



# BILANCIO SOCIALE ANNO 2023

QM. FEDERICO AMPLO

# PREMESSA

- ▶ Il Bilancio sociale è lo strumento volontario attraverso il quale ALCOTEC intende realizzare la comunicazione interna/esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, conforme alla norma internazionale SA 8000, dando informazione a tutte le parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri di miglioramento definiti in sede di Riesame del Sistema per la Responsabilità Sociale. Tutto questo si attua nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.
- ▶ Il percorso intrapreso ad inizio anno 2021 che ha portato ALCOTEC all'implementazione di un sistema di Gestione conforme alla norma SA8000, deriva dalla convinzione (da sempre presente in azienda e che intendiamo confermare) che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo e alla piena trasparenza delle proprie attività. Dell'esistenza del presente documento aggiornato inoltre saranno messi a conoscenza i fornitori ed i clienti tramite email, e verrà inviato alle parti interessate che ne facciano richiesta.

Il presente bilancio ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi di ALCOTEC nel campo delle relazioni sociali ed etiche. È elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il Bilancio Sociale SA8000, è:

- uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura le prestazioni nel campo sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio-lungo termine;
- un mezzo di comunicazione, perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati, che partecipano così meglio e più ampiamente all'attività di ALCOTEC;
- rivolto a dipendenti, clienti, fornitori ai quali ALCOTEC chiede di partecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

Il Bilancio della Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

- valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento nell'ottica di miglioramento continuo;
- fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società;
- favorire il dialogo, il coinvolgimento ed il consenso dei soggetti interessati;
- realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione con la norma SA8000.
- **Il presente documento è stato redatto in collaborazione con il SPT ed approvato dal Senior management.**

# AZIENDA

- ▶ Alcotec è una società di ingegneria, creata nel 2000 con il progetto di gestire e sviluppare il processo di costruzione di fabbricati civili, industriali ed infrastrutture, dall'idea originale al completamento.
- ▶ La missione della società è la gestione di tutti gli aspetti della costruzione, dallo studio di fattibilità iniziale, con analisi degli obiettivi, delle variabili temporali-economiche e dei rischi che concorrono alla concretizzazione dell'intervento, alla costruzione "chiavi in mano".
- ▶ La struttura societaria è caratterizzata da tecnici specialisti nelle varie discipline, nonché della ultraventennale esperienza che l'Amministratore Delegato, Ing. Stefano Di Giacomo, ha maturato e trasferito all'azienda, nei lavori eseguiti per importanti imprese di costruzioni operanti nel campo degli appalti pubblici e privati sul territorio nazionale ed estero.
- ▶ Risorse interne qualificate consentono lo sviluppo di progetti, la gestione delle fasi costruttive di cantiere, la redazione di progetti specifici per la sicurezza e l'applicazione di procedure di qualità.

Sede Principale: Via Adelaide Ristori, 38 - 00197 Roma

# PARTI INTERESSATE

## Parti interessate interne:

- Direzione
- Dipendenti
- Collaboratori
- Qualsiasi lavoratore che si trovi ad operare presso ALCOTEC.

In relazione a questi le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA 8000, possono così essere sintetizzate:

- preservare la credibilità e la reputazione di ALCOTEC, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità di ALCOTEC;
- generare maggiore fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

# PARTI INTERESSATE

## Parti interessate esterne:

- Fornitori
- Clienti
- Organizzazioni sindacali
- Istituzioni pubbliche (Comune, Regione, INPS, INAIL, ASL, ecc.)
- Collettività

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di ALCOTEC, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata anche tramite il presente Bilancio SA8000.

La politica della Responsabilità Sociale e il Bilancio SA8000 e gli aggiornamenti apportati (obiettivi e risultati ottenuti) sono comunicati agli Stakeholders tramite pubblicazione sul sito internet.

# POLITICA E IMPEGNO AZIENDALE

- La Direzione di ALCOTEC formula la Politica della Responsabilità Sociale, definisce gli obiettivi e gli indirizzi generali da perseguire in base alla politica formulata e si impegna a perseguire il mantenimento e il miglioramento del SGSA. Oltre agli obiettivi primari citati nella Politica della Responsabilità Sociale, la Direzione provvederà a stabilire, all'inizio di ogni anno, gli obiettivi e gli interventi inerenti alla Responsabilità Sociale. Il conseguimento di tali obiettivi o il loro stato di avanzamento saranno perseguiti attraverso:
- l'impiego di risorse adeguate a gestire lo sviluppo, il mantenimento e il miglioramento del SGSA;
- la diffusione all'interno dell'azienda della Politica della Responsabilità Sociale e degli obiettivi;
- la formazione relativa al SGSA del personale interessato;
- l'effettuazione periodica, del riesame del SGSA e della Politica della Responsabilità Sociale;

Inoltre ALCOTEC si impegna per:

- Lavoro infantile: non utilizzare né sostenere il lavoro infantile;
- Lavoro forzato ed obbligato: non ricorrere e né sostenere il lavoro forzato ed obbligato;
- Salute e sicurezza: garantire a tutti i dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre;
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;
- Una gestione del personale eticamente corretta nel rispetto dei diritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento.

