

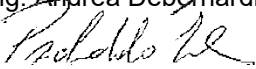
BILANCIO SA8000

PREMESSA

Il presente documento è stato definito sulla scorta del riesame della Direzione della P.G.MelanieKlein dell'anno 2025.

Esso è stato redatto dal Responsabile del Sistema di Gestione della P.G.MelanieKlein ed è stato condiviso dall'intero Social Performance Team.

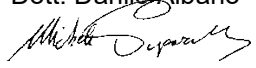
Il Responsabile del Sistema di Gestione : 
Ing. Andrea Debernardis

I Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 : 
Sig. Pischedda Fabio

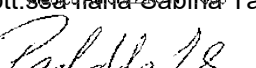
Sig.ra Quatraro Roberta

Il Comitato Salute e Sicurezza:

Il Presidente : 
Dott. Danilo Albano

RSPP : 
Ing. Michele Paparella

Il Medico Competente (coordinatore) : 
Dott.ssa Maria Sabina Tatò

RLS : 
Sig. Pischedda Fabio

RLS :
Sig.ra Quatraro Roberta

INDICE

1. Presentazione della Società	Pag. 4
2. Identificazione degli stakeholder e delle loro aspettative	Pag. 6
3. Politica della qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale	Pag. 7
4. Descrizione del Sistema	Pag. 9
5. Valutazione dei rischi e bilancio di ogni singolo requisito	Pag. 10
Tabella di sintesi degli obiettivi	Pag. 26

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

P.G. Melanie Klein è una Cooperativa Sociale nata nell'agosto dell'anno 1989 con lo scopo di fornire alla comunità una serie di servizi, in ambito socio-educativo ed assistenziale sanitario.

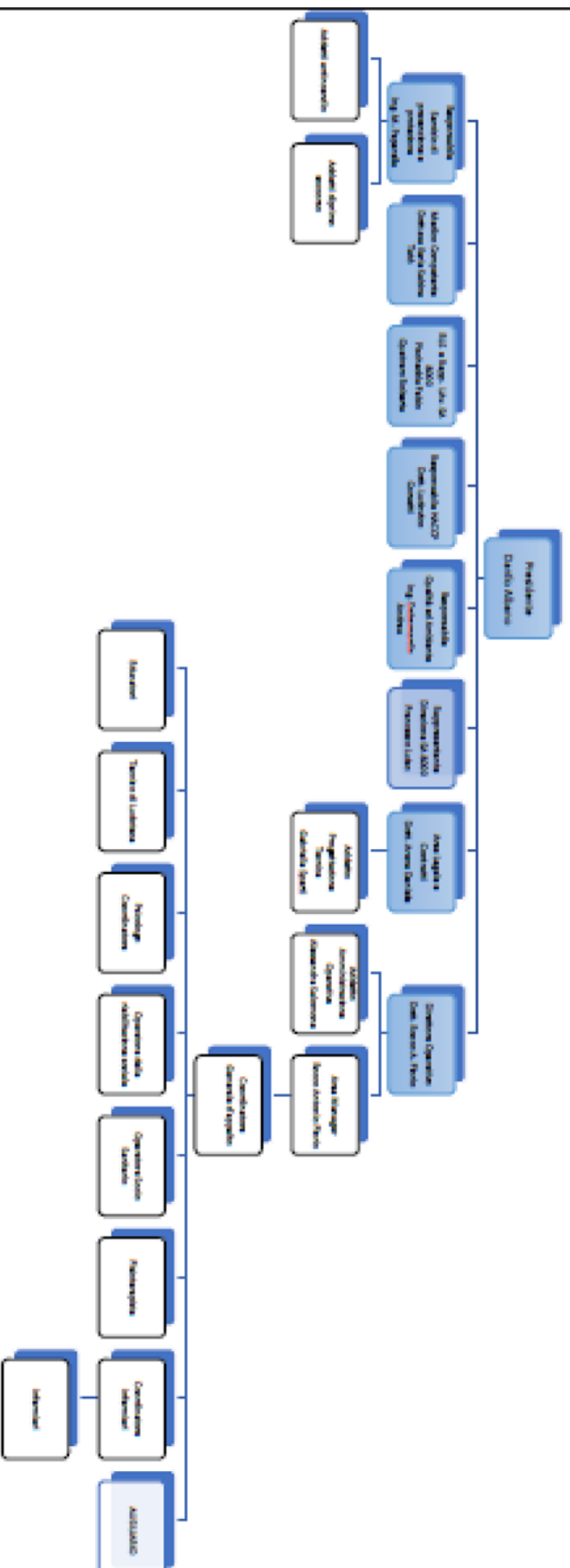
Le idee, che hanno ispirato e che rappresentano la cornice culturale di pensiero che fonda ed ispira l'agire dei professionisti della Cooperativa, sono quelle della solidarietà e del bene comune, che la stessa attua perseguendo l'interesse sociale delle comunità e dei territori in cui opera, ed in particolare di chi è in situazioni di maggiore fragilità.

