



# **BILANCIO SOCIALE AI SENSI DELLA NORMA SA8000®:2014**

## **ANNO 2022**

a cura del Social Performance Team di Sielte S.p.A.

Coordinatore: Ing. Alessandro Chiarenza

Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale

[spt@sielte.it](mailto:spt@sielte.it)



## Indice

1. Premessa .....	3
2. Profilo aziendale .....	3
2.1 <i>Contesto</i> .....	4
2.2 <i>Codice etico</i> .....	8
2.3 <i>Valutazione CSR – Ecovadis</i> .....	8
3. Stakeholder .....	9
3.1 <i>Segnalazioni e Reclami</i> .....	9
3.2 <i>Lavoratori</i> .....	11
3.3 <i>Clienti</i> .....	15
3.4 <i>Fornitori/Subappaltatori</i> .....	15
3.5 <i>Organizzazioni Sindacali</i> .....	16
3.6 <i>Collettività</i> .....	16
4. Attività di controllo normativo .....	17
5. Scopo e campo di applicazione .....	17
6. Riferimenti Normativi .....	18
7. Definizioni .....	19
8. Acronimi .....	21
9. Requisiti della norma SA8000 .....	22
9.1 <i>Lavoro Infantile</i> .....	22
9.2 <i>Lavoro forzato o obbligato</i> .....	24
9.3 <i>Salute e Sicurezza</i> .....	25
9.4 <i>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</i> .....	28
9.5 <i>Discriminazione</i> .....	29
9.6 <i>Pratiche disciplinari</i> .....	30
9.7 <i>Orario di Lavoro</i> .....	31
9.8 <i>Retribuzione</i> .....	32
9.9 <i>Sistema di gestione</i> .....	32
9.9.1 <i>Politiche, procedure e registrazioni</i> .....	32
9.9.2 <i>Social Performance Team</i> .....	33
9.9.1.1 <i>Gestione dei reclami, Non conformità, Azioni correttive e preventive</i> .....	34
9.9.1.2 <i>Coinvolgimento interno e comunicazione</i> .....	34
9.9.1.3 <i>Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate</i> .....	35
9.9.1.4 <i>Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)</i> .....	35
9.9.1.5 <i>Gestione di fornitori e degli appaltatori</i> .....	36

## 1. Premessa

Nell'intraprendere una strategia ed un percorso fondati su principi di responsabilità sociale, la Sielte S.p.A. ha individuato nella norma SA8000:2014 lo strumento più idoneo ad attestare l'impegno in tutte le attività condotte al pieno rispetto dei diritti umani.

I dati e le informazioni considerate per lo sviluppo di questo "Bilancio Sociale" si riferiscono alle attività svolte dall'azienda fino al 31 dicembre 2022.

## 2. Profilo aziendale

La presenza di Sielte su tutto il territorio nazionale è riportata nella seguente pagina:

NORD	
PIEMONTE	TROFARELLO
LOMBARDIA	PANTIGLIATE SEGRATE
VENETO	TAVO DI VIGODARZERE
EMILIA ROMAGNA	CAMPOGALLIANO

SUD	
CAMPANIA	SAVIANO
CALABRIA	LAMEZIA TERME REGGIO CALABRIA

CENTRO	
LAZIO	ROMA (Sede Direzionale) VITERBO POMEZIA

ISOLE	
SARDEGNA	SASSARI
SICILIA	PALERMO SAN GREGORIO DI CATANIA (Sede Legale) AGRIGENTO



## *2.1 Contesto*

Sielte si rivolge alle imprese private, agli enti pubblici e a tutte le organizzazioni che hanno bisogno di una società di servizi in grado di seguire tutte le fasi di un progetto complesso – progettualità, realizzazione, approvvigionamento, gestione dei processi, manutenzione – o di soluzioni e servizi turn key per reti, sistemi e infrastrutture tecnologiche, operando con la massima affidabilità e con una particolare attenzione alla Responsabilità Sociale, alla Sostenibilità ed alla Sicurezza.

Di seguito i mercati di riferimento

## INFRASTRUTTURE TELCO

INFRASTRUTTURE  
TELCO



Offriamo un servizio completo che comprende tutta la catena del valore che va dalla progettazione alla realizzazione, dall'attivazione all'assistenza tecnica, oltre all'installazione ed al collaudo riguardanti Reti FTTX, Mobili e Rame, FO, fornitura di sistemi DAS.

RETI FISSE



RETI FTTX



RETI MOBILI



5G-DAS-TETRA



RETI ELETTRICHE



## FERROVIE e TRASPORTI

ENERGIA E  
TRASPORTI



La divisione trasporti è l'unità preposta all'acquisizione e alla gestione di commesse pubbliche e private per la progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti tecnologici nel settore ferroviario con soluzioni "chiavi in mano". Trazione ed Energia, Segnalamento, Telecomunicazioni, Prodotti Ferroviari.

ALSTOM

Hitachi Rail STS

ITALFERR  
GRUPPO FERROVIE DELLO STATO ITALIANO

GrandiStazioni  
GRUPPO FERROVIE DELLO STATO ITALIANO

RFI  
RETE FERROVIARIA ITALIANA  
GRUPPO FERROVIE DELLO STATO ITALIANO

webuild

## IoT



APPLICATION  
IOT

Sviluppiamo progetti di "Internet of things", estendendo Internet al mondo degli oggetti e dei luoghi concreti. Smart Building - Smart Network - Smart Cities - Smart Roads - Smart Farm - Smart Energy

accenture

Sanas  
GRUPPO FS ITALIANI

FASTWEB

INWIT

LEONARDO

open fiber

Posteitaliane

vodafone

## SISTEMI TECNOLOGICI e ICT

SISTEMI  
TECNOLOGICI  
e ICT



Proponiamo ai mercati verticali un'offerta completa, basata su conoscenze specifiche e sugli ultimi trend tecnologici, strutturata in pratiche declinate in platform cross-market e managed services.

Progettiamo, sviluppiamo e gestiamo soluzioni di infrastrutture IT, ai massimi standard di mercato, a fianco dei top vendor del settore e con le più avanzate tecnologie ICT, utilizzando metodi ITIL based a supporto della trasformazione digitale dei nostri Clienti.

WIFI

NETWORKING

CENTR. TELEFONICHE

VIDEOSORVEGLIANZA

SERVER e STORAGE

EFFICIENTAMENTO  
ENERGETICO

DAD -PDL

FASTWEB

MINISTERO DELLA DIFESA

WIND

FASTWEB

INFN

MINISTERO DELLA DIFESA

vodafone

WIND

WIND

convenzione CT 8  
consip

FASTWEB

sogel

Aeroporti di Roma

convenzione VDS 2  
consip

FASTWEB

CINECA

IC

InnovaPuglia

Lepada

MINISTERO DELLA DIFESA

Rai

Sanas

GRUPPO FS ITALIANI

ITALIA SPORT E SALUTE

MINISTERO DELL'INTERNO

## CALL CENTER NOC SOC

CUSTOMER SERVICE, NOC E SOC



Supportiamo i nostri clienti con supporto informativo e tecnico, garantendo i livelli di servizio contrattuali. 1000 risorse impiegate su 3 sedi (Milano, Catania, Roma), 13.000 chiamate/giorno, 100.000 TT/mese, 75.000 attivazioni/mese - Outsourcing di NOC e SOC e gestione del servizio E2E

CLLOUDITALIA

FASTWEB

INWIT

IRIDEOS



## SPID SIELTEiD

DIGITAL SOLUTION E SPID APPLICATION



Sistema unico di accesso con identità digitale ai servizi online della Pubblica Amministrazione italiana e dei privati aderenti nei rispettivi portali web. Gestiamo più di 600.000 utenti



MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI

Sielte si è dotata di un proprio “Codice etico” che definisce l’insieme dei valori base e delle responsabilità assunte dall’azienda nei confronti degli stakeholder e della comunità.

Il Codice Etico è un’Appendice del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa realizzato in conformità al Disciplinare GS 23101:2017 “Requisiti di un Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa” (costituente anche Modello di Organizzazione, Gestione a Controllo ai sensi del Dlgs 231/01), di cui rappresenta la Politica per la Responsabilità amministrativa.

La nostra Organizzazione adotta il Codice Etico, soprattutto come carta dei diritti e dei doveri morali, in un’ottica di responsabilità sociale, cui devono ispirarsi, senza alcuna eccezione, tutti i membri dell’Organizzazione stessa (amministratori, manager, dipendenti, consulenti, partner, fornitori) nei rapporti sia interni sia esterni e per la realizzazione della Missione dell’azienda.

