



1.Premessa

La Borsari Luciano S.r.l. è lieta di presentare il Bilancio SA8000 al 30/06/2024.

Il presente documento ha lo scopo di diffondere in modo trasparente, chiaro e completo, ai dipendenti, fornitori, clienti, alle istituzioni e a tutte le persone con cui la società entra in contatto, gli obiettivi che la Borsari Luciano Srl ha inteso perseguire al fine di garantire un ambiente di lavoro socialmente responsabile ed una crescita professionale dei dipendenti nel pieno rispetto dei requisiti della norma SA8000:2014.

L'azienda lavora nell'ottica di un continuo miglioramento e di sempre maggior sensibilizzazione nei confronti dei propri dipendenti e delle parti interessate affinché siano rispettati tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholder ed a chiunque sia interessato, i mezzi per verificare il rispetto dei singoli requisiti della norma SA8000 adottata in azienda nella versione SA8000:2014.

Nello specifico, il Bilancio SA8000 viene redatto annualmente ed è frutto della collaborazione e del coinvolgimento della Direzione stessa e dei membri del Social Performance Team (SPT) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione www.borsarilucianosrl.it ed attraverso la sua distribuzione presso gli uffici della stessa.

1.1 L'azienda e le parti interessate

Ragione Sociale	Borsari Luciano S.r.l. – Impianti Elettrici Industriali
Sede produttiva	Via Don Lorenzo Milani, 76/A 41122 Modena
Settori attività	<ul style="list-style-type: none">• elettrotecnico• elettronico• illuminotecnico• quadristico• elettromeccanico
Descrizione generale delle attività principali	
A) ATTIVITÀ SVOLTE NELL'UNITÀ LOCALE <ul style="list-style-type: none">▪ Magazzino	
B) ATTIVITÀ SVOLTE FUORI DALL'UNITÀ LOCALE <ul style="list-style-type: none">▪ Installazione	

Data	Per il Social Performance Team	Rappresentante lavoratori SA8000	Senior Management
		Mauro Lugli	Roberto Salati
15/07/2024			



BILANCIO/RIESAME SA 8000 30 Giugno 2024

Pagina
2 di 48

Borsari Luciano S.r.l. nasce nel 1968 come ditta individuale specializzata nell'installazione di impianti civili, industriali e nella riparazione di motori elettrici. Nel corso degli anni, adattando la propria struttura alle diverse esigenze del mercato, l'Azienda ha allargato la propria attività specializzandosi in tutti i settori dell'impiantistica elettrica, della quadristica e ora nel fotovoltaico, fino a diventare leader del settore.

Il Ns. mercato

- progettazione e installazione di impianti elettrici ed elettronici, quadristica, impianti di illuminazione pubblica, illuminazione con tecnologia LED, citofonia, videocitofonia, antrinrusione, antincendio, circuiti T.V. a C.C., antenne TV e reti di telefonia e per trasmissione dati, impianti fotovoltaici, cabine di trasformazione e distribuzione di potenza.
- Inoltre realizza cabine MT / BT.
- Infine l'azienda ha in essere contratti per allestimenti fieristici

La committenza spazia in diversi settori:

- Strutture industriali
- Edifici civili
- Strutture di interesse storico-artistico
- Impianti speciali (reparti ospedalieri, impianti di controllo climatico, impianti di trattamento fanghi, etc...)
- Edifici pubblici
- Impianti sportivi
- Illuminazione pubblica

La Borsari Luciano srl, ha sempre cercato, per quanto possibile:

- Di operare sul mercato secondo le regole e le leggi che lo stato richiede di applicare, per la sicurezza, l'ambiente, il benessere e la tranquillità (anche) economica del proprio personale
- Consolidare la soddisfazione del cliente
- Di coinvolgere i propri fornitori nel proprio modo di operare, affinché ciò che si realizza in Borsari, non sia svilito o annullato da ciò che fanno (a nostro nome!) i nostri fornitori.
- Molto impegno viene dedicato alla personalizzazione della comunicazione, sia interna che esterna, onde così riuscire a comprendere le caratteristiche dei portatori di interessi.

Soggetti interessati (Stakeholder)

Particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholders, affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla direzione aziendale, ovvero:

I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile con informazione sensibilizzazione effettuati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale.

Ai nuovi assunti vengono fornite le informazioni ed i documenti utili per orientarsi sin dalle fasi iniziali della loro collaborazione.

La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale chiaro e comprensibile.



BILANCIO/RIESAME SA 8000 30 Giugno 2024

Pagina
3 di 48

I fornitori: sono stati identificati per garantire che tutte le forniture siano acquistate in modo che offrano garanzie dal punto di vista del rispetto dei requisiti della Responsabilità Sociale previsti dalla norma SA 8000.

I sindacati: la sensibilizzazione del rappresentante sindacale dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale e in particolare della norma SA8000, ha suscitato l'interesse delle organizzazioni sindacali di appartenenza.

I clienti: l'attenzione che l'azienda riserva ai suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggior importanza.

Gli enti concedenti: l'azienda nell'affermare il proprio impegno al miglioramento degli standard previsti dalle norme SA8000, pianifica il coinvolgimento oltre che degli stessi Enti concedenti anche dei Soci nelle attività di sensibilizzazione e informazione.

Il territorio e la collettività: L'azienda mostra particolare cura ed attenzione al territorio nel quale esercita le proprie attività e attraverso la sensibilizzazione sul rispetto dell'ambiente, attraverso azioni rivolte a categorie svantaggiate, iniziative culturali e di apertura dell'azienda verso l'esterno, intende contribuire al coinvolgimento della collettività sui principi della responsabilità sociale.

1.2 Descrizione aziendale e Organigramma

Al fine di agevolare la comprensione del contesto in cui opera la Borsari Luciano srl ne illustriamo la struttura sia dimensionalmente che operativamente.

La Borsari Luciano srl è costituita attualmente da:

n.26 dipendenti

di cui n.03 lavoratori con contratto di apprendistato.

Rappresentanti dell'organizzazione sono soggetti che a vario titolo e da prospettive diverse curano aspetti significativi legati all'impegno per la Responsabilità Sociale dell'azienda.

In particolare secondo la nuova edizione della norma SA8000:2014, sono stati nominati:

Social Performance Team (SPT) che include:

-Senior Management – **Sig.ra Berselli Marisa**

-Rappresentante del management - **Sig.Lugli Mauro**

-Rappresentanti dei lavoratori SA8000 - **Sig.ra Zoboli Monica, Sig.Salati Roberto**

-Rappresentante della Salute, Protezione e Prevenzione (**RSPP**), che è rappresentante della Direzione per i temi normati dalla legge su salute e sicurezza – **Sig.Barbati Alberto.**

-Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (**RLS**), assicura che il punto di vista dei lavoratori in materia sia correttamente preso in considerazione - **Sig.Scaramelli Enrico.**



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
4 di 48

L'organigramma, che è esposto nella bacheca aziendale, rappresenta un punto di riferimento immediato per tutte le parti interessate poiché disegna con semplicità la struttura dell'organizzazione.

Borsari Luciano s.r.l.		ORGANIGRAMMA		OR.NO	Rev.26 del 26/01/24
		NOMINATIVO		Data 1°emissione 15/06/2010	Pag.1 di 1
Direzione Sig.ra Berselli Marisa					
Responsabile SGQA/Team Leader Sig. Mauro Lugli				Sicurezza RSPP –Sig.Barbati Alberto RLS - Sig.Enrico Scaramelli Medico Competente: Dott.Bocchi	
Resp.Gestione Qualità/ambiente RGQA Sig.ra Monica Zoboli				Addetti antinc.e primo soccorso Sig.ri Camatti L., Salati R., Scaramelli E., G., Troisi R., Galluzzi S., Tartaglione R., Vignocchi E., Chiarelli D., Di Matteo G., Bucceri G.	
Amministrazione / Serv.gener. Sig.ra Monica Zoboli Sig.ra Biancani Francesca Sig.ra Visone Angela				Incaricato alla verifica/controlli/manut.sistemi,disposi tivi,attrezzature ed imp.antincendio Sig.EnricoScaramelli	
Organizzaz.documentaz. FTV Sig.ra Lugli Erica Monitoraggio ambientale/Resp.Piano Sorveglianza e Misurazioni Sig.ra Biancani Francesca				Social Performance Team (SA8000) Sig.ra Berselli Marisa Sig.Lugli Mauro, Zoboli Monica, Sig.Roberto Salati	
DTC Sig.Lugli	Progett. Sig.Lugli	Dir.Cantiere Sig.Lugli		Resp.Quadri Sig.Alessandro Scaramelli	Controllo Qualità Sig.Lugli
Commerciale Sig.Borsari Sig.Lugli		Preposti Sig.Lugli Sig.Camatti Sig.Vignocchi Sig.Salati Sig.Piumi Sig.Scaramelli Enrico Sig.Tartaglione Sig.Troisi Sig.Galluzzi Sig.Bucceri G. Sig.Di Matteo Sig.Chiarelli D.			
Ufficio Gare Sig.ra Zoboli Monica Sig.ra Visone Angela					
Ufficio Tecnico Coordinatore Sig.Lugli					
Respons.cantieri Sig.Scaramelli E. Sig.Piumi					
Respons.quadristica Sig.Scaramelli A.					
		Operatori			
Acquisti Borsari Lorella		Magazzino Bizzarri R.			



Requisiti della norma SA8000

Nel seguito si descrivono i risultati conseguiti dall'Azienda per ciò che riguarda l'applicazione della norma **SA8000:2014** e le attività di adeguamento e di miglioramento da intraprendere.

Nel seguito si descrivono i risultati conseguiti dall'Azienda per ciò che riguarda l'applicazione della norma SA8000 e le attività di adeguamento e di miglioramento da intraprendere.

1.Lavoro infantile.

L'azienda Borsari Luciano SRL si obbliga a:

- NON ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.
- Stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile, e di fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino a quanto non rientreranno più nella definizione di bambino.
- NON esporre bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.
- Potendo impiegare giovani lavoratori, si obbliga, laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, di farli lavorare solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che lavorino in orario notturno.

Attuale situazione in azienda.

Come si evince dal L.U.L., non vi sono addetti di età inferiore ai 15 anni (bambino).

In aggiunta, non ci sono addetti che superino l'età di bambino e che non abbiano compiuto i 18 anni (giovane lavoratore).

Le uniche eccezioni vengono fatte per gli stagisti, inviati per un breve periodo dalle scuole nella modalità di alternanza scuola-lavoro" in tempi non eccedenti alle sei settimane complessive su base annuale.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato, che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Le mansioni aziendali in cui i giovani lavoratori sono stati inseriti sono nel ruolo di *operaio generico*.

Le mansioni attribuite non hanno mai esposto i giovani lavoratori a situazioni nocive o pericolose che potessero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico.

In più occasioni i ragazzi in Stage sono stati poi assunti in azienda alla fine del ciclo di studi.

L'AZIENDA INTENDE SFAVORIRE L'UTILIZZO DI LAVORO INFANTILE PRESSO I PROPRI FORNITORI O ALTRE DITTE OPERANTI ALL'INTERNO DI COMUNI CANTIERI.

Ha previsto nell'apposita procedura (PR 06.03) le azioni da intraprendere in caso di segnalazione di utilizzo di minori da parte di fornitori o Ditte terze.