Le principali aree d'intervento e tipologie di servizi in cui la Cooperativa opera sono:

- **Servizi educativi e sociali di interesse pubblico** volti a concorrere con le famiglie alla crescita e formazione dei bambini;
- **Servizi educativi Integrativi** sia in termini di prolungamento della fascia oraria giornaliera che di estensione oltre il periodo di apertura scolastico;
- **Servizi di supporto presso gli asili nido comunali** finalizzati ad offrire supporto alle attività necessarie allo sviluppo, all'autonomia e all'apprendimento del bambino;
- **Servizi di supporto mensa presso gli Asili Nido Comunali** consistenti nella preparazione e somministrazione dei pasti ai minori frequentanti gli asili nido comunali;
- **Servizio di Istruzione prescolastica** presso gli asili nido comunali;
- **Gestione di Centri Estivi**;
- **Servizi di sostegno alla fragilità all'interno degli asili nido comunali** finalizzati, in cooperazione con le famiglie, alla crescita, cura, formazione e socializzazione dei bambini;
- **Gestione di Centri Socio Educativi Diurni** -volti al recupero dei minori con problemi di socializzazione o esposti al rischio di emarginazione e di devianza;
- **Gestione di Comunità Alloggio per gestanti e madri con figli a carico** prive di validi riferimenti familiari o per le quali si reputi opportuno l'allontanamento dal nucleo familiare con l'intento di fornire loro sostegno nel percorso d'inserimento o reinserimento sociale;
- **Servizi di assistenza e di supporto in forma residenziale e semi residenziale** per persone affette da patologie psichiatriche;
- **Gestione di R.S.A.**
- **Servizi di assistenza territoriale residenziale estensivo e di mantenimento** a persone adulte con disabilità complesse di natura fisica, psichica e sensoriale;
- **Servizio di ausiliario** presso i presidi riabilitativi e residenziali;
- **Servizi di assistenza semi residenziale per persone non autosufficienti**;
- **Servizi di supporto assistenziale socio sanitario ed infermieristico**;
- **Gestione di centri di aggregazione sociale per anziani**

Organigramma aziendale

Data aggiornamento 16/01/2025 REV.05



2. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER E DELLE LORO ASPETTATIVE

Gli stakeholder dell'Organizzazione sono costituiti dai propri lavoratori, da quelli delle eventuali aziende consociate con cui si partecipa alle gare e/o si sono acquisite commesse in associazione temporanea di impresa, dai lavoratori dei propri fornitori, dagli enti committenti, dagli enti pubblici, dagli organismi di vigilanza e controllo, dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni non governative di stanza nel territorio in cui si è presenti, dai propri fornitori (incluse le società di somministrazione lavoro).

Le aspettative dei lavoratori, siano essi dell'Organizzazione che delle sue consociate e fornitori, sono l'ottenimento del rispetto dei loro diritti di lavoratori in tutti gli aspetti che li compongono (retribuzione ed orario di lavoro equo, adeguatezza dei posti di lavoro, etc...).

Le aspettative degli Enti committenti sono quelle di vedersi erogare in maniera sistematica un "buon servizio" senza interferenze e/o elementi di disturbo dovuti al malcontento dei lavoratori.

Le aspettative delle organizzazioni sindacali e dalle associazioni non governative sono quelle di vedere tutelati i diritti dei propri associati e/o assistiti.

Le aspettative degli organismi di vigilanza e controllo sono il riscontro del pieno rispetto da parte della Società degli adempimenti legislativi.

3. POLITICA DELLA QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA E RESPONSABILITÀ SOCIALE

Le sfide e gli intenti che la Società si propone sono:

- guadagnare spazi ed una costante crescente affermazione nel panorama dei servizi, in ambito socio-educativo ed assistenziale sanitario;
- organizzarsi in forma di laboratorio dinamico e flessibile, sensibile alle esigenze ed ai fabbisogni dell'utenza ed alle istanze della committenza;
- coniugare il rigore qualitativo dei servizi erogati con il rispetto delle prescrizioni normative e degli accordi stabiliti dalla Cooperativa, il continuo miglioramento delle proprie prestazioni;
- migliorare con continuità le proprie prestazioni e prevenire all'interno delle proprie attività, qualsiasi forma di inquinamento ambientale, di infortuni sul lavoro, di malattie professionali, di non rispetto ed inosservanza dei diritti dei lavoratori;
- conformarsi e rispettare con sistematicità i requisiti del Regolamento Regionale n. 3/2010 delle norme ISO 9001, ISO 11034, ISO 45001 ed SA8000, i dettati delle leggi, dei documenti internazionali e delle loro interpretazioni, gli accordi e gli impegni sottoscritti dall'Azienda;
- migliorare con continuità le proprie prestazioni e prevenire all'interno delle proprie attività, qualsiasi forma di inquinamento ambientale, infortunio sul lavoro, malattia professionale, mancato rispetto ed inosservanza dei diritti dei lavoratori.

Per vincere tali sfide si sono definite le seguenti regole ed impegni che costituiscono assiomi improrogabili nella gestione della Società:

- la fase realizzativa del servizio offerto è preceduta da proposte di migliorie alle soluzioni progettuali dell'Ente Appaltante;
- la qualità del servizio, la salvaguardia dell'ambiente, l'azzeramento degli infortuni sul lavoro ed il rispetto dei diritti dei lavoratori, sia della ns. Organizzazione che dei ns. fornitori, non devono essere sacrificati a scapito dei profitti della Cooperativa;
- impiegare, compatibilmente con gli standard qualitativi prefissi ed i loro costi di acquisto, prodotti, componenti, macchinari ed attrezzature a minor impatto sull'ambiente, sulla sicurezza e salute dei lavoratori e sulla salute pubblica;
- prevenire e condannare l'impiego del lavoro infantile, promuovere e partecipare ai progetti volti al recupero ed all'inserimento lavorativo di adolescenti in condizione di disagio sociale;
- garantire la volontarietà dell'impiego e del rapporto contrattuale, prevenire azioni intimidatorie nei confronti dei lavoratori, assicurare che questi siano a conoscenza degli aspetti e delle regole che regolamentano il rapporto di lavoro, dal momento dell'avvio a quello della cessazione;