Al Codice etico è stata data la massima diffusione sia attraverso la distribuzione a tutti i dipendenti sia attraverso la pubblicazione dello stesso nel portale intranet aziendale e sul sito web aziendale istituzionale raggiungibile all’indirizzo [www.sielte.it](http://www.sielte.it).

Il Codice etico attualmente in vigore è nella rev. 09 del 31/12/2020.

## 2.3 Valutazione CSR – Ecovadis

Sielte ha deciso di sottoporre anche nel 2022 la propria organizzazione alla valutazione di EcoVadis sugli aspetti di CSR, Corporate Social Responsibility, che comprendono l’ambiente, il lavoro e i diritti umani, l’etica e gli acquisti sostenibili.

La valutazione ottenuta è pari a “**Gold**” collocando Sielte nel 91° percentile delle aziende migliorando notevolmente la posizione dell’anno 2021 che la vedeva collocata nel 46° percentile delle aziende (“**Bronze**”).

La valutazione risulta in crescita negli anni:

- Indice 2019 pari a 39;
- Indice 2020 pari a 43.
- Indice 2021 pari a 47.
- Indice 2022 pari a 67.

Il dettaglio dell’ultima valutazione è riportato nel file allegato.



CSR - EcoVadis  
Scorecard 2022.pdf

### 3. Stakeholder

Le parti interessate (stakeholder) rilevanti per il Sistema di Responsabilità Sociale sono di seguito schematizzate:

<b>CONTESTO</b>	<b>CATEGORIA STAKEHOLDER</b>	<b>SOGGETTI COMPRESI</b>
<i>ESTERNO</i>	<i>CLIENTI/COMMITTENTI</i>	<i>Tutti</i>
<i>ESTERNO</i>	<i>FORNITORI</i>	<i>Fornitori di Beni Fornitori di Servizi Agenzie per il Lavoro</i>
<i>ESTERNO</i>	<i>SUBAPPALTATORI</i>	<i>Tutti</i>
<i>ESTERNO</i>	<i>ISTITUZIONI PUBBLICHE</i>	<i>Comuni, Regioni, Camere Di Commercio, Ispettorato Del Lavoro, Ministero Del Lavoro, Inps, Inail, Asp, Ecc.</i>
<i>ESTERNO</i>	<i>ISTITUZIONI ED ENTI PRIVATI</i>	<i>Associazioni di Categoria, Organizzazioni sindacali, Banche, Assicurazioni, Ecc.</i>
<i>INTERNO</i>	<i>RISORSE UMANE</i>	<i>Lavoratori e collaboratori</i>

#### 3.1 Segnalazioni e Reclami

I lavoratori della Sielte S.p.A. (Parti Interessate Interne – Internal Stakeholder) possono effettuare segnalazioni di miglioramento, esprimere opinioni, fare commenti o inviare reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa, discriminazione o violazioni verificatisi nell’ambito lavorativo ed in contrasto con i principi di Responsabilità Sociale contenuti nella norma SA 8000@:2014 nelle seguenti modalità:

##### **Segnalazioni di miglioramento/opinioni/commenti**

- Inviare la segnalazione di miglioramento/opinione/commento direttamente al Social Performance Team scrivendo all’indirizzo [spt@sielte.it](mailto:spt@sielte.it);
- Inviare la segnalazione di miglioramento/opinione/commento verbalmente o per iscritto al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLRS) competente territorialmente.

##### **Reclami**

- Inviare il reclamo tramite la sezione “Whistleblowing” disponibile sul sito web dell’azienda all’indirizzo [www.sielte.it](http://www.sielte.it) e dedicata ai reclami SA8000@:2014 per i lavoratori di Sielte S.p.A. Tutti i reclami vengono gestite da Sielte S.p.A. in conformità al Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in recepimento della

Direttiva Europea 2019/1937 utilizzando canali sicuri e indipendenti per tutelare l'identità del soggetto segnalante, essendo messo al riparo da eventuali ritorsioni e discriminazioni, conseguenti la segnalazione. Tutti i reclami vengono gestiti dal gestore delle segnalazioni in conformità alla Istruzione Operativa "PRO QSA 01\_IO 01 - Gestione delle Segnalazioni" il quale, dopo una verifica preliminare di identificazione dell'oggetto della segnalazione, della fondatezza della segnalazione e dell'eventuale richiesta di ulteriori dettagli/integrazioni/chiarimenti, provvede ad inoltrare al Social Performance Team scrivendo all'indirizzo [spt@sielte.it](mailto:spt@sielte.it) solo i reclami strettamente riconducibili agli ambiti della norma SA 8000:2014;

- Inviare il reclamo tramite verbalmente o per iscritto tramite il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLRS) competente territorialmente. Il lavoratore può esercitare il diritto di rimanere anonimo; è dovere del Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale rispettare tale scelta;
- Inviare il reclamo tramite l'Ente IQNet che ha certificato l'organizzazione per la SA 8000@:2014, al fax: +41 31 310 24 49 oppure all'indirizzo di posta elettronica [iqnetltd@iqnet.ch](mailto:iqnetltd@iqnet.ch). In questa modalità l'anonimato non può essere garantito;
- Inviare il reclamo tramite l'organismo di accreditamento SAAS – Social Accountability Accreditation Services all'indirizzo di posta [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org) oppure al fax: +1 212-684-1515. In questa modalità l'anonimato non può essere garantito.

Anche le parti interessate esterne, quali: clienti, committenti, fornitori, subappaltatori, enti ed istituzioni pubbliche e private, agenzie per l'impiego, studi professionali, consulenti ecc. (External Stakeholder) possono effettuare reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa, discriminazione o violazioni verificatisi nell'ambito lavorativo o nella sfera delle attività di Sielte S.p.A. ed in contrasto con i principi di Responsabilità Sociale contenuti nella norma SA8000@:2014 nel seguente modo:

- Inviare il reclamo tramite la sezione "Whistleblowing" disponibile sul sito web dell'azienda all'indirizzo [www.sielte.it](http://www.sielte.it) e dedicata ai reclami SA8000@:2014 per le parti interessate esterne. Tutti i reclami vengono gestite da Sielte S.p.A. in conformità al Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in recepimento della Direttiva Europea 2019/1937 utilizzando canali sicuri e indipendenti per tutelare l'identità del soggetto segnalante, essendo messo al riparo da eventuali ritorsioni e discriminazioni, conseguenti la segnalazione. Tutti i reclami vengono gestiti dal gestore delle segnalazioni in conformità alla Istruzione Operativa "PRO QSA 01\_IO 01 - Gestione delle Segnalazioni" il quale, dopo una verifica preliminare di identificazione dell'oggetto della segnalazione, della fondatezza della segnalazione e dell'eventuale richiesta di ulteriori dettagli/integrazioni/chiarimenti, provvede ad

inoltrare al Social Performance Team scrivendo all'indirizzo [spt@sielte.it](mailto:spt@sielte.it) solo i reclami strettamente riconducibili agli ambiti della norma SA 8000:2014.

### 3.2 *Lavoratori*

Al fine di facilitare la diffusione e comprensione della norma SA8000, tutti i lavoratori di Sielte hanno ricevuto regolari comunicazioni e vengono formati attraverso uno specifico corso erogato mediante la piattaforma informatica di Sielte impiegata per la FAD – Formazione A Distanza – raggiungibile all'indirizzo <https://fad.sielte.it/> il quale comprende anche un test in uscita per verificare l'efficacia dell'apprendimento.

L'obiettivo del corso è stato quello di fornire a tutti i lavoratori impiegati in Sielte, a qualsiasi titolo ed indipendentemente dalla mansione, le conoscenze di base sui requisiti introdotti della nuova norma SA8000@:2014, sull'organizzazione di cui si è dovuta dotare Sielte per essere conforme alla norma e sulle nuove procedure introdotte dal sistema di gestione per la Responsabilità Sociale.

Ad ogni lavoratore viene consegnato un KIT SA8000 contenente la seguente documentazione di Responsabilità Sociale:

- Lettera di Presentazione dello standard SA8000@2014 per la Responsabilità Sociale;
- Copia dello Standard SA8000@:2014 emesso dal SAI (versione italiana ed inglese);
- Politica aziendale per la Responsabilità Sociale;
- Organigramma aziendale del Social Performance Team;
- Procedura aggiornata per Reclami e Segnalazioni.

Per quanto riguarda i nuovi lavoratori, entro 3 mesi dall'assunzione, viene consegnato loro il Kit SA8000 e vengono erogati i corsi di formazione sulla Responsabilità Sociale.

Tutti i dipendenti e tutti i collaboratori impiegati presso la Sielte S.p.A. sono invitati ed informati sulla possibilità di inviare segnalazioni di miglioramento/opinioni/commenti o sulla possibilità di inviare reclami nelle modalità precedentemente indicate.

