



Bilancio Sociale
SA8000:2014
SELT SpA

Marrubiu, 04 marzo 2024



Introduzione

Nei contesti imprenditoriali gli aspetti ambientali, di correttezza, etici, di responsabilità e trasparenza ed il rispetto dei diritti umani condizionano in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, essendo aumentata la sensibilità su tali argomenti da parte di tutti i portatori di interessi (clienti, lavoratori, fornitori, istituzioni, ecc...).

Sempre più aziende, per affermare e rendere evidente all'esterno delle proprie organizzazioni la loro sensibilità in tema di responsabilità e per conquistare legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti, implementano specifici strumenti di gestione etico - sociali quali codici di condotta, bilanci sociali, bilanci ambientali, ecc...

Il tema della responsabilità sociale d'impresa rappresenta anche per la SELT S.p.A. una esigenza primaria, tenuta in estrema considerazione nella definizione delle Politiche e strategie dell'Organizzazione.

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire, ai portatori di interessi, un resoconto relativo alle attività ed alle iniziative attuate dalla SELT S.p.A. per garantire la conformità ai requisiti dello Standard, nonché comunicare efficacemente, in maniera chiara e trasparente i risultati delle prestazioni aziendali nell'ambito delle tematiche della responsabilità sociale d'impresa.

Il presente documento è stato elaborato dal Social Performance Team (SPT) ed approvato dal Senior Management in sede di Riesame di Direzione del 4 marzo 2024; i dati sono aggiornati alla data del 31 dicembre 2023.

Presentazione dell'Organizzazione

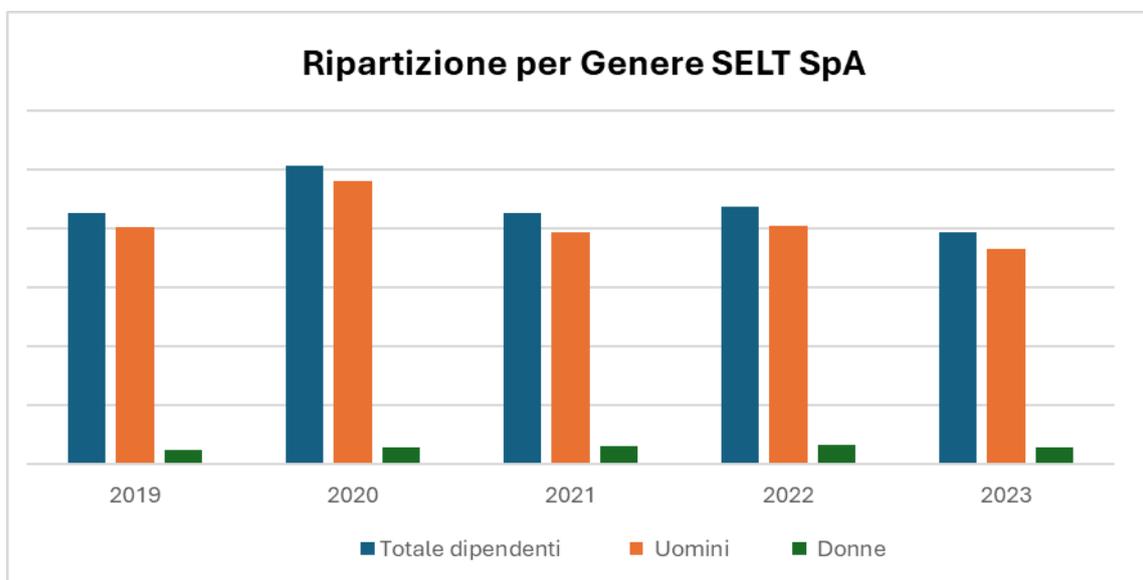
La SELT S.p.A., che nasce nell'anno 2000 dalla fusione di importanti esperienze nel campo del trasporto e della distribuzione dell'energia e delle reti telefoniche, rappresenta oggi uno dei più importanti operatori italiani attivi nella realizzazione di opere per la trasmissione e la distribuzione dell'energia, per la produzione di energia da fonti rinnovabili e nello sviluppo di reti di telecomunicazioni.