- definire e sostenere una struttura organizzativa con compiti di prevenzione e controllo della sicurezza e salute dei lavoratori e della salvaguardia e rispetto dell'ambiente, istituire sistemi per individuare, valutare e gestire i potenziali rischi sia per la sicurezza che per l'ambiente ed il rispetto dei diritti dei lavoratori, definire ed assicurare modalità operative e condizioni di lavoro idonee ed adeguate, assicurare adeguata formazione ai lavoratori;
- rispettare il diritto dei lavoratori di associazione sindacale ed alla contrattazione collettiva, assicurando che i rappresentanti sindacali non siano discriminati ed abbiano facoltà di comunicare con i propri associati;
- prevenire e condannare atti discriminatori, minacciosi, coercitivi, offensivi o volti allo sfruttamento, garantire il diritto dei lavoratori di principi o pratiche legate alla propria origine, religione, etc...;
- impiegare le pratiche disciplinari previste dal CCNL condannando il ricorso ad azioni che siano lesive dell'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori;
- rispettare le ore max di lavoro ordinario, straordinario e supplementare previste dal CCNL, garantire la volontarietà allo svolgimento delle ore di lavoro straordinario o supplementare, retribuire tali ore secondo il CCNL, ricorrere alle ore di lavoro straordinario e supplementare solo per periodi di breve durata ed eventi eccezionali e non prevedibili, concedere ed assicurare che i lavoratori usufruiscano del periodo di ferie previste dal CCNL;
- garantire il rispetto dei minimi contributivi previsti dal CCNL, erogare le retribuzioni accompagnate da cedolini paga con descrizione dettagliata delle voci in esso riportate, fornire ogni assistenza e supporto perché il lavoratore comprenda la descrizione della busta paga, evitare forme di falsi apprendistato.

Taranto, 19/11/2025

Il Presidente

4. DESCRIZIONE DEL SGRS PIANIFICATO

Il Sistema definito ed adottato dalla Società è pienamente e dettagliatamente documentato all'interno delle specifiche procedure menzionate nel "Registro dei documenti" con il codice identificativo ID e dalla modulistica in ciascuna di esse richiamata.

Al fine tuttavia di avere una guida ottimale per la gestione di tutti gli schemi per cui la Cooperativa è certificata è in fase di preparazione un manuale di gestione integrato. L'ultimazione ed emissione di esso è prevista per dicembre 2025.

5. VALUTAZIONE DEI RISCHI E BILANCIO DI OGNI SINGOLO REQUISITO

LAVORO INFANTILE

La Società non fa impiego di lavoro minorile, anzi ne previene e preclude l'utilizzo sia per sé che per i propri fornitori e per le imprese con cui opera in sinergia.

L'obiettivo prefisso è: nessun episodio di impiego di manodopera minorile, sia diretta che indiretta.

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra sono attuate le seguenti misure:

- controlli preventivi messi in atto al momento dell'assunzione per tutto il personale dell'intera compagine societaria (Cfr. PQ 4.5.1-01 – Assunzioni);
- verifiche indipendenti della efficacia di tali controlli sia attraverso sorveglianza del libro unico che audit c/o i presidi operativi in cui si è presenti;
- selezione dei fornitori e loro sorveglianza attraverso strumenti come Google alert – avvisi “News & Web”).

Qualora, poi, sebbene le misure preventive sopra dette, si rilevasse l'impiego, diretto od indiretto, di lavoro minorile, la Società ha predisposto un piano operativo da mettere in atto per fronteggiare l'emergenza e garantire il rispetto di quanto ai vari punti dal Decreto Legislativo 4 agosto 1999, n. 345 così come modificato dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262.

Tale piano è compiutamente descritto nella procedura PQ 4.4.7-01 – Programma di rimedio per minori - e, per ciascuna nuova sede operativa della Società, esso è proposta alle ONG di stanza nel territorio.

La *Tabella A: Sondaggio/monitoraggio presenza di lavoro minorile* che segue riporta i dati significativi delle verifiche di cui al precedente p.to b.

Per i dati relativi al monitoraggio dei fornitori si faccia invece riferimento al successivo paragrafo Pianificazione ed implementazione.

Alla luce di tali dati le misure preventive attuate possono ritenersi efficaci ed il requisito può considerarsi non critico. Non si rilevano allo stato attuale situazioni potenzialmente a rischio.

Tabella A: Sondaggio/monitoraggio presenza di lavoro minorile

COMMESSE								
ATTIVE			VERIFICATE				CON RISCONTRO DI PRESENZA DI LAVORO MINORILE	
			Attraverso sorveglianza libro unico		Attraverso audit in campo			
Area geografica	N.ro commesse	N.ro operatori	N. ro commesse	N.ro operatori	N. ro commesse	N.ro operatori	N. ro commesse	N.ro operatori
Nord	1	15	1	15	1	7	0	0
Centro	6	152	6	90	3	10	0	0
Sud	20	160	20	60	5	20	0	0

Dati aggiornati al 31/12/2025

LAVORO OBBLIGATO

La Cooperativa non ricorre e non dà sostegno all'impiego di lavoro obbligato.

Gli obiettivi prefissi sono:

- **assenza**, all'interno dell'Organizzazione, **di episodi di lavoro obbligato**.

