisito SA8000: Orario di lavoro

Gli orari di lavoro della SOCOIN TECHNOLOGY SRL sono definiti a seguito delle commesse acquisite e sono indicati su tutte le sedi aziendali e sugli eventuali cantieri.

Ogni lavoratore è informato dell'orario di inizio e fine lavoro al momento della stipula del contratto di lavoro e ad ogni modifica della mansione svolta. Gli orari di lavoro, inoltre, sono affissi in bacheca.

La SOCOIN TECHNOLOGY SRL rispetta i contratti collettivi applicato e le relative normative, le eventuali ore effettuate di straordinario sono gestite così come previsto dal CCNL di riferimento.

In riferimento all'obiettivo stabilito di rispettare le ore massime di straordinario previste dal CCNL applicati (Telecomunicazioni), si è monitorato il risultato nel periodo in esame 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 dal contratto nazionale applicato, come indicato nelle tabelle sottostanti.

Valutazione Obiettivo : situazione Anno solare 2023

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.2023	Esito
Rispettare le ore massime di straordinario previste dal CCNL	Nr. addetti con straordinario annuo > 250 h	0	0	

Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2024

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Resp.le	Indicatore	Target
Rispettare le ore massime di straordinario per addetto	Monitoraggio	Personale interno all'organico	Entro dicembre 2024	Referente gestione del personale rGP	Nr. addetti con straordinario annuo > 250 h	0

L'azienda accoglie le richieste di ferie e permessi da parte dei lavoratori e monitora mensilmente la situazione del monte ore residuo di ferie e permessi di ogni lavoratore per evitare che si possano generare criticità vista la natura dinamica delle commesse e delle attività aziendali.

Si procederà quindi anche per l'anno prossimo con il monitoraggio mensile da parte della funzione rGP in modo da evidenziare le eventuali criticità e concordare con i lavoratori le modalità di smaltimento delle ore residue di ferie e permessi.

h) Requisito SA8000: Retribuzione

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

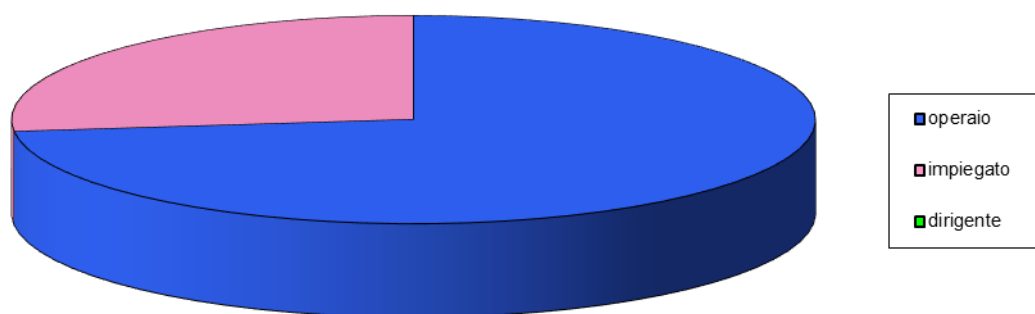
Si riportano di seguito le rappresentazioni grafiche relative alla distribuzione del personale aziendale per qualifiche contrattuali nell'anno solare 2023.

Distribuzione organico qualifica contrattuale

ANNO SOLARE 2023

Qualifica	% dipendenti	Nr. dipendenti
operaio	73,15%	27,25
impiegato	26,85%	10
dirigente	0,00%	0
totale	100,00%	37,25

