

*Ariete* s.r.l.

**BILANCIO ANNUALE  
DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000**

## **INDICE**

<b>1. INTRODUZIONE.....</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIZIONE DELL’AZIENDA .....</b>	<b>3</b>
<b>2.1. BREVE STORIA E PRESENTAZIONE DELL’AZIENDA.....</b>	<b>3</b>
<b>2.2. VALORI DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>5</b>
<b>2.3. PRINCIPALI PARTI INTERESSATE E LORO ASPETTATIVE .....</b>	<b>5</b>
<b>2.4. POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE .....</b>	<b>7</b>
<b>3. REQUISITI DELLO STANDARD SA8000 .....</b>	<b>9</b>
<b>3.1. REQUISITO 1: LAVORO INFANTILE.....</b>	<b>9</b>
<b>3.2. REQUISITO 2: LAVORO FORZATO O OBBLIGATO .....</b>	<b>9</b>
<b>3.3. REQUISITO 1: SALUTE E SICUREZZA.....</b>	<b>10</b>
<b>3.4. REQUISITO 4: LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....</b>	<b>10</b>
<b>3.5. REQUISITO 5: DISCRIMINAZIONE.....</b>	<b>11</b>
<b>3.6. REQUISITO 6: PRATICHE DISCIPLINARI.....</b>	<b>11</b>
<b>3.7. REQUISITO 7: ORARIO DI LAVORO .....</b>	<b>11</b>
<b>3.8. REQUISITO 8: RETRIBUZIONE.....</b>	<b>12</b>
<b>3.9. REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE.....</b>	<b>12</b>
<b>3.10. CONCLUSIONI SULLA IDONEITÀ, ADEGUATEZZA ED EFFICACIA DEL SISTEMA DI GESTIONE SA8000 .....</b>	<b>15</b>
<b>3.11. OBIETTIVI, OPPORTUNITÀ DI MIGLIORAMENTO .....</b>	<b>15</b>
<b>4. INDICATORI DI PERFORMANCE SA8000.....</b>	<b>17</b>

## 1. INTRODUZIONE

L'azienda Ariete s.r.l., da sempre attenta ai propri lavoratori, ispirata dagli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani, ha scelto di operare in ottemperanza ai requisiti dello standard internazionale SA8000 per la "Responsabilità Sociale d'Impresa", basato sulla Dichiarazione Universale di diritti umani, sulle convenzioni dell'ILO (International Labour Organization) ed altre norme internazionali, nonché sulle leggi nazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro.

Questa scelta è scaturita da una attenta valutazione del contesto economico, sociale e culturale nel quale la Società si trova ad operare e dalla consapevolezza del valore, dell'impatto e delle ricadute sociali delle attività e delle azioni che pone in essere. Partendo da tali considerazioni, la direzione di Ariete s.r.l. ha deciso di implementare un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard SA8000, con un percorso iniziato dalla fine dell'anno 2023 e di fatto concretizzato nel corso del 2024, che ha coinvolto tutto il personale aziendale, in modo organico e costruttivo.

Scopo del presente documento è quello di informare tutte le parti interessate (interne ed esterne) in merito alla Politica di Responsabilità Sociale ed agli impegni reali assunti dall'azienda su tali temi, fornendo una prima analisi sui risultati ad oggi raggiunti (sulla base dei dati disponibili al momento) in tema di Responsabilità Sociale, nonché sugli obiettivi futuri di miglioramento.

## 2. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

### 2.1. BREVE STORIA E PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Ariete s.r.l. nasce nel 1973, dalla ditta individuale artigiana, edile e stradale, fondata da Vincenzo Cammelli.

Contatti e collaborazioni importanti con aziende storiche fiorentine (attive soprattutto nel settore della realizzazione e manutenzione di acquedotti, fognature e metanodotti) hanno portato ad una crescita dell'azienda che si è poi trasformata da ditta individuale a società accomandita semplice (nel 1983 nasce Ariete s.a.s.) e poi società a responsabilità limitata (Ariete s.r.l. nel 2005).

Negli anni l'azienda ha fatto importanti esperienze nel campo della realizzazione di sottoservizi, realizzazione di opere edili e ristrutturazioni di edifici anche a carattere storico e di costruzioni nell'ambito industriale.

Le attività svolte oggi dall'Ariete s.r.l. sono le seguenti:

***costruzione e ristrutturazione di edifici (anche sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia di beni culturali e ambientali); costruzione e manutenzione di fognature, acquedotti ed opere stradali.***

Il mercato di riferimento è soprattutto regionale, rivolto a committenti pubblici e privati.

Di seguito si riportano i dati identificativi dell'azienda:

- Ragione sociale: ARIETE S.R.L.
- Sede legale: Via Pian della Donna 14a - 50038 Scarperia e San Piero
- Codice fiscale / P. IVA: 03327780486
- Codice ATECO prevalente: 41.2 (costruzione di edifici residenziali e non residenziali)
- Iscrizione alla CCIAA di Firenze, n. REA: FI - 351823
- Numero di telefono: 055 8406149
- Email di riferimento: [info@arietefirenze.it](mailto:info@arietefirenze.it)

L'azienda è in possesso di attestazione SOA e risulta qualificata nelle seguenti categorie:

- **OG1** Edifici civili e industriali
- **OG2** Restauro e manutenzione di beni immobili sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia di beni culturale e ambientali
- **OG3** Strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, linee tranviarie, metropolitane, funicolari, piste aeroportuali e relative opere complementari
- **OG6** Acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione
- **OS6** Finiture di opere generali in materiali lignei, plastici, metallici e vetrosi
- **OS7** Finiture di opere generali di natura edile e tecnica
- **OS22** Impianti di potabilizzazione e depurazione

L'azienda è in possesso delle seguenti certificazioni volontarie:

- Sistema di gestione qualità conforme alla UNI EN ISO 9001:2015
- Sistema di gestione ambiente conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2015
- Sistema di gestione sicurezza conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2023
- Sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI PdR 125:2022
- Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione conforme alla norma UNI ISO 37001:2016

L'organizzazione interna delle risorse umane di Ariete s.r.l. è dettagliata nell'Organigramma aziendale (doc. Organigramma Nominativo\_ all. 3 al manuale SGI, in ultimo aggiornamento di ottobre 2024) e prevede in particolare la presenza delle seguenti figure:

- 1 Presidente CDA, Legale Rappresentante e Datore di lavoro, 2 consiglieri delegati (3 soci attivi nella gestione aziendale)
- 1 Responsabile Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza
- 1 Responsabile Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000
- 1 responsabile Sistema di Gestione della Parità di Genere (Prd125) e Comitato Guida
- 1 responsabile Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (ISO 37001)
- 1 responsabile Ufficio Tecnico
- 2 responsabili di settore (edile – stradale ed infrastrutture) e 6 responsabili di commessa
- responsabili di varie funzioni interne: commerciale (gare e appalti, offerte a privati), amministrazione, risorse umane, acquisti, gestione mezzi e attrezzature.
- operatori (autisti, carpentieri, manovali, muratori, ecc.)