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra, la Società:

- a) ha definito procedure e prassi operative da attuare in fase di assunzione di nuovo personale (Cfr. PQ 4.5.1-01 – Assunzioni") che prevedono:
 - che i documenti personali, richiesti ai candidati lavoratori per l'espletamento delle pratiche di assunzione, siano immediatamente verificati ai fini della loro autenticità, fotocopiati e riconsegnati in seduta stante ai legittimi proprietari;
 - contratti di lavoro individuali contenenti i dati di cui all'art. 1 comma 1 del D.Lgs. 26/5/1997, n. 152 e firmati per accettazione e ricevuta dal lavoratore.
- b) coinvolge le organizzazioni sindacali ed i servizi socio territoriali nelle procedure di assunzione e/o inserimento di nuovo personale, dando evidenza di tale coinvolgimento attraverso verbali di accordo o report delle riunioni;
- c) comunica ed attua attività formative dei lavoratori, al momento dell'assunzione e comunque nel corso di gestione della commessa, in merito ai diritti dei lavoratori, ai punti che regolamentano il contratto.

Con riferimento a tale punto è stato redatto apposito opuscolo formativo illustrato che viene illustrato e distribuito durante le attività formative.

La Cooperativa non concede ai propri lavoratori prestiti ad alcun titolo.

Considerata l'organizzazione della Società e data la tipologia di attività da essa svolta non è richiesta e non si ha presenza di guardie di sicurezza.

La Società svolge sistematicamente attività di audit documentali volti a verificare il rispetto del requisito in questione.

Una sintesi rappresentativa di tali attività di audit è schematizzata nella tabella di seguito riportata.

Tabella B: Dati controllo lavoro obbligato

AREA GEOGRAFICA	COMMESSE				Contratti	
	Attive	N.ro operatori	Con attività formativa svolta	% partecipazione dei lavoratori alle attività formative svolte.	Verificati	Riscontrati conformi ad art. 1 comma 1 D.Lgs. 152/97
Nord	1	15	1	99,0	5	5
Centro	6	152	6		50	50
Sud	20	160	20		70	70

Alla luce di tali dati le misure preventive attuate possono ritenersi efficaci ed il requisito può considerarsi non critico. Non si rilevano allo stato attuale situazioni potenzialmente a rischio.

SALUTE E SICUREZZA

La Cooperativa assicura idonee condizioni di salute e sicurezza sui posti di lavoro.

L'obiettivo prefisso è ridurre del 10% l'indice di frequenza infortuni e l'incidenza dei giorni di infortunio avutisi lo scorso anno 2025.

Al fine di conseguire e monitorare l'obiettivo di cui sopra la Società pianifica e controlla sistematicamente lo stato di addestramento e formazione dei propri lavoratori ed attua e migliora con sistematicità il proprio Sistema di gestione per la Sicurezza, cui si rimanda per la corrispondente documentazione prescrittiva e di registrazione.

Un dettaglio degli infortuni verificatisi nell'anno 2025 suddivisi per tipologia di infortunio, regione geografica della commessa e tipologia di attività oltre che, l'andamento infortunistico degli ultimi tre anni è riportato nell'Allegato di seguito.

Dati statistici infortuni

Elenco commesse- settore lavorativo- parte interessata	casi inf.	Giorni persi INFO
LAZIO	13	219
IST. EX CALAMATTA	5	49
SANITARIO	5	49
BRACCIO	2	39
COL.VERT-LOMBARE	1	4
DITA	1	3
TESTA	1	3
OSPEDALE SAN GIOVANNI ADD.	8	170
SANITARIO	8	170
TORACE	1	36
COL.VERT-LOMBARE	2	31
GAMBA	2	69
MANO	1	3
POLSO	1	3
SPALLA	1	28
PUGLIA	1	9
RSA CRISPIANO	1	9
SANITARIO	1	9
BRACCIO	1	9
TOSCANA	2	8
ASP REMAGGI	2	8
SANITARIO	2	8
TESTA	2	8
Totale complessivo	16	236
ITINERE	casi inf.	Giorni persi INFO
LAZIO	1	19
OSPEDALE SAN GIOVANNI ADD.	1	19
SANITARIO	1	19
PUGLIA	1	2
ASILI TARANTO	1	2
RISTORAZIONE	1	2
Totale complessivo Itinere	2	21

Andamento infortunistico ultimi 3 anni

ANNO	2023	2024	2025
ORE LAVORATE	463445	516792,03	473402,60
NUMERO DIPENDENTI	437	376	327
INDICE GRAVITA'	0,29	0,24	0,50
INDICE INCIDENZA	32,04	21,28	48,93
INDICE FREQUENZA	30,21	15,48	33,80

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Cooperativa rispetta il diritto di adesione ai sindacati ed agevola la contrattazione collettiva.

Testimonianza di ciò è resa dall'alta percentuale di lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali (Cfr. Tabella "Indicazione attività sindacali").

L'obiettivo prefisso è:

- **nessuna vertenza sindacale, nessuno sciopero dovuto a vertenze interne alla Società.**
- **elevato Indice di presenza delle organizzazioni sindacali sugli appalti**

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra, oltre alla consueta predisposizione della direzione aziendale a favorire e rispettare il diritto alla contrattazione collettiva:

- sono predisposte ed attuate attività di formazione iniziale e di aggiornamento periodico del personale (Cfr. PQ 6.2.2-02 "Informazione e formazione di inizio appalto", "Kit documentale di formazione", Mod 6.2.2-03 "Scheda addestramento");
- è prevista un'intensa presenza di personale coordinamento e controllo sui siti operativi;
- è attuata una capillare diffusione dello strumento di segnalazione e raccolta reclami e suggerimenti da parte dei lavoratori, RSU e parti interessate;
- sono promossi e privilegiati canali di comunicazione con gli RSU ed RSA.

Una sintesi della capillarità delle attività di formazione svolta è rilevabile attraverso la Tabella B: Dati controllo lavoro obbligato (colonne 1..5).