#### Iniziative di Responsabilità Sociale

Nel corso del 2022 sono stati pianificati ed attuati i seguenti progetti di Responsabilità Sociale.

#### **Progetto "Children Connection"**

**Mission Marocco:** Sielte in campo contro la povertà educativa digitale. Spingere l'accesso all'istruzione dei bambini e dei giovani residenti in aree ad alta marginalità e in quelle in via di sviluppo facendo leva sulla connettività a Internet. Questa la mission di

Sielte che scende in campo contro la povertà educativa digitale nell'ambito del progetto "Children Connection" promosso dalla Ripartiamo Onlus. L'azienda fornirà computer, tablet, router wi-fi e sistemi di ricarica delle batterie fino al 2025 ai giovani residenti in aree geografiche difficilmente accessibili e in paesi in via di sviluppo, dall'Africa al Sud America al Sud Est asiatico. Il progetto si concluderà nel 2025 in occasione del Giubileo dei Bambini, momento in cui sarà proiettato anche un documento video nel quale sarà raccontato lo sviluppo e le tappe percorse dal progetto.



Il progetto "Children Connection" è partito venerdì 10 giugno 2022 e la prima tappa ha portato i volontari di Ripartiamo Onlus in **Marocco** per la consegna di tablet, router wi-fi e colonnine di ricarica donate dalla Sielte. "Abbiamo deciso di sostenere 'Children Connection' perché riteniamo fondamentale impegnarci in prima linea per combattere una nuova forma di povertà, che è quella digitale – sottolinea Salvatore Turrisi, amministratore unico di Sielte -. In ogni parte del mondo i bambini sono la categoria più fragile e lo sono particolarmente nelle aree geografiche dove povertà ed isolamento la fanno da padrone. Noi vogliamo garantire loro la possibilità di accedere ad internet e quindi di collegarsi con il mondo, affinché possano avere un'istruzione migliore e, quindi, maggiori possibilità per il futuro".

## Premio "Giuseppe Turrisi"

Mercoledì 15 giugno 2022 si è svolto a Roma il "Premio Giuseppe Turrisi", un evento pensato in ricordo del padre dell'attuale Presidente Salvatore Turrisi e fondatore di Sielte scomparso qualche anno fa.

Nella Sala Capitolare del Senato, Sielte ha premiato cinque studenti siciliani che hanno presentato dei progetti innovativi.

Il futuro appartiene alle nuove generazioni e Sielte è felice di sostenerli ed aiutarli a sognare in grande.

## **Lavoro Carcerario: Sielte coinvolta nel programma con opportunità lavorative per detenuti**

Il Ministro della Giustizia, Marta Cartabia, e il Ministro per l'innovazione tecnologica e la Transizione digitale, Vittorio Colao, hanno firmato in data 24 giugno 2022 un Memorandum d'Intesa con un gruppo di società di telecomunicazioni, tra cui Sielte, che sancisce l'avvio del progetto Lavoro Carcerario.

Nato dalla collaborazione tra il Ministero della Giustizia e il Dipartimento per la trasformazione digitale, il programma intende offrire opportunità professionali remunerate e formare competenze specializzate nei settori TLC e ICT al fine di favorire il reinserimento sociale dei detenuti delle strutture carcerarie italiane.

Sielte ha accolto con entusiasmo l'iniziativa dei Ministeri della Giustizia e dell'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale, relativa alla formazione ed all'impegno delle persone ospiti della Casa di Reclusione di Milano, a Bollate.

Con il supporto della cooperativa bee.4 altre menti che opera all'interno del carcere milanese, Sielte ha dapprima avviato un periodo di formazione rivolto ai ragazzi del team di bee.4 che successivamente sono stati impiegati nelle specifiche attività.

L'iniziativa riguarderà principalmente le attività di Rigenesi degli Apparati e le attività di Contact Center tecnico.

Sielte sostiene che carcere e lavoro sono due dimensioni conciliabili, il punto di incontro perfetto dove trovare serietà, professionalità e qualità. Dopo questi mesi di lavoro insieme, Sielte non può che confermarlo pienamente.

Il progetto si inserisce all'interno di un'iniziativa molto più ampia che Sielte ha intenzione di proseguire con le realtà regionali che operano nel settore, dimostrando ancora una volta il suo impegno sociale finalizzato all'inclusione ed alla valorizzazione dell'accoglienza e della formazione.

## **Progetto "Children Connection"**

**Mission Giordania:** Questa volta a luglio 2022 i volontari di "Ripartiamo Onlus" sono andati in Giordania, più precisamente a Madaba, dove hanno consegnato ad Anur e Giuri due devices.

È un progetto molto importante per Sielte, attraverso il quale si desidera offrire un futuro migliore ai giovani, dando loro la possibilità di istruirsi e avere accesso alle informazioni in modo semplice e veloce.



Il 20 ottobre 2022 Sielte ha presentato il progetto Children Connection presso l'ambasciata di Giordania a Roma.

Per l'occasione è stato presentato il video che racconta la missione svoltasi a luglio nella città di Madaba, insieme ai volontari.

## Progetto "Children Connection"

**Mission Serbia:** Continua il progetto Children Connection; questa volta i volontari di "Ripartiamo Onlus" sono partiti per la Serbia.

La terza missione del progetto "Children Connection" si svolge in Serbia dove i volontari di Ripartiamo hanno consegnato i tablet, router WiFi, un abbonamento a internet e delle colonnine di ricarica ad energia solare, in modo che i giovani possano sempre rimanere connessi.

Tutti i devices tecnologici sono stati forniti da Sielte SpA

Donare tecnologia significa dare la possibilità ai ragazzi che appartengono ad un ceto sociale svantaggiato, di avere accesso all'istruzione e alle informazioni in modo più veloce e semplice.

Combattere il divario digitale è sinonimo di inclusione e progresso.



## Polizza copertura assicurativa Covid-19

Sielte ha rinnovato fino al 31/12/2022 la polizza di copertura assicurativa aggiuntiva Covid-19, (già stipulata in data 18/03/2020) come condizione di maggior favore per tutti i dipendenti che risultassero contagiati dal virus, facendosi carico del relativo costo. La copertura fornisce un pacchetto di garanzie e servizi come benefit aggiuntivo a sostegno dei lavoratori e contempla una indennità da ricovero, una indennità da convalescenza in seguito a ricovero in terapia intensiva e l'assistenza post ricovero per agevolare il più possibile il recupero della salute e la gestione familiare.

### 3.3 *Clienti*

L'attività di comunicazione esterna da parte della Sielte S.p.A. si sviluppa attraverso diverse fasi distinte che coinvolgono tutte le parti interessate, ovvero clienti, fornitori/subappalti, istituzioni ed organizzazioni pubbliche e private.

Tutte le parti interessate potranno prendere visione, ed eventualmente scaricare, la Politica e l'organigramma per la Responsabilità Sociale, ed i futuri Bilanci Sociali annuali dal sito web aziendale istituzionale ([www.sielte.it](http://www.sielte.it)). Dal sito web aziendale le parti interessate esterne, potranno, inoltre, inviare reclami e/o segnalazioni per il miglioramento.

### 3.4 *Fornitori/Subappaltatori*

La Sielte S.p.A. effettua un monitoraggio sui propri fornitori/sub-fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private (APL), istituzioni pubbliche e private e ne verifica, ai fini di



una valutazione e selezione, la loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard SA8000.

La qualifica dei fornitori/subappaltatori viene disciplinata dalla procedura del sistema di gestione Qualità che prevede tutto l'iter di qualifica dei fornitori/subappaltatori. Sielte S.p.A. inoltre integra per la qualifica degli stessi la documentazione per la Responsabilità Sociale ai sensi dello standard SA8000:2014.

Non potendo richiedere a tutti i propri fornitori/subappaltatori il possesso della certificazione SA8000, Sielte ha stabilito che prerequisito fondamentale per l'ammissione nell'elenco dei fornitori/subappaltatori qualificati, oltre a quelle già previste nelle procedure del sistema di gestione Qualità, è la sottoscrizione, con rinnovo triennale, dell'impegno attraverso la Lettera di Adesione all'osservazione di tutti i requisiti della SA8000, fra cui quello relativo al lavoro infantile, nonché la compilazione e validazione del questionario informativo SA8000:2014.

Inoltre, Sielte può effettuare audit di seconda parte al fine di verificare sul campo l'effettivo rispetto dei principi della Responsabilità Sociale dei propri fornitori/subappaltatori.