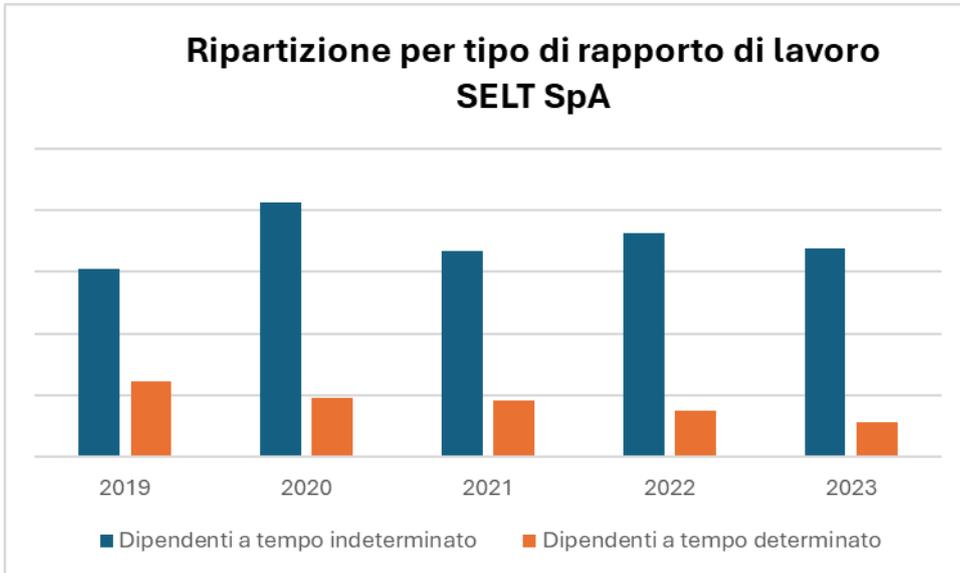
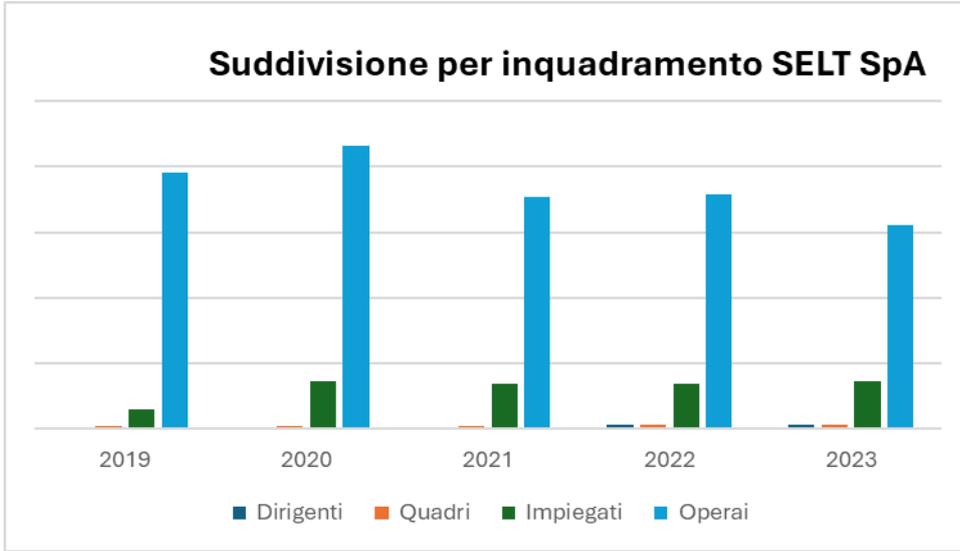
La base operativa dell'Organizzazione è ubicata in Sardegna.

La competitività nei costi e l'affidabilità nel perseguimento degli obiettivi hanno consentito di creare saldi legami con importanti partner del bacino del Mediterraneo ed oltre.