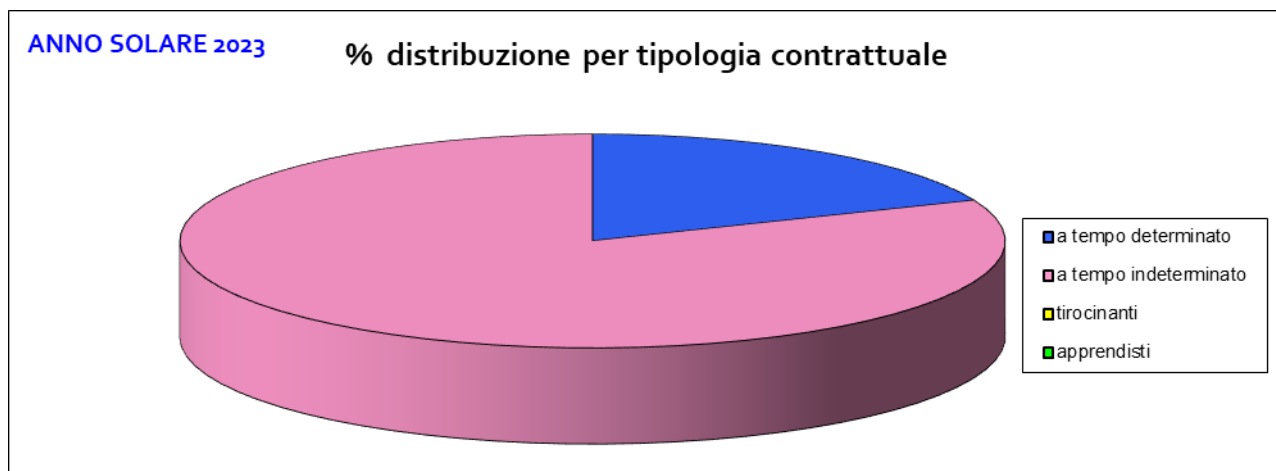
ANNO SOLARE 2023 % distribuzione per qualifica contrattuale



Distribuzione organico per tipologia contrattuale

ANNO SOLARE 2023

Tipologia contratto	% dipendenti	Nr. dipendenti
a tempo determinato	18,79%	7
a tempo indeterminato	81,21%	30,25
tirocinanti	0,00%	0
apprendisti	0,00%	0
totale	100,00%	37,25



Valutazione Obiettivo: situazione Anno Solare 2023

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.2023	Esito
Verificare le tipologie di contratto	% lavoro determinato /totale	< 20%	18,79 %	😊
	% apprendistato /totale	< 5%	0%	😊
	% interinali/totale	< 5%	0%	😊

Al 31 dicembre 2023 la forza lavoro aziendale risulta costituita da 30,25 dipendenti con contratto a tempo indeterminato, 7 dipendenti con contratto a tempo determinato, 0 dirigenti e 1 amministratore. Non sono presenti nella forza lavoro aziendale lavoratori con contratto di tirocinio, apprendistato e somministrati. Si continuerà a monitorare l'indicatore relativo al personale assunto tramite agenzie interinali perché potrebbe essere significativo per l'organizzazione in quanto legato alla natura dinamica dei cantieri/commesse aziendali.

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 eventuali promozioni.

Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2024

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Verificare le tipologie di contratto	Monitoraggio	Personale in organico	Entro dicembre 2024	Referente gestione del personale rGP	% tipologia contratti a tempo det. / totale	< 20%
Verificare le tipologie di contratto	Monitoraggio	Personale in organico	Entro dicembre 2024	Referente gestione del personale rGP	% lavoratori interinali/ totale	<5%

i) Requisito SA8000: Sistema di Gestione

Valutazione Obiettivo : situazione Anno solare 2023

Obiettivo	Indicatore	Target	Risultati al 31.12.2023	Esito
Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori	Nr fornitori che rispondono ai requisiti della SA8000	80%	100%	100%
Motivazione e sensibilizzazione del personale dipendente alla SA8000	% partecipanti corsi di sensibilizzazione	100%	100%	

FORNITORI: La SOCOIN TECHNOLOGY SRL ha mantenuto attivo il sistema di monitoraggio fornitori rispetto ai requisiti SA8000.

I fornitori individuati sono stati selezionati classificandoli come:

- Fornitori con criticità alta (ad es. subappaltatori);
- Fornitori con criticità media;
- Fornitori con criticità bassa.