In merito alla gestione dei temi di Responsabilità Sociale SA8000, in particolare, sono state individuate internamente le seguenti funzioni:

1. Rappresentante della Direzione per SA8000
2. Rappresentanti dei Lavoratori per SA8000 (liberamente eletti dai lavoratori)
3. Social Performance Team (SPT), composto da una rappresentanza equilibrata del management aziendale e dei rappresentanti dei lavoratori, incaricato di applicare i requisiti SA8000 e sorvegliare sulla corretta gestione.
4. Comitato per la Salute e Sicurezza: coincide con il Servizio di Prevenzione e Protezione interno composto dal Datore di Lavoro (DL), Medico competente (MC), Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione (RSPP), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), Addetti al Primo Soccorso ed alle Emergenze

Tutti i compiti, le responsabilità, nonché i requisiti minimi richiesti per ricoprire tutti i ruoli sopra riportati sono dettagliati in un documento interno aziendale “Requisiti minimi, compiti e responsabilità” (all. 3 al manuale SGI, in ultimo aggiornamento di giugno 2024).

## 2.2. VALORI DI RIFERIMENTO

I principali valori di riferimento di *Ariete s.r.l.* sono:

- perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia
- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato
- trasparenza e dialogo con le istituzioni.

## 2.3. PRINCIPALI PARTI INTERESSATE E LORO ASPETTATIVE

<b>PARTI INTERESSATE</b>	<b>ESIGENZE/ASPETTATIVE</b>
<b>Soci</b>	<p>Raggiungimento di stabilità economica. Continuità di lavoro. Aumento del lavoro realizzato. Aumento dei margini di ricavo. Creazione di un ambiente lavorativo sereno ed efficiente. Soddisfazione del cliente. Organizzazione efficiente nella gestione delle commesse e nella gestione del personale. Dare ai propri lavoratori ed all'esterno l'immagine di un'azienda che opera con integrità professionale, nella tutela dell'ambiente, della salute e sicurezza dei lavoratori, della responsabilità sociale, della parità di genere e conciliazione dei tempi vita-lavoro. Riuscire a coinvolgere tutti i lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi, creare senso di appartenenza e spirito di squadra all'interno della propria organizzazione, sulla base di valori e punti di riferimento proposti, oltre che sulla base del riconoscimento di norme e regole condivise.</p>
<b>Dipendenti</b>	<p>Retribuzione e orari di lavoro in linea con il contratto di assunzione. Clima aziendale disteso, collaborativo e stimolante. Salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro. Ambiente di lavoro confortevole ed attrezzature di lavoro adeguate alle attività da svolgere. Rispetto della privacy in termini di protezione dei dati personali e delle informazioni fornite nell'ambito/per l'organizzazione. Attenzione dell'azienda alla formazione continua ed all'aumento delle competenze del personale. Percepire l'azienda in cui si lavora come una realtà operativa attenta al rispetto dell'ambiente, della SSL, della responsabilità sociale, della parità di genere, capace di coinvolgerlo ed organizzata per consentirgli la messa in atto adeguate di misure di tutela ambientale, di sicurezza e salute, di responsabilità sociale Coinvolgimento e partecipazione nei processi decisionali inerenti a tutto quanto attinente all'organizzazione del lavoro relativamente ad aspetti di tutela della SSL e dell'ambiente. Coinvolgimento dei lavoratori nell'ambito della Responsabilità Sociale istituendo bacheche informative e sistemi di comunicazione e gestione dei reclami.</p>

<b>PARTI INTERESSATE</b>	<b>ESIGENZE/ASPETTATIVE</b>
	Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso della parità di genere, supportando il personale nella conciliazione dei tempi di vita-lavoro, garantendo al personale un'equa attuazione delle occasioni di formazione e avanzamento di carriera.
<b>Familiari dei dipendenti</b>	Percezione dell'azienda Ariete s.r.l. come di un'organizzazione attenta al rispetto dell'ambiente, della SSL, della responsabilità sociale e della parità di genere e conciliazione dei tempi vita-lavoro
<b>Clienti</b>	Rispetto dei requisiti contrattuali. Soddisfazione delle aspettative (specifiche ed implicite). Disponibilità e comportamento collaborativo in tutte le fasi dei lavori. Competenza. Facilità di comunicazione. Rispetto della privacy in termini di protezione dei dati personali e delle informazioni fornite nell'ambito/per l'organizzazione. Tempestività e disponibilità nella risoluzione di eventuali problematiche emerse. Percezione dell'azienda Ariete s.r.l. come di un'organizzazione attenta al rispetto dell'ambiente, della SSL, della responsabilità sociale, attenta alla promozione e sviluppo della parità di genere, e concreta nell'attuazione di misure per abbattere qualsiasi forma di discriminazione.
<b>Enti di controllo / Autorità competenti</b>	Rispetto dei requisiti cogenti. Facilità e disponibilità nella comunicazione. Accessibilità alle aree aziendali e cantieri in caso di controlli/sopralluoghi.
<b>Vicinato</b>	Rapporto incentrato sul rispetto reciproco, dell'ambiente e della sicurezza.
<b>Fornitori di beni strumentali e di servizi</b>	Adeguatezza dei requisiti prima della formulazione dell'ordine. Rapporto stabile, continuativo e trasparente. Pagamenti regolari. Facilità di comunicazione. Comportamento corretto e collaborativo. Percezione dell'azienda Ariete s.r.l. come di un'organizzazione attenta al rispetto dell'ambiente, della SSL, della responsabilità sociale, attenta alla promozione e sviluppo della parità di genere, e concreta nell'attuazione di misure per abbattere qualsiasi forma di discriminazione.
<b>Fornitori in outsourcing (subappaltatori, lavoratori in distacco)</b>	Rapporto stabile, continuativo e trasparente. Pagamenti regolari. Facilità di comunicazione. Comportamento corretto e collaborativo. Percezione dell'azienda Ariete s.r.l. come di un'organizzazione attenta al rispetto dell'ambiente, della SSL, della responsabilità sociale, attenta alla promozione e sviluppo della parità di genere, e concreta nell'attuazione di misure per abbattere qualsiasi forma di discriminazione
<b>Istituti di credito</b>	Disponibilità finanziaria dell'azienda. Interesse all'attivazione di finanziamenti. Chiara e trasparente gestione del conto corrente.

