| | |
|---|---|
| **BETASINT S.R.L.**<br>VIA SIBARI, 15<br>20151 MILANO (MI)<br>C.F./P.IVA: 11166890159 | Tel. 02/57307815 - Fax 02/57307765<br>info@betasint.com<br>www.betasint.com |

**BILANCIO SOCIALE SA8000**
**ANNO 2025**

## INTRODUZIONE

Questo Bilancio Sociale (BS) è lo strumento volontario adottato da Betasint srl per realizzare la propria comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla Norma internazionale SA8000:2014, dando la giusta informazione al pubblico in merito alla propria Politica, al Sistema di Gestione, ai risultati raggiunti e agli obiettivi futuri di miglioramento. Tutto ciò nell'ottica di rapporti tra le Parti interessate e i propri dipendenti.

## PRESENTAZIONE AZIENDALE

| | |
|---|---|
| Denominazione | BETASINT S.r.l. |
| Sede | Via Sibari, 15- 20141 MILANO |
| Telefono | 02.57.30.78.15 |
| Fax | 02.57.30.77.65 |
| E- MAIL | betasint@betasint.com |
| SITO WEB | www.betasint.com |

Betasint nasce nel 1994 dall'unione di esperienze qualificate più che trentennali, nei settori di rifacimento con la finalità di creare una struttura agile e flessibile veramente vicina ai bisogni dei clienti e del mercato. L'Azienda è una società ricca di tecnologia, imprenditorialità, esperienza e capacità di gestione delle problematiche di propria competenza.

Con decorrenza 27/11/2024 Betasint s.r.l. ha ceduto il 100% delle proprie quote al nuovo Socio Unico Idealservice Soc. Coop., con sede legale a Pasian di Prato (UD), via Basaldella 90, C.F./P.IVA: 00223850306 e ha variato il proprio Consiglio di Amministrazione come segue:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione: Dott. Riboli Marco;
- Consiglieri: Dott. Luca Giorgio Bacchetti; Ing. Mattia Montagner

L'Amministratore Delegato di Betasint srl rimane il Dott. Luca Giorgio Bacchetti e anche la denominazione della società, la sede legale e sociale restano invariate.

Betasint srl in possesso delle abilitazioni richieste dalle attuali normative e del mercato in cui opera, quali:
Certificazione del Sistema Qualità ISO 9001
Qualificazione prevista dal D.P.R. 34/2000 (SOA): categorie OG1 – OG11 – OS3 – OS28 – OS30
Abilitazione Legge 37/08 lettere A B C D E G
D.P.R. 412/93 art. 11, 3° comma (Terzo Responsabile)
Certificazione Sistema di Salute e Sicurezza UNI ISO 45001
Certificazione Ambientale UNI ISO 14001
Certificazione F-GAS (frigoristi)
Certificazione Esco UNI CEI 11352
Certificazione ai sensi della SA800
Certificato di Synesgy: score ESG: A (ottimo livello di sostenibilità)
Inoltre l'azienda ha adottato:
Un Codice Etico e un Modello Organizzativo ai sensi della 231/01 ed è soggetta a controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ha acquisito inoltre il Rating di Legalità con un punteggio di ☆☆ ++

Betasint srl si è infine adeguata alla Direttiva Europea Whistleblowing in base al D.Lgs. 24/2023 consentendo a dipendenti, clienti e fornitori di effettuare una segnalazione anonima al seguente link: Betasint SRL - Whistlesblow.it

Betasint opera nel campo dei servizi tecnologici, quali:
Gestione – conduzione e manutenzione di impianti termici, frigoriferi, idrici ed elettrici con le relative reti di distribuzione e unità terminali, servizio energia, la fornitura di combustibile nonché l'unione di queste attività ed altre collaterali, quali ad esempio quelle edili, che globalizzano il contratto con il cliente.
Impianti e manutenzioni straordinarie. Ai servizi sopracitati si aggiunge l'attività impiantistica e specificatamente:
Audit tecnici, energetici, la gestione della progettazione, la riqualificazione di impianti esistenti, la realizzazione di nuovi con la realizzazione di interventi edili.

Nel suo complesso Betasint srl occupa mediamente 73 dipendenti.

La gestione della documentazione dei Sistemi Applicati quale in Manuale UNI EN ISO 9001:2015 integrato SA8000:2014, il Manuale della gestione integrata UNI ISO 45001:2018 e UNI 14001:2015, il Modello Organizzativo ai sensi della 231/01 ed ogni procedura e istruzione nonché i moduli di registrazione dei sistemi, integrati per le parti integrabili, cui si è aggiunto il Sistema inerente la Esco ai sensi della UNI CEI 11352:2014, descrivono e documentano la struttura organizzativa, le responsabilità e tutte le attività che regolano i sistemi di gestione integrati.

La gestione delle procedure e l'applicazione dei Sistemi conferisce all'azienda la possibilità di soddisfare le seguenti esigenze:

- Dimostrare la propria capacità di erogare con regolarità servizi che ottemperino ai requisiti dei clienti ed ai quelli di legge;
- Accrescere la soddisfazione dei clienti tramite l'applicazione efficace dei sistemi, ivi inclusi i processi di miglioramento continuo e l'assicurazione della conformità ai requisiti del cliente e a quelli di legge.

I Manuali citati sono voluti dalla Direzione di Betasint srl quali strumenti gestionali e operativi che consentono all'organizzazione nel suo complesso di comprendere, attuare e sostenere i principi, gli impegni e gli obiettivi stabiliti dalla Politica adottata.

La Ditta opera avvalendosi di fornitori e specialisti qualificati e certificati ed è in grado di fornire quanto di meglio il mercato offre, per il raggiungimento del massimo grado di soddisfazione del cliente.