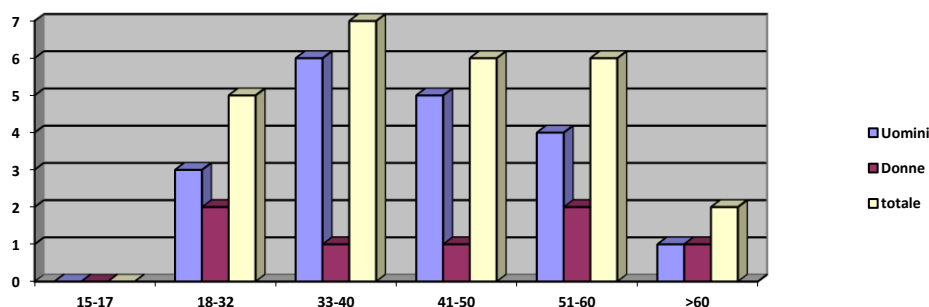
BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
6 di 48

Indicatori

COMPOSIZIONE ORGANICO DELL'AZIENDA AL 30.06.24 PER FASCE D'ETA'

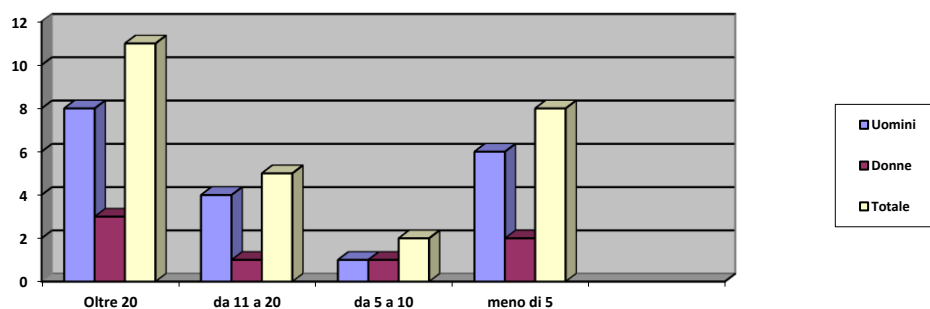
Classi d'età Organico	Uomini	Donne	Totale
15-17	0	0	0
18-32	3	2	5
33-40	6	1	7
41-50	5	1	6
51-60	4	2	6
Oltre i 60	1	1	2



Dalle tabelle si evince che non ci sono dipendenti di età inferiore ai 18 anni.

ANZIANITA' DI SERVIZIO AL 30.06.24

Anni di servizio	Uomini	Donne	Totale
Oltre 20	8	3	11
Da 11 a 20	4	1	5
Da 5 a 10	1	1	2
Meno di 5	6	2	8





BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
7 di 48

La tabella “anzianità di servizio” ci serve per meglio valutare i risultati della 1° tabella “organico dell’azienda per fasce d’età”, in quanto si può vedere la continuità del rapporto di lavoro nel tempo. Per molti lavoratori la Borsari Luciano srl è stato il 1° impiego e, il buon clima aziendale, il rispetto dell’orario di lavoro e della dignità di ognuno, fanno sì che questo rapporto si protragga nel tempo.

STAGISTI ACCOLTI IN AZIENDA

ANNO	N.STAGISTI	*N.TIROCINANTI
2015	6	
2016	8	
2017	9	
2018	9	
2019	6	
2020	0	
2021	0	
2022	0	
2023	0	
06/2024	0	

* tirocinio di formazione ed orientamento in azienda a beneficio di coloro che hanno già assolto l'obbligo scolastico, ai sensi dell'art.5 del regolamento attuativo dell'art.18 legge 24 giugno 1997, n.196, approvato con decreto ministeriale 25 marzo 1998, n.142. Il tirocinio formativo e di orientamento non costituisce rapporto di lavoro, ai sensi dell'art.18, comma 1, lettera d), della legge 24 giugno 1997, n.196.

Dal 2020, non abbiamo più ospitato studenti in stage a causa emergenza Covid-19 ed anche perché non sono sempre garantite le normative in materia e le coperture assicurative da parte delle Scuole.



2.Lavoro Forzato e Obbligato.

L'azienda Borsari Luciano SRL si obbliga:

- A NON ricorrere, né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla convenzione ILO 29, a trattenere documenti d'identità in originale e richiedere al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.
- In proprio o per alcun altro ente che fornisca manodopera all'azienda, a non trattenere qualsiasi parte del salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'azienda stessa.
- Ad assicurare che NON ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.
- Ad assicurare il diritto al personale di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, e che questi sia libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.
- In proprio o per alcun altro ente che fornisca manodopera all'azienda, a ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.

Il lavoro straordinario è richiesto solo quando strettamente necessario e nel rispetto delle normative vigenti ed è sempre volontario.

Gli anticipi sullo stipendio e sul TFR sono concessi dietro espressa richiesta del lavoratore.

Sono state inoltre predisposte modalità anonime di comunicazione reclami per i dipendenti.

Al momento non c'è stata nessun tipo di comunicazione in questo senso.

Emessa procedura in data 03/03/2022 Rev.0 - PR.09.06 "Gestione segnalazioni e reclami".

Indicatori:

PROSPETTO ANTICIPI STIPENDIO-TFR / PRESTITI CONCESSI

Anno 2015	N.beneficiari: 4	Ammontare medio: € 32.250,00
Anno 2016	N.beneficiari: 2	Ammontare medio: € 3.563,00
Anno 2017	N.beneficiari: 0	Ammontare medio: € /
Anno 2018	N.beneficiari: 1	Ammontare medio: € 1.239,00
Anno 2019	N.beneficiari: 2	Ammontare medio: € 3.697,00
Anno 2020	N.beneficiari: 2	Ammontare medio: € 3.100,00
Anno 2021	N.beneficiari: 1	Ammontare medio: € 1.117,00
Anno 2022	N.beneficiari: 2	Ammontare medio: € 5.000,00
Anno 2023	N.beneficiari: 0	Ammontare medio: € /
1^Sem.2024	N.beneficiari: 2	Ammontare medio: € 56.018,00

Pratiche di cessione 1/5 stipendio: in corso al 30/06/2024 per n.1 dipendente



3. Salute e Sicurezza.

Per gli aspetti di sicurezza e salute dei propri lavoratori, l'azienda Borsari Luciano SRL **si obbliga**:

- A garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e di adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possono verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Di ridurre o eliminare, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.
- A valutare valutare tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza ed in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro sicurezza.
- Laddove non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, a fornire al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese. Nel caso di infortunio sul lavoro, a fornire il primo soccorso ed assistere il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche.
- A nominare un rappresentante del senior management, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di applicare i requisiti di salute e sicurezza previsti nello Standard SA8000:2014.
- A creare e mantenere attivo un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e lavoratori.

Se non diversamente previsto dalla legge, i componenti in rappresentanza dei lavoratori *devono* includere almeno un membro del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie (scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nei casi in cui il(i) sindacato(i) non indichi(indichino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori devono nominare un rappresentante(i) che essi ritengono adeguato(i). Le decisioni del Comitato *devono* essere comunicate efficacemente a tutto il personale. Il Comitato deve essere formato e periodicamente aggiornato per potersi impegnare con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Esso deve condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza, *Devono* essere conservate le registrazioni di queste valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate.

- Ad assicurare a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta. Tale formazione deve essere ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale.
- A stabilire procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o in ultima analisi fronteggiare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza del personale.
- A conservare registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e le strutture messe a disposizione dall'azienda, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.
- A tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la conservazione dei pasti, e, ove applicabile, locali igienicamente adeguati alla conservazione degli alimenti.
- Ad assicurare che qualsiasi dormitorio messo a disposizione del personale sia pulito, sicuro e adeguato ai bisogni essenziali, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.
- A permettere il diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda.



Attuale situazione in azienda.

La gestione della sicurezza in azienda è svolta a norma di legge, con adeguamento al Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 n.81.

Documento di Valutazione dei Rischi per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori ai sensi degli articoli 28 e 29 del Decreto Legislativo 81/08 in **Rev.6 del 15/03/2024;**

in conseguenza a caso di legionella, come richiesto dall'Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena, è stata prodotta Valutazione Del Rischio Biologico ai sensi del Titolo X del D.Lgs.n.81/2008 e DGR 828/2017 cap.8 e Scheda controlli e verifiche periodiche impianto idrico-sanitario e di condizionamento.

Inoltre per emergenza Covid-19 è stato prodotto: "Aggiornamento straordinario del documento Valutazione del rischio in seguito al rischio biologico da nuovo Coronavirus – "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus sars-Cov-2, nelle attività in sede e presso terzi", in data 27/04/2020 Revisione 1".

Emergenza sanitaria Covid19 terminata ufficialmente il 05/05/2023 a seguito della dichiarazione dell'Organizzazione mondiale della Sanità.

La valutazione dello stress lavoro correlato ha identificato un livello di rischio basso in quanto l'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro.

A Settembre 2022 è stato aggiornato il documento: Valutazione dei rischi derivanti da esposizioni ad agenti fisici Rumore e Vibrazioni.

Il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, come previsto dalla legge, è di 1.

Tale rappresentante, regolarmente eletto, ha partecipato a corso di formazione specifico di 32 ore e, come ogni anno, all'aggiornamento di 4 ore - **in data 05/04/2024**.

Il numero degli addetti al "Primo Soccorso" è salito a 10 unità dopo aggiornamento/formazione in data 26 gennaio 2023.

Il data 08/11/21 nominati gli addetti "Antincendio" dopo aggiornamento in data 03/11/21 di n.5 dipendenti e nuovo corso in data 24/09/21 per n.2 dipendenti, per un totale di n.7 dipendenti formati.

Dai controlli medici effettuati in **maggio/giugno 2024** sono risultati idonei tutti i soggetti che sono stati sottoposti a visita e non sono state rilevate problematiche particolari.

I dispositivi di protezione individuale, messi a disposizione dall'azienda, sono distribuiti a tutto il personale.

A tutto i lavoratori è stata distribuita una brochure informativa illustrante l'obbligo dell'uso dei DPI, l'esposizione ad eventuali rischi in ambiente di lavoro, gli atteggiamenti da tenere in caso di emergenza.

Specifiche attività di formazione viene fatta al personale nuovo o con nuove mansioni, nonché in caso di infortuni.

L'azienda assicura un ambiente di lavoro sicuro e salubre, l'accesso a locali bagno puliti ed acqua potabile per tutto il personale.

Non ci sono all'interno dell'azienda dormitori o locali mensa.

Sono presenti piani di evacuazione per emergenze in relazione alla sede operativa di Via D.L.Milani, 76/a.



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
11 di 48

E' stato nominato il Sig.Scaramelli Enrico, già rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, quale incaricato alla verifica/controllo dei sistemi, dispositivi ed impianti antincendio.

In data 08/05/24 è stato effettuato il sopralluogo annuale presso gli ambienti di lavoro (Via Don Lorenzo Milani n.76/a) da parte del Medico incaricato Dott.Bocchi

e successiva Riunione Periodica di Prevenzione e Protezione dai Rischi (D.Lgs.81/2008) da parte del RSPP Dott.Ruberto Filippo, alla quale sono intervenuti il Datore di Lavoro: Sig.ra Berselli Marisa; il Medico Competente Dott.Bocchi; il RSL: Sig.Scaramelli Enrico; Rappres.Direzione Lugli Mauro.

- Come da verbale tenuto agli atti non è emerso nulla.

E' stato effettuato il 21/12/23 l'incontro informativo-formativo con i lavoratori in base agli Artt.36 e 37 D.Lgs.81/2008, diviso in due turni 08,30/12,30 e 13,30/17,30 per garantire il dovuto distanziamento.