### *3.5 Organizzazioni Sindacali*

I rappresentanti sindacali dei lavoratori sono stati adeguatamente informati sul tema della responsabilità sociale e sulla norma SA8000, nonché sulla volontà di Sielte di conseguire e mantenere la certificazione SA8000.

I rappresentanti dei lavoratori partecipano al Social Performance Team, in quota paritetica, e al Comitato Salute e Sicurezza ricoprendo quindi un ruolo importante nel SdG.

### *3.6 Collettività*

Sielte è stata sempre sensibile alle problematiche dei lavoratori e della collettività.

Continua l'iniziativa di raccolta fondi allo scopo di sostenere le famiglie (coniuge e/o figli) dei colleghi deceduti, mediante una sottoscrizione volontaria che autorizza la società Sielte al prelievo dalla propria busta paga di un importo corrispondente alle ore di Ferie o PAR, o altri istituti contrattuali, devolute.

Nell'anno 2022 sono state sottoscritte 2.430 ore.

## 4. Attività di controllo normativo

L'emissione di nuovi regolamenti riferito alla produzione/commercializzazione di prodotti e servizi sia a livello nazionale che internazionale ha un notevole impatto qualitativo ed è per questo che il Gruppo è sempre molto attenta all'aggiornamento legislativo e normativo.

L'azienda Sielte ha deciso di adottare dei regolamenti volontari, quali: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001, SA8000, ISO 50001, ISO 27001, ISO 20000-1, F-GAS, SPID – Sistema Pubblico di Identità Digitale, per aumentare la fiducia degli utilizzatori nell'azienda e nei prodotti e servizi proposti in linea con le loro politiche. Inoltre, ha implementato ed attuato un Modello Organizzativo 231, per la prevenzione dei reati societari di natura amministrativa.

Gli audit da parte degli enti di controllo costituiscono un momento fondamentale per verificare e migliorare la compliance ai regolamenti cogenti e volontari.

## 5. Scopo e campo di applicazione

Sielte S.p.A. ha adottato volontariamente i requisiti della norma SA8000 con l'obiettivo di integrare le problematiche sociali nella propria politica, nell'operatività aziendale e nei rapporti con gli stakeholder.

Sielte S.p.A. ha deciso di utilizzare il Bilancio Sociale come strumento volontario attraverso il quale diffondere a tutte le parti interessate (interne ed esterne) l'impegno al soddisfacimento di tutti i requisiti di Responsabilità Sociale, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza con i dipendenti e con gli altri stakeholder.

Il Bilancio Sociale SA8000 fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti della norma e riguardano i diversi ambiti della sfera lavorativa, precisamente:

- lavoro infantile;
- lavoro forzato o obbligato;
- salute e sicurezza;
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- discriminazione;
- pratiche disciplinari;
- orario di lavoro;
- retribuzione.

In un'ottica di miglioramento continuo Sielte S.p.A. si è impegnata a:

- ✓ conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000;

- ✓ conformarsi alle leggi nazionali, alle altre leggi vigenti e ai principi delle Convenzioni ILO (International Labour Organization), della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione ONU dei Diritti del Bambino, della Convenzione ONU per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- ✓ perseguire il miglioramento continuo nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili;
- ✓ documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare e rendere accessibile la politica di responsabilità sociale a tutti gli stakeholder interni (personale, amministratori, dirigenti e management, organico operativo) ed esterni (collettività, organizzazioni sindacali, ecc.).

### Campo di Applicazione

Progettazione, realizzazione e manutenzione di reti di telecomunicazioni e trasmissione dati. Sviluppo tecnico, progettazione e ingegnerizzazione dei processi produttivi per innovazione tecnologica e supporto ai clienti pubblici e privati. Progettazione e costruzione di impianti di segnalamento e tecnologie ferroviarie, e servizi di manutenzione di mezzi d'opera circolanti su rotaia. Erogazione servizi di Data Center (Cloud Computing, Housing e Hosting, Disaster Recovery, inclusa progettazione e sviluppo software) e relativa assistenza specialistica tramite Help Desk. Progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti elettrici, di reti di trasporto e distribuzione di energia elettrica. Progettazione, installazione, assistenza e manutenzione di sistemi di videosorveglianza. Progettazione, realizzazione ed erogazione di servizi di call center, contact center, help desk tecnico. Servizio di identity provider aderente al sistema SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale)

## 6. Riferimenti Normativi

Sielte S.p.A. rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali aderisce, nonché la norma SA8000. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali la società aderisce e la SA8000 riguardano lo stesso tema, viene applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

Sielte S.p.A. rispetta, inoltre, i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- ❖ Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro);
- ❖ Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato);
- ❖ Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale);
- ❖ Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);
- ❖ Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione);

- ❖ Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime);
- ❖ Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo);
- ❖ Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori);
- ❖ Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima);
- ❖ Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro);
- ❖ Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili);
- ❖ Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali);
- ❖ Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio);
- ❖ Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private);
- ❖ Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile);
- ❖ Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità);
- ❖ Codice di condotta ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro;
- ❖ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- ❖ Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali;
- ❖ Patto internazionale sui diritti civili e politici;
- ❖ Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;
- ❖ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- ❖ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale;
- ❖ Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani;

## 7. Definizioni

- **Bambino:** Qualsiasi persona con meno di 16 anni di età.
- **Giovane lavoratore:** Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.
- **Lavoro infantile:** Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore 16 anni, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- **Contratto collettivo:** Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra le aziende del Gruppo Sirti e le organizzazioni dei lavoratori.
- **Azione correttiva:** Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.

- **Azione preventiva:** Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.
- **Lavoro forzato o obbligato:** Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.
- **Lavoratore a domicilio:** Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub-fornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.
- **Tratta di essere umani:** Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggirio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
- **Parti interessate:** Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.
- **Salario dignitoso:** La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.
- **Non-conformità:** Non soddisfacimento di un requisito.
- **Organizzazione:** Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dall'ente stesso.
- **Personale:** Tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto.
- **Lavoratore:** Tutto il personale senza responsabilità di gestione.
- **Agenzia per l'impiego privata:** Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:
  - incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
  - impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.
- **Azioni di rimedio per il lavoro infantile:** Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

- **Valutazione del rischio:** Un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.
- **Rappresentante(i) dei lavoratori SA8000:** Uno o più rappresentante(i) liberamente eletto(i) dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il(i) rappresentante(i) della direzione e con il senior management su tematiche relative alla norma SA8000. Nei siti sindacalizzati, il(i) rappresentante(i) è/sono membro(i) del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il(i) proprio(i) rappresentante(i).
- **Performance sociale:** Il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità alla norma SA8000.
- **Coinvolgimento delle parti interessate:** La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali.
- **Fornitore/subappaltatore:** Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente alle aziende del Gruppo Sirti beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi delle aziende del Gruppo Sirti.
- **Sub-fornitore:** Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi delle aziende del Gruppo Sirti o di un suo fornitore.
- **Organizzazione dei lavoratori:** Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

## 8. Acronimi

- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
- **CSS:** Comitato per la Salute e Sicurezza, conduce periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza dei lavoratori. È formato dal Servizio di Prevenzione e Protezione e da RLSA.

- **RDRS:** Rappresentante del senior management, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di applicare i requisiti di salute e sicurezza e della conformità alla norma SA8000.
- **RLRS:** Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale. Rappresentante sindacale eletto liberamente tra i membri del sindacato, o, in mancanza, tra i lavoratori; la sua responsabilità è quella di facilitare le relazioni dei lavoratori con la Direzione in materie collegate alla norma SA8000.
- **RSPP:** Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi sui luoghi di lavoro, in accordo con il D.Lgs 81/08.
- **SGSA:** Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.
- **SPT:** Social Performance Team formato da una rappresentanza equilibrata di RLRS e management.

## 9. Requisiti della norma SA8000

### 9.1 *Lavoro Infantile*

La Sielte S.p.A. non si è mai avvalsa e non ha nessuna intenzione di avvalersi in futuro né di lavoro infantile né di lavoro minorile; comunque, al fine di tutelare i bambini lavoratori, ha predisposto un piano di rimedio in cui sono definite le azioni da intraprendere nel caso si trovi a dover far fronte ad episodi di lavoro infantile.

La Sielte S.p.A. nel caso riscontri situazioni lavorative che rientrano nella definizione di lavoro infantile, si adopera, fornendo un adeguato sostegno, affinché i bambini possano frequentare la scuola fino all'età prevista.

