



**SISTEMA DI GESTIONE
RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000:2014**

**BILANCIO SOCIALE SA 8000
ANNO 2019
Edizione 2 del 30.12.2019**

Sommario

1	PROFILO DELLA PSC SPA	3
	1.1 TIPOLOGIA DI SERVIZI OFFERTI	3
2	LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	4
3	IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	5
4	DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE	7
5	LAVORO INFANTILE.	9
6	LAVORO OBBLIGATO.	10
7	SALUTE E SICUREZZA	11
8	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	12
9	DISCRIMINAZIONI	13
	9.1 DONNE IN AZIENDA	13
	9.2 LAVORATORI CON DISABILITÀ IN AZIENDA	13
10	PRATICHE DISCIPLINARI.....	14
11	ORARIO DI LAVORO	15
12	RETRIBUZIONE	16
13	SISTEMA DI GESTIONE	17
	13.1 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	17
	13.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM	17
	13.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	17
	13.4 MONITORAGGIO	17
	13.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE	17
	13.6 GESTIONE E SOLUZIONE DEI RECLAMI	19
	13.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE	19
	13.8 AZIONI DI RIMEDIO – AZIONI CORRETTIVE	19
	13.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITA'	19
	13.10 CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI	19

1 PROFILO DELLA PSC SPA

PSC rappresenta l'evoluzione manageriale ed internazionale di una tipica storia di successo imprenditoriale italiana.

Una realtà artigianale nata in Basilicata nel primo dopoguerra che, nell'arco di due sole generazioni, è riuscita a guadagnare una posizione di leadership nel settore italiano dell'impiantistica per infrastrutture ed intraprendere con successo un ambizioso progetto di diversificazione ed internazionalizzazione.

- ▶ un gruppo industriale internazionale specializzato nella progettazione e realizzazione di impianti tecnologici complessi per grandi opere di edilizia civile, industriale ed infrastrutturale
- ▶ un qualificato partner tecnologico per *General Contractor* e Committenti pubblici/privati che intendano realizzare, nel mondo, opere civili ed industriali, ferrovie metropolitane e navi, porti aeroporti ed autostrade
- ▶ uno dei principali *player* italiani del settore impiantistico grazie ad un'offerta integrata di prodotti/servizi, un ampio set di qualifiche/attestazioni, ed una comprovata capacità di progettazione esecutiva e *value engineering* che consente a PSC, una piena operatività senza limitazioni di importo delle opere da realizzare

PSC da più di 60 anni realizza, in qualità di *EPC contractor*, complessi progetti di impiantistica chiavi in mano (progettazione, fornitura, montaggio, conduzione e manutenzione) nei settori Elettromeccanico, Antincendio, Navale, Ferroviario/Metropolitano e Telecomunicazioni.

E' una solida realtà imprenditoriale italiana a forte vocazione manageriale, organizzata in *Business Units* a presidio dei principali mercati di riferimento, rappresentati dalle grandi opere realizzate dai propri clienti nei settori:

- dell'edilizia civile ed industriale
- delle infrastrutture per il trasporto su gomma
- delle infrastrutture per il trasporto su rotaia
- delle infrastrutture portuali, aereoportuali e navali
- dei mezzi di trasporto: treni e navi (sia civili che militari)

Nell'anno 1998 ha conseguito la certificazione del proprio sistema qualità in riferimento alla normativa UNI EN ISO 9001. Negli anni successivi si è avuta la conferma della suddetta certificazione e l'adeguamento ai successivi aggiornamenti della normativa di riferimento.

Successivamente nel 2009 ha conseguito la certificazione del proprio sistema ambientale in riferimento alla norma UNI EN ISO 14001 e nel 2015 la norma OHSAS 18001:2007.