Indicatori

ORE/ANNO ATTIVITA' DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE

Anno	Ore di formazione/informazione
2015	404,5
2016	163
2017	386,5
2018	305,5
2019	167
2020	191,5
2021	282,5
2022	337,5
2023	460,5
1^Sem.24	224,50



Infortunati:

Indicatori

Nel presente Riesame abbiamo deciso di seguire la norma UNI 7249/2007 “Statistiche degli infortuni sul lavoro” per definire una serie di indicatori (indici):

1. **Indice di incidenza:** questo indice di frequenza previsto dalla norma UNI ha al numeratore il numero degli infortuni verificatisi in un anno ed al denominatore il numero medio dei lavoratori dello stesso anno. Allo scopo di rendere più leggibile il risultato, tale rapporto viene poi moltiplicato per 1.000 (mille). L'indice dunque fornisce il numero di infortuni verificatesi in un anno in base al numero di lavoratori:

$$\text{Indice di incidenza} = (\text{N}^\circ \text{infortuni} / \text{N}^\circ \text{lavoratori}) \times 1.000$$

2. **Indice di frequenza:** questo indice di frequenza previsto dalla norma UNI ha al numeratore gli infortuni verificatisi in un anno ed al denominatore le ore lavorate nello stesso anno. Allo scopo di rendere più leggibile il risultato, tale rapporto viene poi moltiplicato per 1.000.000 (un milione). L'indice dunque fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate:

$$\text{Indice di frequenza} = (\text{N}^\circ \text{ infortuni} / \text{ore lavorate}) \times 1.000.000$$

3. **Indice di gravità:** la norma UNI 7249, “Statistiche degli infortuni sul lavoro”, prevede come principali misure del danno infortunistico (cioè della serietà delle conseguenze degli incidenti sul lavoro) gli indici di gravità. Essi vengono calcolati con la formula seguente:

$$\text{Indice di gravità} = (\text{N}^\circ \text{giorni totali infortunio} / \text{ore lavorate}) \times 1.000$$

Anno	Ore lavorate	N° Medio Lavor.	N° infortuni	Giorni infortunio	Giorni malattia professionale	Indice di incidenza	Indice di Frequenza	Indice di Gravità
2015	44.285	27	3	53	0	111,1111	67,74302	1,1967
2016	42.630	27	2	47	0	74,07407	46,91531	1,1025
2017	43.450	25	1	18	0	40,00000	23,01495	0,4143
2018	42.517	25	5	183	0	200,0000	117,6000	4,0000
2019	42.804	25	1	64	0	40,0000	23,3623	1,4952
2020	37.157	24	1	18	0	41,6700	26,9128	0,4844
2021	39.264	25	2	46	0	80,0000	50,9372	1,1715
2022	38.002	25	1	09	0	40,0000	26,3144	0,2368
2023	40.319,5	25	1	21	0	40,0000	24,8019	0,5208
1^Sem.24	21.904,5	27	0	0	0	0	0	0

Il 2023 vede n.1 infortunio per trauma ad una mano (mentre apriva una scala in alluminio gli scivolava sulla mano) con 21 giorni di infortunio.

1^Sem.2024: Nessun infortunio.



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
13 di 48

Al fine di impostare idonei programmi di intervento si elaborano le ulteriori statistiche sugli infortuni:

- **agente materiale/causa dell'infortunio:** si tratta dell'analisi di "che cosa" e "come" si è verificato l'infortunio. Ciò consente di predisporre piani di sicurezza rivolti a migliorare la sicurezza dei posti di lavoro, macchine, attuare programmi di formazione specifica per i lavoratori:

Per agente	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Totale
Superficie scivolosa o bagnata – cadute dall'alto										
Caduta di oggetti	1									1
Oggetto contundente / tagliente				2						2
Altra persona										
Incidente con mezzo di trasporto		1		1						2
Schiacciamento/urti	1			1	1			1	1	5
Altro (corpo estraneo nell'occhio – bruciatura–stiramenti, ecc...)	1	1	1	1		1	2			7

Per causale	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Totale
Sollevam.pesi/sollevamento-spostamento-installazione materiale	1	2	1	1						5
Preparazione attrezzi di lavoro				1					1	2
Utilizzo attrezzi di lavoro	2			1		1				4
Scivolamento/caduta				1	1		1			3
Percorso casa-lavoro con mezzo di spost.				1						1
Percorso lavoro-cantiere con mezzo di spost.										
Altro							1	1		2

- **sede della lesione/natura della lesione.** L'analisi di questi elementi caratterizzanti l'infortunio permette di adottare quegli accorgimenti necessari per contenere il fenomeno infortunistico:

Per sede	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Totale
Capo										
Occhi						1				1
Mani, piedi, dita (falangi)	1	2	1	2			2		1	9
Articolazioni e giunture (polso, gomito, spalla, ecc.)	2			2	1			1		6
Altro				1						1



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
14 di 48

Per natura	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Totale
Frattura	1			1						2
Colpo di frusta										
Ferita da taglio				2						2
Strappo muscolare/trauma contusivo	2	1		2	1		1	1	1	9
Irritazione cutanea, abrasione, bruciatura		1	1				1			3
Penetrazione di agenti esterni negli occhi (polvere, ecc..)						1				1
Altro										

Dall'analisi delle cause di infortunio dal 2015 al 2023 si evince che:

La tipologia degli infortuni riguarda prevalentemente strappi muscolari/trauma contusivi alle mani, piedi e dita durante il processo di spostamento o installazione materiali e scivolamenti.

Per queste cause di infortunio, derivanti dal normale svolgimento dell'attività lavorativa, si può operare intervenendo con una ancor più martellante e mirata formazione ai lavoratori all'uso dei dispositivi di protezione individuali ribadendo che per la Direzione ha priorità assoluta la sicurezza rispetto all'utile economico ed alla velocità di esecuzione dei lavori.

Nel presente Riesame si è voluto anche prendere in considerazione un'analisi delle ore di malattia "non professionale" dei dipendenti; considerando come valore di riferimento il dato del 5% su cui, negli ultimi anni, tende ad assestarsi la media nazionale del settore privato:

Anno	Ore di malattia	Ore lavorate	Ore di malattia su ore lavorate
2015	2.266	44.285	5,12%
2016	1.773	42.630	4,16%
2017	624	43.450	1,44%
2018	744	42.517	1,70%
2019	984	42.804	2,29%
2020	1.072,50	37.157	2,89%
2021	1.290	39.264	3,28%
2022	1.306	38.002	3,44%
2023	552	40.319,50	1,37%
1^Sem.24	922	21.904,50	4,21%

Dal 2020, anche a causa Covid, abbiamo avuto un aumento ore di malattia.

Da giugno ad ottobre 2021 un dipendente è stato in malattia in quanto operato al cuore.

Netta riduzione delle ore di malattia per il 2023.

1^Sem.2024 vede un aumento delle ore di malattia.



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
15 di 48

Aperta in data 15.06.10 Procedura "Sistema d'incident reporting per la prevenzione del rischio-Near-misses".
L'analisi degli infortuni mancati può mostrare dove le procedure lavorative hanno bisogno di essere modificate o migliorate, così come i comportamenti dei lavoratori possono essere modificati per prevenire gli infortuni.

Nel 2015, sono state inserite nell'apposita cassetta, n.02 schede di segnalazione compilate da dipendenti riportanti i seguenti quasi eventi:

<i>Data</i>	<i>Cosa è successo?</i>	<i>Perché è successo</i>	<i>Cosa ha permesso di evitare o ridurre il danno?</i>	Suggerimenti
20/02/15	<i>Un operatore della committente manovrava carroponte in direzione della piattaforma su cui era ns.dipendente</i>	<i>L'operatore non era stato avvisato dei lavori che si stavano svolgendo per la manutenzione dei corpi illuminanti</i>	<i>grido del ns. dipendente verso l'operatore carroponte</i>	<i>Assicurarsi che il responsabile sicurezza dell'azienda in cui si opera abbia attuato azioni di coordinamento tra i lavoratori</i>
24/02/15	<i>Una parte dello strumento utilizzato si è rotta</i>	<i>Utilizzo inappropriato dello strumento</i>		<i>Collocare segnaletica in prossimità dello strumento per avvertire dei pericoli in caso di uso improprio</i>

Nel 2016 non ci sono state segnalazioni di mancati infortuni da parte dei dipendenti.

Nel 2017, è stata inserita nell'apposita cassetta, n.01 scheda di segnalazione compilate da dipendenti riportanti i seguenti quasi eventi:

<i>Data</i>	<i>Cosa è successo?</i>	<i>Perché è successo</i>	<i>Cosa ha permesso di evitare o ridurre il danno?</i>	Suggerimenti
05-12-17	<i>caduta attrezzo manuale durante lavoro su piattaforma</i>	<i>L'attrezzo non era inserito bene nella bisaccia</i>	<i>Perimetro intorno alla piattaforma recintato</i>	<i>incontro formativo/informativo – aggiornamento lavori in quota</i>



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
16 di 48

Nel 2018, è stata inserita nell'apposita cassetta, n.01 scheda di segnalazione compilate da dipendenti riportanti i seguenti quasi eventi:

<i>Data</i>	<i>Cosa è successo?</i>	<i>Perché è successo</i>	<i>Cosa ha permesso di evitare o ridurre il danno?</i>	Suggerimenti
13-11-18	<i>È stata appoggiata una scala da 3 metri al portone mobile</i>	<i>disattenzione</i>	<i>L'intervento di un collega</i>	<i>incontro formativo/informativo - argomento: "utilizzo scale"</i>

Nel 2019, sono state inserite nell'apposita cassetta, n.02 scheda di segnalazione compilate da dipendenti riportanti i seguenti quasi eventi:

<i>Data</i>	<i>Cosa è successo?</i>	<i>Perché è successo</i>	<i>Cosa ha permesso di evitare o ridurre il danno?</i>	Suggerimenti
18-06-19	<i>Un operatore dopo aver aperto una scatola di derivazione stava per operare con i circuiti in tensione</i>	<i>disattenzione</i>	<i>L'intervento di un collega</i>	<i>incontro formativo/informativo -argomento: "sicurezza valutaz.del rischio"</i>
09-10-19	<i>Un operatore stava camminando lungo la corsia officina con scala al di fuori segnaletica e stava per sbattere contro il muletto</i>	<i>disattenzione</i>	<i>L'intervento di un collega</i>	<i>incontro formativo/informativo -argomento: "sicurezza valutaz.del rischio"</i>



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
17 di 48

Nel 2020, sono state inserite nell'apposita cassetta, n.02 scheda di segnalazione compilate da dipendenti riportanti i seguenti quasi eventi:

<i>Data</i>	<i>Cosa è successo?</i>	<i>Perché è successo</i>	<i>Cosa ha permesso di evitare o ridurre il danno?</i>	Suggerimenti
23-04-2020	<i>Un operatore ha appoggiato al furgone dei pezzi di canale. Il collega spostando il mezzo ha fatto cadere la canale in lamiera.</i>	<i>disattenzione</i>	<i>Zona recintata, non c'erano altre persone</i>	<i>incontro formativo/informativo -argomento: "sicurezza valutaz.del rischio"</i>
02-12-2020	<i>Un operatore stava inciampando in un tombino nel cantiere (su strada pubblica) privo di copertura e segnalato con alcuni coni stradali.</i>	<i>segnaletica poco visibile</i>	<i>La prontezza di riflessi</i>	<i>incontro formativo/informativo -argomento: "sicurezza valutaz.del rischio"</i>

Nel 2021, sono state inserite nell'apposita cassetta, n.02 scheda di segnalazione compilate da dipendenti riportanti i seguenti quasi eventi:

<i>Data</i>	<i>Cosa è successo?</i>	<i>Perché è successo</i>	<i>Cosa ha permesso di evitare o ridurre il danno?</i>	Suggerimenti
31-05-2021	<i>Un operatore ha perso il carico dal muletto a causa di un travetto di legno in cortile che ha fatto sobbalzare il muletto</i>	<i>non è stato verificato il percorso da seguire prima di procedere con carichi ingombranti che tolgono visibilità</i>	<i>Carico di materiale leggero e nessuna presenza di personale in prossimità</i>	<i>incontro formativo/informativo -argomento: "sicurezza valutaz.del rischio"</i>
23-06-2021	<i>Un operatore stava per operare in presenza di tensione 230V nella scatola con sezionatore aperto</i>	<i>il sezionatore di manovra è risultato guasto</i>	<i>E' stata verificata la tensione con tester prima di intervenire sui cavi</i>	<i>incontro formativo/informativo -argomento: "sicurezza valutaz.del rischio"</i>



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
18 di 48

2022, sono state inserite nell'apposita cassetta, n.02 scheda di segnalazione compilate da dipendenti riportanti i seguenti quasi eventi:

<i>Data</i>	<i>Cosa è successo?</i>	<i>Perché è successo</i>	<i>Cosa ha permesso di evitare o ridurre il danno?</i>	Suggerimenti
18/07/2022	Un operatore posando un cavo nel controsoffitto, lo stesso si impigliava nella scala che cadeva a terra a fianco del collega	Distrazione e cavo arrotolato	Il collega si è spostato in tempo	incontro formativo/informativo -argomento: "sicurezza valutaz.del rischio"
17/10/2022	Infilando un cavo la bobina usciva dallo sbobinatore e si srotolava in strada	Cavo inceppato sulla bobina male confezionata	Prontezza degli operatori che hanno bloccato il traffico	incontro formativo/informativo -argomento: "sicurezza valutaz.del rischio"

2023, sono state inserite nell'apposita cassetta, n.01 scheda di segnalazione compilate da dipendenti riportanti i seguenti quasi eventi:

<i>Data</i>	<i>Cosa è successo?</i>	<i>Perché è successo</i>	<i>Cosa ha permesso di evitare o ridurre il danno?</i>	Suggerimenti
02/03/2023	Un addetto del cliente Duna ha preso la scossa utilizzando la presa del gruppo montato nel reparto Coralight	Distrazione nell'esecuzione dei collegamenti della presa	Provveduto alla sistemazione dei collegamenti e ripetuto le prove di funzionamento dei diff.li installati immediatamente a monte dei circuiti prese	Programmare formazione specifica a tutti gli operatori sull'accaduto

Raffronto fra infortuni e mancati infortuni (Near misses) degli ultimi 5 anni

Dal grafico sottostante vediamo come gli infortuni aumentino al diminuire delle segnalazioni di mancati infortuni:

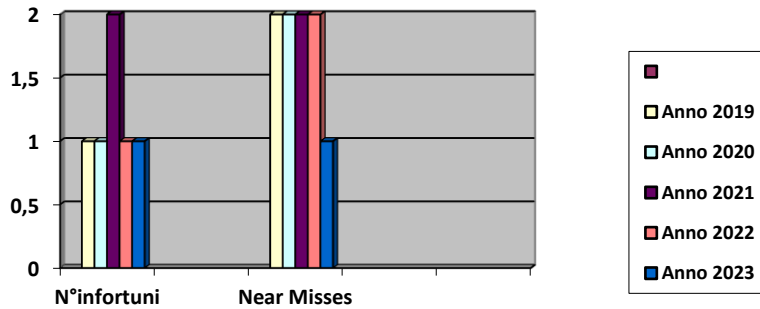
Anno 2019 : infortuni n.1 / segnalazioni Near misses n.2

Anno 2020 : infortuni n.1 / segnalazioni Near misses n.2

Anno 2021 : infortuni n.2 / segnalazioni Near misses n.2

Anno 2022 : infortuni n.1 / segnalazioni Near misses n.2

Anno 2023 : infortuni n.1 / segnalazioni Near misses n.1



Raggiungimento obiettivi:

Infortuni: ci riteniamo soddisfatti per il 2023 che vede solo 1 infortunio con indice gravità dello 0.5208.

Ore malattia: nel 2023 la % di ore di malattia su ore lavorate, al di sotto del 5% di media nazionale, è la più bassa degli ultimi 5 anni.

Obiettivi per il 2024

L'obiettivo per l'anno 2024 è di non avere nessun infortunio.

Ridurre indici di incidenza, gravità e frequenza infortuni/mancati infortuni .

Formazione/informazione: rendere capaci tutti i lavoratori di rilevare i rischi a cui sono esposti e di prendere le corrette contromisure per evitare gli infortuni.

Questo obiettivo passa attraverso due aspetti:

- competenza dei lavoratori rispetto alle tipologie di rischio a cui potrebbero trovarsi esposti. Fondamentale una valutazione dei rischi ben sviluppata e conosciuta dai lavoratori.
- capacità di operare tenendo d'occhio gli aspetti di sicurezza.



4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.

L'azienda Borsari Luciano SRL **si obbliga:**

- A garantire il diritto a tutto il personale di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'azienda. Di rispettare questo diritto informando in modo efficace il personale del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda. A non interferire in alcun modo con la formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.
- A permettere, nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato per legge, ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti.
- A garantire che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori ed il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e a garantire che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

Attuale situazione in azienda.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva, garantendo che ciò non avrà conseguenze negative o provocherà ritorsioni da parte dell'azienda.

L'azienda non interferisce in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o nella contrattazione collettiva. Ad oggi è stato eletto un rappresentante sindacale all'interno della BORSARI L., il sig. Salati Roberto.

La BORSARI L. riconosce che il dialogo all'interno dell'ambiente di lavoro è punto fondamentale della responsabilità sociale ed assicura che: tutti i lavoratori abbiano il diritto di rappresentanza e sia facilitata la comunicazione con la direzione nelle materie legate alla SA8000.

La BORSARI L. garantisce che il Rappresentante sindacale non è soggetto a discriminazione e conferma la propria disponibilità per lo svolgimento di eventuali riunioni sindacali o comunicazioni tra il Rappresentante ed i lavoratori, così come l'accesso a membri esterni del sindacato nel luogo di lavoro.

Il rappresentante sindacale non avrebbe limitazioni nell'incontrare i lavoratori, sono stati i dipendenti stessi ad optare per specifici incontri al bisogno.

Da sempre in BORSARI L. tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria (CCNL applicato: metalmeccanica). I contratti esistenti sono stati nuovamente redatti nel rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi di categoria, assicurando in questo modo una maggiore uniformazione della tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda. La fase di adeguamento della tipologia contrattuale è stata affrontata in collaborazione dell'Associazione di categoria CNA..



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
21 di 48

Indicatori:

LAVORATORI ISCRITTI AD UN SINDACATO

Sindacato	Anno 2015	%	Anno 2016	%	Anno 2017	%
FIOM C.G.I.L.	n.07 su un num.medio di 27 lavoratori	25,9	n.07 su un num.medio di 27 lavoratori	25,9	n.07 su un num.medio di 25 lavoratori	28,0
FIM C.I.S.L.	0		n.01 su un num.medio di 27 lavoratori	3,70		
U.I.L.	0		0			

Sindacato	Anno 2018	%	Anno 2019	%	Anno 2020	%
FIOM C.G.I.L.	n.07 su un num.medio di 25 lavoratori	28,0	n.07 su un num.medio di 26 lavoratori	27,0	n.06 su un num.medio di 24 lavoratori	25,0
FIM C.I.S.L.	0		0		0	
U.I.L.	0		0		0	

Sindacato	Anno 2021	%	Anno 2022	%	Anno 2023	%
FIOM C.G.I.L.	n.06 su un num.medio di 25 lavoratori	24,0	n.06 su un num.medio di 25 lavoratori	24,0	n.06 su un num.medio di 25 lavoratori	24,0
FIM C.I.S.L.	0		0		0	
U.I.L.	0		0		0	

Sindacato	1^Sem.2024	%	Anno	%	Anno	%
FIOM C.G.I.L.	n.06 su un num.medio di 27 lavoratori	22,22				
FIM C.I.S.L.	0					
U.I.L.	0					

Il numero di iscritti al sindacato FIOM C.G.I.L. non ha subito variazioni in questi ultimi anni, né in termini numerici né in termini di suddivisione in genere.

Il 21/04/2017 il dipendente che si era iscritto nel 2016 ad un diverso sindacato: FIM-C.I.S.L., ha chiesto disdetta dell'adesione.



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
22 di 48

ANNO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	1^Sem.24
ORE SCIOPERO	0	0	0	4	8	0	0	0	0	0

Nel 2019 sono state registrate 8 ore di sciopero da parte di un dipendente (14/06/2019).

ANNO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	1^Sem.24
RECLAMI E SEGNALAZIONI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Non si sono registrate cause di contenziosi in azienda di alcun tipo, né sono stati fatti reclami e segnalazioni.

Nel 2016 ci sono state: n.2 Assemblee Sindacali della FIOM-CGIL riferite al rinnovo CCNL
19/02/16 h.1,5
18/11/16 h.1

Nel 2017 ci sono state: n.3 Assemblee Sindacali della FIOM-CGIL riferite al rinnovo CCNL
27/03/17 h.1
15/05/17 h.1
29/09/17 h.1

Nel 2018 ci sono state: n.2 Assemblee Sindacali della FIOM-CGIL riferite al rinnovo
CCNL/COMETA/METASALUTE/CONGRESSO CGIL
02/03/18 h.1
13/07/18 h.1

Dal 2019 al 2021 non ci sono state Assemblee Sindacali

Dicembre 2022 n.1 Assemblea Sindacale retribuita FIOM-CGIL (presso loro sede di via Mar Jonio a Modena)
con ordine del giorno: Congresso CGIL e voto documenti congressuali.

- Nessuno dei ns. lavoratori ha partecipato.

5.Discriminazione.

*L'azienda Borsari Luciano SRL **si obbliga:***

- A NON ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- A NON interferire nell'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- A NON permettere alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'azienda, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.
- A NON sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.



Attuale situazione in azienda.

La percentuale di donne nell'organico aziendale è molto contenuta in quanto la tipologia delle mansioni e del lavoro è focalizzata da sempre in BORSARI SRL su figure maschili a causa della forte concentrazione di personale in produzione;

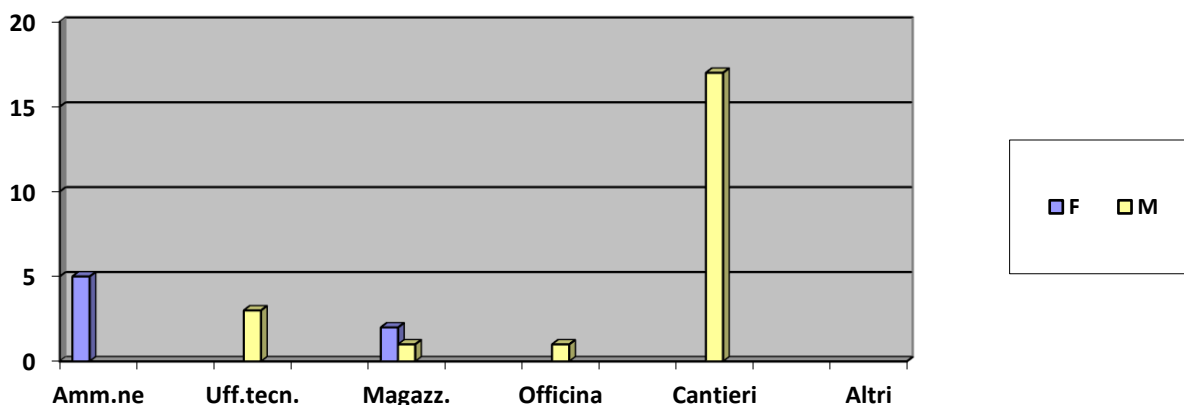
Il numero di donne nell'organico è di 7 unità e lavorano nell'area amministrativa e nel magazzino.