La Sielte S.p.A. si adopera affinché:

- Nessun giovane lavoratore sia impegnato all'interno della Sielte S.p.A.;
- Nell'eventualità la Sielte S.p.A. dovesse trovarsi nella situazione di gestire un giovane lavoratore le ore di viaggio giornaliero (da / per il luogo di lavoro a scuola), sommate alle ore di scuola e alle ore di lavoro, non eccederanno le 10 ore complessive al giorno. Non sarà mai impegnato il giovane lavoratore nelle ore scolastiche e nelle ore notturne.
- Nessun giovane lavoratore sarà esposto a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

La definizione del piano di rimedio avviene in sede di riesame della Direzione, dove ne viene valutata anche l'efficacia ed il mantenimento nell'ottica del raggiungimento del miglioramento continuo dell'azienda.

La Sielte S.p.A. si impegna affinché tutto il personale e le parti interessate siano sensibilizzate a rilevare tali casi e ad applicare un adeguato piano di rimedio. Tale piano è documentato, migliorato e gestito secondo quanto definito nella specifica procedura di riferimento P02 Gestione lavoro infantile e politica di rimedio.

Quanto detto precedentemente è evidenziato dai dati relativi alla suddivisione dei lavoratori per fasce di età.

Si riporta nelle tabelle seguenti la composizione dell'organico aziendale di Sielte S.p.A. **anno 2022** suddiviso per fasce d'età.

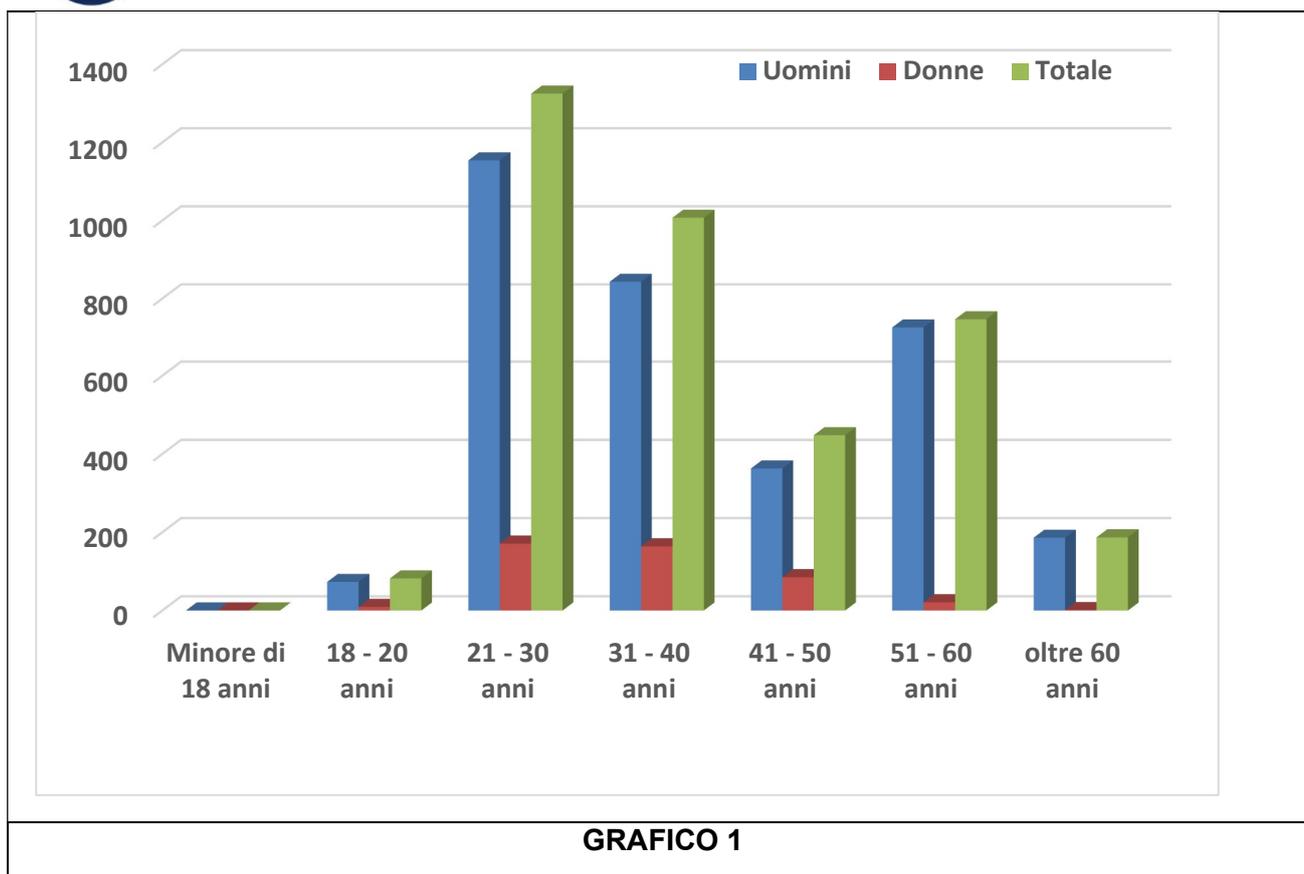
Composizione organico al 31/12/2022 suddiviso per fasce d'età			
Fascia di età	Uomini	Donne	Totale
Minore di 18 anni	0	0	0
18 - 20 anni	73	9	82
21 - 30 anni	1154	171	1325
31 - 40 anni	843	164	1007
41 - 50 anni	363	85	448
51 - 60 anni	726	21	747
oltre 60 anni	186	1	187
<b>Totali</b>	<b>3345</b>	<b>451</b>	<b>3796</b>

**TABELLA 1**

Il lavoratore più giovane è di sesso femminile ed ha 19 anni.

Il lavoratore più anziano è di sesso maschile ed ha 67 anni.

L'età media ponderata dei lavoratori è di 34 anni.



## 9.2 Lavoro forzato o obbligato

La Sielte S.p.A. non ricorre e non dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

La Sielte S.p.A. non richiede al personale di consegnare “depositi”, documenti d'identità, indennità retributive all'inizio del rapporto di lavoro con la Società né durante tutto il periodo di lavoro.

Il personale, sia amministrativo che tecnico, è assunto con contratto predisposto dalla funzione Risorse Umane in conformità al CCNL delle Telecomunicazioni ed alla normativa vigente e, in nessun caso, i contratti di lavoro stabiliscono clausole vessatorie per il lavoratore.

La Sielte S.p.A. assicura che le condizioni di lavoro definite/concordate al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego.

I lavoratori, nei limiti della sicurezza, hanno libertà di movimento; in nessun modo sono controllati da dispositivi o agenti di sicurezza e sorveglianti nelle sedi di lavoro se non dalle funzioni responsabili del coordinamento del loro lavoro e del monitoraggio del rispetto dei programmi stabiliti, in accordo con i clienti.

Completate le attività affidate, nel rispetto degli orari di lavoro ordinario e straordinario, il personale può liberamente allontanarsi dalle sedi di lavoro.

Le ore di straordinario sono su base volontaria, e in nessun modo vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro extra.

La Sielte S.p.A. si impegna a utilizzare personale di altre società, subappalti e/o fornitori che non fanno uso di lavoro forzato o obbligato, anzi sarà cura della stessa società sensibilizzare i soggetti colpevoli di eventuali criticità a rispettare i requisiti della norma SA8000 pena la possibilità di dialogo e collaborazioni con la Sielte S.p.A.

La Sielte S.p.A. si adopera affinché tutto il personale e le parti interessate siano sensibilizzate a rilevare tali casi e a segnalarlo immediatamente al responsabile dei lavoratori SA8000.

### *9.3 Salute e Sicurezza*

Sielte S.p.A. ritiene opportuno sottolineare l'importanza che si è data nella gestione aziendale interna, sia relativamente agli aspetti della qualità dei servizi (certificata UNI EN ISO 9001), alla tutela ambientale (certificata UNI EN ISO 14001), e alla sicurezza sul lavoro (certificata ISO 45001).

Le problematiche della tutela della salute, della sicurezza sul lavoro e della salvaguardia dell'ambiente, trovano in azienda preminente attenzione e sono considerate prioritarie nella gestione delle attività aziendali assumendo pertanto notevole rilevanza strategica; in tale ottica si è inteso sviluppare il proprio impegno per un miglioramento continuo dei risultati nel campo della Sicurezza, Salute ed Ambiente.

Per quanto concerne in particolare la sicurezza, convinti che tutti gli incidenti possano essere prevenuti, nel sistema di gestione ISO 45001 si evincono istruzioni, procedure e modalità di lavoro tali da scongiurare qualsiasi incidente presso le sedi ed i cantieri di lavoro.

Sia nell'ottica della prevenzione che in quella della protezione, del soccorso e dell'intervento di emergenza, l'incolumità e la salute dei lavoratori dipendenti, dei terzi e della popolazione esterna devono essere privilegiati.