L'Organizzazione, già da numerosi anni ha implementato e certificato i propri Sistemi di Gestione, tra i quali il Sistema di Gestione per la responsabilità sociale secondo i criteri dello Standard SA8000:2014, in relazione alle attività di:

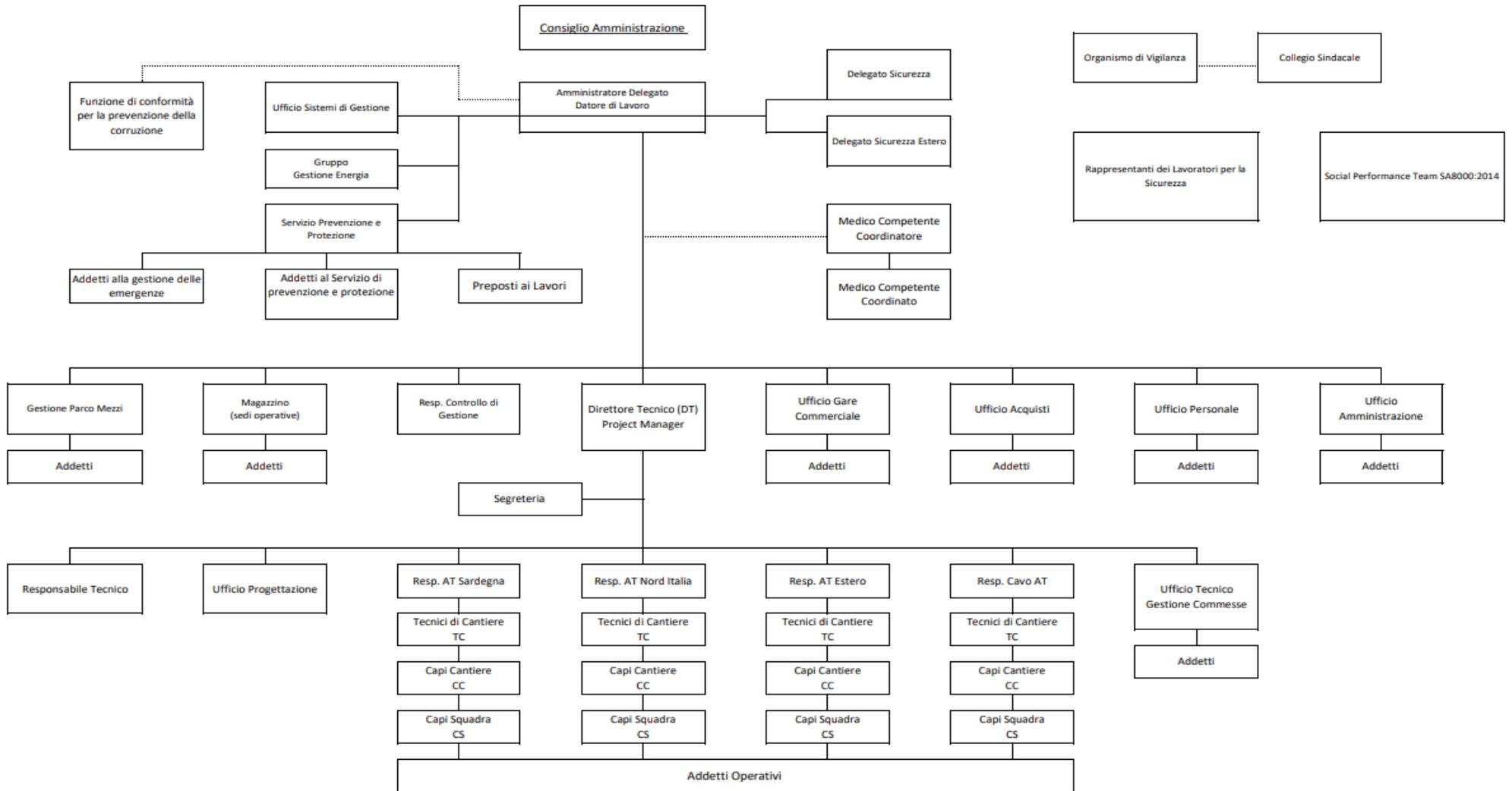
- progettazione, costruzione (assemblaggio), installazione e manutenzione di stazioni e linee elettriche Alta Tensione, Media Tensione, Bassa Tensione
- progettazione e costruzione (assemblaggio) di parchi fotovoltaici
- installazione di cavi a fibre ottiche aerei e sotterranei per telecomunicazioni