## 2.4. POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'azienda si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard SA8000, implementato a partire dal 2023 con un percorso che ha visto impegnata l'azienda nel corso di tutto il 2024 e che dovrebbe concludersi con la certificazione da parte di ente esterno a gennaio 2025.

Uno dei primi passaggi compiuti dalla Direzione è stato quello di dotarsi di una Politica per la Responsabilità Sociale, diffusa all'interno ed alle parti esterne interessate (pubblicata sul sito internet), e sotto riportata.

*Ariete s.r.l., nello svolgimento della propria attività, riconosce da sempre il valore del lavoro svolto dal proprio personale e quindi la centralità delle risorse umane quale principale fattore di successo dell'impresa: partendo da questo presupposto, la Direzione dell'azienda ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi di SA8000 (Social Accountability), uno standard volontario che ha i suoi elementi fondamentali basati sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, sulle convenzioni ILO, sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali del lavoro.*

*L'obiettivo della Direzione di Ariete s.r.l. è quello di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella propria sfera di controllo e di influenza, adottando metodi e sistemi trasparenti, in conformità al suddetto standard, finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative delle principali parti interessate: personale dipendente, clienti e fornitori.*

*Ariete s.r.l., partendo da tali presupposti, si impegna costantemente al miglioramento continuo dei propri servizi/prodotti, dei processi e dell'organizzazione stessa, in modo da poter rispondere prontamente ed in modo adeguato alle sollecitazioni provenienti dall'esterno, da prevenire gli impatti significativi sull'ambiente, da eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la salute e sicurezza del lavoro, da garantire il rispetto dei diritti e delle condizioni di benessere umano ed una piena e sostenibile conformità allo standard SA8000.*

*La Direzione aziendale si è posta i seguenti obiettivi da raggiungere e consolidare:*

- *Promuovere **comportamenti etici e rispettosi dei diritti umani** sia verso l'interno che verso l'esterno, definendo i processi che vedono coinvolti il personale dipendente, i clienti, i fornitori e le altre parti interessate;*
- *Adottare un **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale** secondo lo Standard Internazionale di riferimento Social Accountability 8000 (SA8000) per tenere sotto controllo il rispetto ed il miglioramento dei principi della responsabilità sociale;*
- *Rendere **operativa** la presente Politica implementando procedure e regole atte ad assicurare che i valori espressi siano riflessi nei comportamenti di ciascuno e ad implementare sistemi di controllo operativo di sorveglianza e misurazione sempre più efficaci;*
- ***Comunicare, diffondere e rendere disponibile** la presente Politica a tutte le parti interessate; riesaminarla periodicamente e accertarne la continua adeguatezza e coerenza con i propri obiettivi di miglioramento;*
- *Definire i propri traguardi di Responsabilità Sociale, determinati effettuando un'opportuna **analisi del rischio**, valutando e monitorando periodicamente rischi e opportunità connessi allo sviluppo e mantenimento del Sistema di Gestione, tramite i quali è possibile sviluppare un programma di miglioramento continuo.*

*Ariete s.r.l. si impegna quindi a rispettare tutti i requisiti sociali dallo standard di riferimento SA8000, ed in particolare:*

### **1. Lavoro infantile:**

*Viene contrastato, non utilizzandolo né favorendolo in alcun modo.*

*L'azienda si impegna al rispetto dei requisiti legislativi nazionali ed internazionali applicabili alla sua attività;*

*sancisce il divieto assoluto di assumere lavoratori infantili e si impegna a contrastare tale forma di lavoro qualora si manifesti presso i propri fornitori/subappaltatori e subfornitori;*

*dichiara l'assenza nel suo organico di lavoratori minorenni o comunque soggetti ad obblighi scolastici.*

### **2. Lavoro obbligato:**

*Viene contrastato, non utilizzandolo né favorendolo in alcun modo.*

*L'azienda non obbliga o minaccia in nessun modo il personale assunto e non richiede in nessun caso depositi in denaro o documenti di identità in originale.*

*Non sono mai utilizzati prestiti in denaro (al di fuori di eventuali anticipi sul TFR) per "legare" i dipendenti e nessun lavoratore lascia in deposito denaro o copie originali di documenti*

*Viene respinta qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale*

### **3. Salute e sicurezza:**

*L'azienda adotta tutte le necessarie misure per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre con misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza, in relazione oppure durante lo svolgimento del lavoro, per eliminare i pericoli e ridurre sistematicamente i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori. A tal fine si impegna a sensibilizzare, formare e coinvolgere i lavoratori, in relazione ai loro compiti e responsabilità, perché svolgano i propri compiti in sicurezza per sé stessi e per gli altri.*

*Ariete s.r.l., ottempera agli obblighi imposti dalla normativa vigente in materia di sicurezza e salute sul lavoro, ed ha altresì adottato un Sistema di Gestione per la Sicurezza conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2023 (certificato da ente terzo accreditato).*

### **4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione:**

*L'azienda garantisce a tutti i lavoratori la libertà di formare o aderire a sindacati di sua scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.*

### **5. Discriminazione:**

*L'azienda garantisce le pari opportunità e rifiuta qualsiasi forma di discriminazione in qualunque fase della gestione delle proprie risorse umane, quale ad esempio quella basata su razza, origine nazionale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.*

### **6. Procedure disciplinari:**

*Tutto il personale viene trattato con dignità e rispetto e non sono adottate o tollerate pratiche disciplinari quali coercizione mentale, fisica, abuso verbale. L'azienda applica eventuali provvedimenti disciplinari unicamente nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore, assicurando ai dipendenti provvedimenti nel rispetto dei loro diritti e non soggettivi ed arbitrari.*

### **7. Orario di lavoro:**

*L'azienda si impegna al rispetto delle leggi e degli accordi di settore applicabili in materia di orario di lavoro, riposi, festività e ferie, favorendo altresì il benessere delle persone e la conciliazione delle esigenze della vita privata con quelle della vita lavorativa.*

*Retribuzione:*

*L'azienda si impegna al rispetto delle leggi e degli accordi di settore applicabili a garanzia di una retribuzione decorosa e comunque sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del lavoratore*



*Per garantire la corretta implementazione, mantenimento e monitoraggio del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale adottato da Ariete s.r.l., sono designati il Rappresentante della Direzione della SA8000, è stato eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 ed è stato istituito il Social Performance Team che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione SA8000.*