A tal proposito oltre ai ruoli di responsabilità richiesti dalla normativa cogente italiana disciplinata dal D.lgs. 81/08 ed alle responsabilità, procedure e piani di miglioramento individuati nel sistema di gestione ai sensi della ISO 45001 è stato nominato all'interno della Sielte S.p.A. un Comitato per la Salute e la Sicurezza.

La Sielte S.p.A. alla luce di quanto esposto, garantisce il rispetto del D.lgs. n.81/08 e successive modifiche e integrazioni, e tutte le normative internazionali per la prevenzione di rischi ed incidenti.

In tale contesto, la Sielte S.p.A. fornisce un ambiente di lavoro sicuro e sano ed adotta misure idonee per evitare incidenti e danni alla salute causati, associati o che si verifichino durante il lavoro, rendendo minime, per quanto ragionevolmente attuabile, le cause dei pericoli inerenti all'ambiente di lavoro.

La Sielte S.p.A., tramite la figura del Datore di Lavoro, ha nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e nominato un certo numero di Site Manager Territoriale/Responsabile Struttura Operativa per ogni singola sede, con opportuna delega per la salute e sicurezza sul centro operativo di pertinenza.

Tale Rappresentante ha accesso, nel rispetto delle procedure concordate, ai posti ed ai luoghi di lavoro nonché ad ogni documentazione aziendale relativa alla sicurezza dei lavoratori; è consultato preventivamente in ordine a qualsiasi programma, valutazione, nomina o designazione che abbia attinenza diretta con la sicurezza; può, inoltre, fare proposte in tema di prevenzione e partecipa alle riunioni periodiche aziendali sulla sicurezza.

Inoltre, per la salute e sicurezza dei lavoratori sui cantieri esterni, sono stati nominati, sempre con delega, opportune figure denominate Preposti.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nominato dall'azienda in conformità a quanto previsto da D.lgs. n.81/08, collabora attivamente per individuare i fattori di rischio e le misure per la sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specificità dell'organizzazione aziendale e delle sue attività di erogazione del servizio.

La figura del R.S.P.P. ha inoltre la responsabilità di coadiuvare la Direzione nella successiva fase di elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi e di proporre i programmi di istruzione, addestramento e formazione dei lavoratori in materia di tutela della salute e della sicurezza. Esso è anche componente del Comitato per la salute e sicurezza.

Nel DVR aziendale sono stati valutati tutti i rischi in base alla tipologia di lavorazione eseguite dai lavoratori della Sielte S.p.A. compresi i rischi per le lavoratrici in gravidanza ed in allattamento.

Sono stati predisposti e consegnati ad ogni dipendente i dispositivi di protezione individuale in base al tipo di lavorazione da effettuare.

La Sielte S.p.A. assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, inclusa la formazione sulle istruzioni specifiche per la mansione svolta.

La formazione viene ripetuta ogni qualvolta ci sia una nuova assunzione all'interno della Sielte S.p.A.

La Sielte S.p.A. ha nominato più di un medico competente oltre ad un medico coordinatore in conformità alle prescrizioni di legge allo scopo di garantire la sorveglianza sanitaria e la salvaguardia delle condizioni di salute dei lavoratori a fronte di eventuali rischi connessi al tipo o all'ambiente di lavoro.

Il medico competente partecipa alla riunione periodica di cui all'art.35 del D.lgs. n.81/08, nella quale espone il proprio parere alla Direzione o al medico competente coordinatore sullo stato di salute dei lavoratori, sull'idoneità dei dispositivi di protezione individuali, sulla validità del documento di valutazione dei rischi, sui programmi di formazione ed informazione dei lavoratori.

La Sielte S.p.A. si adopera affinché tutto il personale riceva una formazione periodica e registrata in materia di salute e sicurezza. Tale formazione è ripetuta per il personale nuovo e per quello assegnato a nuovi incarichi.

Le modalità operative in uso presso la Sielte S.p.A. prevedono l'esistenza di sistemi per rilevare, evitare o rispondere a potenziali minacce alla salute ed alla sicurezza di tutto il personale; infine, la Sielte S.p.A. fornisce, ad uso di tutto il personale, servizi igienici puliti ed un facile accesso all'acqua potabile.

Per quanto concerne la prevenzione degli incidenti rilevanti, la Sielte S.p.A. ritiene che tra i valori irrinunciabili delle Società, rientri a pieno titolo anche un'adeguata politica relativa a questa materia.

Per la corretta attuazione di tale politica, la Direzione ha individuato i seguenti obiettivi generali:

- agire per prevenire e ridurre i rischi di incidente rilevante;
- salvaguardare e proteggere la salute umana e la qualità dell'ambiente;
- definire strutture e stabilire responsabilità per la gestione della sicurezza;
- promuovere la sensibilità alla politica di prevenzione degli incidenti rilevanti e la crescita professionale del proprio personale e dei collaboratori con cui opera, attraverso la formazione e l'informazione;
- informare delle azioni intraprese in linea con la politica di prevenzione degli incidenti rilevanti sia all'interno che all'esterno della società;
- sviluppare, mantenere e controllare le procedure di emergenza interne e collaborare con le pubbliche Autorità per quelle esterne.

La Direzione della Sielte S.p.A. riconoscendo che il successo di tale politica dipende in ogni caso dall'impegno e dal coinvolgimento di tutti i livelli aziendali, è da tempo impegnata a fare in modo che tutti i dipendenti si conformino al suo spirito ed alla sua politica in materia di Salute, Sicurezza ed Ambiente.

La responsabilità, il comportamento e gli atteggiamenti nei confronti degli aspetti di Sicurezza, Salute ed Ambiente costituiscono parte integrante della mansione di ciascuno e sono, pertanto, elemento significativo di giudizio delle prestazioni del singolo dipendente e della qualità di quelle rese da terzi.

Sono pertanto compiti e responsabilità:

- della Direzione e del Comitato Salute e Sicurezza, assumere l'impegno di perseguire gli obiettivi generali della politica di prevenzione degli incidenti rilevanti e dare attuazione ai principi di intervento;
- dei Responsabili di Funzione, osservare tale politica e vigilare sulla sua attuazione;
- del Personale e dei Collaboratori, operare per il raggiungimento dei traguardi sopraindicati;

Tutte le sedi operative sono dotate di spazi adeguati al personale e alle attività svolte. Dispongono di impianti di produzione di acqua calda e di servizi di approvvigionamento di caffè e acqua minerale.

Le condizioni igieniche dei locali e delle attrezzature degli uffici sono mantenute idonee mediante l'applicazione di un piano di pulizia eseguita da ditta specializzata.

La responsabilità del rispetto dei requisiti della norma SA8000 in materia di salute e sicurezza, è del RDRS.

La Sielte S.p.A. registra e tiene monitorati tutti gli infortuni e “near miss” dei propri lavoratori. Per presentare in maniera chiara ed attendibile la propria situazione in materia di Salute e Sicurezza Sielte S.p.A. fornisce i propri dati in merito ad infortuni e “near miss” sul luogo di lavoro, prendendo in esame gli specifici andamenti registrati negli ultimi tre anni di attività.

Si riporta nel seguito la statistica infortuni, ai sensi della UNI 7249, triennio 2020-2022.

STATISTICA INFORUNI Uni 7249	ANNO		
	2020	2021	2022
<b>Nr. Infortuni</b>	25	38	49
<b>Giornate Perdute</b>	1.282	1.217	1.524
<b>Ore Lavorate</b>	5.087.250	6.430.317	6.563.821
<b>Indice di frequenza infortuni accaduti</b>	4,91	5,91	7,5
<b>Indice di gravità per infortuni accaduti</b>	0,25	0,19	0,23

**TABELLA 2**

#### *9.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva*

La Sielte S.p.A. rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire a sindacati di propria scelta e ad effettuare la contrattazione collettiva.

La Sielte S.p.A. garantisce, inoltre, che i rappresentanti sindacali non sono soggetti a nessuna discriminazione e si adopera affinché tutto il personale e le parti interessate siano sensibilizzate a rilevare i casi in cui tale diritto non sia rispettato ed a porre adeguato rimedio.