Funzionigramma aziendale



Bilancio Sociale SA 8000:2014

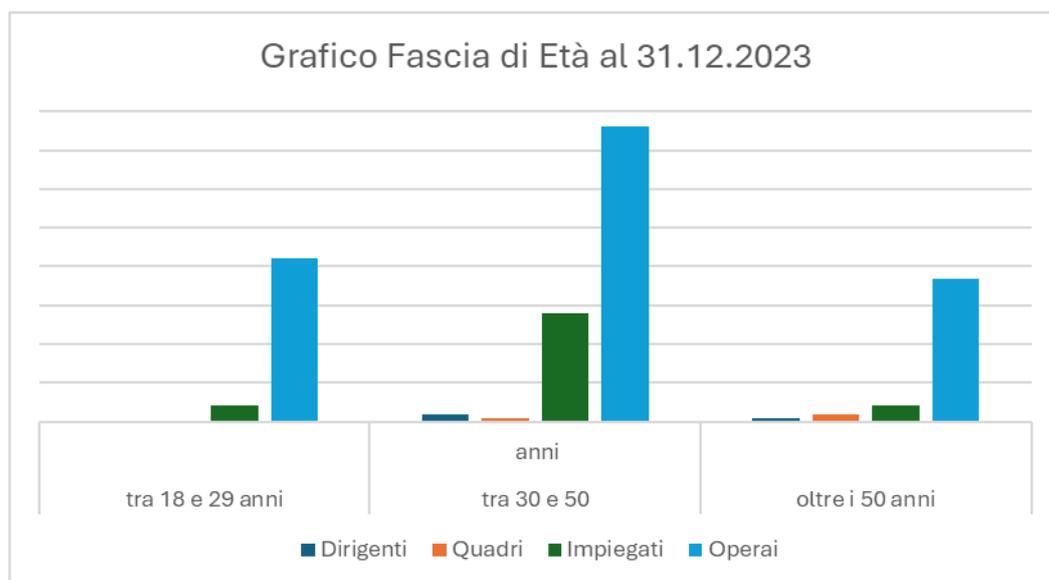
Valutazione del rispetto dei requisiti previsti dallo Standard

La presente sezione del contiene, per ciascun requisito dello Standard, i risultati conseguiti alla data del 31 dicembre 2023.

Requisito 1 - Lavoro Infantile e minorile

La SELT S.p.A. nello svolgimento delle proprie attività non si è mai avvalsa e non intende avvalersi di lavoratori in età infantile (bambini con età inferiore a 16 anni) e /o in età giovanile (minori di età compresa tra i 16 ed i 18 anni), questi ultimi neanche in qualità di apprendisti o stagisti; l'Organizzazione inoltre non partecipa all'alternanza scuola - lavoro. Per assicurare quanto dichiarato l'Azienda ha elaborato una specifica procedura denominata "lavoro infantile" contenuta nel Manuale di Gestione della Responsabilità Sociale.

Di seguito il prospetto che evidenzia la ripartizione, per fasce di età, del personale impiegato nel 2023 presso la SELT S.p.A.



L'età media del personale aziendale nel 2023 è pari a **38,2 anni**.

L'impegno aziendale ad evitare lo sfruttamento del lavoro infantile e minorile viene applicato anche ai fornitori.

Qualora, in sede di prima qualificazione o di rinnovo della stessa, dovesse essere rilevato l'impiego di lavoratori in età infantile e giovanile da parte dei fornitori, SPT promuove e definisce con il fornitore uno specifico piano di rimedio volto alla risoluzione della problematica. La mancata collaborazione, o la mancata adozione di un piano di rimedio, comportano l'esclusione dal Registro dei fornitori qualificati. Quanto sopra si estende anche agli eventuali lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.