# SOCIAL PERFORMANCE TEAM

ALCOTEC attraverso il Social Performance Team, adeguatamente formato e nominato dalla Direzione, si impegna a:

- ▶ condurre periodicamente delle valutazioni dei rischi di reale o potenziale non conformità allo standard SA8000, con l'obiettivo di suggerire alla Direzione le azioni per affrontare tali rischi individuati;
- ▶ monitorare efficacemente le attività nei luoghi di lavoro per tenere sotto controllo la conformità alla norma SA8000, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT nonché l'efficacia delle strategie adottate per soddisfare la politica;
- ▶ condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
- ▶ applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;
- ▶ garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;
- ▶ promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive.



# LAVORO INFANTILE

Uno dei punti principali della Politica per la Responsabilità Sociale di ALCOTEC è non ricorrere al lavoro infantile, e adoperarsi nell'utilizzo di fornitori che perseguano il medesimo obiettivo. Al riguardo, ALCOTEC non ha mai impiegato minori (inf. a 18 anni) all'interno dei propri processi produttivi; l'azienda ha comunque formalizzato una procedura operativa PG.LAVINF.01 per rimediare a situazioni di lavoro minorile da seguire qualora a seguito di programmi di formazione lavoro o se ne verificasse l'utilizzo presso fornitori), all'interno della quale sono previsti una serie di interventi da mettere in atto, nel caso in cui si decidesse di inserire minori in taluni processi produttivi (all'interno di contratti scuola-lavoro o contratti di apprendistato), o si accertasse la presenza di lavoratori minori, sia nei siti aziendali (per esempio, operanti per conto di fornitori) che nelle sedi dei fornitori.

FASCIAD'ETA' DIPENDENTI E COLLABORATORI	N° LAVORATORI 2023 GENNAIO/MAGGIO  Roma, Via Adelaide Ristori 38
0 - 15	0
16 - 18	0
19 - 30	28
31 - 40	30
41 - 50	19
Oltre 51	10
<b>TOTALE</b>	<b>87</b>

# LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

ALCOTEC

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

Presso ALCOTEC non sono effettuate o ammesse forme di pressione sui dipendenti o qualsiasi altro collaboratore, per forzare e obbligare al lavoro in azienda. Ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per conseguire TFR e ultima retribuzione completa. L'adesione al lavoro straordinario è sempre volontaria.

SEGNALAZIONI	N° SEGNALAZIONI 2023 GENNAIO/MAGGIO
	Roma Via Adelaide Ristori 38
N° di segnalazioni o comunicazioni in merito al lavoro forzato (qualsiasi tipologia di lavoratore)	0
Situazioni nelle quali si è riscontrato un controllo eccessivo volto a contenere le libertà dei dipendenti	0

# SALUTE E SICUREZZA

ALCOTEC è molto attento alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori. In azienda è mantenuto attivo un sistema di gestione conforme alla norma ISO:45001.

Obiettivo:

- a) Non avere incidenti sul lavoro né casi di malattie professionali
- b) Avere personale formato e consapevole
- c) Rispettare il programma stabilito dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in tema di esercitazioni e piano di sorveglianza sanitaria.

Infortuni sul lavoro	
Infortunio sul lavoro dal 01/01/2023 al 30/05/2023	0
Giorni persi a seguito di infortuni	0
Ore perse a seguito di infortuni	0
n. giorni prognosi	0
n. addetti coinvolti	0

Malattie Professionali	
n. richieste/denunce per malattie professionali dal 01/01/2023 al 30/05/2023	0
n. richieste rigettate	0

# LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ALCOTEC rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

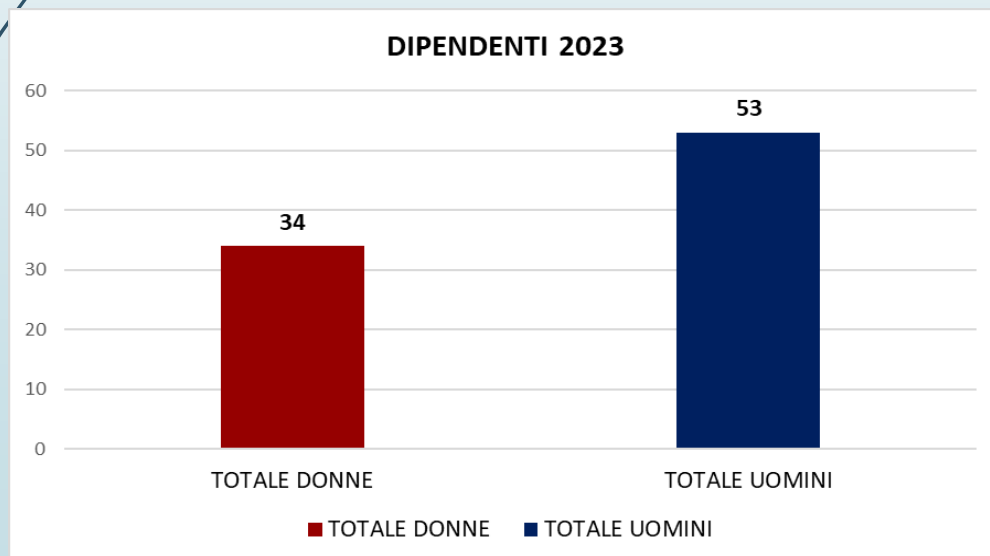
Il personale ha nominato il Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

ALCOTEC garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica non sia soggetto a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica e i lavoratori.