Il personale femminile non è sottoposto a test di gravidanza o di verginità, in nessuna circostanza.

Indicatori

COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE PER CONTRATTO, SETTORE E SESSO

ANNO	Totale dipendenti al 31/12	Part Time		Tempo pieno	
		F	M	F	M
2015	27	2	0	5	20
2016	26	2	0	4	20
2017	25	2	0	5	18
2018	25	2	0	5	18
2019	25	2	0	5	18
2020	23	2	0	5	16
2021	23	2	0	4	17
2022	22	2	0	5	15
2023	24	2	0	5	17



La distribuzione di donne e uomini nei diversi livelli dell'organizzazione appare piuttosto costante nel tempo; marcata a livello operaio la presenza maschile (99%), così come fortemente i contratti part-time vedono tipicamente una predominanza femminile (100%).

L'azienda non permette comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia sui cantieri.



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
24 di 48

COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE PER CITTADINANZA

ANNO	ITALIANI	COMUNITARI	EXTRA COMUNITARI	TOTALE LAVORATORI
2015	27			27
2016	26			26
2017	25			25
2018	25			25
2019	25			25
2020	23			23
2021	23			23
2022	22			22
2023	23		01	24
1^Sem.24	25		01	26

6.Pratiche Disciplinari

L'azienda Borsari Luciano SRL si **obbliga**:

- A trattare tutto il personale con dignità e rispetto. A NON utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. A NON permettere trattamenti duri o inumani.

Attuale situazione in azienda

La BORSARI L. utilizza come codice disciplinare i *provvedimenti disciplinari* previsti dal CCNL applicato, che descrive le pratiche disciplinari esistenti (es: richiamo verbale, ammonizione scritta, etc.) e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

NON opera riduzioni di salario che siano riconducibili in qualunque modo a scopi disciplinari.

Indicatori

NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE

ANNO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	06/24
Ammonizione verbale				1		3		1	1	
Ammonizione scritta (lettere di richiamo)				1	1	3	1	2	1	
Multe				1	1					
Sospensione dal lavoro										
Licenziamento						1	1	1	1	



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
25 di 48

In data 12/07/2018 è stata fatta contestazione di infrazione disciplinare a dipendente che, in data 04/07/18, dopo richiamo verbale, senza neppure iniziare il suo lavoro, ha abbandonato il posto di lavoro senza alcuna giustificazione ed autorizzazione, prolungando la sua assenza ingiustificata fino alla data del 25/07/18.

In data 30/07/2018, dopo giustificazioni presentate dal dipendente, viene comunque emanato provvedimento disciplinare e due ore di multa trattenute sulla retribuzione del mese di agosto 2018, in applicazione dell'art.7 della legge 300/70 e contrattuali, artt.8 e 10 Sez. Quarta – Titolo VII – Rapporti in azienda – del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Federmeccanica applicato.

In data 05/07/2019 è stata fatta contestazione di infrazione disciplinare a dipendente, si veda allegato.

In data 12/07/2019, dopo giustificazioni presentate dal dipendente, viene comunque emanato provvedimento disciplinare e tre ore di multa trattenute sulla retribuzione del mese di luglio 2019, in applicazione dell'art.8 e seguenti Sez. Quarta – Titolo VII – Rapporti in azienda – del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Federmeccanica applicato.

2020: Richiamo a n.3 dipendenti per non utilizzo DPI e comportamenti non consoni sia all'interno della sede aziendale, sia all'interno di cantieri.

Aperta N/C (nr.01 del 26/06/20) e A/C (Nr.02 del 26/06/20) – chiuse in data 16/12/2020.

2020: in data 21/07/2020 Licenziamento disciplinare a dipendente che, da 22/06/2020, si è assentato dal lavoro senza alcun preavviso e senza fornire alcuna giustificazione. Contestazione di infrazione disciplinare in data 14/07/2020.

2021: in data 12/11/2021 Licenziamento disciplinare a dipendente che, dal 25/10/21 al 29/10/2021, non si è presentato al lavoro senza fornire alcuna giustificazione. Contestazione di infrazione disciplinare in data 02/11/2021.

Anno 2022: in data 11/04/2022 Licenziamento disciplinare a dipendente che, dal 16/03 al 22/03/2022, non si è presentato al lavoro senza fornire alcuna giustificazione. Contestazione di infrazione disciplinare in data 23/03/2022.

In data 11/04/2022 Richiamo a n.1 dipendente per non utilizzo DPI ed uso scorretto dell'autoscala.

Anno 2023 in data 15/09/2023 contestazione di infrazione disciplinare a dipendente che, dal 28/08 al 14/09/2023, non si è presentato al lavoro senza fornire alcuna giustificazione. Al dipendente non è stato prorogato il contratto a tempo determinato in scadenza.



7.Orario di lavoro.

L'azienda Borsari Luciano SRL **si obbliga**:

- A rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere quella stabilita dalla legge ma non deve comunque eccedere le 48 ore.
- Affinchè il personale abbia almeno un giorno libero dopo sei giorni di lavoro consecutivi. Eccezioni a questa regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le condizioni seguenti:
 - a) la legge nazionale permetta un orario di lavoro che superi questo limite; e
 - b) sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo.
- Affinchè tutto il lavoro straordinario sia volontario, eccetto quanto previsto nel paragrafo sotto riportato e non deve superare le 12 ore settimanali, né deve essere richiesto regolarmente.
- Nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere a una domanda di mercato nel breve periodo e l'azienda sia parte di un contratto collettivo, negoziato liberamente dalla rappresentanza di una parte significativa della sua forza lavoro, può richiedere lavoro straordinario nel rispetto di tale accordo. Ogni accordo di questo tipo *deve* rispettare gli altri requisiti dell'elemento Orario di Lavoro.

Attuale situazione in azienda

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 12.00, dalle 13,30 alle 17,30: la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore; i tempi di viaggio, grazie all'accordo integrativo, sono considerati orario di lavoro e pagati appieno. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimane sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale.

Vedi servizi di assistenza effettuati in fiera ed allo stadio nel corso di particolari eventi e partite di calcio (generalmente di sabato o domenica), per i quali i lavoratori impiegati segnano le ore effettuate come straordinario che verranno poi retribuite loro con tutte le maggiorazioni previste (50% per il sabato e 70% per il festivo ed il notturno). I lavoratori che prestano servizio il sabato riposano la domenica e viceversa per cui si ha comunque il riposo settimanale.

Il lavoro notturno è molto raro, legato ai servizi di cui sopra e comunque per tempi limitati.

Il lavoro straordinario, comunque, non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Concessione di Ferie

La Borsari Luciano srl nell'organizzazione delle ferie lascia ai propri dipendenti la piena libertà di organizzare i periodi di vacanza dal posto di lavoro; logicamente, ciò deve essere fatto tenendo conto delle necessità aziendali e degli altri dipendenti.

Durata e frequenza con cui possono essere richiesti i periodi di ferie sono espressamente previsti dal CCNL.

Per la richiesta delle Ferie, l'azienda ha reso disponibile apposita modulistica.

Concessione Permessi

Ogni dipendente può usufruire di permessi di lavoro in conformità a quanto sancito dal CCNL e nel rispetto delle esigenze dell'azienda.

Per la richiesta dei permessi, l'azienda ha reso disponibile apposita modulistica.

Nessuna penale e nessuna ritorsione di alcun tipo viene mai somministrata a personale che usufruisce del proprio diritto alle ferie e/o a permessi.



BILANCIO/RIESAME SA 8000 30 Giugno 2024

Pagina
27 di 48

Situazione ratei di ferie e permessi: **Dicembre 2023**

FERIE: il dipendente:

ha diritto a un minimo di quattro settimane di ferie retribuite;

due di queste vanno godute nell'anno in cui sono state maturate, mentre le altre due possono essere fruita entro 18 mesi dalla maturazione.

Ad esempio, le ferie maturate nel 2023 vanno consumate per metà entro l'anno e per l'altra entro il 30 giugno del 2025.

PERMESSI: Ai lavoratori con **CCNL Metalmeccanici Industria** spettano 104 ore di permessi retribuiti ogni anno di lavoro.

Per quanto riguarda i **permessi non goduti** entro l'anno di maturazione, questi andranno a finire in una **banca ore** dove resteranno disponibile per il lavoratore per un ulteriore periodo di 24 mesi.

Dopo la scadenza dei 24 mesi, questi potranno essere liquidati in busta paga dall'azienda.

Di seguito prospetto C.N.A. della situazione ratei di ferie e permessi

➤ periodo di elaborazione Dicembre 2023

Dipendente Rateo	TP	Rateo annuo	CH	ESERCIZIO PRECEDENTE			ESERCIZIO IN CORSO			TOTALI		
				Residuo	Goduto	Saldo	Maturato	Goduto	Saldo	Residuo	Spett. Maturab	Da fruire
000001 LUGLI ERICA Ass. 15/02/2011												
01 Ferie	H	147,00	12	95,67000	95,67000		161,00000	9,33000	151,67000	151,67000		151,67000
03 Perm.P.A.R	H	91,00	12	74,50000	69,50000	5,00000	99,66666		99,66666	104,66666		104,66666
Totale H						5,00000			251,33666	256,33666		256,33666
000002 TROISI RAFFAELE Ass. 04/09/2008												
01 Ferie	H	168,00	12	280,00000	152,00000	128,00000	168,00000		168,00000	296,00000		296,00000
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	282,67000	91,00000	191,67000	104,00000		104,00000	295,67000		295,67000
Totale H						319,67000			272,00000	591,67000		591,67000
000005 SCARAMELLI ENRICO Ass. 16/08/1995												
01 Ferie	H	200,00	12	311,17000	176,00000	135,17000	200,00000		200,00000	335,17000		335,17000
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	375,00000	83,00000	292,00000	104,00000		104,00000	396,00000		396,00000
Totale H						427,17000			304,00000	731,17000		731,17000
000007 VIGNOCCHI EMANUELE Ass. 01/06/1998												
01 Ferie	H	168,00	12	432,50000	136,00000	296,50000	168,00000		168,00000	464,50000		464,50000
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	636,50000	6,00000	630,50000	104,00000		104,00000	734,50000		734,50000
Totale H						927,00000			272,00000	1.199,00000		1.199,00000
000008 GALLUZZI STEFANO Ass. 26/06/2000												
01 Ferie	H	168,00	12	240,50000	200,00000	40,50000	168,00000		168,00000	208,50000		208,50000
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	133,67000	28,00000	95,67000	104,00000		104,00000	199,67000		199,67000
Totale H						136,17000			272,00000	408,17000		408,17000
000009 PIUMI WAINER Ass. 11/09/1995												
01 Ferie	H	168,00	12	242,33000	136,00000	106,33000	168,00000		168,00000	274,33000		274,33000
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	315,33000	144,00000	171,33000	104,00000		104,00000	275,33000		275,33000
Totale H						277,66000			272,00000	549,66000		549,66000
000013 FRIGERI SOFIA Ass. 26/02/2018												
01 Ferie	H	160,00	12	140,33000	140,33000		160,00000	35,67000	124,33000	124,33000		124,33000
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	198,17000	191,00000	7,17000	104,00000		104,00000	111,17000		111,17000
Totale H						7,17000			228,33000	235,50000		235,50000
000016 BIANCANI FRANCESCA Ass. 15/06/2020												
01 Ferie	H	139,20	12	61,00000	61,00000		123,20000	102,00000	21,20000	21,20000		21,20000
03 Perm.P.A.R	H	90,48	12	52,00000	47,00000	5,00000	80,08000		80,08000	85,07999		85,07999