Grazie alla sua struttura l'azienda è in grado di gestire e realizzare i servizi descritti nel campo di applicazione e nel Manuale di Sistema SA8000.

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento di cui Betasint srl ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholders e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 adottata in azienda.
La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni presi come riferimento.

Il Bilancio SA8000 è sottoscritto dal Legale Rappresentante di Betasint srl, dal SPT (Social Performance Team), dal CSS (Comitato per la Sicurezza e Sanità) ed è reso disponibile al pubblico e agli stakeholder attraverso la sua libera consultazione l'ufficio, su server e con il Pubblico/Ufficio personale nonché sul sito aziendale.
Il Bilancio e il suo allegato sono approvati dal SPT.

BETASINT s.r.l.
Amministratore Delegato
LUCA BACCHETTI

## BILANCIO SOCIALE

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento che l'azienda ha deciso di adottare con lo scopo di fornire agli stakeholders e a chiunque sia interessato un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 adottata in azienda nella versione SA8000:2014.

La redazione del Bilancio SA8000 avviene con cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Il Bilancio SA8000 è sottoscritto dalle seguenti figure:
- Dal Legale Rappresentante di Betasint srl;
- Dal SPT (Social Performance Team);
- Dal CSS (Comitato per la Sicurezza e Sanità).

Il Bilancio SA8000 è reso disponibile agli stakeholder e al pubblico attraverso la sua libera consultazione sul server e sul sito aziendale.

## SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Lo scopo del presente documento è fornire una relazione volontaria e verificabile su come Betasint srl valorizza e tutela tutto il personale ricadente nella sua sfera di controllo e influenza, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dalla stessa o dai suoi fornitori, subappaltatori, subfornitori.
Il documento è primariamente basato su leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro.

Il campo di applicazione è applicabile a tutta l'organizzazione di Betasint srl.
Il sistema di gestione è la mappa operativa che permette alla Società di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, una piena e sostenibile conformità alla SA8000, nota anche come Performance Sociale.
Nell'applicazione dell'elemento sistema di gestione, la priorità richiesta è che durante il processo di adeguamento agli elementi dello standard sia creata, strutturata e mantenuta attiva una partecipazione congiunta dei lavoratori e del management. Ciò è particolarmente importante per identificare e correggere le non conformità e assicurare il mantenimento della conformità.

## ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE

L'azienda deve osservare le leggi nazionali e tutte le altre leggi vigenti, standard di settore prevalenti, gli altri requisiti sottoscritti dall'azienda nonché il presente standard. Quando le sopracitate leggi nazionali e le altre leggi vigenti, gli standard di settore prevalenti, gli altri requisiti sottoscritti dall'azienda e il presente standard riguardano la stessa materia, si deve applicare la normativa che risulta più favorevole ai lavoratori.
L'azienda deve rispettare anche i principi dei seguenti documenti internazionali:
ILO Convenzioni 1 (Orario di Lavoro – Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'Orario di Lavoro)
ILO Convenzioni 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato)
ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione)
ILO Convenzione 98 (Diritto alla Organizzazione e Contrattazione Collettiva)
ILO Convenzioni 100 e 111 (Parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione)
ILO Convenzione 102 (Standard Minimi – Sicurezza Sociale)
ILO Convenzione 131 (Fissare il Salario minimo)
ILO Convenzione 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima)
ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili)
ILO Convenzione 169 (Gruppi Indigeni e Tribali)

ILO Convenzione 177 (Lavoro a domicilio)
ILO Convenzione 181 (Agenzie per l'impiego private)
ILO Convenzione 182 (peggiori forme di lavoro minorile)
ILO Convenzione 183 (Protezione della Maternità)
ILO codice pratico per HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro
Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
Convenzione Internazionale sui Diritti economici, sociali e culturali
Convenzione Internazionale sui Diritti civili e politici
Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare 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.

**DEFINIZIONI**

Definizione di azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della presente normativa, incluso tutto il personale assunto dall'azienda.
Definizione di personale: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto, dall'azienda, includendo direttori, esecutivi, manager, supervisori e lavoratori.
Definizione di lavoratore: tutto il personale non dirigente
Definizione di fornitore/subappaltatore: una organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.
Definizione di sub-fornitore: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.
Definizione di azione correttiva e preventiva: un rimedio immediato e continuo ad una non conformità dello standard SA8000.
Definizione di parte interessata: individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda.
Definizione di bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località.
Definizione di giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.
Definizione di lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
Definizione di lavoro forzato e obbligato: ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, ottenuto da una persona sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito.
Definizione di traffico umano: il reclutamento, trasferimento, accoglienza o ricevimento di persone, attraverso sistemi che utilizzano minaccia, forza, altre forme di coercizione o raggiro allo scopo di sfruttamento.
Definizione di azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e hanno successivamente terminato tale lavoro.
Definizione di lavoratore a domicilio: una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, sub-fornitore o sub-contrattista, ma che non lavora presso i loro stabilimenti.
Definizione di Rappresentante SA8000 dei lavoratori: un lavoratore scelto per facilitare le comunicazioni con la direzione nelle materie legate alla SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle sedi sindacali e, altrove, da un lavoratore eletto a tal fine dal personale non dirigente.
Definizione di Rappresentante della Direzione: un membro della dirigenza incaricato dall'azienda per assicurare della conformità ai requisiti dello standard.
Definizione di Organizzazione dei Lavoratori: una associazione volontaria di lavoratori organizzati su base continua allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro.
Definizione Accordo di Contrattazione Collettiva: un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro o un gruppo datoriale e uno o più organizzazioni dei lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di assunzione.