*La presente Politica e lo Standard SA8000 sono disponibili per tutto il personale in formato cartaceo presso la sede di Ariete s.r.l., nella bacheca aziendale dedicata alle comunicazioni interne. E' inoltre consultabile al pubblico tramite il sito internet aziendale all'indirizzo [www.arietefirenze.it](http://www.arietefirenze.it)*

*Con particolare riferimento alla presentazione di eventuali reclami in merito al rispetto dei requisiti dello Standard SA8000, eventuali segnalazioni, commenti, lamentele o non conformità, presunte o reali, possono essere inoltrati sia dal personale interno che da chiunque sia parte interessata attraverso i seguenti canali:*

*Via mail alla casella [info@arietefirenze.it](mailto:info@arietefirenze.it)*

*A mezzo posta presso la sede operativa dell'azienda, all'indirizzo Via Pian della Donna 14/A 50038 Scarperia e San Piero a Sieve (FI).*

*Depositando una copia cartacea all'interno dell'apposito box, presente nel corner dedicato alle comunicazioni interne, presso la sede operativa;*

*Tramite colloquio con il Rappresentante dei Lavoratori SA8000.*

### **3. REQUISITI DELLO STANDARD SA8000**

Si riporta qui di seguito un'analisi sintetica dello stato dell'arte dell'organizzazione rispetto ai singoli requisiti della norma.

Per ogni punto sono stati altresì individuati una serie di indicatori di prestazione, riportati nell'allegato "Indicatori di prestazione Responsabilità Sociale".

#### **3.1. REQUISITO 1: LAVORO INFANTILE**

L'organizzazione non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile o minorile e garantisce che nella propria Organizzazione sia impiegato soltanto personale che abbia compiuto i 18 anni di età, ad eccezione di eventuali casi di stage formativi o tirocini previsti dalla legge.

All'atto dell'assunzione di nuovi lavoratori, la funzione Risorse Umane si accerta dell'età del richiedente, mediante un'attenta analisi dei dati dello stesso, controllando scrupolosamente un documento d'identità.

Come evidenza dell'età dei lavoratori, l'organizzazione mantiene copia del documento di identità di ogni risorsa e lo archivia nel fascicolo personale.

L'azienda si impegna anche a verificare che i fornitori si comportino di conseguenza.

A livello di sistema, come richiesto dallo standard SA8000, è stata implementata la procedura PR14 - Responsabilità Sociale – SA8000 (a supporto di quella più generale del SGI "PR02 - Gestione delle risorse umane e strumentali"), che dettaglia le modalità da adottare nei casi in cui sia un bambino a richiedere lavoro oppure nel caso di eventuale impiego di giovani lavoratori (rif. par. 3.1 "Programma di rimedio" della PR14).

#### **3.2. REQUISITO 2: LAVORO FORZATO O OBBLIGATO**

L'azienda non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato o forzato come fonte di reddito, né tollera il traffico di esseri umani. In tale ambito l'organizzazione si impegna alla trasparenza con i

propri dipendenti per ciò che riguarda tutti gli aspetti inerenti alla gestione del rapporto di lavoro. Nessun tipo di discriminazione viene effettuata in sede di selezione ed assunzione.

I prestiti ai dipendenti, gli anticipi sul TFR, le cessioni del quinto dello stipendio e i pignoramenti sono gestiti secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Tutte le modalità adottate da Ariete s.r.l. in merito a Lavoro Forzato o Obbligato sono riportate nella procedura PR14 - Responsabilità Sociale – SA8000.

### **3.3. REQUISITO 1: SALUTE E SICUREZZA**

Ariete s.r.l. rispetta tutti i requisiti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro richiesti dalla normativa italiana (in particolare il D.lgs. 81/08 e s.m.i.), garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori, che possano verificarsi durante lo svolgimento del lavoro minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo nell'ambiente di lavoro, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti del settore e di ogni specifico rischio.

L'organizzazione, in particolare, ha provveduto a:

- Nominare il **Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)**, composto dal Datore di Lavoro (DL), Medico competente (MC), Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione (RSPP), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), Addetti al Primo Soccorso ed alle Emergenze; tale Servizio di Prevenzione e Protezione coincide con il **Comitato per la Salute e Sicurezza** previsto da SA8000;
- Redigere il **Documento di Valutazione dei Rischi** aziendale (DVR) secondo il D.Lgs. 81/08 e, ove necessario, i DUVRI/POS richiesti dalle attività svolte;
- Formare e mantenere aggiornato il personale, tenendone opportune registrazioni.

Per la gestione di tutto quanto attinente agli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro Ariete s.r.l. ha implementato inoltre un **sistema di gestione SSL conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2023**, certificato da ente terzo indipendente e accreditato (sistema SSL integrato anche con il sistema di gestione ambientale SGA conforme alla UNI EN ISO 14001:2015 e sistema di gestione per la qualità SGQ conforme alla UNI EN ISO 9001:2015).

Si sottolinea in questa sede che, in considerazione dei recenti cambiamenti al vertice aziendale, il ruolo di RSPP (ricoperto fino al 30/09/2024 da Vincenzo Cammelli) è stato affidato a professionista esterno qualificato, specificamente nominato.

E' seguito il necessario riesame della documentazione di valutazione dei rischi, con riemissione e firma (nuovo Datore di Lavoro e nuovo RSPP), ed aggiornamento delle nomine.

L'organigramma generale e per la sicurezza (vedi sopra) è stato aggiornato e ne è stata data apposita comunicazione interna.

### **3.4. REQUISITO 4: LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Ariete s.r.l. rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire a sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

L'azienda garantisce agli eventuali membri del sindacato, rappresentanti dei lavoratori e personale impegnato nell'organizzare i lavoratori di non essere soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione e garantisce che tali rappresentanti abbiano contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

I lavoratori hanno liberamente eletto un Rappresentante dei Lavoratori per SA8000, che ha anche il ruolo di intermediario con la Direzione per eventuali necessità ed esigenze in merito agli aspetti della Responsabilità Sociale.

### **3.5. REQUISITO 5: DISCRIMINAZIONE**

Ariete s.r.l. non attua né sostiene 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.

L'organizzazione non interferisce con l'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.

L'organizzazione non permette 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 altri locali eventualmente messi a disposizione del personale.

Il personale di Ariete s.r.l. è composto anche da lavoratori stranieri.

Ariete s.r.l. ha anche implementato un **sistema di gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**, certificato da ente esterno.

E' nominato all'interno dell'organizzazione un Comitato Guida ed un Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (vedi anche documentazione specifica del sistema).

### **3.6. REQUISITO 6: PRATICHE DISCIPLINARI**

Ariete s.r.l. tratta tutto il personale con dignità e rispetto, non utilizza né tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.