Requisito 2 - Lavoro forzato o obbligato

La SELT S.p.A. non ricorre, non sostiene e condanna l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale di lasciare "in deposito" danaro e/o documenti personali al momento della instaurazione del rapporto di lavoro.

L'Azienda, inoltre, non ricorre e non sostiene il traffico degli esseri umani ed il lavoro carcerario non retribuito.

Tutto il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalle normative vigenti e dal CCNL – settore metalmeccanico piccola e media industria / Confapi.

E' stata elaborata una procedura per la selezione e l'assunzione del personale, PSA 05 - "Gestione del personale"; attraverso la sua applicazione la SELT S.p.A. assicura, in relazione alla gestione del personale, l'ottemperanza a tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento.

Oltre a rifiutare il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti del proprio personale, l'utilizzo di lavoro nero o qualsiasi forma contrattuale che comporti la violazione degli obblighi di legge, l'Organizzazione è fattivamente impegnata nella creazione di un contesto lavorativo sempre più sereno e stimolante, basato sulla collaborazione.

A tutti i lavoratori, affinché siano consapevoli dei propri diritti e doveri, in fase di assunzione è illustrato il contenuto del CCNL e vengono consegnati copia del Regolamento aziendale, del Codice di condotta e del Codice di responsabilità sociale d'impresa.

L'ufficio del personale, anche per il tramite dei consulenti aziendali, è sempre disponibile a fornire tutte le informazioni relative a contratti, buste paga, a consegnare su richiesta copia del CCNL, ecc.

L'impegno ad evitare il lavoro forzato ed obbligato viene richiesto anche ai fornitori.

Qualora, in sede di prima qualificazione o di rinnovo della stessa, dovesse essere rilevato l'impiego di lavoro forzato e/o obbligato da parte dei fornitori, SPT promuove e definisce con il fornitore un piano di rimedio volto alla risoluzione della problematica.

La mancata collaborazione o la mancata adozione di un piano di rimedio comportano l'esclusione dal Registro dei fornitori qualificati.

Quanto sopra si estende anche ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

Requisito 3 – Salute e sicurezza

La SELT S.p.A. ritiene che la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro rappresentino un diritto fondamentale ed inalienabile di tutti i lavoratori.

La Direzione, particolarmente sensibile a tali tematiche, ha voluto implementare già da diversi anni un Sistema di Gestione conforme alla UNI ISO 45001:2018.

Anche nel corso del 2023 l'Azienda ha ottemperato alle prescrizioni di legge vigenti, tra le quali:

- visite mediche al personale
- sopralluoghi del Medico Competente
- prove di emergenza ed evacuazione
- riunione ex art. 35 D.lgs. 81/2008
- manutenzione impianti e presidi di sicurezza
- formazione, informazione e addestramento

Al fine di evitare e comunque ridurre quanto più possibile gli eventi infortunistici, l'Azienda proseguirà con determinazione nell'implementazione delle procedure del Sistema e nello svolgimento di una costante attività di formazione, informazione, addestramento e sensibilizzazione.

Proseguirà inoltre, con altrettanta determinazione, l'attività di controllo e ispezione da parte degli addetti al Servizio Prevenzione e Protezione sulle attività operative di cantiere.

Gli eventi infortunistici, con lo scopo di approfondirne ulteriormente l'analisi e l'individuazione delle cause ed avviare eventuali nuove azioni correttive, sono analizzati anche in occasione degli incontri di SPT.

L'impegno di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori viene richiesto anche ai fornitori.

Qualora, in sede di prima qualificazione o di rinnovo della stessa, dovessero essere rilevate condizioni di lavoro insalubri o comunque non conformi alle prescrizioni legali vigenti, SPT promuove e definisce con il fornitore uno specifico piano di rimedio volto alla risoluzione della problematica.

La mancata collaborazione o la mancata adozione di un piano di rimedio comportano l'esclusione dal Registro dei fornitori qualificati.