1.1 TIPOLOGIA DI SERVIZI OFFERTI

Progettazione, direzione, costruzione, installazione, riqualifica/ristrutturazione, manutenzione, conduzione, esecuzione lavori ed erogazione attività di supporto tecnico specialistico di: servizi integrati, strutture immobiliari civili/industriali, impianti tecnologici (termo meccanici, elettrici e speciali, idrico-sanitari e antincendio) e di impiantistica tecnologica, speciale, di telecomunicazione, di trazione elettrica e di segnalamento ferroviario per l'industria, l'energia, le infrastrutture e il terziario. Fornitura e montaggio di impianti di condizionamento in ambito navale

2 LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Nel 2018 la Direzione di PSC Spa ha deciso di implementare il Sistema di Gestione per la social accountability, allo scopo di:

- Sviluppare, mantenere e rafforzare politiche, procedure e prassi aziendali per gestire i processi, le attività e le situazioni che l'azienda stessa può controllare e/o influenzare al fine di rispettare 8 aspetti fondamentali:
 - Non utilizzare o sostenere il lavoro infantile,
 - Non utilizzare o sostenere il lavoro forzato,
 - Garantire un luogo di lavoro salutare e sicuro,
 - Non porre limiti alla libertà di associazione o adesione alle organizzazioni sindacali,
 - Non discriminare nessuno per nessun motivo,
 - Non utilizzare o sostenere pratiche disciplinari riconducibili a punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abusi verbali,
 - Adeguare l'orario di lavoro agli accordi nazionali,
 - Adeguare la retribuzione dei dipendenti agli accordi nazionali;
- Dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi aziendali sono conformi ai requisiti della Norma SA 8000/2014 riassunti nei seguenti punti:
 - 1. Lavoro infantile
 - 2. Lavoro obbligato
 - 3. Salute e sicurezza
 - 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
 - 5. Discriminazione
 - 6. Procedure disciplinari
 - 7. Orario di lavoro
 - 8. Retribuzione
 - 9. Sistema di gestione.

Tali requisiti sono applicati alla totalità dell'azienda, in relazione alla collocazione geografica dei cantieri di lavoro ed alla tipologia di servizi erogati.

L'adozione di un sistema di gestione socialmente responsabile è considerata, dalla Direzione di PSC Spa una decisione strategica in quanto può aiutare ad accrescere la soddisfazione delle parti interessate (Stakeholder) ed a far funzionare più efficacemente la propria organizzazione, attraverso l'individuazione e la gestione di numerose attività collegate tra di loro.

L'approccio suggerito dal sistema di gestione incoraggia a:

- analizzare i requisiti, le esigenze e le aspettative dei dipendenti, dei collaboratori, dei clienti, dei fornitori e comunque, di tutte le parti interessate, sia espresse e generalmente implicite o cogenti;
- definire i processi e le attività che contribuiscono ad ottenere un servizio "socialmente responsabile";
- tenere sotto controllo questi processi ed attività;
- stabilire ed attuare un processo di miglioramento continuo.

3 IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nel sistema di gestione della responsabilità sociale, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente nella realizzazione del sistema, insieme alla proprietà ed alla direzione aziendale.

I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della Norma SA8000:2014, dei suoi requisiti e della portata pratica in azienda. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di documentazione informativa chiara e comprensibile (politica aziendale, copia della norma, ecc.).

I clienti: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo legato all'erogazione del servizio, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa e individua nelle varie istituzioni della pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati, inoltre, definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla Norma SA8000:2014 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno 3 rappresentanti SA8000:2014 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale.

Quest'ultima ha nominato un proprio rappresentante SA8000:2014, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti di ADEGUAMENTO allo standard:

- a. Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico.
- b. Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano la loro attività lavorativa volontariamente.
- c. Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Sono utilizzati ed impiegate risorse adeguate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti ed infortuni sul lavoro o altre cause di pericolo.
- d. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- e. Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- f. Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive l'iter da seguire in caso di pratiche disciplinari, nel rispetto dell'integrità personale ed al fine di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- g. Orario di lavoro: per il personale impiegato full-time e comunque in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. L'eventuale lavoro straordinario può essere effettuato solo in circostanze economiche eccezionali e per brevi periodi.