## LE PARTI INTERESSATE

### Personale

Betasint ha definito un piano di coinvolgimento attraverso le seguenti azioni:

- Formazione di tutto il personale sui temi della Responsabilità Sociale;
- Distribuzione di materiale informativo al personale;
- Azione di informazione al personale sul contratto e sulla busta paga;
- Diffusione della Politica aziendale sulla Responsabilità Sociale.

La struttura organizzativa è così composta:
N° totale dipendenti 73 così distribuiti:
n° 12 donne di cui n° 01 categoria protetta
n° 61 uomini di cui n° 04 categoria protetta.
Dei sopraelencati lavoratori abbiamo:
n° 08 lavoratori stranieri
n° 06 lavoratori a tempo determinato
n° 04 lavoratori con contratto di apprendistato di cui n° 01 donna.

### Clienti

Betasint ha stabilito una attività di informazione nei confronti dei propri clienti sul proprio impegno riguardo qualità del servizio svolto, attenzione all'ambiente, rispetto e tutela della salute dei lavoratori, aspetti della Responsabilità Sociale.

### Fornitori

L'Azienda ha stabilito di coinvolgere i propri fornitori attraverso l'invio di una informativa in merito alla SA8000. Per i fornitori critici, verrà inviato un questionario per raccogliere dati sulla gestione aziendale della Responsabilità Sociale, al fine di completare il processo di valutazione della criticità.
Qualora se ne ravvedesse la necessità, Betasint è disposta a effettuare incontri informativi con il personale dei fornitori. Per i subfornitori vengono eseguite delle verifiche ispettive al fine di accertare la loro conformità alla SA8000 e il rispetto dei requisiti cogenti.

Analizzando i fornitori si possono identificare 3 categorie di appartenenza:
RISCHIO BASSO
RISCHIO MEDIO
RISCHIO ALTO
Per quanto concerne la SA8000.

<u>Criteri di monitoraggio</u>
Il fornitore, in base alla criticità attribuita, viene sottoposto ai seguenti controlli:

1) Fornitore con criticità bassa: nessun controllo in corso d'opera
2) Fornitore con criticità media: un controllo a campione nel biennio
3) Fornitore con criticità alta: controlli a campione senza preavviso almeno ogni 6 mesi.

<u>Fornitori a bassa criticità</u>
I fornitori definiti aziendalmente a criticità bassa sono:

- Fornitori di materiali
- Liberi professionisti
- Studi di consulenza e/o similari
- Fornitori anche indicati nelle categorie successive ma che sono certificati SA8000
- Fornitori di servizi statali/parastatali o mercato libero (acqua – luce – gas – telefonia)
- Fornitori di servizio di autoriparazione/assistenza alla flotta aziendale
- Fornitori non inseriti nelle categorie successive

<u>Fornitori a criticità media</u>

- Imprese di pulizie
- Agenzie interinali
- Artigiani che svolgono attività di riparazione di parti di impianto che implicano una professionalità costruita nel tempo
- Trasportatori e discariche autorizzate di rifiuti

Fornitori ad alta criticità
- Imprese edili in appalto o in subappalto
- Imprese impiantistiche in appalto o in subappalto.

**Pubbliche Amministrazioni**
Anche in questo caso Betasint svolge attività di sensibilizzazione sui temi della Responsabilità Sociale inviando opportuni opuscoli informativi e palesando l'adozione aziendale della SA8000.

**POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE**
Betasint srl ha deciso di implementare il proprio sistema adottando e seguendo le indicazioni della norma SA8000:14.
Questo sta a significare che l'Azienda considera:
1) il proprio personale come una risorsa preziosa e strategica, garantendone la salvaguardia dei diritti e promuovendone la crescita professionale e personale;
2) i propri fornitori come partner, non solo per l'erogazione di prodotti e servizi ma anche per quanto concerne i comportamenti etici;
3) i propri clienti come elemento fondamentale per il buon esito di tutte le attività svolte, operando costantemente per la loro soddisfazione anche in riferimento alle regole della responsabilità sociale.

A tal fine è un impegno di Betasint srl quello di:
1) uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla norma SA8000:2014 in materia di:
   a) lavoro infantile;
   b) lavoro forzato/obbligatorio;
   c) salute e sicurezza;
   d) libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
   e) discriminazione;
   f) pratiche disciplinari;
   g) orario di lavoro;
   h) retribuzione
2) conformarsi alle convenzioni, agli strumenti internazionali incluso le loro interpretazioni, alle leggi vigenti e agli accordi sottoscritti in materia;
3) garantire il costante monitoraggio e miglioramento avendo adottato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendone obiettivi e verificandone il miglioramento;
4) Migliorare progressivamente le condizioni lavorative e operare nell'ottica di tutela dei lavoratori attraverso una più trasparente e mirata comunicazione interna ed esterna;
5) Incrementare, laddove necessario, le proprie procedure seguendo le indicazioni della nuova SA8000:2014.

**CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI**
**Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti**
E' proibito il ricorso ad ogni forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi forma di offesa verso la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

**LAVORO INFANTILE O MINORILE**
**(Convenzioni ILO 138 e 182 – Raccomandazione ILO 146)**
**Divieto di impiego di lavoro infantile nel ciclo produttivo**
E' proibito l'impiego di giovani lavoratori di età inferiore a 16 anni in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre di tempo libero per attività ludiche.
L'Azienda, allo scopo di dare garanzia che nessun giovane lavoratore sia erroneamente impiegato in Azienda al momento della selezione nonché dell'assunzione si accerta, attraverso la richiesta di documenti di identità o del libretto di soggiorno (se il candidato non è dell'Unione Europea) oltre a quelli richiesti dai CCNL applicati.
In caso di richiesta di accesso all'impiego da parte di giovani lavoratori, indicherà agli stessi le modalità corrette contattando anche le idonee strutture (sindacati, centri per l'impiego, ecc.).
L'Azienda si impegna anche a sensibilizzare i fornitori e i subfornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA8000 e a collaborare con quelli che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano a impiegare giovani lavoratori.