Non sono permessi trattamenti duri o inumani ma solo i procedimenti disciplinari ammessi dal contratto collettivo nazionale di settore applicato.

### **3.7. REQUISITO 7: ORARIO DI LAVORO**

Ariete s.r.l. si attiene alla normativa vigente, al contratto collettivo nazionale e agli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività.

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, non eccede le 40 ore.

Il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro.

Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni:

- la legge nazionale permetta un orario di lavoro che superi questo limite; e
- sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo.

Tutto il lavoro straordinario è volontario, rappresenta una situazione di eccezionalità e non supera in genere i limiti consentiti dal contratto collettivo nazionale.

Nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere ad una esigenza del committente nel breve periodo, l'organizzazione richiede al proprio personale lavoro straordinario nel rispetto del contratto collettivo nazionale e dello standard SA8000.

### 3.8. REQUISITO 8: RETRIBUZIONE

Ariete s.r.l. garantisce, per i propri dipendenti, una regolare e dignitosa retribuzione conforme al contratto collettivo nazionale, così come le trattenute, proporzionale all'esperienza ed al lavoro in grado di soddisfarne i bisogni e garantirgli una "esistenza libera e dignitosa".

L'organizzazione, con il supporto del Consulente del Lavoro, redige apposite buste paga mensili per i propri dipendenti che illustrano la composizione dei salari e delle indennità percepite. Qualora il lavoratore voglia contestare i pagamenti dei salari o ricevere chiarimenti su tali aspetti può rivolgersi alla funzione Risorse Umane o al Consulente del Lavoro.

I salari sono versati attraverso bonifico, in conformità alla legge, e in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiali.

Dove il lavoro straordinario/supplementare non sia soggetto a compensazione, questo è retribuito con una maggiorazione, come definito nel contratto collettivo nazionale

### 3.9. REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE

Ariete s.r.l. ha emesso la Procedura **PR14 - Responsabilità sociale - SA8000**, ad oggi in ed. 0 del 08/01/2024, che riporta le modalità operative adottate per mantenere la conformità dell'organizzazione rispetto ai requisiti SA8000. La Procedura, esaustiva relativamente ai requisiti specifici dello standard, si inserisce comunque nel più ampio Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza di Ariete s.r.l. (conforme alle ISO 9001, 14001, 45001 e certificato da ente esterno accreditato da Accredia), richiamando alcuni documenti dello stesso e riportando in allegato alcune registrazioni specifiche, previste per dare evidenza che il Sistema sia effettivamente operante e correttamente gestito in conformità allo standard di riferimento.

Al momento le attività, i controlli ed i monitoraggi riportati nella documentazione sopra richiamata risultano adeguati alle necessità di Ariete s.r.l.

Sono riepilogati qui di seguito le principali attività poste in essere per l'attuazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

- **Politica per la Responsabilità Sociale**

La Politica per la Responsabilità Sociale SA8000 adottata dalla Direzione è stata emessa in prima edizione a gennaio 2024 ed è stata revisionata e rimessa il 23/09/2024, a seguito del recente cambiamento ai vertici della società (Lisa Cammelli nuovo Presidente del Consiglio di Amministrazione, Legale Rappresentante e Datore di Lavoro a far data dal 18/09/2024 come da specifico Verbale del CdA, subentrata a Vincenzo Cammelli), a firma della nuova Direzione.

La politica è stata comunicata a tutto il personale aziendale (primo incontro di formazione svoltosi in data 08/01/2024, successiva formazione/comunicazione ai nuovi assunti) ed è affissa nella bacheca aziendale.

La politica è anche pubblicata sul sito internet dell'azienda.

In questa sede la direzione ne conferma la validità, senza necessità di ulteriori modifiche.

- **Social Performance Team**

Ariete s.r.l. ha nominato un SPT ed ha attuato un Sistema di Gestione conforme al requisito 9 della SA8000 che include la realizzazione dell'analisi dei rischi e dei monitoraggi, la gestione di reclami, NC ed azioni, la formazione del personale e la gestione dei fornitori.

I compiti e le responsabilità del SPT sono dettagliati sia nell'atto di costituzione che nel documento "All.3 - Requisiti minimi, compiti e responsabilità" allegato al Manuale del SGI e diffuso al personale insieme all'organigramma aziendale, in cui sono riportati anche gli altri profili del **Rappresentante**

della Direzione per SA8000, del Responsabile del Sistema di Gestione SA8000 da parte della Direzione e dei Rappresentanti dei Lavoratori per SA8000.

- **Analisi dei rischi**

La Procedura PR14 - Responsabilità sociale - SA8000, riporta anche le modalità operative adottate dall'organizzazione per l'identificazione, la valutazione e la gestione dei rischi di responsabilità sociale connessi con la conformità allo standard SA8000, a livello di tutta l'organizzazione, relativamente a tutto il personale, a prescindere dall'inquadramento contrattuale applicato.

Il risultato dell'analisi di cui sopra è formalizzato nel documento "Analisi dei Rischi di Responsabilità Sociale", al quale si rimanda per i dettagli.

- **Monitoraggio**

Sono state avviate attività di monitoraggio per tenere sotto controllo: la conformità allo standard, efficacia delle azioni avviate per la mitigazione dei rischi, ecc.

I principali canali di monitoraggio avviati hanno dato gli esiti di seguito riportati:

- **Esito degli audit:**

In data 07/10/2024 è stato svolto il primo audit interno al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, a cura della consulenza esterna qualificata: le risultanze dell'audit hanno evidenziato una buona applicazione del Sistema (nonostante la sua recente implementazione) e la piena partecipazione da parte del personale aziendale intervistato. Il Sistema è risultato conforme ai requisiti dello standard SA8000, adeguato alla realtà aziendale. L'audit si è concluso con esito positivo, non facendo emergere nessuna non conformità e nessuno spunto di miglioramento (per tutti i dettagli si rimanda al rapporto di audit ed alla check list ad esso allegata). L'azienda sarà sottoposta all'audit Stage 1 di certificazione del Sistema SA8000 (da ente esterno) nelle giornate del 24 e 15 Ottobre 2024: tutto il personale aziendale è impegnato per il conseguimento dell'obiettivo di certificazione (previsto stage 2 per gennaio 2025).

- **Informazioni di ritorno dal personale o dalle altre parti interessate:**

al momento non si rilevano particolari problematiche in merito.

- **Le indagini del Sistema di Prevenzione e Protezione per salute e sicurezza sui luoghi di lavoro condotte da RSPP, MC o RLS**

al momento non si rilevano particolari problematiche in merito. Per dettagli si rimanda a quanto già scritto nel riesame del SGI (in particolare per SGSL), alla riunione annuale (prossima prevista per dicembre 2024) ed a quanto di più specifico è registrato per sistema ISO 45001.