- h. Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza dignitosa.
- i. Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- j. Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- k. Adozione di un sistema di comunicazione esterna, per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alle prestazioni aziendali, riguardanti i requisiti della norma.
- l. Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000:2014.

Il presente bilancio SA8000:2014 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale.

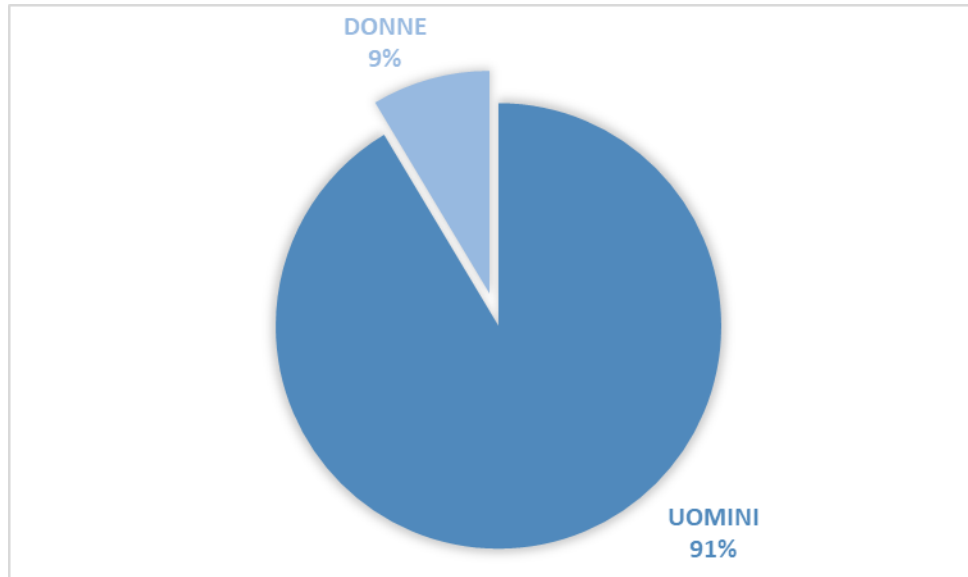
Quindi, oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita la conoscenza dei vari portatori di interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000:2014.

4 DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE

COMPOSIZIONE ORGANICO AZIENDALE – DIPENDENTI (al 31.12.2019)