La Sielte S.p.A. non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

La Sielte S.p.A. evita qualsiasi tipo di discriminazione ai lavoratori iscritti ai sindacati o ai loro rappresentanti, inoltre si garantisce ai rappresentanti che possono avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

Il Social Performance Team è formato da una rappresentanza equilibrata di RLRS e management

## 9.5 *Discriminazione*

La Sielte S.p.A. non attua né favorisce la discriminazione in materia di assunzione, compensi, accesso alla formazione, promozione, fine del rapporto di lavoro o pensionamento in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

La Sielte S.p.A. non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di osservare dottrine o pratiche, o di soddisfare esigenze, legate alla razza, ceto sociale, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

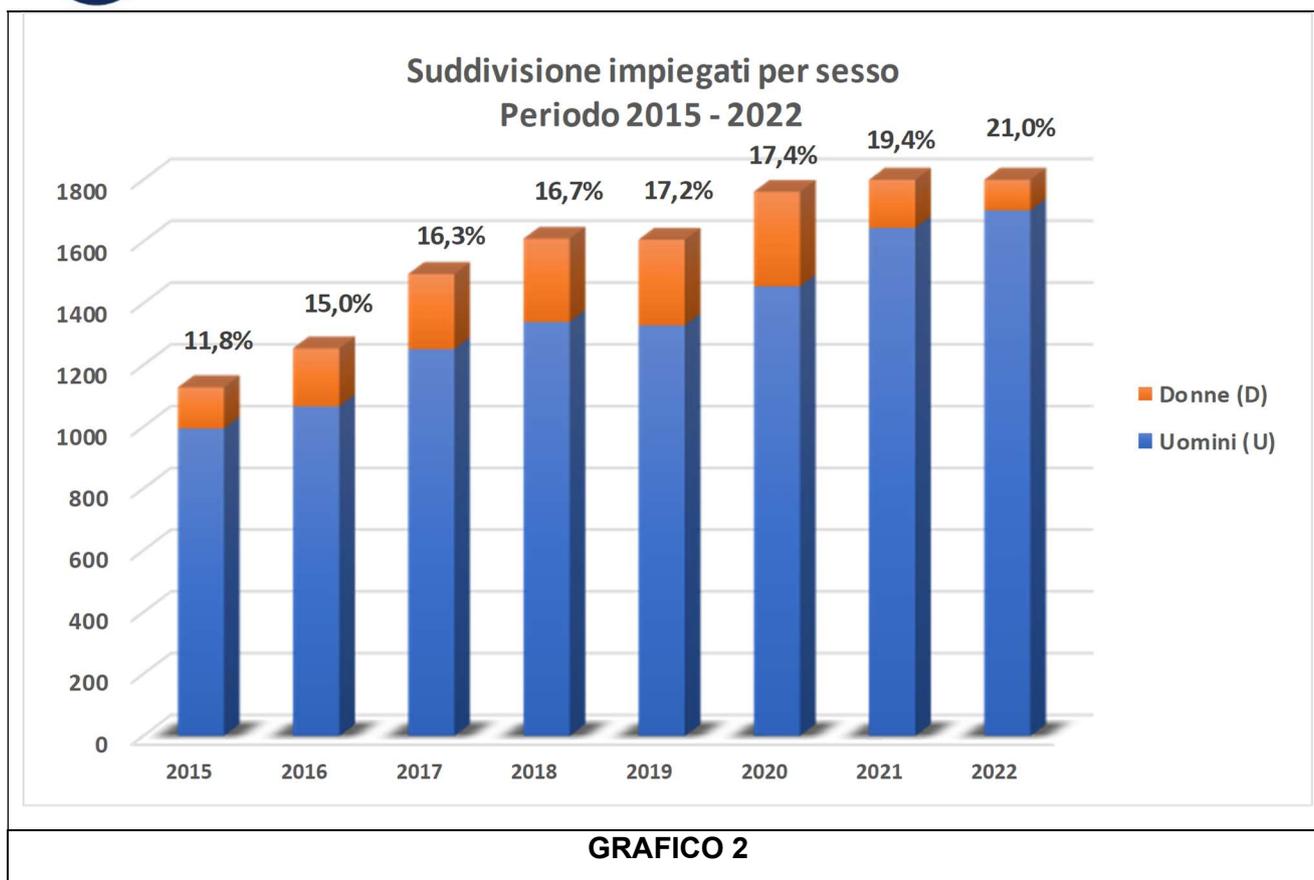
Presso la Sielte S.p.A. non sono assolutamente permessi comportamenti, compresi gesti, linguaggi e contatti fisici, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o sfruttanti.

La Sielte S.p.A. si adopera affinché, tutto il personale e le parti interessate, siano sensibilizzati a rilevare tali casi ed a porvi rimedio.

Sielte S.p.A. garantisce, inoltre, la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere eventuali fonti di disagio o problematiche legate all'ambiente lavorativo. Tale garanzia è data dalla partecipazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLRS) nel Social Performance Team (SPT) e dalla diffusione interna delle modalità per effettuare segnalazioni e/o reclami (sito web dell'azienda, RLRS o ente di certificazione).

Si riporta nelle tabelle seguenti la composizione dell'organico aziendale di Sielte S.p.A. nel **periodo 2015-2022** in funzione del sesso.

Tale rappresentazione tiene conto della progressiva e crescente presenza di donne nell'organico impiegati, in quanto, data la tipologia di attività dell'azienda, non si hanno candidature di donne nelle posizioni di operaio, seppur aperte posizioni lavorative per ambo i sessi.



## 9.6 Pratiche disciplinari

La Sielte S.p.A. si impegna a trattare tutto il personale con dignità e rispetto.

La Sielte S.p.A. si adopera affinché non siano mai attuate punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche e violenze verbali.

La Sielte S.p.A. inoltre, fa in modo che tutto il personale e le parti interessate siano sensibilizzate a rilevare tali casi.

Le infrazioni disciplinari dei dipendenti della Società sono dettagliatamente riportate e regolamentate nel CCNL di riferimento (Telecomunicazioni), nello Statuto dei lavoratori (L. 300/70), nel codice etico aziendale e nel sistema disciplinare messo a disposizione di tutti i lavoratori e riportato sul sito web aziendale istituzionale raggiungibile all'indirizzo [www.sielte.it](http://www.sielte.it).

Nella tabella seguente viene riportato, per il **triennio 2020 – 2022**, il riepilogo dei provvedimenti disciplinari emessi a carico dei lavoratori.

<u>Anno lavorativo di riferimento</u>	Numero complessivo di provvedimenti disciplinari emessi
<b>2020</b>	<b>29</b>
<b>2021</b>	<b>33</b>
<b>2022</b>	<b>35</b>

**TABELLA 3**

### 9.7 *Orario di Lavoro*

La Sielte S.p.A. rispetta le leggi applicabili e le disposizioni contrattuali sull'orario di lavoro.

L'orario di lavoro è fissato nella durata massima di 40 ore settimanali, nel rispetto della legge e del CCNL, ripartite in 5 giorni.

La distribuzione ed articolazione dell'orario di lavoro è determinata dall'ufficio del personale della Sielte S.p.A. previa comunicazione ai Responsabili sindacali interni.

L'articolazione dell'orario di lavoro tiene conto dell'esigenza di garantire il funzionamento dei servizi e delle attività.

Nei casi in cui lo straordinario è necessario per incontrare la domanda di mercato per un breve periodo di tempo, l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi sindacali stabiliti.

La Sielte S.p.A. si adopera affinché le ore di lavoro straordinario/supplementare non superino mai quanto previsto dal Contratto Nazionale di riferimento, cioè rimangano al di sotto delle 250 ore annue e che, tali ore, siano sempre e comunque remunerate con un compenso pari ad un'ora base maggiorata delle percentuali contenute nel CCNL.

La prestazione delle attività lavorative può anche essere articolata su più turni in base alle esigenze aziendali e dei committenti.

Nel caso di necessità di cambi di orari o di nuovi turni, questi saranno predisposti dall'ufficio del personale della Sielte S.p.A., in congruo anticipo, in modo che il personale ne abbia conoscenza con ragionevole preavviso.

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

A ciascun dipendente sono riconosciuti i permessi retribuiti e le ferie annue, in accordo con quanto previsto dal CCNL.

Per garantire un'efficace pianificazione del lavoro, le ferie e i permessi sono concordati da ciascun dipendente, entro il monte ore disponibile, con il proprio Responsabile, utilizzando l'apposita modulistica aziendale.

## 9.8 *Retribuzione*

La Sielte S.p.A. si impegna affinché gli stipendi ed i compensi soddisfino sempre almeno i livelli minimi previsti dalla legge o dal contratto collettivo di riferimento (CCNL Telecomunicazioni) e siano sempre sufficienti a soddisfare le esigenze di base del personale e a fornire delle entrate extra per scopi soggettivi.

La Sielte S.p.A. garantisce che i salari siano sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale e fa sempre in modo che sia gli stipendi che le indennità vengano conferiti nel rispetto totale delle leggi applicabili e nella maniera più pratica per i lavoratori.