La Tabella G: Indicazione attività sindacali, che segue, fornisce invece una indicazione significativa delle attività sindacali all'interno dell'Organizzazione.

Alla luce di tali dati le misure preventive attuate possono ritenersi efficaci ed il requisito può considerarsi non critico. Non si rilevano allo stato attuale situazioni potenzialmente a rischio.

Tabella G: Indicazione attività sindacali.

Organizzazioni Sindacali presenti	RSA				Lavoratori aderenti*		Assemblee Sindacali Indette	Vertenze Sindacali
	n.ro	% cantieri con RSA	Ore permessi sindacali nei 12 mesi precedenti	gg. aspettativa per mandati sindacali nei 12 mesi precedenti	n.ro	% su totale lavoratori	n.ro assemblee nei 12 mesi precedenti	n.ro
FUNZIONE PUBBLICA CGIL	4	1,22%			48	14,68%		///
UIL FPL	2	0,61%	260,50		45	13,76%	35	///
CSE FULSCAM	1	0,30%			2	0,61%		///
FISASCAT CISL					11	3,36%		///
USB LAVORO PRIVATO					5	1,53%		///
CISL FP	3	0,91%			28	8,56%		///
UGL GENERALE					15	4,59%		///
CUB SANITA' PRIVATA					1	0,31%		///
CONF. A.I.L.					11	3,36%		///
FIALS CONFSAL	1	0,30%			11	3,36%		///
UILTUCS					3	0,92%		///
Totale associati.	11	3,36%			180	55,05%		///

Dati aggiornati al 31/12/2025

DISCRIMINAZIONE

La Cooperativa condanna e reprime ogni forma di comportamento discriminatorio.

L'obiettivo prefisso è:

- **nessun episodio di comportamento discriminatorio all'interno della Società.**
- **elevato indice di presenza in organico di lavoratori di nazionalità non italiana.**

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra, sono istituiti:

- a) campagne di sensibilizzazione al rispetto della sfera personale di ciascun singolo lavoratore (Cfr. "Kit documentale di formazione");
- b) strumenti di semplice ed immediato impiego per segnalazione di soprusi e/o comportamenti discriminatori subiti (Cfr. Mod. 8.3.0-02 "Reclami e suggerimenti").

La forza lavoro è per la quasi totalità composta da addetti assunti per "subentro".

Conseguentemente il parametro di inquadramento all'assunzione di ciascun lavoratore e la composizione dell'organico in termini di nazionalità, sesso ed età dei lavoratori è subordinata a quella delle imprese cedenti.

Tutti i lavoratori godono del livello contributivo spettante in relazione al parametro di inquadramento ed agli scatti di anzianità di servizio.

L'accesso alla formazione è assicurato a tutti. I piani di addestramento sono organizzati omogeneamente per mansione svolta, a prescindere dal singolo componente o lavoratore.

La Società è in possesso di certificato aggiornato di ottemperanza ai sensi dell'art. 17 della Legge 68/99 così come modificata dall'art. 2 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

Le tabelle che seguono forniscono indicazioni del tasso di segnalazioni di azioni di abuso e/o discriminazione ad oggi registrate, della composizione dell'organico aziendale e dei permessi per la tutela della maternità concessi.

Non si rilevano allo stato attuale situazioni potenzialmente a rischio.

Tabella H: Sondaggio/monitoraggio discriminazione

Anno		Segnalazioni di comportamenti			
		Sessualmente coercitive	Minacciosi	Offensivi	Sfruttamento
2025	Modulo segnalazione	0	0	0	0
	Altro strumento di comunicazione	0	0	0	0

Nota: Il campione cui si riferiscono i dati sono gli stessi di cui alla Tabella A: Sondaggio/monitoraggio presenza di lavoro minorile

Tabella I: Composizione dell'organico

COOPERATIVE SOCIALI

Anno	Livello	Nazionalità		Sesso		Età				ALTRO	
		Italiani	Non italiani	Uomini	Donne	18-30	30-40	40-50	>50	Disabili	Interinali
2025	A1	14	0	1	13	0	3	4	7		
	A2	5	0	0	5	0	0	0	5		
	B1	19	0	1	18	0	5	6	8		
	C1	12	0	2	10	4	0	4	4		
	C2	142	12	43	111	29	25	35	65	2	
	D1	14	0	3	11	0	8	1	5	1	
	D2	88	5	3	90	25	32	26	10		
	D3	11	0	0	11	1	5	4	1		
	E1	1	0	1	0	0	0	1	0		
	E2	2	0	0	2	0	0	1	1		
	F1	2	0	2	0	0	0	1	1		

Dati aggiornati al 31/12/2025

Tabella L: Tutela della Maternità

Attività	GIORNI di astensione dal lavoro per		Ore di riposo godute per	
	Congedo di maternità	Congedo parentale	Allattamento	Malattia bambini
COOPERATIVE	1749	1055	89	181,5
TOTALE	1749	1055	89	181,5

Dati aggiornati al 31/12/2025

PRATICHE DISCIPLINARI

La Cooperativa si astiene dal ricorrere e/o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

Il codice disciplinare adottato dalla Società è quello previsto dal CCNL.

L'obiettivo prefisso è ridurre progressivamente negli anni gli episodi che richiedono il ricorso a pratiche disciplinari.

Il target annuale progressivo di riduzione prefisso è 10%.