La Direzione intende trattare tali problematiche come Azioni correttive, dando eventualmente sostegno adeguato finanziario e anche d'altro tipo per mettere tali bambini nelle condizioni di frequentare e rimanere a scuola almeno fino all'età di 16 anni.
Infine l'Azienda si impegna a non esporre bambini o giovani lavoratori, all'interno e all'esterno dei luoghi di lavoro, a situazioni pericolose o nocive per la loro salute psico - fisica e per il loro sviluppo.

**Si precisa che:**

- **l'Azienda non assume personale minorenne**
- **il personale viene assunto in conformità alla cogente normativa nazionale e ai CCNL applicati**
- **in caso in cui ci fossero contratti di apprendistato Betasint si impegna ad impartire tutto l'insegnamento necessario per inserire le persone nel mondo del lavoro**
- **Betasint non espone i giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la salute**
- **l'Azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come sviluppo personale e professionale dell'individuo.**

**Situazione Aziendale**
In azienda non esistono lavoratori di età inferiore ai 18 anni.
Le attività di Betasint srl escludono utilizzo di lavoro infantile e minorile.

### Obiettivi per il miglioramento

| Area SA8000 | Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Resp. | Indicatore | Target | Rischio | Intervento migliorativo |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Lavoro infantile e minorile | Esclusione lavoro infantile | Diffusione Politica Etica | Redazione Politica Etica Implementazione del sistema SA8000:2014 | Continuo | RSE | n° 0 segnalazioni di presenza di lavoratori bambini<br><br>n° 0 segnalazioni di presenza di lavoratori minori | Diffondere i contenuti della Politica Etica adottata | Basso | Effettuazione audit presso fornitori ed esclusione qualifica o mancata accettazione di clienti qualora si manifesti o venga comunicato tale rischio |

**Nel 2024 non ci sono state segnalazioni di presenza di lavoratori bambini.**
**Nel 2024 non ci sono state segnalazioni di presenza di lavoratori minori.**

**LAVORO FORZATO O OBBLIGATO**
**(Convenzioni ILO 29 e 105)**
**Divieto di impiego di lavoro forzato o coatto**
L'Azienda non ricorre o sostiene il traffico di esseri umani, e nemmeno nessuno (fornitore, subfornitore, ecc.) che collabora con essa.
E' inoltre proibito impiegare persone contro la loro volontà e lo è anche ricorrere a ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

**Si precisa che:**
**Betasint srl non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare depositi in denaro o documenti in originale né al momento dell'assunzione e nemmeno durante tutto il rapporto di lavoro con l'Azienda.**
**All'atto dell'assunzione il personale tutto viene formato in merito alle clausole contrattuali ed alla composizione della busta paga.**

**Situazione Aziendale**
L'azienda non adotta nessun sistema coercitivo per far eseguire lavori/operatività/ mansioni ai propri dipendenti.
Betasint srl rispetta sia quanto definito dal CCNL italiano che dallo statuto dei lavoratori.
Betasint srl definisce per ogni dipendente ruolo e mansione, nonché orari di lavoro.
Betasint srl informa il dipendente in merito al rapporto di lavoro anche tramite l'invio, in fase di assunzione, di un "Manuale del Dipendente".

**Obiettivi per il miglioramento**

| Area SA8000 | Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Resp. | Indicatore | Target | Rischio | Intervento migliorativo |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Esclusione lavoro forzato e obbligato | Esclusione lavoro obbligato forzato | Diffusione Politica Etica | Redazione Politica Etica Implementazione del sistema SA8000:2014 | Continuo | RSE | n° 0 segnalazioni o comunicazioni in merito a lavoro forzato o obbligato | Diffondere i contenuti della Politica Etica adottata | Basso | Effettuazione audit presso fornitori ed esclusione qualifica o mancata accettazione di clienti qualora si manifesti o venga comunicato tale rischio |

**Nel 2024 non ci sono state segnalazioni di lavoro forzato o obbligato.**

**SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**
**(Convenzioni ILO 155 – Raccomandazione ILO 164)**
**Diritto alla Sicurezza e alla Salute sul luogo di lavoro**

L'Azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, dopo aver effettuato una attenta valutazione del rischio, anche per le lavoratrici puerpere, in gravidanza o in allattamento.
Oltre a ciò provvede a dotare tutti i lavoratori degli opportuni Dispositivi di Protezione Individuale ed a offrire un giusto programma di formazione ed informazione, continuo nel tempo.
Quanto sopra allo scopo di prevenire i rischi di infortunio e di malattie professionali.
L'Azienda ha identificato e formato le seguenti figure: Rappresentante Salute e Sicurezza (R.S.P.P.), Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (R.L.S.), il Medico Competente, gli Addetti alle emergenze ed Evacuazione, gli Addetti al Primo Soccorso.
L'Azienda ha definito una procedura dei casi di emergenza ed evacuazione.
L'Organizzazione garantisce a tutto il personale libero accesso a bagni puliti e acqua potabile.
Garantisce infine a tutto il personale il diritto di allontanarsi dal posto di lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza richiedere permesso.