Sulla base di tale classificazione viene data priorità nel controllo a coloro che evidenziano potenziali situazioni "critiche" tenendo conto di:

- Settore di attività più a rischio (attività di produzione, sicurezza, infortuni, lavoro nero);
- Localizzazione in area geografica a rischio;
- Incidenza dei contratti a termine o a progetto rispetto al numero dei dipendenti;
- Aziende che per l'attività svolta fanno intervenire il proprio personale presso i clienti (elemento che consente anche di acquisire determinate informazioni sul fornitore);
- Presenza di più turni di lavoro.

Il monitoraggio dei fornitori ha avuto inizio nel mese di novembre 2019.

Dopo un primo contatto telefonico a tutti i fornitori selezionati è stata inviata una dichiarazione di impegno al rispetto dei requisiti SA8000 da sottoscrivere. E' stato somministrato anche un questionario per permettere un'analisi di eventuali fattori di rischio del fornitore stesso.

Il monitoraggio attuato ha dato un esito positivo sul 100% dei fornitori contattati nel 2021.

Nel 2022 è stato completato anche il secondo ciclo di monitoraggio mediante l'invio di un'informativa con approfondimento sulla norma SA8000 ai fornitori con criticità media, in cui è stata ulteriormente spiegata la norma SA8000 al fine di sensibilizzare le aziende circa l'applicazione di tali principi fondamentali. Nel 2023 non si sono instaurati rapporti con nuovi fornitori significativi.

L'azienda, nei confronti dei fornitori che entro 1 mese non sottoscrivono il proprio impegno per la Responsabilità Sociale, o di quelli per i quali le risposte al questionario lasceranno 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.

Attualmente non sono presenti fornitori con criticità alta (ad es. subappaltatori) e che abbiano un rapporto con la società per una durata superiore ai tre mesi da sottoporre ad audit di seconda parte.

Si procede anche per il prossimo anno a monitorare eventuali nuovi fornitori significativi da monitorare e a valutare i risultati di questo iter di monitoraggio per individuare quali strumenti siano più adatti 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 nuova edizione della norma SA8000:2014 e alla Politica di Responsabilità Sociale, emessa dalla SOCOIN TECHNOLOGY SRL, che ha interessato la totalità dei dipendenti e ci si propone per il prossimo anno di estendere gli incontri formativi agli eventuali neoassunti.

COMUNICAZIONE: E' stato implementato il programma di comunicazione verso gli stakeholder, attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale del Bilancio SA8000 e della Politica Sociale 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.

Inoltre è stata rafforzata la comunicazione verso tutte la parti interessate del proprio impegno tramite il sito internet aziendale, enfatizzando la strategia "Inclusion & Diversity" che mira ad abbattere le barriere ed eliminare i pregiudizi. Sono state anche intraprese relazioni con associazioni locali e nazionali che promuovono i temi sociali e dell'inclusione per concretizzare maggiormente la politica aziendale antidiscriminatoria.

Si valuterà anche l'individuazione di ulteriori e più efficaci modalità di comunicazione verso gli stakeholder aziendali.

Obiettivi di miglioramento: Obiettivo 2024

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Resp.le	Indicatore	Target
Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori	Sollecitare i fornitori all'invio dei quesiti e Sensibilizzazione	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine	Entro dicembre 2024	referente acquisti rAP	Numero di fornitori che rispondono ai requisiti della SA8000	80%
Motivare e sensibilizzare il personale alla SA8000	Attivazione di incontri con l'aiuto di consulenti esterni	Personale organico	Entro dicembre 2024	Referente personale rGP	% partecipanti ai corsi di sensibilizzazione	90%

PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE

La SOCOIN TECHNOLOGY 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 (RLSSA) presente alla redazione del presente Bilancio SA8000, 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.

L'Amministratore
Angela Pace

Il Rappresentante dei lavoratori per SA8000

Antonio Damiano