BILANCIO/RIESAME SA 8000 30 Giugno 2024

Pagina
28 di 48

Dipendente Rateo	TP	Rateo annuo	CH	ESERCIZIO PRECEDENTE			ESERCIZIO IN CORSO			TOTALI		
				Residuo	Goduto	Saldo	Maturato	Goduto	Saldo	Residuo	Spett. Maturab	Da fruitre
0000018 TARTAGLIONE RAFFAELE Ass. 22/09/1999												
F01 Ferie	H	168,00	12	200,83000	192,00000	8,83000	168,00000	168,00000	176,83000		176,83000	
F03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	208,00000	59,50000	148,50000	104,00000	104,00000	252,50000		252,50000	
Totale H						157,33000		272,00000	429,33000		429,33000	
0000020 GENERALI PIETRO Ass. 24/01/2022												
F01 Ferie	H	160,00	12	66,67000	66,67000		160,00000	101,33000	58,67000	58,67000	58,67000	58,67000
F03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	72,83000	44,00000	28,83000	104,00000	104,00000	132,83000		132,83000	132,83000
Totale H						28,83000		162,67000	191,50000		191,50000	191,50000
0000023 COCCONI SERGIO Ass. 11/08/2022												
F01 Ferie	H	160,00	12	66,67000		66,67000	160,00000		226,67000		226,67000	
F03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	43,33000	9,00000	34,33000	104,00000	104,00000	138,33000		138,33000	138,33000
Totale H						101,00000		264,00000	365,00000		365,00000	365,00000
0000024 VISIONE ANGELA Ass. 01/09/2022												
F01 Ferie	H	160,00	12	21,33000	21,33000		160,00000	106,67000	53,33000	53,33000	53,33000	53,33000
F03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	14,67000	14,67000		104,00000	23,83000	80,17000	80,17000	80,17000	80,17000
Totale H								133,50000	133,50000		133,50000	133,50000
0000030 BUCCERI GAETANO Ass. 10/04/2006												
F01 Ferie	H	168,00	12	134,00000	134,00000		168,00000	42,00000	126,00000	126,00000	126,00000	126,00000
F03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	132,50000	67,50000	65,00000	104,00000	104,00000	169,00000	169,00000	169,00000	169,00000
Totale H						65,00000		230,00000	295,00000		295,00000	295,00000
0000032 CHIARELLI DANIEL Ass. 15/01/2007												
F01 Ferie	H	168,00	12	112,00000	112,00000		168,00000	52,00000	116,00000	116,00000	116,00000	116,00000
F03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	105,50000	105,50000		104,00000	10,50000	93,50000	93,50000	93,50000	93,50000
Totale H								209,50000	209,50000		209,50000	209,50000
0000034 DI MATTEO GENNARO Ass. 12/11/2007												
F01 Ferie	H	168,00	12	67,17000	67,17000		168,00000	108,83000	59,17000	59,17000	59,17000	59,17000
F03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	49,83000	49,83000		104,00000	38,17000	65,83000	65,82999	65,82999	65,82999
Totale H								125,00000	124,99999		124,99999	124,99999
0000075 CAMATTI LUCA Ass. 01/09/1993												
F01 Ferie	H	168,00	12	79,33000	79,33000		168,00000	109,67000	58,33000	58,33000	58,33000	58,33000
F03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	116,83000	77,50000	39,33000	104,00000	104,00000	143,33000	143,33000	143,33000	143,33000



BILANCIO/RIESAME SA 8000 30 Giugno 2024

Pagina
29 di 48

Dipendente Rateo	TP	Rateo annuo	CH	ESERCIZIO PRECEDENTE			ESERCIZIO IN CORSO			TOTALI		
				Residuo	Goduto	Saldo	Maturato	Goduto	Saldo	Residuo	Spett. Maturab	Da fruire
000077 SALATI ROBERTO Ass. 23/02/1994												
01 Ferie	H	168,00	12	380,00000	176,00000	204,00000	168,00000		168,00000		372,00000	372,00000
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	442,00000	16,00000	426,00000	104,00000		104,00000		530,00000	530,00000
Totale H						630,00000			272,00000		902,00000	902,00000
000150 SCARAMELLI ALESSANDRO Ass. 06/02/1987												
01 Ferie	H	200,00	12	323,33000	172,00000	151,33000	200,00000		200,00000		351,33000	351,33000
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	256,50000	255,50000	1,00000	104,00000		104,00000		105,00000	105,00000
Totale H						152,33000			304,00000		456,33000	456,33000
000153 BIZZARRI ROSSANA Ass. 23/03/1987												
01 Ferie	H	100,00	12	135,17000	128,00000	7,17000	100,00000		100,00000		107,17000	107,17000
03 Perm.P.A.R	H	52,00	12	178,00000	2,00000	176,00000	52,00000		52,00000		228,00000	228,00000
Totale H						183,17000			152,00000		335,17000	335,17000
001102 BORSARI LORELLA Ass. 11/06/1985												
01 Ferie	H	200,00	12	626,17000	76,00000	550,17000	200,00000		200,00000		750,17000	750,17000
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	80,00000	80,00000		104,00000	13,00000	91,00000		91,00000	91,00000
Totale H						550,17000			291,00000		841,17000	841,17000
001113 ZOBOLI MONICA Ass. 05/08/1985												
01 Ferie	H	200,00	12	495,83000	495,83000		200,00000	102,17000	97,83000		97,82999	97,82999
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	318,33000	126,00000	192,33000	104,00000		104,00000		296,33000	296,33000
Totale H						192,33000			201,83000		394,15999	394,15999
002088 LUGLI MAURO Ass. 21/03/1984												
01 Ferie	H	200,00	12	481,50000	152,00000	329,50000	200,00000		200,00000		529,50000	529,50000
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12	834,00000	58,50000	775,50000	104,00000		104,00000		879,50000	879,50000
Totale H						1.105,00000			304,00000		1.409,00000	1.409,00000
002092 DI GIORGIO IVAN Ass. 17/04/2023												
01 Ferie	H	160,00	12				106,66666	12,00000	94,66666		94,66666	94,66666
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12				69,33333	41,00000	28,33333		28,33333	28,33333
Totale H									122,99999		122,99999	122,99999
002095 CORRADINI ALBERTO Ass. 06/11/2023												
01 Ferie	H	160,00	12				26,66666		26,66666		26,66666	26,66666
03 Perm.P.A.R	H	104,00	12				17,33333	8,50000	8,83333		8,83333	8,83333

*Prospetto originale in allegato

PIANO RIENTRO FERIE

Al 31/12/23 rimangono nr.4 situazioni di ferie esercizi precedenti da tenere sotto controllo per le quali si definisce il seguente **Piano di Rientro al 31/12/2024:**

- da Giugno a Dicembre 2024 sollecitare la fruizione ferie

In allegato, situazione ferie al 30/06/2024

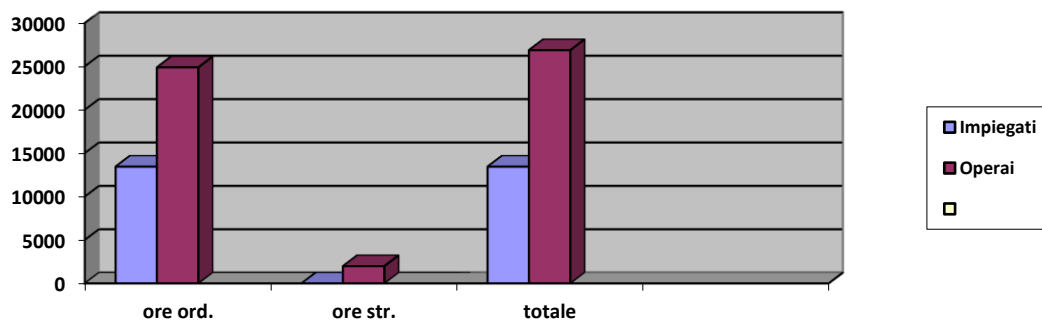


BILANCIO/RIESAME SA 8000 30 Giugno 2024

Pagina
30 di 48

Anno 2023: Situazione globale delle ore lavorate

ANNO 2023					
Mansione	Ore lavoro ordinario	Ore lavoro straordinario	Totale	% Ore straord. su ore totali	N.Risorse
Impiegati	13.448,00	0,00	13.448,00	0,0000%	09
Operai	24.887,00	1.984,50	26.871,50	7,385%	17
Totale	38.335,00	1.984,50	40.319,50	4,921%	26



Le ore di straordinario sono così ripartite:

Dipendenti	Ore lavoro straordinario anno 2023 per dipendente	Massimo ore annuali lavoro straordinario consentite da CCNL per dipendente
A.C. Operaio liv.D1	12,00	< 260
B. G. Operaio liv.D2	99,50	< 260
C. L. Operaio liv.C2	280,50	< 260
C. D. Operaio liv.D2	42,00	< 260
C. G. Operaio liv.D2	79,50	< 260
D. G. Operaio liv.D2	121,50	< 260
C. S. Operaio liv.D2	207,50	< 260
D. I. Apprendista	67,50	< 260
G. S. Operaio liv.D2	122,00	< 260
G. P. Apprendista	60,50	< 260
S. R. Operaio liv.C3	186,50	< 260
S. A. Imp.Tecn.liv.C3	1,00	< 260
TA.R. Operaio liv.C2	231,00	< 260
TR.R. Operaio liv.C3	321,00	< 260
V. E. Operaio liv.C2	152,50	< 260
	1.984,50	

Dal prospetto di cui sopra si evince che due dipendenti hanno superato le ore massime/annuali consentite dal CCNL.



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
31 di 48

Raffronto ore ordinarie/straordinarie dall'anno 2015 al 2023:

Anno	Nr.lavoratori	Ore straordinario	Ore ordinarie	Ore totali	% Ore straord./ore totali
2015	27	3.392,00	44.285,48	47.677,45	7,11
2016	27	1.819,45	42.630,00	44.449,45	4,09
2017	25	1.901,60	41.548,70	43.450,30	4,37
2018	25	2.121,60	42.517,30	44.638,90	4,80
2019	25	1.773,60	41.030,40	42.804,00	4,14
2020	24	802,00	36.355,00	37.157,00	2,16
2021	25	1.342,60	37.921,00	39.263,60	3,541
2022	27	1.240,00	36.761,60	38.001,60	3,263
2023	26	1.984,50	38.335,00	40.319,50	4,921

2020: Causa Covid, concludiamo l'anno con una netta diminuzione delle ore straordinarie.

2021: Una ripresa regolare dei lavori ha visto anche un leggero aumento delle ore di straordinario, sempre comunque al di sotto dei limiti del CCNL.

2022: Concludiamo l'anno con una leggera diminuzione delle ore straordinarie.

2023: Concludiamo l'anno con un aumento delle ore straordinarie.

Reclami in tema orario di lavoro:

Nel periodo non vi sono stati reclami in tema di orario di lavoro.

Obiettivo 2024: continuare nel monitoraggio degli straordinari e delle ferie ed effettuare la valutazione dei rischi per quanto riguarda gli aspetti del punto 7 della norma "Orario di lavoro" tale valutazione sarà effettuata dal Social Performance Team il quale relativamente ad eventuali aspetti critici che potranno emergere provvederà a suggerire al Senior Management le azioni correttive/preventive necessarie ed effettuerà il monitoraggio dell'attuazione di tali azioni.