**Si precisa che:**
**Betasint garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta ogni misura possibile per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso.**
**Il Datore di Lavoro si prodiga affinché vengano effettuati i corsi di sicurezza adeguati ai rischi per le attività aziendali, si avvale della collaborazione di un R.S.P.P. interno, di un R.L.S. nominato dai dipendenti, della figura del Medico Competente e degli Addetti al Primo Soccorso e all'Antincendio ed evacuazione (ognuno con adeguati corsi).**
**Di seguito sono riepilogate le giornate perse per infortunio negli ultimi anni:**
**Nel 2022 si è verificato un infortunio in itinere (tamponamento) non grave.**
**Nel 2023 si è verificato un infortunio in itinere non grave**
**Nel 2024 si è verificato un infortunio: un lavoratore è caduto su un marciapiede infortunandosi al ginocchio.**

**Situazione Aziendale**
Negli ultimi tre anni si sono verificati n° due infortuni in itinere e n° uno infortunio aziendale:
1) per furgone aziendale coinvolto in un tamponamento plurimo (anno 2022)
2) per mezzo personale del dipendente che è stato tamponato (anno 2023)
3) per scivolamento sul marciapiede del dipendente (anno 2024).
Entrambi gli infortuni in itinere si sono risolti in tempi brevi di recupero del dipendente e senza danni permanenti.
Per l'infortunio del 2024 il dipendente non ha subito lesioni permanenti anche se i tempi di recupero sono lunghi.

**Obiettivi per il miglioramento**

| Area SA8000 | Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Resp. | Indicatore | Target | Rischio | Intervento migliorativo |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Salute e sicurezza sul lavoro | Cercare di continuare a non avere infortuni | Gruppo di lavoro per la riduzione degli infortuni | Gruppo di lavoro per la raccolta ed elaborazione dei dati | In occasione revisione DVR Annuale per calcolo indicatori | RSPP | n° infortuni aziendali<br>n° infortuni in itinere<br>n° riunioni periodiche sulla sicurezza<br>n° sopralluoghi Medico Competente<br>N° prove di evacuaz. incendio<br>N° prove evacuaz. Sversam.<br>N° ore di formazione media per dipendente | Portare a 0 gli infortuni sul lavoro | Basso | Corsi di formazione<br>Verifica gestione distribuzione E utilizzo DPI<br>Valutazione efficacia DPI<br>Incontri con D.L. RLS RSPP |

**Risultanze anno 2024:**
**n° infortuni aziendali: 1** **n° infortuni in itinere: 0**
**n° riunioni periodiche sulla sicurezza: 1** **n° sopralluoghi Medico Competente: 1**
**n° prove di incendio ed evacuazione: 1** **n° evacuazione sversamento: 2**
**n° ore di formazione media per dipendente: 22,69**

**LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**
**(Convenzioni ILO 87 e 98, Convenzione ILO 135 sui Rappresentanti dei Lavoratori)**
**Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva**
Betasint non ha mai ostacolato l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati.
L'Azienda non discrimina chi aderisce o riceve questi tipi di nomina.
E' promossa la contrattazione collettiva e Betasint mette a disposizione spazi, bacheche aziendali per facilitare l'associazione tra i membri.

**ORARIO DI LAVORO E SALARIO**
**(Convenzione ILO 1 – e Raccomandazione 116, Convenzione 131 sulla definizione di minimo salariale, Convenzione ILO 102 sulla previdenza sociale – standard minimi) Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto**
L'Azienda garantisce lo stipendio come previsto dalla legislazione vigente ed è in grado di assicurare una vita dignitosa.
Il lavoro ordinario non può superare le 40 ore settimanali e lo straordinario, effettuato solo in casi del tutto eccezionali, non sarà superiore alle 8 ore settimanali e alle complessive 250 su base annua ed è volontario e non richiesto con regolarità.
Il lavoro straordinario sarà retribuito alla tariffa corretta prevista dal CCNL.
In ogni caso è garantito un giorno di riposo a settimana.

**Si precisa che:**
**Betasint ha sempre rispettato e rispetterà anche in futuro il diritto del personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.**
**La Direzione Aziendale non ostacola in nessun modo la volontà dei lavoratori di aderire a sindacati e non partecipare a manifestazioni, scioperi, ecc.**
**Assicura inoltre che gli eventuali rappresentanti sindacali eventualmente nominati non siano oggetto di azioni discriminanti.**
**L'Azienda si impegna ad applicare i CCNL di settore (Industria Metalmeccanica e Industria Edile).**
**Il personale operativo lavora dalle ore 08:00 alle ore 12:00 e dalle ore 13:00 alle 17:00 mentre in ufficio gli orari sono dalle ore 08:30 alle ore 12:30 e dalle ore 13:30 alle 17:30.**
**Ad oggi non si sono stati ricevuti reclami inerenti alla libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva e nemmeno in merito all'orario di lavoro e salario.**
**Si sottolinea che Betasint corrisponde agli addetti una retribuzione in grado di garantire al lavoratore un reddito aggiuntivo oltre che coprire le necessità fondamentali.**

**Situazione Aziendale**
L'Azienda ha istituito:
SPT Social Performance Team
Oltre ad avere 2 RSA e ad acconsentire allo svolgimento presso la sede aziendale e durante l'orario di lavoro a regolari riunioni tra i lavoratori.

## Obiettivi per il miglioramento

| Area SA8000 | Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Resp. | Indicatore | Target | Rischio | Intervento migliorativo |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva Orario di lavoro e salario | Continuare a consentire l'esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva | Monitoraggio, assenza limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva | SPT CSS RSA | Continuo | SPT | N. di reclami o denunce Limitazioni e mancato esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva | Assenza di rilevazioni limitazioni e mancato esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva | basso | Audit inerenti ore lavorate, buste paga, vari benefit |

**Risultanze anno 2024:**
**nessun reclamo ricevuto in merito a denunce di limitazioni o mancato esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.**