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra, sono predisposte ed attuate:

- a) campagne di informazione e sensibilizzazione del personale su norme comportamentali e doveri del lavoratore, tipi di possibili inadempienze e relative sanzioni disciplinari (Cfr. PQ 6.2.2-02 "Informazione e formazione di inizio appalto", "Kit documentale di formazione", Mod 6.2.2-03 "Scheda addestramento");
- b) strumenti di semplice ed immediato impiego per la segnalazione di malcontenti e/o di esigenze collettive dei lavoratori (Cfr. Mod. 8.3.0-02 "Reclami e suggerimenti", Mod. 4.5.2-02 - Questionario di indagine conoscitiva).
- c) analisi sistematica e reattiva delle segnalazioni raccolte (Cfr. Manuale par. 5.4).

Il ricorso alle pratiche disciplinari è previsto solo dopo ripetuti solleciti verbali e per gravi motivi quali ad esempio assenza ingiustificata, abbandono del luogo di lavoro, comportamenti e/o atteggiamenti che ledono l'immagine della Società.

L'avvio delle pratiche disciplinari è a carico degli Area Manager e/o Capo Servizio, la successiva gestione è a carico del Direttore Operativo.

La Tabella M: Provvedimenti disciplinari che segue fornisce indicazioni del numero di provvedimenti disciplinari adottati, correlati con le relative cause determinanti.

Non risultano denunciate pratiche disciplinari differenti da quelli del CCNL.

Le misure preventive attuate possono ritenersi efficaci ed il requisito può considerarsi non critico. Non si rilevano allo stato attuale situazioni potenzialmente a rischio.

Tabella M: Provvedimenti disciplinari

Provvedimenti avviati	Assenza ingiustificata	Ritardo	Insubordinazione	Disattenzione o Negligenza	Ubriacatura durante il lavoro	Contravvenzione al divieto di fumo	Comportamento lesivo immagine azienda	Danneggiamenti colposi materiale dell' azienda o dei committenti	Rissa sul luogo di lavoro	Abbandono posto di lavoro	Assenza ingiustificata prolungata	Recidività
Contestazione scritta	2	2		4			1		1			
Ammonizione scritta							1					
Multa	1	1		3					1			
Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione				1								
Licenziamento												

Aggiornato al 31/12/2025

ORARIO DI LAVORO

La Cooperativa rispetta gli orari di lavoro, pause e ferie previste dal CCNL.

Gli obiettivi prefissi sono: **contenere le ore di straordinario e supplementari, contenere il monte ore ferie non godute.**

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra, sono predisposte:

- direttive operative per la gestione delle assenze per permessi e/o malattie;
- strumenti di controllo dei centri di costo che consentono di monitorare i due indicatori di cui sopra e di verificarne il rispetto del target prefisso.

La quasi totalità dei contratti di lavoro prevedono il part-time di tipo orizzontale (impegni variabili da 3 a 6 ore giornaliere) e sono pertanto disciplinati dal CCNL.

I fogli presenza risultano regolarmente gestiti e non evidenziano vizi e/o anomalie.

Le ore di straordinario effettuate, ove presenti, sono inferiori ai limiti previsti dalla SA8000, sono regolarmente computate e retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL (28% per lavoratori part-time ex art. 34).

È garantita la volontarietà dell'effettuazione dello straordinario.

Le attività giornaliere si compongono a seconda dei casi di uno o due turni, secondo orari definiti all'atto dell'assunzione, e garantiscono la giornata di riposo.

I contratti di somministrazione lavoro attualmente presenti sono riferiti ad impegni ridotti di orario di lavoro giornaliero, generalmente di 12÷18 ore settimanali distribuite su 6 giorni lavorativi con riposo a rotazione, comunque rientranti nei limiti di legge (D.L. 276/2003) e della norma di riferimento.

Le due tabelle che seguono forniscono nell'ordine indicazioni della misura delle ore di straordinario e del monte ore ferie non goduto relativamente all'anno di esercizio 2025.

Tabella N : Monte ore ferie non godute

Anno	Ferie maturate nell'anno	Ferie residue al 31/12/2025	
	Monte ore	Monte ore	%
2025	29.069	20.476	70,44

Dati aggiornati al 31/12/2025

Tabella O : Monte ore straordinario

Anno	CONTRATTI A TEMPO PIENO			CONTRATTI A TEMPO PARZIALE		
	Ore complessive lavorate personale in forza	Ore complessive di lavoro straordinarie	% ore di lavoro straordinarie	Ore complessive lavorate personale in forza	Ore complessive supplementari/ elastiche	% ore supplementari/elastiche
2025	41.869,65	289,75	0,69%	431.532,95	144.348,41	33,45%

Dati Al 31/12/2025

Alla luce di tali dati il requisito deve considerarsi critico e la situazione potenzialmente a rischio.

RETRIBUZIONE

La Società garantisce il rispetto dei minimi retributivi legali.

L'obiettivo prefisso è: garantire la puntualità delle retribuzioni.

Il target prefisso è: nessun ritardo rispetto al giorno di paga prestabilito.

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra, sono state predisposte:

a) nuove strategie finanziarie ed avviate relazioni con i principali gruppi bancari.

In accordo all'art. 75 del CCNL e successivo verbale di accordo del 26/01/2024, i documenti presi a riferimento per la determinazione delle retribuzioni sono le tabelle nazionali pubblicate dalla CONFCOOPERATIVE-FEDERSOLIDARIETA', LEGACOOPSOCIALI, AGCI- SOLIDARIETA'.

La busta paga è impostata correttamente e secondo le disposizioni di legge.

Sono regolarmente corrisposte tutte le maggiorazioni dovute per legge quali, ad esempio, attività espletate in giorno festivo, straordinari, riconoscimento degli scatti di anzianità.

Nel 2025 si sono avuti n. 8 contratti di apprendistato.