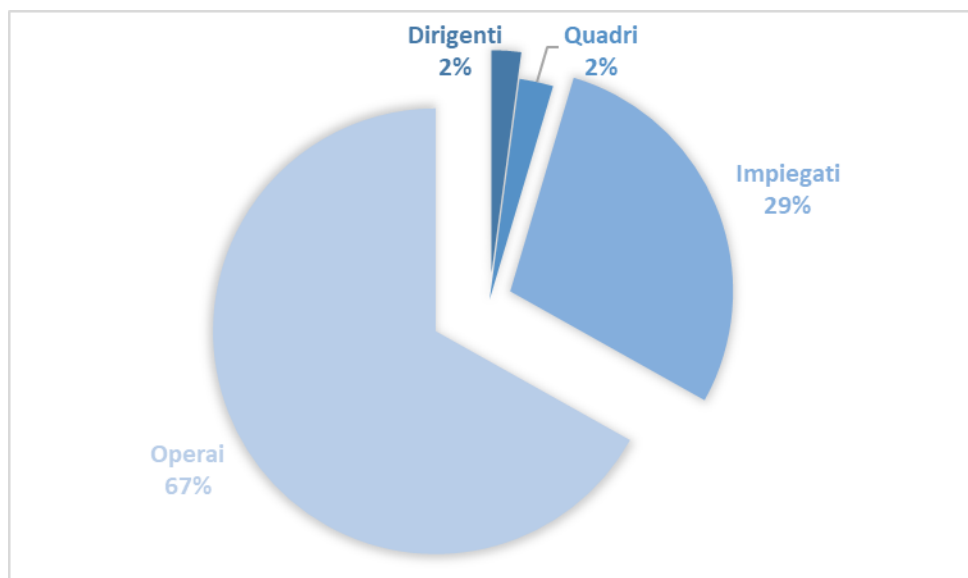
**DISTRIBUZIONE
DIPENDENTI PER SESSO**

UOMINI	91%
DONNE	9%



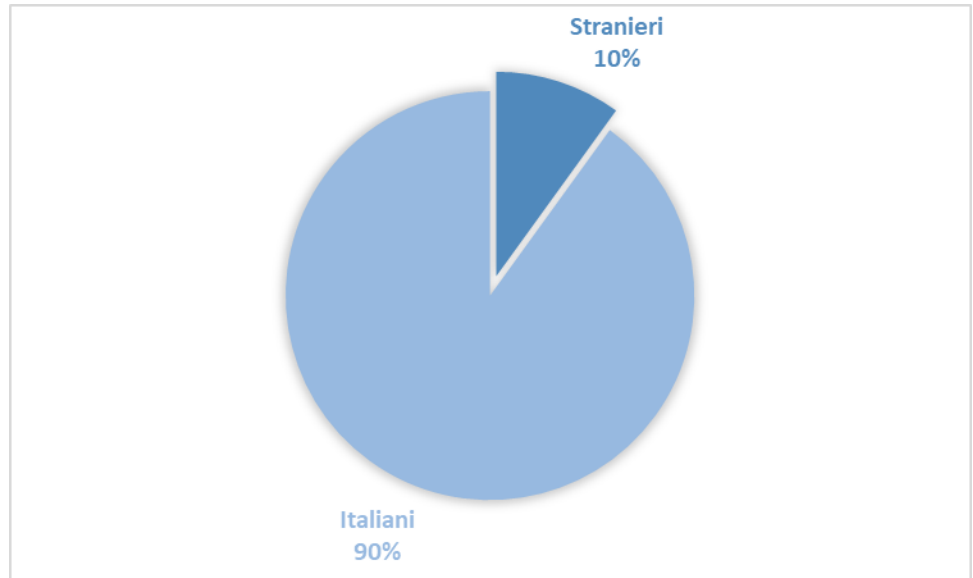
**DISTRIBUZIONE
DIPENDENTI PER
CATEGORIA**

OPERAI	67%
IMPIEGATI	29%
QUADRI	2%
DIRIGENTI	2%



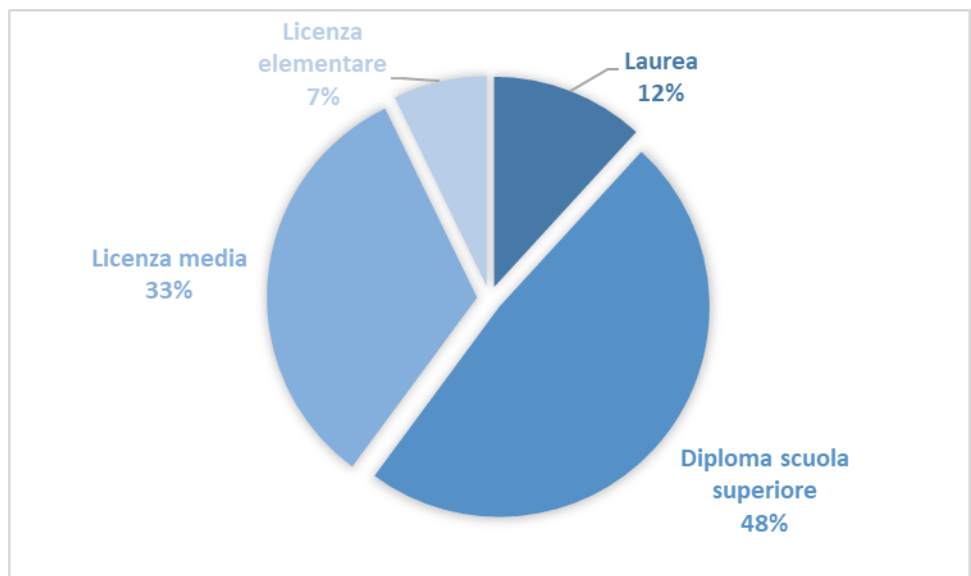
DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER NAZIONALITÀ