- **Andamento NC, AC**

Al momento non sono state rilevate NC, e non sono state avviate AC specifiche, su temi inerenti alla Responsabilità Sociale.

- **I risultati della Social Fingerprint e l'analisi dello stato degli Indicatori di Performance**

Sono stati individuati e misurati una serie di indicatori di prestazione, riportati nell'allegato "Indicatori di prestazione Responsabilità Sociale" (al quale si rimanda per i dettagli): al momento i dati disponibili sono quelli al 31/12/2023, ma sono in corso di raccolta quelli al 30/06/2024. E' stata predisposta anche una tabella riepilogativa degli indicatori di performance calcolati con riferimento all'allegato della SA8000:2014 (vedi doc specifico).

L'azienda ha infine svolto una prima analisi della **Social Fingerprint in data 23/07/2024, ottenendo un punteggio pari a 3,42/5,0.**

Essendo il sistema di recente implementazione, l'azienda si propone di effettuare valutazioni più significative a seguito di un monitoraggio che consideri un periodo temporale più significativo, nei prossimi riesami della direzione/bilanci sociali e comunque in occasione delle scadenze semestrali pianificate a tale scopo (vedi PR14).

- **Riesame della direzione**

Come previsto alla PR14, il riesame della direzione del Sistema SA8000 sarà svolto con cadenza almeno annuale (il primo è quello di ottobre 2024 contestuale a tale Bilancio): in tale sede è effettuata la verifica del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento in merito ai requisiti SA8000 stabiliti in sede di Bilancio Annuale.

- **Comunicazione**

La comunicazione verso l'interno e verso l'esterno è garantita, oltre che mediante incontri specifici (alcuni già svolti ed ulteriori pianificati) con il personale, anche attraverso la pubblicazione di documenti sul sito internet e sul server aziendale e la diffusione di apposite informative per il personale e i fornitori.

- **Gestione e risoluzione dei reclami, azioni correttive e preventive**

Ariete s.r.l. ha emesso la Procedura **PR14 - Responsabilità sociale - SA8000**, che riporta le modalità operative adottate per permettere al personale e agli altri stakeholder di inviare suggerimenti, commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo standard SA8000, in tema di Responsabilità Sociale.

E' stato elaborato un **Modulo di reclamo/segnalazione** (messo a disposizione sul sito internet e distribuito in forma cartacea internamente al personale), predisponendo anche presso la sede aziendale una cassetta di raccolta reclami/segnalazioni.

L'organizzazione ha definito le modalità di gestione di Non Conformità (inclusi i reclami) e Azioni Correttive e Preventive nella relativa procedura del più ampio Sistema Integrato (**PR06 "Non conformità, infortuni, incidenti, azioni correttive"**), che completa le indicazioni contenute nella PR14.

Il Social Performance Team garantisce che le Azioni siano tempestivamente attuate, grazie alla messa a disposizione le necessarie risorse, ed effettivamente realizzate.

Non Conformità e Azioni sono registrate su un apposito file in cui sono riportate la descrizione di quanto emerso, la data di segnalazione, l'analisi delle cause, le azioni intraprese, gli esiti conseguiti.

Al momento non sono pervenuti reclami/segnalazioni e non sono state rilevate non conformità su temi inerenti alla Responsabilità Sociale.

- **Attività di formazione**

Sono state realizzate opportune attività formative sia per i membri del SPT (al fine di fornire loro le competenze necessarie per tale incarico) che per tutti i lavoratori (per la diffusione dello standard, della politica e delle prassi adottate dall'organizzazione), prevedendo formazione specifica sul tema della Responsabilità Sociale anche per tutti i nuovi assunti (in aggiunta a quella che normalmente viene erogata all'ingresso, relativamente al SGI Qualità-Ambiente-Sicurezza, oltre a quella minima prevista per legge in materia di sicurezza).

Tutte le registrazioni delle attività formative svolte sono mantenute presso la funzione Risorse Umane.

Dall'analisi dei rischi effettuata (vedi allegato specifico di Analisi dei Rischi SA8000) non emergono al momento ulteriori necessità formative; eventuali nuove esigenze formative potranno essere evidenziate nel seguito e saranno opportunamente gestite secondo quanto ritenuto necessario.

- **Gestione dei fornitori e degli appaltatori**

L'analisi dei rischi associata ai fornitori ha permesso di individuare alcune categorie di fornitori potenzialmente a rischio di non conformità: è stato inviato a tali fornitori un questionario di

autovalutazione per verificare i livelli di performance raggiunti rispetto ai requisiti SA8000 e definire di conseguenza opportune azioni, oltre alla richiesta di sottoscrizione di specifica adesione ai principi di SA8000 (tutte le evidenze sono archiviate dalla funzione acquisti che ha provveduto ad aggiornare con tali informazioni l'elenco dei fornitori qualificati e la loro specifica valutazione in tema di responsabilità sociale). L'azienda si propone comunque di migliorare la metodologia di analisi dei fornitori (su tema in oggetto), con strumenti ancora più efficaci (vedi anche piano di miglioramento).

### **3.10. CONCLUSIONI SULLA IDONEITÀ, ADEGUATEZZA ED EFFICACIA DEL SISTEMA DI GESTIONE SA8000**

In considerazione della recente implementazione del Sistema di Gestione SA8000, si ritiene che sia al momento adeguato alla realtà aziendale ed efficace.

Ulteriori valutazioni sulle necessità di apportare modifiche saranno fatte a seguito dell'audit di certificazione, stage 1, pianificato per le giornate del 24 e 25 ottobre 2024 (ente esterno).