Quanto sopra si estende anche agli eventuali lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

Requisito 4 – Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La SELT S.p.A. nella instaurazione e nel mantenimento dei rapporti contrattuali con i propri lavoratori applica le prescrizioni previste dalla vigente normativa e dal CCNL di riferimento; viene pertanto garantito al personale il diritto di iscriversi ad Organizzazioni sindacali liberamente scelte e di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali.

L'esercizio di tali diritti non comporta ritorsioni, conseguenze negative e discriminazioni.

In accordo alle procedure del Sistema di Gestione aziendale il personale è informato su tali diritti in occasione dei colloqui di selezione e pre-assuntivi.

L'impegno di garantire la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori viene richiesto anche ai fornitori.

Qualora in sede di prima qualificazione o di rinnovo della stessa, dovessero essere rilevati casi di discriminazione, SPT promuove e definisce con il fornitore uno specifico piano di rimedio volto alla risoluzione della problematica.

La mancata collaborazione o la mancata adozione di un piano di rimedio comportano l'esclusione dal Registro dei fornitori qualificati.

Quanto sopra si estende anche agli eventuali lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

Requisito 5 – Discriminazione

La SELT S.p.A. rifiuta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutti i lavoratori, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età, ecc..., pertanto:

- la selezione del personale è effettuata tenendo esclusivamente conto di elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione, rapportati alle funzioni da ricoprire
- la retribuzione è corrisposta a ciascun lavoratore in base alle mansioni svolte nel rispetto di quanto previsto dal CCNL settore metalmeccanico – PMI Confapi
- è garantita una adeguata formazione/informazione e addestramento a tutti i dipendenti
- sono effettuate le dovute assunzioni attingendo alle liste dei lavoratori con disabilità ed appartenenti alle categorie protette
- gli eventuali licenziamenti sono effettuati esclusivamente nei limiti e con le modalità prescritte dalla legislazione vigente ed in ogni caso mai per motivi discriminatori
- i collocamenti a riposo sono effettuati in conformità alle vigenti norme in materia

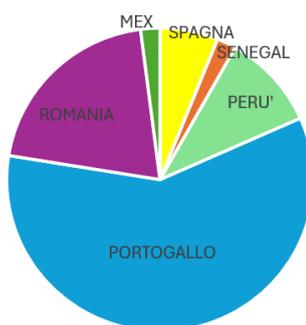
L'impegno al rifiuto di adozione di qualunque forma discriminatoria nei confronti dei lavoratori viene richiesto anche ai fornitori.

Qualora in sede di prima qualificazione o di rinnovo della stessa, dovessero essere rilevati casi di discriminazione, SPT promuove e definisce con il fornitore un piano di rimedio volto alla risoluzione della problematica.

La mancata collaborazione o la mancata adozione di un piano di rimedio comportano l'esclusione dal Registro dei fornitori qualificati.

Quanto sopra si estende anche agli eventuali lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

Nazionalità Dipendenti Stranieri



Requisito 6- Procedure disciplinari

La SELT S.p.A. non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali o corporali.

L'Organizzazione rispetta l'integrità psico-fisica dei propri lavoratori, pertanto rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legislazione vigente e dal CCNL settore metalmeccanico – piccola e media industria/Confapi.

L'esercizio delle sanzioni disciplinari è consentito per garantire la sicurezza del lavoratore stesso; SELT adotta tali provvedimenti esclusivamente in relazione ad accadimenti ed anomalie rispetto alla mancata adozione delle prescrizioni/procedure di salute e sicurezza, del Regolamento aziendale, del Codice di condotta e del Codice di responsabilità sociale.

Tutti i documenti sono elaborati nel rispetto dei contenuti dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970 e smi) e del CCNL di riferimento.

Nel corso del 2023, in occasione delle nuove assunzioni, l'Organizzazione ha provveduto ad effettuare una attività di informazione / formazione mirata alla divulgazione delle conoscenze dei contenuti dei documenti di cui sopra e della procedura "Pratiche disciplinari".



Requisito 7— Orario di lavoro

La SELT S.p.A. garantisce al proprio personale il rispetto delle leggi e del CCNL in materia di orario di lavoro, festività, ferie e lavoro straordinario.