NAZIONALI	90%
STRANIERI	10%



DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER TITOLO DI STUDIO

LAUREA	12%
DIPLOMA	48%
MEDIE	33%
ELEMENTARI	7%



5 LAVORO INFANTILE

L'azienda non ha mai fatto ricorso, e non ha mai sostenuto l'appello ad attività lavorative infantili cioè svolte da bambini al di sotto dei 15 anni. A garanzia di ciò le pratiche di assunzione sono verificate ed approvate dalla Direzione nella loro totalità.

Per la gestione dei propri dipendenti contemporaneamente a quelli appartenenti alla catena di fornitura e dei propri clienti è stata predisposta un'apposita procedura, nella quale sono descritti appropriati piani di rimedio da adottare per la gestione dei casi di bambini che dovessero ricadere nella definizione di lavoro infantile.

Tali piani forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

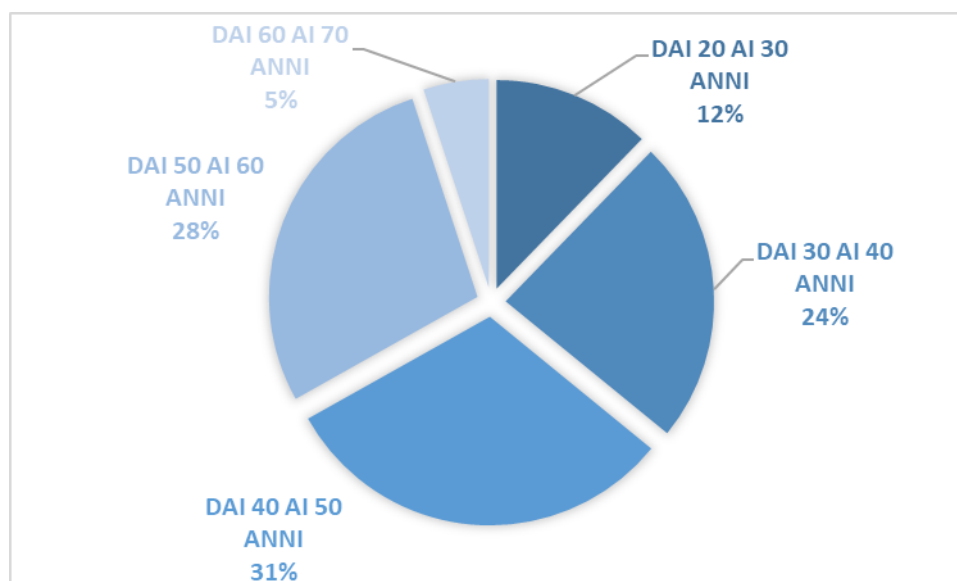
Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale, e di acquisizione di capacità tecniche. Ha sempre cercato, quindi di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo contratti di apprendistato che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro.

La Politica Sociale è da considerare esaustiva a riguardo dell'aspetto lavoro infantile in quanto si rifà alle convenzioni ILO

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2020
Mantenere l'attuale stato, al fine di evitare, anche per il futuro, sfruttamento del lavoro infantile			

DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER ETÀ

ANNI 20-30	12%
ANNI 30-40	24%
ANNI 40-50	31%
ANNI 50-60	28%
ANNI 60-70	5%



6 LAVORO OBBLIGATO.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente, infatti l'azienda non ricorre all'utilizzo di lavoro forzato; pertanto l'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Inoltre nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o documenti di identità.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2020
Mantenere l'attuale stato, al fine di evitare, anche per il futuro, forme di lavoro obbligato			

Nel corso del 2019 è stato realizzato il monitoraggio sul clima aziendale per gli aspetti riguardanti i comportamenti socialmente accettabili in ambito aziendale, che non ha dato risultati di situazioni indesiderate.