### **3.11. OBIETTIVI, OPPORTUNITÀ DI MIGLIORAMENTO**

In questa sede, alla luce delle valutazioni sopra già esposte, la direzione aziendale ed il SPT, stabiliscono i seguenti obiettivi di miglioramento in ambito SA8000:

<b>PIANO DI MIGLIORAMENTO RESPONSABILITA' SOCIALE</b>					
	<b>Tema SA8000</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Azioni da avviare</b>	<b>Tempi</b>	<b>Resp.</b>
<b>1</b>	<b>Lavoro infantile</b>	Mantenere la conformità legislativa in materia ed avere 0 lavoratori bambini e 0 lavoratori minorenni	Applicare la procedura PR 14 implementata nel Sistema SA8000	31/12/2025	Direzione e SPT
<b>2</b>	<b>Lavoro forzato o obbligato</b>	Mantenimento del buon clima aziendale, continuando ad evitare la presenza di qualunque forma di lavoro obbligato	Applicare la procedura PR 14 implementata nel Sistema SA8000 e la politica SA8000. Avviare un'indagine interna sul clima aziendale (valutare opportunità di questionario)	31/12/2025	Direzione e SPT
<b>3</b>	<b>Salute e sicurezza</b>	Mantenimento del SGSL conforme alla ISO 45001, certificato	Monitorare l'applicazione delle procedure del SGSL ISO 45001 e cercare di migliorare le misure di prevenzione adottate	31/12/2025	Datore di lavoro, RSPP, comitato Salute e Sicurezza
<b>4</b>	<b>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>	Mantenimento della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, favorendo eventuali collaborazioni con sindacati presenti	Applicare la procedura PR 14 implementata nel Sistema SA8000 e la politica SA8000. Promuovere incontri SPT e Rappresentanti lavoratori SA8000 sul tema specifico	31/12/2025	Direzione e SPT
<b>5</b>	<b>Discriminazione</b>	Favorire la diffusione del principio di non discriminazione	Stimolare incontri specifici, utilizzo di comunicazioni su bacheca, sito, ecc. Collaborazione con comitato guida per la Parità di Genere.	31/12/2025	Direzione e SPT

<b>PIANO DI MIGLIORAMENTO RESPONSABILITA' SOCIALE</b>					
	<b>Tema SA8000</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Azioni da avviare</b>	<b>Tempi</b>	<b>Resp.</b>
6	<b>Pratiche disciplinari</b>	Favorire una maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori	Stimolare l'informazione dei lavoratori relativamente al funzionamento del rapporto di lavoro e regole di comportamento, anche tramite incontri specifici, utilizzo di comunicazioni su bacheca, sito, ecc.	31/12/2025	Direzione e SPT
7	<b>Orario di lavoro</b>	Ridurre le ferie residue	Sensibilizzazione dei responsabili e del personale per la riduzione delle ferie residue.	31/12/2025	Direzione e SPT
8	<b>Retribuzione</b>	Favorire una maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori	Stimolare l'informazione dei lavoratori relativamente al funzionamento del rapporto di lavoro e regole di comportamento, anche tramite incontri specifici	31/12/2025	Direzione e SPT
9	<b>Sistema di gestione SA8000</b>	Conseguimento della certificazione	Migliorare l'implementazione del sistema, effettuare audit pianificati.	31/01/2025	Direzione, SPT, tutto il personale.
10	<b>Formazione, partecipazione e coinvolgimento del personale alla SA8000</b>	Migliorare il livello di consapevolezza, coinvolgimento e formazione del personale sui temi SA8000 e sul sistema implementato.	Svolgere incontri di formazione e sensibilizzazione periodici in tema di SA8000. Rafforzare la cultura del clima e benessere organizzativo. Stimolare i lavoratori ad effettuare segnalazioni e suggerimenti per il miglioramento.	31/12/2025	Direzione, SPT, tutto il personale.
11	<b>Dialogo con le parti interessate e comunicazione</b>	Migliorare la comunicazione sia all'interno che verso l'esterno sui temi SA8000 e sul sistema implementato	Migliorare la sezione del sito internet dedicata alla SA8000 (anche a seguito di conseguimento certificazione). Predisporre news interne periodiche da esporre in bacheca per il personale	31/12/2025	Direzione, SPT, tutto il personale.
12	<b>Controllo dei fornitori</b>	Migliorare il monitoraggio dei fornitori relativamente ad SA8000	Affinare l'indagine già avviata, cercando di effettuare una raccolta più sistematica delle risposte già ricevute ed inviare nuovi questionari/informative ad altri fornitori Valutare inserimento specifiche su SA8000 nei contratti con subappaltatori.	31/12/2025	Direzione, SPT, responsabile acquisti.



## 4. INDICATORI DI PERFORMANCE SA8000

Si riportano qui di seguito i valori (calcolati a tutto l'anno 2023 - da gennaio a dicembre 2023) degli indicatori di performance in materia di Responsabilità Sociale individuati da Ariete s.r.l.

Sono i dati al momento disponibili e sui quali l'azienda ha fatto le prime valutazioni: ulteriori aggiornamenti saranno predisposti alla fine del 2024.

Bilancio SA8000		ARIETE S.R.L.	
Indicatori del Bilancio Sociale		<i>Il presente documento è parte integrante del Bilancio Sociale di Ariete s.r.l. con data di valutazione: 04/10/2024 (aggiornati a tutto l'anno 2023)</i>	
Punto norma	Indicatori	Valore dell'indicatore	Valutazione
<b>Lavoro infantile/minorile</b>	Numero di persone sotto i 15 anni di età (fanciulli)	0	Ariete s.r.l. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile o minorile e garantisce che nella propria organizzazione sia impiegato soltanto personale che abbia compiuto i 18 anni di età, ad eccezione di eventuali casi di stage formativi o tirocini previsti dalla legge Nell'anno 2023 non si sono rilevati casi di impiego di lavoro infantile/minorile.
	Numero di persone tra i 15 e i 18 anni di età (adolescenti)	0	
<b>Lavoro obbligato</b>	-	-	L'Azienda non favorisce né applica alcuna forma di lavoro forzato, vincolato o avente forme ad esse assimilabili. In particolare, non ci sono mai stati né si riscontrano ad oggi casi in cui l'azienda abbia dato sostegno o abbia ricorso all'utilizzo di lavoro obbligato e/o abbia richiesto depositi di denaro e/o documenti di identità all'atto dell'assunzione.
	N. NC in materia di sicurezza (da ente di certificazione, SGSL, autorità, ecc.)	0	
	Ore formazione SSL / N° dipendenti	<b>398 ore di formazione / n. dipendenti tot. 44</b>	Ariete s.r.l. ha implementato e mantiene attivo un sistema di gestione per la sicurezza e salute sul lavoro, conforme alla norma ISO 45001.
<b>Salute e sicurezza</b>	N° malesseri	0	Effettuata valutazione dei rischi (DVR aggiornato al 2022).
	N° infortuni sul lavoro (totale)	3	Viene pianificata e volta formazione a tutti i lavoratori in materia di sicurezza (gestite con particolare attenzione eventuali scadenze, anche con il supporto di strumenti del SGSL).
	di cui N° infortuni in itinere	0	Effettuato monitoraggio infortuni (vedi anche quanto evidenziato in riesame della direzione del SGI, audit, monitoraggio indicatori sicurezza), con analisi ed indagini specifiche, a cui seguono opportune azioni correttive e di miglioramento
	N° situazioni pericolose (mancati incidenti)	0	Svolta a cadenza almeno annuale la riunione periodica.
	N. ore lavorate (ordinarie + straordinarie)	<b>84.566</b>	Effettuata sorveglianza sanitaria.
	N. gg totali infortuni	<b>23</b>	
	N. gg totali infortuni (esclusi gli infortuni in itinere)	<b>23</b>	
	Indice di frequenza	<b>35,48</b>	
Indice di gravità	<b>2,420</b>		
	Indice di gravità (esclusi gli infortuni in itinere)	<b>2,420</b>	