**PARITA' DI SALARIO, DISCRIMINAZIONE**
**(Convenzioni ILO 100, 111, 117, Convenzione 183 sulla protezione della maternità, codice di pratica su HIV/AIDS e il mondo del lavoro, Convenzione ILO 169 sui popoli indigeni e tribali, Convenzione ILO 159 sulla riabilitazione professionale e impiego delle persone disabili)**
**Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione**
Ogni scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna per uniformità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato in fase di assunzione o dimissione, di formazione professionale o di promozioni eventuali. Qualsiasi forma di discriminazione per credo, razza, origine nazionale o sociale, opinioni politiche, sesso, età, orientamento sessuale, disabilità, religione o qualsiasi altra condizione che possa concorrere a creare episodi di discriminazione, è assolutamente vietata.
L'Azienda rispetta, oltre alle norme internazionali già citate, i sotto elencati accordi e dichiarazioni internazionali:
Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
Patti Internazionali sui Diritti Civili e Politici
Convenzioni delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
Convenzioni delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne
Convenzioni delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale.
**Si precisa che:**
**Betasint non attua discriminazioni all'atto dell'assunzione e, in seguito, non discrimina nell'erogazione di remunerazione, accesso alla formazione, promozione o licenziamento, pensionamento. L'Azienda non bada a razza, ceto sociale, sesso, religione, disabilità o altri fattori discriminanti già più volte citati.**
**L'Azienda non interferisce con il diritto di tutti a seguire principi o pratiche o di soddisfare i bisogni primari connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità famigliari, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.**
**L'Azienda non permette comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico e non sottopone il personale a test di gravidanza o di verginità.**
**Si precisa che il minor numero di donne presenti in azienda rispetto agli uomini è dato dalla tipologia di lavoro svolto. Tuttavia le donne ricoprono anche ruoli importanti e, tra le altre, una disabile ricopre anche il ruolo di rappresentante di direzione.**

**Obiettivi per il miglioramento**

| Area SA8000 | Obiettivo | Resp. | Monitoraggio 1 | Monitoraggio 2 |
|---|---|---|---|---|
| Parità di salario Discriminazione | Essendo un'Azienda che ha un tipo di lavoro in cui le specializzazioni sono, in genere, maschili, privilegiare le assunzioni eventuali di personale femminile nell'organico di ufficio.<br>Non avere segnalazioni in merito a episodi di discriminazione. | SPT | verificare segnalazioni o comunicazioni in merito a discriminazioni.<br><br>entro il giugno di ogni anno | verificare segnalazioni o comunicazioni in merito a discriminazioni.<br><br>entro il dicembre di ogni anno |

**Nel 2024 non si sono avute segnalazioni e/o comunicazioni in merito a discriminazioni.**

**PROCEDURE DISCIPLINARI**

Betasint, come previsto dalla cogente normativa, non utilizza punizioni corporali, abusi verbali, coercizione mentale o fisica e applica i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

**Si precisa che:**

**tutti gli addetti di Betasint sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima al STP e al Comitato per la Sicurezza e Sanità.**

**Ad oggi non si sono avuti reclami in merito alle sanzioni disciplinari.**

**Obiettivi per il miglioramento**

| Area SA8000 | Obiettivo | Resp. | Monitoraggio 1 | Monitoraggio 2 |
|---|---|---|---|---|
| Procedure disciplinari | Diminuire al minimo il n° di procedure disciplinari | SPT | Verificare presenza/assenza di Procedure disciplinari<br><br>Entro il 30 giugno di ogni anno | Verificare presenza/assenza di procedure disciplinari<br><br>Entro il 30 giugno di ogni anno |

Nel 2024 sono state inviate n° 3 lettere disciplinari.
Per n° 2 lettere di richiamo si sono comminate sanzioni come previsto dal CCNL Metalmeccanici.
Per n° 1 richiamo si è addivenuti ad una conciliazione e transazione, in materia di lavoro, con l'assistenza sindacale ai sensi dell'articolo 2113 co, 4° del codice civile e 411 c.p.c. come modificato dall'art. 31 della legge 183 del 04.11.2010.

**Nel 2024 si sono avute segnalazioni e/o comunicazioni in merito alle procedure disciplinari.**

**SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE**
**Monitoraggio e miglioramento continuo**
L'Azienda si impegna a:

- applicare tutti i requisiti del sistema SA8000
- mantenere attiva la Politica di Responsabilità Sociale
- assicurare un monitoraggio periodico delle attività
- attuare azioni correttive e di miglioramento
- fornire risorse adeguate in relazione alle non conformità o problematiche rilevate allo scopo di risolvere le stesse
- non discriminare in alcun modo qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti la conformità o meno alla norma o che sporga reclamo
- documentare le prestazioni aziendali relativamente ai requisiti della norma con registrazioni appropriate
- comunicare alle parti interessate le informazioni riguardanti la performance del Sistema di Responsabilità Sociale
- fare in modo che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma SA8000
- selezionare e valutare i fornitori ed i subfornitori anche sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della norma
- istituite e mantenere in essere un STP Social Performance Team e un Comitato per la Sicurezza e Sanità

Per assicurare che la Politica per la SA8000 sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori, la Direzione ha attuato le seguenti iniziative:

- implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale
- esposizione della Politica SA8000
- riunioni tra Direzione e SPT Social Performance Team e Comitato per la Sicurezza e Sanità
- formazione e informazione continua al personale.