La Sielte S.p.A. non stipula contratti ove si abusi della tipologia del rapporto di collaborazione al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del lavoratore, né applica schemi di falso apprendistato per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro e previdenza sociale.

La Sielte S.p.A. remunera il proprio personale mediante bonifico bancario.

Le buste paga dettagliano chiaramente la composizione dei salari e delle indennità e vengono trasmesse ai lavoratori mediante l'applicativo TeamSystem HR. Ciascun lavoratore può consultare ed effettuare il download della propria busta paga accedendo all'applicativo mediante proprie credenziali riservate.

Le registrazioni giornaliere vengono effettuate mediante il portale delle risorse umane di Sielte Sp.A., a cui ciascun lavoratore accede mediante proprie credenziali riservate e validate dal proprio responsabile.

## 9.9 *Sistema di gestione*

### 9.9.1 *Politiche, procedure e registrazioni*

La Sielte S.p.A. ha definito una politica riguardo la Responsabilità Sociale e le condizioni di lavoro.

La "Politica per la Responsabilità Sociale" è rivista annualmente in occasione del Riesame della Direzione per valutarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia, in considerazione dell'evoluzione dell'organizzazione.

La "Politica per la Responsabilità Sociale" viene portata a conoscenza di tutto il personale nell'ambito di un corso di formazione eseguito dopo l'inserimento in azienda ed è, comunque, disponibile in consultazione nelle bacheche di ciascuna sede, nonché in aree aziendali visibili a tutti, insieme a copia della norma SA8000.

La Politica per la Responsabilità Sociale è disponibile, inoltre, pubblicamente alla consultazione da parte degli stakeholder sul nostro sito web aziendale *raggiungibile all'indirizzo [www.sielte.it](http://www.sielte.it)*.

La Sielte S.p.A. ha implementato nr. 12 procedure per applicare lo standard SA8000 le quali sono state comunicate in modo efficace e rese disponibili al personale attraverso il sistema di repository aziendale sia attraverso percorsi di comunicazione ed informazione.

L'organizzazione si impegna a mantenere e conservare appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000 ed a rendere pubblica la propria Politica, Procedure e registrazioni su richiesta, di tutte le parti interessate.

La Sielte S.p.A. ritiene una necessità inderogabile il fatto che, con periodicità almeno annuale, il suo Sistema di Gestione della responsabilità Sociale venga riesaminato, per verificarne l'adeguatezza, l'idoneità e l'efficacia oltre alla rispondenza con la norma SA8000.

Durante il riesame vengono stabiliti il piano di miglioramento ed il lancio degli obiettivi per il periodo successivo. Inoltre, si procede alla programmazione ed alla pianificazione delle verifiche ispettive interne

I requisiti per il possesso della certificazione SA8000 vengono campionati semestralmente da un ente di certificazione esterno ed il rinnovo della certificazione avviene con frequenza triennale.

### 9.9.2 Social Performance Team

S.p.A. ha provveduto alla nomina di un Social Performance Team (SPT) ed ha redatto ed implementato la procedura SA8000 "P06 CSS, SPT e valutazione dei rischi" necessaria all'identificazione e valutazione dei rischi a cui il SdG è esposto.

SPT, per assicurare che i requisiti della norma SA8000:2014 siano soddisfatti e applicati, conduce periodicamente e in forma scritta delle Valutazioni dei rischi per identificare potenziali non conformità allo Standard e consigliare al Senior Management eventuali azioni per affrontare i rischi individuati.

Tali azioni devono avere un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi.

Le valutazioni andranno svolte basandosi sulle informazioni ottenute attraverso le tecniche di raccolta dati più idonee.

SPT effettua azioni di monitoraggio delle attività svolte nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo standard, l'attuazione e l'efficacia delle azioni pianificate per affrontare i rischi e le modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione.

SPT effettua audit interni periodici. Inoltre, ogni qualvolta se ne renda necessario o almeno una volta ogni sei mesi, organizza incontri periodici per esaminare gli eventuali reclami pervenuti, per identificare eventuali azioni di miglioramento.

### 9.1.1 Gestione dei reclami, Non conformità, Azioni correttive e preventive

Sielte S.p.A. ha redatto ed implementato la procedura SA8000 “P09 Reclami e Segnalazioni”. Tale procedura ha lo scopo di informare e descrivere le modalità con cui sia le parti interessate interne che esterne possono effettuare reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa, discriminazione o violazioni verificatisi nell’ambito lavorativo ed in contrasto con i principi di Responsabilità Sociale contenuti nella norma SA8000, nonché definire le relative responsabilità e modalità per la gestione delle stesse.

I reclami vengono esaminati e gestiti dal Social Performance Team di Sielte S.p.A.

Per la gestione delle Non Conformità, delle Azioni Correttive e/o Preventive Sielte S.p.A. ha redatto ed implementato la procedura SA8000 “P08 - Non conformità, Azioni correttive e preventive”.

### 9.1.2 Coinvolgimento interno e comunicazione

Tutti i lavoratori di Sielte S.p.A. ricevono comunicazioni aziendali e sono informati circa la volontà dell’Alta Direzione di voler essere conformi ai principi dello standard SA8000.

Annualmente viene condotta una indagine statistica rivolta a tutti i lavoratori ai fini di monitorare il clima aziendale.

Attività di monitoraggio del clima aziendale vengono anche svolte tramite i ritorni delle interviste ai lavoratori condotte durante le visite ispettive interne.

La sintesi dell’indagine statistica sul clima aziendale condotta nel 2022 è riportata nel file allegato.



Sintesi Indagine  
Statistica Clima Aziende

### 9.1.3 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Per l'implementazione del sistema di gestione SA8000 sono stati coinvolti anche gli stakeholder esterni.

Sielte S.p.A. ha informato i clienti più rilevanti ed i fornitori della volontà a conformarsi allo standard SA8000.

Sielte S.p.A. ha redatto ed implementato la procedura SA8000 "P10 Comunicazione esterna e Coinvolgimento".

L'attività di comunicazione e coinvolgimento esterno da parte della Sielte S.p.A. si sviluppa attraverso diverse fasi distinte che coinvolgono tutte le parti interessate, ovvero clienti, fornitori/subappalti, istituzioni ed organizzazioni pubbliche e private.

Tutte le parti interessate potranno prendere visione della Politica, dell'Organigramma per la Responsabilità Sociale e dei Bilanci Sociali dal sito web aziendale ([www.sielte.it](http://www.sielte.it)). Tutte le parti interessate, sia interne che esterne, potranno, inoltre, inviare reclami e/o segnalazioni di miglioramento tramite la sezione "Responsabilità Sociale" disponibile sul sito web dell'azienda all'indirizzo [www.sielte.it](http://www.sielte.it) e dedicata alla SA8000®:2014.

### 9.1.4 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

Tutto il personale di Sielte S.p.A. viene formato, mediante la piattaforma informatica di Sielte impiegata per la FAD – Formazione A Distanza – raggiungibile all'indirizzo <https://fad.sielte.it/> sui seguenti argomenti:

- Principi della norma SA8000®:2014 e le relative implicazioni;
- Organizzazione aziendale per la gestione della "Responsabilità Sociale";
- Procedura per l'invio di Segnalazioni e/o Reclami da parte dei lavoratori
- Compiti e responsabilità del Social Performance Team (SPT) e del Comitato Salute e Sicurezza (CSS)

La formazione prevede sempre un test in uscita di verificare l'efficacia dell'apprendimento.

Per quanto riguarda i nuovi lavoratori, entro 3 mesi dall'assunzione, viene consegnato loro il Kit SA8000 e vengono erogati i corsi di formazione sulla Responsabilità Sociale come sopra disciplinati.

### 9.1.5 Gestione di fornitori e degli appaltatori

Al fine di verificare la conformità allo standard SA8000 delle parti interessate Sielte S.p.A. applica la due diligence sui propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private (APL).

Sielte S.p.A. ha stabilito che prerequisito fondamentale per l'ammissione nell'elenco dei fornitori/subappaltatori qualificati, oltre ai requisiti previsti nelle procedure del sistema di gestione Qualità, è la sottoscrizione dell'impegno attraverso la firma della Lettera di Adesione all'osservazione di tutti i requisiti della SA8000, fra cui quello relativo al lavoro infantile, nonché la compilazione e validazione del questionario informativo SA8000:2014.

La Sielte S.p.A. si riserva la facoltà di pianificare ed effettuare degli audit di seconda parte presso i propri fornitori/subappaltatori al fine di verificare sul campo l'effettivo rispetto dei principi della Responsabilità Sociale.

La procedura utilizzata per la due diligence SA8000 è la procedura "P07 Analisi conformità parti interessate".