7 SALUTE E SICUREZZA

L'azienda si propone di ottenere, per i propri collaboratori, un ambiente di lavoro salubre e sicuro. L'RSPP (responsabile del servizio di prevenzione e protezione) è Giuseppe Cambone mentre gli RLS (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) sono Claudia Telera, Riccardo Rossetti e Riccardo Granaroli.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2020
Effettuare i corsi per aggiornamenti sulla sicurezza	Ufficio personale	30/12/2020	Effettuazione per tutte le risorse della formazione prevista

8 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

L'azienda non ha mai interferito ed ostacolato in alcun modo il diritto alla contrattazione collettiva.

Il lavoro è remunerato, per tutti i dipendenti, secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di categoria vigente.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2020
Informare il sindacati circa le azioni interne	Ufficio personale	31/12/2020	Inviare le comunicazioni a tutti i sindacati

9 DISCRIMINAZIONI

PSC Spa garantisce pari opportunità a tutte le persone, in accesso o che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità, in relazione al ruolo da ricoprire.

L'accesso alla formazione è garantito, tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi ritenuti necessari.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

9.1 DONNE IN AZIENDA

L'organico è composto da 652 dipendenti subordinati e molteplici figure professionali, la composizione è descritta nella seguente tabella:

	TOTALE	DI CUI DONNE
DAI 20 AI 30 ANNI	80	9
DAI 30 AI 40 ANNI	154	15
DAI 40 AI 50 ANNI	202	20
DAI 50 AI 60 ANNI	180	9
DAI 60 AI 70 ANNI	33	3
DAI 70 IN SU	0	0
TOTALE	652	56

9.2 LAVORATORI CON DISABILITÀ IN AZIENDA

PSC SPA all'interno del suo organico ha 11 persone con disabilità.

10 PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda si è sempre astenuta dal ricorrere e dal dare sostegno all'utilizzo di forme di punizione e coercizione mentale o fisica.

Eventuali contestazioni e pratiche disciplinari sono state gestite nel rispetto delle disposizioni di Legge in materia.

Tale documento è stato inoltre distribuito a tutti i dipendenti in forza e verrà consegnato ai neoassunti, unitamente al contratto di lavori ed agli altri documenti consegnati all'atto dell'assunzione.

Nel 2019 alla data del presente bilancio sono state registrate 12 azioni.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2020
Diminuire le azioni disciplinari del 10%	Ufficio personale	31/12/2020	Formazione continua ai dipendenti al fine di operare in modo corretto ed in tal modo diminuire le contestazioni a loro carico

11 ORARIO DI LAVORO

In relazione alla particolare tipologia di servizi erogati, PSC Spa definisce diverse tipologie di orari di lavoro ordinario, in relazione agli appalti presso i quali sono impiegati i singoli lavoratori.

Di conseguenza i turni di lavoro predisposti dai vari responsabili, sono in linea con i contratti e con la successiva attività di pianificazione delle attività.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore sono concordate tra i lavoratori ed i responsabili.

Sono inoltre pianificate le ferie, i congedi ed i permessi vari.

Tutta la documentazione aziendale (cedolini paga, libri presenza, libri paga) evidenzia che eventuali ore supplementari (oltre il contratto) sono regolarmente gestite.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2020
Usufruire al personale le ore di ferie arretrate	Ufficio personale	31/12/2020	Diminuire il carico di ore da usufruire in maniera più omogenea nell' arco dell' anno