Le disposizioni dei bonifici e l'emissione degli assegni circolari per le retribuzioni avvengono con estrema puntualità e non si registrano ritardi.

Alla luce di tali dati le misure preventive attuate possono ritenersi efficaci ed il requisito può considerarsi non critico. Non si rilevano allo stato attuale situazioni potenzialmente a rischio.

SISTEMA DI GESTIONE

Politica, procedure e registrazioni

La politica e le procedure aziendali, definite dalla Cooperativa e condivise con tutte le parti interessate, sono chiare, adeguate, efficaci ed orientate a tutto campo al miglioramento continuo dei processi aziendali.

Anche da una semplice lettura, traspare immediatamente la consapevolezza e l'impegno del Management a conformarsi alle norme di riferimento del Sistema, alla normativa ed alla legislazione cogente, ai documenti ILO ed alle loro interpretazioni.

Pienamente implementate e mantenute attive, sono capillarmente comunicate e rese comprensibile a tutto il personale, sia interno che esterno, operante per la Società.

La politica aziendale è resa nota al pubblico attraverso il sito web aziendale <http://www.pgmelanieklein.it> attualmente in fase di manutenzione

Le registrazioni richiamate di volta in volta dai pertinenti documenti prescrittivi di Sistema danno evidenza della sua corretta e completa implementazione e della sua efficacia ai fini del conseguimento degli standard prefissi.

Riesame della direzione

Le registrazioni del riesame di cui estratti significativi sono riportati nel Bilancio SA8000, evidenziano come esso sia visto e vissuto dalla Cooperativa come strumento di verifica e riscontro del Sistema e pianificazione del suo miglioramento.

Il riesame sarà condotto annualmente in accordo alla frequenza stabilite dal Sistema e vede il coinvolgimento del Social Performance Team costituito dall'intero Management, dei collaboratori/consulenti di direzione della Cooperativa e dei rappresentanti dei lavoratori per la SA8000.

Il riesame, basato sul principio del "risk based thinking", è stato finalizzato ad identificare e valutare i rischi attuali e potenziali rispetto ai contenuti della SA8000:2014, ad individuare le aree di maggiore criticità e, sulla scorta di tale valutazione, definire un corrispondente piano di intervento con indicazione di indicatori e corrispondenti traguardi da raggiungere, azioni da attuare per il loro conseguimento e relative priorità e tempistiche di attuazione e delle verifiche intermedie. Tali verifiche, condotte dall'intero Social Performance Team, sono opportunamente documentate e sono state finalizzate a riscontrare quanto attuato rispetto a quanto pianificato ed a valutare l'efficacia delle azioni intraprese.

Riesami straordinari saranno compiuti solo in caso di necessità ed in particolare al termine delle verifiche di parte terza subito dalla Cooperativa allorché da esse siano emerse particolari carenze e/o segnali di inefficacia dello stesso.

Rappresentanti della direzione

Per ciascuna nuova commessa acquisita la Cooperativa comunica e provvede a che i lavoratori eleggano i loro rappresentanti dei lavoratori per la SA8000 e per la sicurezza.

Allo stato attuale, su tutti i presidi i lavoratori hanno nominato quale loro rappresentante per la SA8000 la figura dell'addetto al personale nella persona del sig. Fabio Pischedda e della sig.ra Roberta Quatraro.

Il Rappresentante della direzione per la SA8000 è invece ricoperta dal responsabile del Sistema nella persona del sig. Francesco Luiso.

Tali nominativi sono riportati sull'organigramma aziendale, distribuito e diffuso su tutti i presidi.

Pianificazione e implementazione

Sistematicamente e tempestivamente attuata per ogni nuova commessa acquisita la formazione di inizio appalto.

L'obiettivo per l'anno 2026 è: **chiudere il ciclo formativo di inizio appalto** (verifica inclusa) **entro una settimana dall'avvio della commessa, aggiornare e/o verificare la formazione degli operatori con frequenza annuale.**

Per conseguire i due obiettivi di cui sopra si è provveduto a:

- affinare ulteriormente sia nell'impostazione che nell'implementazione lo strumento informatico già messo a punto per mantenere il controllo della pianificazione e registrazione della formazione e della verifica della sua efficacia;
- migliorare sensibilmente la formazione e la sensibilizzazione degli Area Manager;
- costante e sempre maggiore e più fattivo coinvolgimento degli Area Manager nelle attività formative sui presidi.

La tabella P: Formazione erogata che segue riporta indicazione delle ore di formazione svolte nell'anno 2025 e della tempestività di attuazione della formazione di inizio appalto per ciò che attiene gli aspetti di sistema di gestione aziendale inerenti qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale.

Tabella P: Formazione erogata

Anno	Nuove commesse/presidi avviati	Media giorni di ritardo avvio formazione di inizio appalto.	Massimo numero giorni di ritardo avvio formazione di inizio appalto.
2025	5	30	25

Ultimata la fase di sensibilizzazione dei principali fornitori per ciò che attiene i requisiti di qualità, ambientali, di sicurezza e di responsabilità sociale.

Continuano le attività di loro monitoraggio e "due diligence" sull'adesione degli stessi ai principi della SA8000. Allo stato attuale non sono state raccolte segnalazioni degne di nota e/o che abbiano richiesto azioni di rimedio.

Non si registrano, da tutte le parti interessate dei presidi di tutto il territorio nazionale, segnalazioni che siano degne di nota o di interventi particolari.

Non sono emerse difformità rispetto a quanto nella Guida all'autovalutazione per i sistemi di responsabilità sociale secondo la SA8000:2014.