# DISCRIMINAZIONE

ALCOTEC non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura, ALCOTEC ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'Azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.



ANNO	2023
Atti di mobbing	0
Atti di intolleranza tra colleghi	0

# PRATICHE DISCIPLINARI

ALCOTEC ha redatto un codice disciplinare, ossia un regolamento aziendale che contempla anche in modo specifico infrazioni e relative sanzioni. Tale disciplinare viene diffuso tra i lavoratori all'atto dell'assunzione, in modo tale che gli stessi possano venire a conoscenza di eventuali infrazioni in cui possono incorrere e le relative sanzioni che consistono in richiami verbali, ammonizioni scritte, multe o licenziamento disciplinare. ALCOTEC garantisce che le sanzioni non comprendano mai punizioni corporali o forme di coercizione fisica. Il lavoratore è comunque informato della procedura per sporgere reclami in tal senso. ALCOTEC si impegna inoltre a non effettuare riduzioni di salario a scopo disciplinare, o senza un motivo apparente o per mancato raggiungimento della quota di prodotto stabilita. Principio immanente nel sistema sanzionatorio disciplinare è quello di "proporzionalità" tra condotta "trasgressiva" e conseguenza sanzionatoria.

ANNO (DIPENDENTI ED EVENTUALMENTE COLLABORATORI SE APPLICABILE)	2023 GENNAIO/MAGGIO  Roma, Via Adelaide Ristori 38
Rimproveri pubblici	0
Lettere di richiamo	0
Licenziamenti per giusta causa	0
Sanzioni disciplinari	0
Numero di sospensioni dal lavoro	0
Numero di licenziamenti effettuati	0
Numero vertenze Sindacali	0

# ORARI DI LAVORO

ALCOTEC rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato per quanto riguarda orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), festività e ferie. Eventuale lavoro straordinario è effettuato in caso di circostanze dovute alla specificità del settore e/o del servizio erogato al Cliente. Tutto il lavoro straordinario è volontario, eccetto nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere ad una domanda di mercato nel breve periodo, e l'organizzazione sia parte di un contratto collettivo, negoziato liberamente dalla rappresentanza di una parte significativa della sua forza lavoro, si può richiedere il lavoro straordinario nel rispetto di tale accordo. Il lavoro straordinario non deve superare comunque le 12 ore settimanali.

I permessi e le ferie sono concordati con i lavoratori nell'arco dell'anno, con una maggiore concentrazione nei mesi di, luglio, agosto.

## **Obiettivi:**

- Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinarie;
- Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinarie;
- Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia;
- Concordare e permettere eventuali necessità di orario flessibile da parte dei dipendenti.

# RETRIBUZIONE

- ▶ ALCOTEC nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL, garantisce, in relazione alle caratteristiche della retribuzione, il rispetto dei minimi retributivi legali, e si assicura che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore.
- ▶ a tal proposito ALCOTEC stabilisce che:
- ▶ le deduzioni dal salario non siano utilizzate a scopo disciplinare; di eventuali deduzioni dovranno essere specificate le motivazioni;
- ▶ le buste paga attestano che i lavoratori sono pagati regolarmente;
- ▶ il responsabile Risorse Umane, spieghi ai nuovi dipendenti o quando richiesto, la composizione delle voci della busta paga;
- ▶ le modalità di elargizione della busta paga si concretizzino in assegno, contanti, accredito su conto corrente o in modo tale che i lavoratori non siano costretti ad incorrere in costi aggiuntivi per riceverla.
- ▶ nel caso si registri una tendenza dell'aumento dei contratti a tempo determinato/di collaborazione, ciò dovrà essere motivato dal Resp. Risorse Umane, che rilascerà, in sede di riesame della direzione, una relazione scritta a spiegazione della tendenza di cui sopra.



# SISTEMA DI GESTIONE SA 8000

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- ▶ il manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- ▶ le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- ▶ le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

# IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

È stata effettuata la valutazione dei rischi connessi alla responsabilità sociale d'impresa sulla base dei requisiti della norma SA8000.

- I risultati sono rappresentati dalla seguente mappa che evidenzia gli aspetti più critici.

Fattore di rischio	Valore rischio	Classificazione rischio
Lavoro Infantile	1	BASSO
Lavoro Obbligato	2	BASSO
Salute e Sicurezza	3	BASSO
Libertà di Associazione	1	BASSO
Discriminazione	2	BASSO
Pratiche Disciplinari	2	BASSO
Orario di Lavoro	2	BASSO
Retribuzione	2	BASSO
Sistema di gestione	3	BASSO