**Si precisa che:**

**Monitoraggio**
**La Direzione provvede a monitorare, almeno una volta l'anno, il Sistema di Gestione al fine di verificarne l'adeguatezza.**
**Il SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:**

a) **la conformità allo Standard**
b) **l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT**
c) **l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche e i requisiti dello Standard.**

**Il SPT ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo standard SA8000. Organizza secondo calendario definito gestito su tabella monitoraggio fornitori gli audit ai fornitori qualificati per verificare lo status di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti SA8000.**
**Il SPT facilita anche la conduzione di audit periodici interni e predispone rapporti per la direzione sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.**

**Rappresentanti dell'azienda**
**E' compito del RSRS (Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale) assicurare che il sistema sia regolarmente implementato.**
**Il SPT ed il Comitato per la Sicurezza e Sanità assicurano il rispetto della norma SA8000.**

**Pianificazione e implementazione**
**Betasint garantisce che i requisiti della norma SA8000 siano compresi a tutti i livelli e siano anche implementati attraverso:**

- **una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma aziendale**

- **formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo e programmi di sensibilizzazione per il personale già in forza in Azienda**
- **monitoraggio continuo delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi.**

**Problematiche e azioni correttive**

**Betasint indaga, tratta e risponde alle problematiche mosse dalle parti interessare e in particolare dai clienti, fornitori e Pubblica Amministrazione, in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della norma SA8000.**

**Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori**

**Betasint ha stabilito e mantiene una procedura per la valutazione e la selezione dei fornitori (e dei subfornitori) sulla base delle loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000.**
**L'Azienda dà la massima importanza al coinvolgimento, graduale nel tempo, dei fornitori e subfornitori.**

**Politiche, procedure e registrazione**

**Il Senior Management, la Direzione Generale, ha definito una Politica scritta per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard SA8000.**
**La Società conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e in SA8000, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa.**
**Uno degli obiettivi primari di Betasint srl è la valorizzazione della Società stessa e la creazione di valori per i soci, garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti.**
**La politica include l'impegno di Betasint srl ad adeguarsi a tutti i requisiti dello standard SA8000 e a rispettare gli strumenti internazionali come elencati nella precedente sezione sugli elementi normativi e loro interpretazione. Essa inoltre impegna Betasint srl a essere conforme a: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e altri requisiti applicabili e altri requisiti sottoscritti.**
**Nel perseguire tale obiettivo la Società si attiene ai seguenti principi generali di comportamento: rispetto delle leggi e dei regolamenti, correttezza ed onestà, imparzialità, professionalità e valorizzazione delle risorse umane, riservatezza, trasparenza e completezza dell'informazione, protezione della salute, tutela ambientale, diligenza e buona fede.**

**La Politica e lo Standard SA8000 sono esposti in bacheca aziendale in modo chiaro e visibile.**

**Betasint srl sviluppa politiche e procedure per applicare lo Standard SA8000.**
**A questo scopo sono indirizzate le strategie Aziendali e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse.**
**La Società, nell'ambito della certificazione SA8000, intesa come modello di Responsabilità Sociale, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo del proprio Sistema di responsabilità sociale.**
**Tali politiche e procedure sono comunicate in modo efficace e rese disponibili al personale.**
**Le stesse informazioni devono inoltre essere condivise in modo trasparente con i clienti, fornitori, subappaltatori e sub-fornitori.**
**Betasint mantiene appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello standard SA8000, inclusi i requisiti del sistema di gestione contenuti in questo documento.**
**Le relative registrazioni sono conservate e riassunte in forma scritta o verbale al SPT e al CSS.**
**Gli adempimenti delle specifiche richieste della norma SA8000 sono contenuti e/o allegati alle procedure esistenti. I documenti sono pertanto assoggettati alle medesime modalità di gestione.**
**Betasint srl conduce con regolarità annuale un Riesame della Direzione della propria politica di Responsabilità Sociale, delle altre politiche e procedure per applicare lo Standard e dei risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.**
**Betasint srl rende pubblica sul sito aziendale la propria politica, con modalità e forma efficaci per le parti interessate.**

**Social Performance Team e Comitato per la Sicurezza e Sanità**

**Nel 2016 è stato costituito il SPT e il CSS partecipanti al Riesame SA8000. Nel gennaio 2018 sono state apportate modifiche alla composizione del SPT.**
**Il Team include una rappresentanza equilibrata di lavoratori e management.**
**Nel Manuale SA8000:2014 si descrivono i ruoli e le responsabilità assegnate al SPT e CSS.**
**In data 23/04/2024 è stato modificato l'organigramma SA8000 a seguito della modifica del CSS per elezione di nuovo RLS.**

**Identificazione e valutazione dei rischi**

**Allegato al presente Bilancio Sociale è redatta la valutazione dei rischi per identificare e attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale conformità allo Standard.**
**Il SPT inoltre suggerisce alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.**
**Il SPT conduce queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati e una significativa consultazione con le parti interessate.**

**Coinvolgimento interno e comunicazione**

**Betasint srl è in grado di dimostrare che il personale ha capito realmente i requisiti di SA8000 e trasmette con regolarità informazioni in merito alla norma tramite la pubblicazione di un giornalino mensile.**
**Inoltre nel contesto della certificazione per la conformità allo Standard SA8000 l'azienda si impegna a sensibilizzare i fornitori attraverso informazione sulle politiche sociali di Betasint, sui contenuti del proprio Codice Etico e delle Standard SA8000 facendo sottoscrivere ai fornitori da cui l'azienda si approvvigiona con regolarità, specifici impegni di rispetto alle normative sul lavoro, del Codice Etico aziendale e dei requisiti SA8000.**
**Viene data particolare importanza alla formazione e informazione interna in generale ai dipendenti e collaboratori, dando l'accesso a tutti i dipendenti a corsi di formazione svolti in orario di lavoro (e se non svolti in tali orari per esigenze del soggetto formatore, regolarmente retribuiti), sia in temi specialistici che generici, su aspetti normativi o richiesti dalla cogente normativa o altri argomenti.**

**Gestione e risoluzione dei reclami**

**Betasint ha una procedura per i reclami confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinchè essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000.**
**Betasint ha attivato procedure per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti i luoghi di lavoro e/o le non conformità allo standard o alle relative politiche e procedure adottate.**
**Tali risultati devono essere pienamente resi disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.**
**L'azienda sottolinea che non applica sanzioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni o meno sulla conformità alla SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.**

**Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate**

**In caso di audit con o senza preavviso, svolti per verificare la conformità ai requisiti dello standard, Betasint coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo standard SA8000.**

**Stakeholder (parti interessate) interni**

- **dipendenti**
- **management**

**In relazione a questi le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:**

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

**Stakeholder (parti interessate) esterni**

- **fornitori**
- **clienti pubblici e privati**
- **istituzioni pubbliche**
- **organizzazioni sindacali**
- **soci e collaboratori**
- **altri.**

**Le aspettative degli stakeholder esterni, seppur variegate e dipendenti da ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di Betasint srl, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata attraverso il presente Bilancio SA8000.**
**Betasint srl prende parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000.**
**Tutte le parti interessate possono contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando mediante apposito modulo:**

- **segnalazioni in merito a prestazioni sociali**
- **segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.**

**Azioni Correttive e Preventive**

**Il RSGI mantiene nel proprio sistema di gestione integrato le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco delle NC relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.**

**Piano di monitoraggio**

**Annualmente si prevede il seguente Piano di monitoraggio, da approvare in sede di riesame:**

| n° | Azione | Periodo |
|---|---|---|
| 1 | Aggiornamento Bilancio Sociale | 1° Semestre dell'anno |
| 2 | Formazione SA8000 | 2° Semestre dell'anno |
| 3 | Questionari SA8000 ai fornitori | Ogni nuovo fornitore all'atto della qualifica |
| 4 | Audit SA8000 | Secondo Piano Audit |
| 5 | Audit fornitori | Ai fornitori esterni secondo gravità di rischio |

**Formazione e sviluppo delle capacità**

**Nel Piano Annuale della Formazione in vigore sono previsti interventi formativi e informativi relativi al sistema di Responsabilità Sociale.**
**Betasint attua un piano di formazione per tutto il personale per una efficace applicazione dello Standard SA8000, in base ai risultati delle valutazioni dei rischi.**
**Betasint srl valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene registrazioni sulla loro tipologia e frequenza.**
**L'azienda è particolarmente attenta alla formazione dei dipendenti dando a tutti la possibilità di frequentare durante l'orario di lavoro corsi di formazione nei seguenti ambiti: sviluppo delle abilità personali professionali tecniche (sviluppo competenze tecniche professionali – utilizzo mezzi e attrezzature) , controllo di gestione e della qualità, ambiente e sicurezza (aggiornamento addetti all'emergenza, pronto soccorso, aggiornamento addetti alla gestione dell'emergenza antincendio ed evacuazione, aggiornamento per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, aggiornamento del Sistema Gestione Sicurezza, ecc.**

**Fornitori/subappaltatori e subfornitori**

**L'azienda ha stabilito attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della Norma SA8000, le modalità di selezione e qualifica dei fornitori/subappaltatori e subfornitori.**
**L'azienda ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma.**
**A tale proposito sono previste ed effettuate verifiche ai fornitori da parte dell'internal auditor di Betasint.**

**Reclami o suggerimenti**

**L'ufficio per personale si fa carico di ricevere eventuali segnalazioni e reclami da parte di tutto il personale in merito all'applicazione della norma SA8000. Tutto l'iter legato alla ricezione e valutazione dei reclami o suggerimenti del personale viene sistematicamente effettuato dal Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale e dal SPT.**

**Ambiente di lavoro**

**Betasint srl persegue il raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali e istituzionali che definiscono il clima interno.**

**Clima Aziendale**

**Betasint srl sta effettuando una indagine sul clima aziendale al fine di avere elementi oggettivi sui quali intraprendere azioni correttive/preventive efficaci.**
**Annualmente verrà effettuata una indagine sul livello di soddisfazione del personale con risultati che confermano il buon/discreto grado di soddisfacimento raggiunto.**
**Betasint srl si impegna a:**

- **definire e aggiornare continuamente la Politica di Responsabilità Sociale ed applicare tutti i requisiti della norma SA8000 oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;**
- **definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;**
- **esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ad apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuo;**
- **documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA8000 con comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;**
- **assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA8000;**

- **nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000;**
- **selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;**
- **pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.**

**Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di Betasint srl, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:**

- **implementazione di un Sistema Integrato Qualità/Responsabilità Sociale conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001:2015 – SA8000:2014;**
- **esposizione in visione a tutto il personale della Politica;**
- **formazione al personale e distribuzione di un manuale SA8000:2014;**
- **redazione annuale del Bilancio SA8000 e pubblicazione dei punti salienti dello stesso.**

**Si ritiene inoltre di dare rilievo al ruolo dei dipendenti di Betasint srl, con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento.**

## Obiettivi per il miglioramento

| Area SA8000 | Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Resp. | Indicatore | Target | Rischio | Intervento migliorativo |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Riduzione del numero di reclami e segnalazioni sull'applicazione della norma SA8000.2014 | Mantenimento e miglioramento del sistema di responsabilità sociale implementato e attuato in azienda | SPT SCC | Entro dicembre 2020 | Direzione | N° reclami e segnalazioni totali | Riduzione delle segnalazione/reclami | Basso | Incontri preliminari con personale |

**Nel 2024 non ci sono stati reclami o segnalazioni da parte dei dipendenti e degli stakeholder.**

## Adozione e diffusione

**Il Bilancio Sociale e i suoi futuri aggiornamenti vengono definiti e approvati dalla Direzione e sono pubblicati sul sito Betasint e sul server a disposizione dei dipendenti.**
**Una copia cartacea del Bilancio Sociale è disponibile in bacheca presso la sede di Betasint.**

**Amministratore Delegato**