Tutti i dati e le informazioni significative relative a conformità e stato di implementazione del Sistema sono riportate all'interno del Bilancio SA 8000, che sarà emesso ed aggiornato con frequenza annuale.

La sua pubblicazione sarà riportata sul sito web <http://www.pgmelanieklein.it> non appena sarà ultimata la sua manutenzione.

Le registrazioni a supporto di quanto nel Bilancio SA 8000 sono archiviate e disponibili c/o l'ufficio del Responsabile del Sistema di gestione.

Processo	Obiettivi e programma attuativi	Traguardo	Responsabile	Tempistica attuazione	Monitoraggi	Tempistica verifica	Valore attuale
Prevenire l'impiego di lavoro minorile.	- N.ro di episodi di rilevamento di impiego, <u>diretto od indiretto</u>, di lavoro minorile - Controlli all'assunzione (Cfr. ID 01-01). - Selezione e sorveglianza fornitori - Sorveglianze e monitoraggi continui del Sistema (Questionario di indagine conoscitiva).	Nessun episodio	Dir. Operativo	Dic. 2026 Aprile. 2026	- Tabella A: Sondaggio Monitoraggio presenza lavoro minorile. - Google alert	Giugno 2026	Nessun episodio
Prevenire episodi di lavoro obbligato.	- N.ro di episodi segnalati. - Rating lavoratori che conosce tempi di preavviso di licenziamento e/o dimissione e modalità per ricevere l'ultima busta paga. - Regolamentazione procedura di assunzione (Cfr. procedura ID 01-01). - Informazione dei lavoratori. - Kit formativo. Indagini e/o interviste ai lavoratori.	Nessun episodio 95%	Dir. Operativo Resp. Sistema	Dic. 2026 Dic. 2026	Reclamo/ Suggerimenti	Giugno 2026	Nessun Episodio 96%
Prevenire gli infortuni e le malattie professionali sul posto di lavoro.	- Progressiva riduzione degli indici di infortuni e della incidenza dei giorni di infortuni - Sistema di gestione per la sicurezza. *Esclusi incidenti in itinere	20 % in meno rispetto ad anno precedente	RSPP	Dic. 2026	Segnalazione incidenti/infortuni	Giugno 2026	$I_{gr}=0,50$ $I_{in}=48,93$ $I_{nfr}=33,80$
Rispetto del diritto alla contrattazione collettiva.	- N.ro di vertenze sindacali e scioperi dovuto a vertenze interne alla Società. - Indagini e/o interviste ai lavoratori ed alle RSU volti a rilevare gli eventuali malcontenti dei lavoratori. - Reattività ad ogni segnalazione raccolta.	Nessun episodio	Dir. Operativo	Dic. 2026	Questionario Indagine conoscitiva. Reclamo/ Suggerimenti	Giugno 2026	Nessun Episodio

• Processo	Obiettivi e programma attuativi	Traguardo	Responsabil e	Tempistica attuazione	Monitoraggi	Tempistica verifica	Valore attuale
• Prevenire gli episodi di discriminazione	• N.ro di episodi di comportamenti discriminatori. • Sensibilizzazione Area Manager e Capi Servizio. • Informazione dei lavoratori e Kit informativo. • Indagini e/o interviste ai lavoratori. • Reattività ad ogni segnalazione pervenuta.	Nessun episodio	Dir. Operativo	Dic. 2026	Questionario Indagine conoscitiva Reclamo/ Suggestimenti	Giugno 2026	Nessun Episodio
• Prevenire gli episodi punizioni corporali, coercizione, violenza.	• Riduzione progressiva negli anni degli episodi che richiedono il ricorso a pratiche disciplinari. • Campagne di informazione e consapevolezza del personale su norme comportamentali e doveri del lavoratore. • Kit documentale di formazione. • Strumenti di semplice ed immediato impiego per la segnalazione di malcontenti e/o di esigenze collettive dei lavoratori (Cfr. Mod. 8.3.0-02 "Reclami e suggerimenti", Mod. 4.5.2-02 - Questionario di indagine conoscitiva). • Analisi sistematica e reattiva delle segnalazioni raccolte (Cfr. procedura ID 09.06).	10% rispetto ad anno precedente	Dir. Operativo	Dic. 2026	Reclamo/ Suggestimenti Questionario Indagine conoscitiva	Giugno 2026	Nessun Episodio

• Processo	Obiettivi e programma attuativi	Traguardo	Responsabil e	Tempistica attuazione	Monitoraggi	Tempistica verifica	Valore attuale
Rispetto dell'orario di lavoro previsto dal CCNL (orario giornaliero, riposo giornaliero, settimanale, straordinari)	Contenere le ore di straordinari; Contenere il monte ferie non goduto. - Direttive operative per la gestione delle assenze per permessi e/o malattie. - Strumenti di controlli dei centri di costo che consentono di monitorare i due indicatori di cui sopra e di verificarne il rispetto del target prefisso.	Max 15% monte ore annue lavorate Max 0,5% monte ore annue lavorate	Dir. Operativo	Dic. 2026 Mar. 2026 Giu. 2026	Tabella: Monitoraggio ore di lavoro straordinarie e supplementari Tabella: Monte ore ferie non godute.	Giugno 2025	$O_{str}=0,7\%$ $O_{sup}=33\%$
Rispetto dei minimi retributivi previsti dal CCNL e dal FISE.	Garantire la puntualità delle retribuzioni. - nuove strategie finanziarie ed avvio di relazioni con i principali gruppi bancari.	Nessun ritardo rispetto al giorno prestabilito di paga.	Dir. Operativo	Dic. 2026	Reclamo/ Suggerimenti	Giugno 2026	100%