8. Retribuzione.

L'azienda Borsari Luciano SRL **si obbliga:**

- A rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantire che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile). I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.
- A non applicare trattenute sul salario per motivi disciplinari. Eccezioni a tale regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni:
 - a) la legge nazionale consenta trattenute sul salario per motivi disciplinari; e
 - b) sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che permetta questo metodo.
- Affinchè la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga ed a garantire che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.
- Affinchè il lavoro straordinario sia retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non sia regolamentata dalla legge né dalla contrattazione collettiva, l'azienda deve compensare i lavoratori applicando la maggiorazione più alta tra quella definita dall'azienda stessa e quella stabilita dagli standard di settore prevalenti.
- A non utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Attuale situazione in azienda

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione come definita nel Contratto Collettivo di settore.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale. I prospetti che accompagnano le buste paga (contabilizzate da CNA) indicano le varie voci che compongono il compenso. **Tra queste voci, portiamo a conoscenza che l'importo nella casella contrassegnata con "x13" equivale a premio produzione derivante da un accordo aziendale del 1991.**

Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono: - contratto a tempo indeterminato; - contratto a tempo determinato; - apprendistato. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato (la cui durata media è di 3 mesi).

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori. (Fonte dei dati sulla soglia di povertà: ISTAT).

Le ore effettuate come straordinario sono retribuite con tutte le maggiorazioni previste (50% per il sabato e 70% per il festivo ed il notturno). I lavoratori che prestano servizio il sabato riposano la domenica e viceversa per cui si ha comunque il riposo settimanale.

Gli stipendi sono erogati entro il 15 del mese successivo con la modalità scelta dal lavoratore (bonifico bancario o assegno).

Secondo la politica che l'azienda ha sempre seguito, sono previsti premi di produzione al raggiungimento degli obiettivi di produzione definiti dalla Direzione in base al livello di prestazione dei singoli lavoratori.



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
33 di 48

Indicatori

Forme contrattuali

ANNO (al 31/12)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	06/24
Contratto a tempo indeterminato	27	26	24	24	24	23	22	19	21	22
Di cui a part-time	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Contratto a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1
Contratto di apprendistato	0	0	0	1	1	0	0	2	3	3
Tirocinio	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale	27	26	25	25	25	23	23	22	24	26
Distacco	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2

Situazione al 30/06/2024 - totale dipendenti n.26
In distacco n.02

Distribuzione dipendenti per livello di inquadramento

LIVELLI DI INQUADRAMENTO							
	<i>Primo (addetta pulizie)</i>	<i>Secondo</i>	<i>Terzo</i>	<i>Quarto</i>	<i>Quinto</i>	<i>Settimo</i>	<i>Tirocinio/ Apprendistato</i>
2015		1	7	10	8	1	
2016		1	7	9	8	1	
2017		1	7	8	7	1	1
2018		1	6	8	8	1	1
2019		1	6	8	8	1	1
2020		0	5	10	7	1	0

In occasione dell'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanica Confindustria del 5 febbraio 2021, le Parti Sociali hanno riformato il sistema di classificazione dei lavoratori dipendenti.



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
34 di 48

Le nuove declaratorie hanno decorrenza dal 1 giugno 2021. Il passaggio dei nuovi livelli di inquadramento è avvenuto mediante la seguente tabella di conversione automatica:

Previgenti livelli	Nuovi livelli
1	(livello eliminato) *
2	D1
3	D2
3S	C1
4	C2
5	C3
5S	B1
6	B2
7	B3
8	A1

*A far data dal 1 giugno 2021 è eliminato il primo livello della vecchia classificazione. I lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 e inquadrati al 1° livello sono riclassificati nel livello D1 a decorrere dal 1 giugno 2021.

NUOVI LIVELLI DI INQUADRAMENTO IN AZIENDA (dal 1^Giugno 2021)

	Livelli	<i>D1</i>	<i>D2</i>	<i>C2</i>	<i>C3</i>	<i>B3</i>	<i>Apprend.</i>	<i>Totale</i>
31/12/2021	nr.dipend.		5	9	8	1		23
31/12/2022	nr.dipend.		5	8	6	1	2	22
31/12/2023	nr.dipend.	1	5	8	6	1	3	24
30/06/2024	nr.dipend.	2	5	9	6	1	3	26

Livelli inquadram.



■ D1 ■ D2 ■ C2 ■ C3 ■ B3 ■ Apprendisti



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
35 di 48

Anno 2023:

Retribuzione lorda (RAL) ultimo anno del lavoratore con livello di inquadramento più basso:

F.S. Operaio livello D2 del CCNL 003 Industria Metalmeccanica privata

La RAL comprensiva di 13.ma mensilità per l'anno 2023 è stata pari ad € 23.967,54

la quota di TFR accantonata nell'anno 2023 corrisponde ad € 2.012,24

per un totale di € 25.979,78

€ 25.979,78 : 12 = € 2.164,98 retribuzione lorda più bassa in azienda.

Calcolo living wage

Per il calcolo del living wage mensile, consideriamo i minimi tabellari del CCNL* 003 Industria Metalmeccanica privata:

livello D2, dal 01/06/2023, retribuzione mensile lorda di € 1.783,90.

*I minimi tabellari del CCNL rispondono all'Art.36 della Costituzione: "retribuzione sufficiente per sostenere uno standard dignitoso".



9. Sistema di Gestione.

BORSARI LUCIANO SRL ha predisposto il Sistema di Gestione dopo un'attenta analisi della norma SA8000 e ha, quindi, elaborato la documentazione necessaria al suo efficace funzionamento.

Sono stati definiti i ruoli, le responsabilità e autorità, in conformità alla norma SA8000.

La responsabilità e la definizione dei ruoli sono definiti nell'organigramma aziendale.

La politica per la responsabilità sociale è stata pubblicata per tutte le parti interessate sul sito aziendale ed è a disposizione dei lavoratori sulla bacheca.

Tutta la documentazione è stata diffusa, comunicata e recepita da tutti: il personale è stato puntualmente informato della scelta dell'organizzazione di aderire alla SA8000 e si sono programmate e svolte diverse sessioni formative per assicurarne la consapevolezza e la formazione.

La Borsari Luciano srl ha creato una Squadra per il controllo della Performance Sociale, composta da Rappresentanti del Management dell'Azienda e da Rappresentanti dei Lavoratori SA8000.

Il SPT ha lo scopo di istituire un approccio di squadra equilibrato per l'attuazione e il rispetto dei requisiti SA8000 in quanto, deve essere formato da Rappresentanti del Management e da Rappresentanti dei Lavoratori, determinati da ogni rispettivo gruppo.

La definizione contenuta nella norma per questa nuova entità, indica l'importanza del requisito per la Borsari Luciano srl atto a riconoscere che "il dialogo sul posto di lavoro è una componente chiave della Responsabilità Sociale."

Il SPT conduce periodicamente, sulla base delle informazioni in suo possesso, la valutazione dei rischi per la SA8000, suggerendo al Senior Management le azioni per affrontare quelli individuati. Tali azioni *devono* avere un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.

Tale nuovo organismo tiene, pertanto, sotto controllo la conformità allo standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare la politica dell'organizzazione; raccoglie le informazioni delle parti interessate, collabora con le aree interessate per gestire le eventuali non conformità allo standard; facilita la conduzione degli audit ed organizza audit periodici per riesaminare lo stato del sistema. Il SPT dovrà sensibilizzare tutto il personale dell'Azienda al raggiungimento degli obiettivi individuati.

Gestione dei fornitori/subcontraenti e subfornitori:

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori di BORSARI L. di rispondere ai requisiti della norma.

Tutti i fornitori aziendali qualificati sono stati riportati in specifico elenco; i dati raccolti in questo documento vengono presi in considerazione per la valutazione annuale dei fornitori critici e per la pianificazione del coinvolgimento/sensibilizzazione graduale dei fornitori.



Tutti i suddetti fornitori sono oggetto di comunicazione circa la compilazione di apposito questionario ed impegno al rispetto dei principi di responsabilità sociale:

- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- rifiuto della discriminazione
- pagamento di salari dignitosi
- orari di lavoro non eccessivi
- protezione dei lavoratori
- divieto lavoro infantile – rifiuto della manodopera minorile
- garanzia di impiego regolare
- rifiuto del lavoro forzato
- adozione di misure di tutela ambientale
- sviluppo di commercio etico.

Nella Riunione Periodica del 22/04/2024, Il Social Performance Team (SPT) ed il Senior Management hanno confermato la ripresa delle verifiche presso i fornitori critici, sospese nel 2021 a causa Covid19 ed in considerazione del fatto che i fornitori verificati nel corso dei vari anni non hanno mai avuto problematiche di alcun tipo e la revisione della procedura PR.07.01 Rev.4 del 31/03/2019 “Controllo fornitori/subappaltatori”.

Sulla base di quanto richiesto dalla norma circa la modalità, responsabilità per la valutazione e la selezione dei fornitori/subappaltatori, sono in essere le seguenti procedure:

Procedura 07.04.01 Rev.0 del 30/04/2024 “Identificazione e controllo fornitori critici”

(Sostituisce integralmente la Procedura “controllo dei fornitori/subappaltatori” in Rev.4 del 31/03/2019. Nella nuova Procedura sono state definite nuove modalità operative di identificazione fornitori critici e criteri di monitoraggio).

Procedura QA 07.04. Rev.9 del 30/04/2024 “ Qualifica Fornitori”

(Revisionata per introduzione nuove tipologie di fornitori: Agenzie per il lavoro ed Imprese di pulizia).

Verbale verifica c/o Fornitore – Rev.1 (07.04.04)

Politica al 30/04/2024 “Rapporti con Agenzie per il lavoro”

(Avendo utilizzato, nel recente passato, alcune Agenzie per il lavoro, si è deciso di monitorarle, considerandole “fornitore di media criticità”, soggette a controlli del RSG).

Questionario Valutazione Fornitore SA8000 - Rev.2 del 30/04/2024

Tutti i fornitori in possesso di certificato SA 8000, saranno qualificati senza ulteriori indagini.

Attuale situazione in azienda

L'azienda si è dotata nel corso del 2007 di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2001 attraverso un percorso di consulenza e formazione sullo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Le precedenti versioni della norma sono superate dalla quarta edizione: **SA8000:2014**, uno standard volontario, che definisce i requisiti che devono essere soddisfatti dalle organizzazioni, inclusi il riconoscimento o il miglioramento dei diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro ed un sistema di gestione efficace. Gli elementi fondamentali di questo standard si basano sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, sulle convenzioni dell'ILO, sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali del lavoro.

Allo scopo è stata adeguata la **Politica Aziendale che, ad oggi, è in Rev.3 del 03/10/2022** – esposta in luogo all'interno dei locali dell'azienda facilmente visibile e consultabile.



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
38 di 48

Come definito dalla procedura Verifiche Ispettive PR.08.02.01, è stato predisposto un piano di Audit atto a definire i momenti delle V.I.I., che nel 2024 sono state programmate ed eseguite nelle seguenti date:

1^sem.2024: 1° V.I.I. in data 14/06/2024

2^sem.2023: 2° V.I.I. in data 13/12/2024

Nel 1^ Sem.2024 il SPT ha effettuato due Riunione Periodiche per valutare lo stato di avanzamento Standard, In data: 22/04/2024 e 28/06/2024.