L'orario di lavoro è pari a 40 ore settimanali, organizzate in un unico turno, dal lunedì al venerdì; i giorni di riposo sono fissati nel sabato e nella domenica.

L'orario di lavoro del personale è organizzato differentemente tra il personale operante presso la sede operativa / uffici ed il personale che opera presso i cantieri.

Il rispetto della legislazione e dei CCNL di riferimento viene richiesto anche ai fornitori.

Qualora in sede di prima qualificazione o di rinnovo della stessa, dovessero essere rilevate condizioni di non conformità, SPT promuove e definisce con il fornitore un piano di rimedio volto alla risoluzione della problematica.

La mancata collaborazione o la mancata adozione di un piano di rimedio comportano l'esclusione dal Registro dei fornitori qualificati.

Quanto sopra si estende anche agli eventuali lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

Requisito 8— Remunerazione

Tutti i rapporti di lavoro dell'Organizzazione sono formalizzati attraverso contratti stipulati in conformità ai contenuti del CCNL – settore metalmeccanico PMI – Confapi, sempre escludendo l'applicazione di programmi di falso apprendistato o di lavoro nero.

La SELT S.p.A. garantisce a tutti i dipendenti retribuzioni regolari, eque e dignitose, conformi a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Le retribuzioni, corrisposte con accredito sul conto corrente di ogni singolo lavoratore, sono proporzionate alla quantità e qualità del lavoro svolto e comunque capaci di assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa.

Non sono applicate, e non è prassi applicare, trattenute sul salario a scopo disciplinare; tutte le indennità retributive sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nelle buste paga.

Tutte le attività connesse con la gestione della retribuzione sono svolte dall'Ufficio del Personale, in collaborazione con il Consulente del Lavoro, con lo scopo di assolvere regolarmente agli adempimenti connessi alla gestione dei lavoratori.

La Direzione aziendale stimola il riconoscimento del lavoro svolto e dell'impegno dei lavoratori, approvando passaggi di livello o variazioni nelle forme contrattuali.

Nel caso di dubbi e/o richieste di chiarimenti sulla busta paga, o su specifiche voci in essa contenute, i lavoratori possono rivolgersi all'Ufficio del Personale per i necessari chiarimenti.

L'impegno alla corresponsione di una corretta e puntuale retribuzione viene richiesto anche ai fornitori.

Qualora in sede di monitoraggio dovessero essere rilevate condizioni di non conformità, SPT promuove e definisce con il fornitore un piano di miglioramento volto alla risoluzione della problematica.

La mancata collaborazione o la mancata adozione di un piano di rimedio comportano l'esclusione dal Registro dei fornitori qualificati.

Quanto sopra si estende anche ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

Al fine di assicurare che i lavoratori SELT percepiscano un salario capace di soddisfare i bisogni essenziali del nucleo familiare, l'azienda ha provveduto a determinare il valore del living wage; tale valore viene preso quale parametro di riferimento per la determinazione del salario minimo da applicare in caso di nuovi inserimenti lavorativi

L'azienda sulla base degli aggiornamenti dei dati ISTAT provvede periodicamente ad effettuare una nuova verifica, finalizzata al mantenimento di tali condizioni.

Requisito 9— Sistema di Gestione

La SELT S.p.A. si è dotata di un Sistema di Gestione per la responsabilità sociale, gestito attraverso una articolata struttura documentale che comprende:

- la Politica per la responsabilità sociale
- il Manuale della responsabilità sociale; il documento descrive le attività attuate dall'Organizzazione per l'attuazione della Politica aziendale ed i ruoli e le responsabilità attribuite per l'attuazione
- le procedure che descrivono le modalità di svolgimento delle attività che devono essere attuate ai fini del rispetto dei requisiti dello Standard SA8000:2014
- il codice di responsabilità sociale d'impresa
- il codice di condotta
- il regolamento aziendale
- le registrazioni che danno l'evidenza che il Sistema è correttamente implementato e mantenuto.