Bilancio SA8000		ARIETE S.R.L.	
Indicatori del Bilancio Sociale		Il presente documento è parte integrante del Bilancio Sociale di Ariete s.r.l. con data di valutazione: <b>04/10/2024 (aggiornati a tutto l'anno 2023)</b>	
Punto norma	Indicatori	Valore dell'indicatore	Valutazione
<b>Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>	Numero iscritti al sindacato / numero dipendenti	<b>Dato non disponibile (privacy)</b> <b>2</b>	L'Azienda riconosce a tutti i propri dipendenti libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva. L'Azienda ha dato la disponibilità ai lavoratori di utilizzare i propri locali per assemblee inerenti tematiche di Responsabilità sociale o tematiche sindacali in orari di lavoro.
	Numero ore di assemblea sindacale	<b>(da quanto risulta dalle comunicazioni a mezzo pec)</b>	
<b>Discriminazione</b>	Numero donne / numero di dipendenti totali	<b>3/58 (5,1%)</b>	Al 31/12/2023 risultano in forza 55 uomini e 3 donne. Non si sono verificati casi di mobbing.
	Numero uomini / numero di dipendenti totali	<b>55/58 (94,9%)</b>	
	Numero casi di mobbing / numero dipendenti	<b>0</b>	
<b>Procedure disciplinari</b>	Numero di lettere di contestazione disciplinare	<b>1</b>	Unica contestazione formalizzata a dipendente che non si è presentato a lavoro (22/08/2023, inviata pec)
	Numero di richiami verbali	<b>4</b>	Richiami da parte del responsabile tecnico per motivi organizzativi delle attività operative.
	Numero di ammonizioni scritte	<b>0</b>	-
	Numero di multe comminate	<b>0</b>	-
	Numero di sospensioni dal lavoro	<b>0</b>	-
	Numero di licenziamenti effettuati	<b>0</b>	-
<b>Orario di lavoro</b>	Numero vertenze Sindacali	<b>0</b>	-
	Numero di lavoratori con ore di straordinario / Numero totale dipendenti	<b>26/58</b>	Tutto il personale osserva il riposo settimanale così come previsto dal vigente "Contratto Collettivo Nazionale Edile Industria" applicabile e dalle norme in vigore sull'orario di lavoro. Non sono presenti ore di lavoro straordinario che superino i valori consentiti. Il numero massimo di ore ammesse di straordinario per ciascun lavoratore è pari a 250 annuali (massimo 48 ore settimanali per lavoro tempo pieno).
	Numero di ore di straordinario totale / Numero di ore di lavoro	<b>0,95%</b>	
	Numero di superamenti del numero massimo di straordinari ammessi	<b>0</b>	L'Azienda non ha stabilito un calendario di chiusure aziendali collettive per l'anno 2024 e normalmente le ferie sono godute nel periodo estivo (in ogni caso la chiusura aziendale viene stabilita sulla base delle esigenze lavorative e degli accordi presi con i committenti, per non creare problematiche esecutive). Internamente è condiviso un calendario/piano ferie, per cercare di ottimizzare l'organizzazione e le varie esigenze individuali (sempre nel rispetto del CCNL). I dipendenti possono richiedere liberamente le ferie (mediante compilazione di apposito modulo) ed i permessi di lavoro ROL, che devono essere in ogni caso sottoscritti dal datore di lavoro per autorizzazione. L'azienda è attenta a soddisfare le necessità individuali dei lavoratori, sempre compatibilmente con le esigenze aziendali ed organizzative.
	Percentuale di ore di ferie non godute (ore ferie maturate-ore ferie godute / ore maturate)	<b>33,78%</b>	
Numero di part-time attivi / numero totale dipendenti	<b>3/58</b>		

Bilancio SA8000		ARIETE S.R.L.	
Indicatori del Bilancio Sociale		Il presente documento è parte integrante del Bilancio Sociale di Ariete s.r.l. con data di valutazione: <b>04/10/2024 (aggiornati a tutto l'anno 2023)</b>	
Punto norma	Indicatori	Valore dell'indicatore	Valutazione
<b>Retribuzione</b>	Percentuale aumenti di merito / monte stipendi	<b>0,0130%</b>	Lo stesso principio di equità e non discriminazione è applicato nelle valutazioni propedeutiche agli avanzamenti di carriera. La scelta di stipulare contratti a tempo indeterminato è data da valutazioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. In ogni caso ai lavoratori a termine viene applicato lo stesso trattamento applicato al "lavoratore a tempo indeterminato comparabile".
	Percentuale retribuzione variabile / monte stipendi	<b>1,18%</b>	
	Numero di avanzamenti di carriera uomini / totale uomini	<b>2/55</b>	
	Numero di avanzamenti di carriera donne / totale donne	<b>0</b>	
	Numero di contratti a tempo indeterminato / totale dipendenti	<b>47 / 58</b>	
	Numero di contratti a tempo determinato / totale dipendenti	<b>9 / 58</b>	
	Numero di altre forme contrattuali / totale dipendenti	<b>2 / 58</b>	
	Numero di contratti a tempo determinato trasformati in contratti a tempo indeterminato	<b>5 / 58</b>	
<b>Controllo dei Fornitori / subappaltatori e subfornitori</b>	Fornitori che hanno sottoscritto la lettera d'Impegno ai requisiti SA8000 / Totale fornitori	<b>0</b>	L'attività di invio della lettera d'impegno ai requisiti SA8000 ai fornitori presenti nell'elenco fornitori qualificati è iniziata dal mese di settembre 2024
	Numero di inadempienze alla SA 8000 dei fornitori rilevate	<b>0</b>	
<b>Problematiche e azioni correttive</b>	Numero di non conformità rilevate	<b>0</b>	La rilevazione delle inadempienze alla norma SA8000 è iniziata dal mese di gennaio 2024 e, ad oggi, non è emersa nessuna rilevazione.
	Numero di azioni correttive, preventive e di miglioramento intraprese	<b>0</b>	
	Numero di segnalazioni accolte	<b>0</b>	
	Numero di segnalazioni non accolte	<b>0</b>	