Stato di avanzamento delle osservazioni e RAC Minori dopo Follow-up del 22 marzo 2024:

Follow-up del 22 marzo 2024	Descrizione N/C e/o richieste elementi di miglioramento	Azioni intraprese
Osservazione n.1	Punto norma 9.4.2 - per migliorare ulteriormente la conduzione degli audit interni, alcune figure potrebbero partecipare a corsi esterni (N.B. non è stato possibile fruire dei corsi individuati per settembre 23 e maggio 24)	A/C Nr.01/23 individuato sul sito CISE corso "Internal auditor SA8000:2014" in modalità on-line per Settembre 2024
RAC Minore n.2	Punto norma 9.10.1 - il monitoraggio della catena di fornitura in tema di responsabilità sociale risulta solo parzialmente efficace.	A/C Nr.02/23 Data chiusura 30/04/24
RAC Minore n.3	Le misure adottate per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possono verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro, risultano non del tutto aggiornate o implementate.	A/C Nr.04/23 Data chiusura 15/05/24



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
39 di 48

I lavoratori dell'azienda, i clienti, le istituzioni e l'associazione CNA sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale ed è stata facilitata dal sig. BORSARI.

Tutti i dipendenti hanno ricevuto comunicazione, attraverso avvisi allegati alla busta paga e nella bacheca, su tutte le norme SA8000 ed in particolare sulla possibilità di esporre reclami, segnalazioni, suggerimenti e sulle modalità di inoltro degli stessi.

Su base annuale vengono effettuati approfondimenti ed aggiornamenti.

In linea generale i lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

Anno	Reclami e/o suggerimenti
2015	0
2016	0
2017	0
2018	0
2019	0
2020	0
2021	0
2022	0
2023	0
30/06/2024	0

Non ci sono stati reclami e/o suggerimenti provenienti dall'interno o dall'esterno su temi connessi alla Responsabilità Sociale.

Nessuna specifica comunicazione o lamentela è stata raccolta dal SPT nonostante i numerosi contatti ed incontri tra il SPT ed il personale in situazioni diverse.

Per quanto riguarda la comunicazione esterna, oltre alla pubblicazione del Bilancio e Riesame SA8000 sul sito dell'Osservatorio SAW - www.sawnet.info e sul sito della BORSARI L. - www.borsarilucianosrl.it.



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
40 di 48

Riesame della Direzione

Il Social Performace Team (SPT) riesamina semestralmente l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti sottoscritti dall'Azienda.

Le eventuali modifiche e i miglioramenti ritenuti necessari saranno implementati.

Per facilitare il riesame, sono stati definiti una serie di indicatori, significativi e rilevanti, e in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione ha scelto come forma di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale relativamente ai requisiti della norma.



OBIETTIVI 2024

Indicatori di Responsabilità Sociale

Dopo una sistematica analisi dei dati si ritiene opportuno fissare degli obiettivi di miglioramento che possano misurare il grado di coinvolgimento delle parti interessate.

Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso il coinvolgimento delle parti interessate, la formazione e l'informazione del personale a tutti i livelli con specifico riferimento ai Preposti ed ai Responsabili Aziendali.

Dipendenti

Azioni	Responsabili	Obiettivi (Target)	Tempistica	Risultati ottenuti anno precedente	Valutazione al 31/12/2024 Obiettivo ottenuto
Formazione al personale	RSA – RSPP	Effettuare la formazione pianificata (100%)	Tutto 2024	Anno 2023 100%	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %
Gestione del personale	Resp.di funzione	Riduzione delle ore di straordinario (Riduzione del 10% nr. ore straordinarie lavorate rispetto al dato 2023)	Tutto 2024	Anno 2023 ore 1.984,50	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %
Professionalità del personale	Resp.di funzione	Aumentare ore di formazione (Aumento del 20% rispetto dato 2023)	Tutto 2024	Anno 2023 Ore Formazione: 460,50	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %

Fornitori

Azioni	Responsabili	Obiettivi (Target)	Tempistica	Risultati ottenuti anno precedente	Valutazione Obiettivo ottenuto
Terminare la raccolta degli impegni dei fornitori	Direzione Resp.SA8000	Mantenere monitorate le prestazioni dei fornitori. Diffusione dello standard SA8000 (Aumento del 10 % questionari ricevuti da fornitori rispetto al dato 2023)	Tutto 2024	Anno 2023 Questionari ricevuti % 19,22	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
42 di 48

Lavoro infantile

Azioni	Responsabili	Obiettivi (Target)	Tempistica	Risultati ottenuti anno precedente	Valutazione Obiettivo ottenuto
Invitare dipendenti e portatori d'interesse a comunicare casi di utilizzo mano d'opera infantile	SPT	Non ricorrere o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile (lavoratori <18 anni Nr.0)	Tutto 2024 	Anno 2023 Nr.lavoratori di età inferiore ai 18 anni in azienda: Nr.0	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %
Monitorare i fornitori affinché anch'essi si astengano dall'uso di lavoro infantile	SPT	Non ricorrere o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Fare verifiche presso fornitori (Nr.02/anno per fornitore)	Tutto 2024 	Anno 2023 Verifiche presso fornitori: Nr.0	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %

Lavoro forzato e obbligato

Azioni	Responsabili	Obiettivi (Target)	Tempistica	Risultati ottenuti anno precedente	Valutazione Obiettivo ottenuto
Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	SPT Personale operativo	Mantenimento dell'attuale situazione di garanzia della volontarietà al lavoro (Reclami / segnalazioni Nr.0)	Tutto 2024 	Anno 2023 Nr.0 reclami Nr.0 segnalazioni	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
43 di 48

Salute e Sicurezza

Azioni	Responsabili	Obiettivi (Target)	Tempistica	Risultati ottenuti anno precedente	Valutazione Obiettivo ottenuto
Nr. infortuni	SPT Comitato Salute e Sicurezza RSPP Personale operativo	Non avere Nessun infortunio (Nr.0 infortuni)	Tutto 2024	Anno 2023: Nr.01	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %
Indice di incidenza totale degli infortuni	SPT Comitato Salute e Sicurezza RSPP Personale operativo	Riduzione dell'indice (<40,0000)	Tutto 2024	Anno 2023 40,0000	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %
Indice di gravità totale degli infortuni	SPT Comitato Salute e Sicurezza RSPP Personale operativo	Riduzione dell'indice (<0,2368)	Tutto 2024	Anno 2023: 0,5280	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %
Indice di frequenza totale degli infortuni	SPT RSPP Personale operativo	Riduzione dell'indice (<26,3144)	Tutto 2024	Anno 2023: 24,8019	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %
Analisi ore di malattia "non professionale" dei dipendenti	SPT RSPP Personale operativo	Riduzione dell'indice (<3,0000)	Tutto 2024	Anno 2023: 1,37%	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %

Libertà di associazione

Azioni	Responsabili	Obiettivi (Target)	Tempistica	Risultati ottenuti anno precedente	Valutazione Obiettivo ottenuto
Creazione e valutazione di modalità efficaci per segnalazioni e reclami	SPT	Continuare a non avere contenziosi con I dipendenti (Nr.0 reclami)	Tutto 2024	Anno 2023 Reclami: Nr.0	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
44 di 48

Discriminazione

Azioni	Responsabili	Obiettivi (Target)	Tempistica	Risultati ottenuti anno precedente	Valutazione Obiettivo ottenuto
Avere una composizione della forza lavoro selezionata unicamente sulla base delle competenze necessarie	SPT	Non avere alcun caso di discriminazione tra dipendenti o nelle attività dei fornitori (Nr.0 reclami denunce per discriminazioni interne/esterne)	Tutto 2024 	Anno 2023 Nr.reclami/denunce per discriminazioni (interne/esterne): Nr.0	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %

Pratiche disciplinari

Azioni	Responsabili	Obiettivi (Target)	Tempistica	Risultati ottenuti anno precedente	Valutazione Obiettivo ottenuto
Formalizzare le procedure disciplinari come N.C. al fine di analizzare opportunamente le questioni aprendo Azioni Correttive	SPT	Non avere pratiche disciplinari (Nr.0 pratiche disciplinari)	Tutto 2024 	Anno 2023: Nr.1	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
45 di 48

Orario di lavoro

Azioni	Responsabili	Obiettivi (Target)	Tempistica	Risultati ottenuti anno precedente	Valutazione
Consolidare la prassi per la sistematica raccolta ed elaborazione dei dati relativi agli straordinari	SPT	Contenimento delle ore di straordinario nel limite stabilito dal CCNL (ore straordin.annuali per dipendente <260)	Tutto 2024 	Anno 2023 dipendenti con ore straord. superiori alle 260 annuali: Nr.2	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %
Monitoraggio ferie/permessi formalizzare eventuali aspetti critici con azioni Correttive/preventive necessarie ed effettuare monitoraggio dell'attuazione di tali azioni	SPT	Non avere ferie/permessi arretrati (% rientro + 20%)	Tutto 2024 	Anno 2023 % rientro ore permesso arretrate: 51,75% % rientro ore ferie arretrate: 21,17%	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> % Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %

Retribuzione

Azioni	Responsabili	Obiettivi (Target)	Tempistica	Risultati ottenuti anno precedente	Valutazione
Analizzare eventuali problematiche emerse da segnalazioni anche anonime	SPT	Assenza di reclami inerenti le retribuzioni (Nr.0 reclami)	Tutto 2024 	Anno 2023 Nr.0	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
46 di 48

Sistema di Gestione

Azioni	Responsabili	Obiettivi (Target)	Tempistica	Risultati ottenuti anno precedente	Valutazione
Audit	SPT	Mantenimento della Certificazione della norma SA8000:2014 Effettuazione delle riunioni del Social Performance Team (almeno due/anno)	Tutto 2024 	Anno 2023 Riunioni SPT Nr.2	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> %



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
47 di 48

PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE

La BORSARI L. mantiene ed alimenta l'impegno assunto al momento della certificazione del proprio sistema di Responsabilità Sociale.

Ad ogni lavoratore l'Azienda permette la fruizione di tutti i diritti individuali e prosegue il fine del miglioramento del clima interno.

Nonostante – viste le dimensioni aziendali – la gestione ed evoluzione del SGRS comporti un significativo investimento di tempi e risorse, l'azienda ritiene che il valore aggiunto in termini di immagine, di miglioramento delle condizioni di lavoro e soddisfazione dei lavoratori sia una valida contropartita.

Per il 2024 la Borsari L. ritiene possibile:

- Implementare il proprio organico
- implementare la formazione del proprio personale sia in materia di sicurezza sia sui temi della responsabilità sociale.
- implementare la comunicazione esterna per assicurare la giusta visibilità all'impegno dell'azienda ed assicurare che i clienti e le parti interessate sappiano ben comprendere gli sforzi della BORSARI L. in questo campo.

I dati e le informazioni contenute nel presente bilancio SA8000 sono diffusi allo scopo di far conoscere la realtà aziendale e di richiedere suggerimenti e segnalazioni alle parti interessate per il miglioramento del sistema di responsabilità sociale dell'Azienda.

La Borsari Luciano s.r.l. è disponibile per ricevere segnalazioni e suggerimenti, che devono pervenire in forma scritta, al seguente indirizzo: Via Don Lorenzo Milani n.76/a – 41122 Modena

E mail info@borsarilucianosrl.it

Il presente Bilancio SA8000 è pubblicato sul proprio sito web - www.borsarilucianosrl.it



BILANCIO/RIESAME
SA 8000
30 Giugno 2024

Pagina
48 di 48

Partecipanti

Funzione	Nominativo	Firma
Senior Management	Berselli Marisa	
Social Performance Team	Lugli Mauro	
Social Performance Team	Salati Roberto	
Social Performance Team	Zoboli Monica	

Commenti

I partecipanti approvano in tutte le sue parti il presente Bilancio e Riesame SA8000