12 RETRIBUZIONE

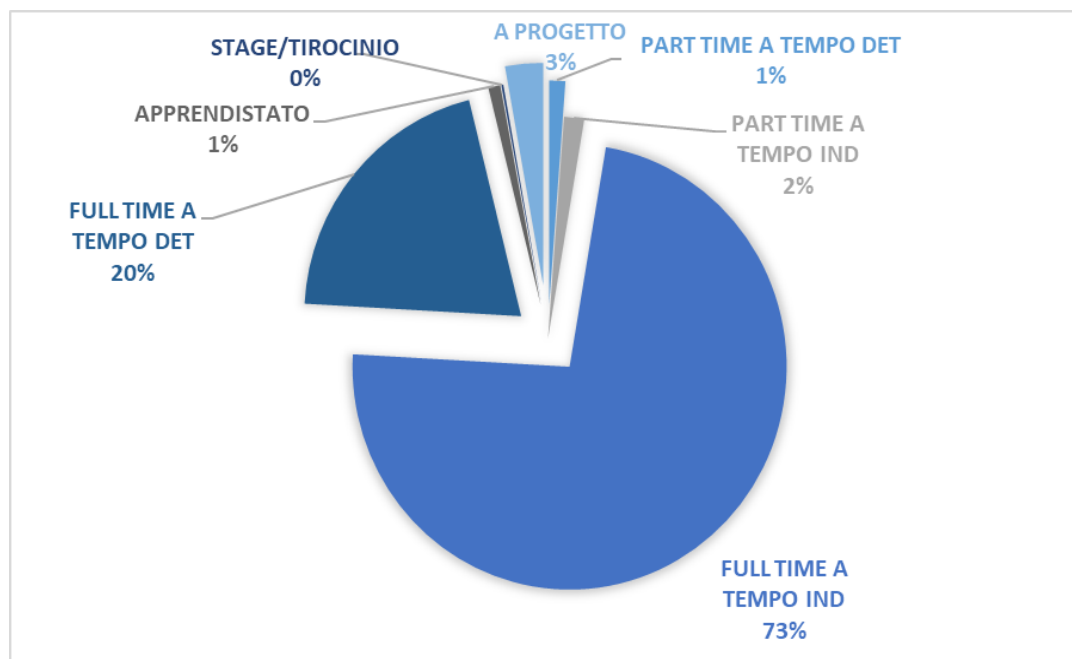
PSC Spa applica semplicemente gli accordi e i parametri della contrattazione nazionale di settore nulla di più perché non esistono accordi provinciali/particolari aggiuntivi per questo settore.

Sono sempre rispettati i minimi tabellari. Le retribuzioni così percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale. Le buste paga indicano chiaramente le varie voci costituenti il compenso e sono capite da tutti i dipendenti.

Azione di miglioramento	Responsabile attuazione	Data limite di attuazione	Target 2020
Mantenere lo stato attuale			

DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER DURATA CONTRATTUALE

PART TIME A TEMPO DET	1%
PART TIME A TEMPO IND	2%
FULL TIME A TEMPO IND	73%
FULL TIME A TEMPO DET	20%
APPRENDISTATO	1%
STAGE/TIROCCINIO	0%
A PROGETTO	3%



13 SISTEMA DI GESTIONE

13.1 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il documento che descrive la politica sociale è stato distribuito tramite pubblicazione sul server aziendale e sul sito internet.

13.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

PSC Spa costituisce un **Social Performance Team (SPT)** per applicare tutti gli elementi della SA8000:2014. Il team include una rappresentanza equilibrata di: a) **rappresentante(i) dei lavoratori SA8000**; e b) **management**

La responsabilità della conformità allo Standard è unicamente in capo al **Senior Management**.

13.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il **SPT (social Performance Team)** conduce periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi (**vedi documento in excel per valutazione rischi con piani rimedio**) per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT inoltre suggerisce al Senior Management 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.

13.4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle attività e dei risultati del Sistema, per dimostrarne l'efficacia rispetto ai requisiti legislativi, sindacali, della norma SA 8000 ed alla politica aziendale, avviene tramite:

- Gli audit interni e le interviste; è stato condotto un audit interno al fine di verificare la conformità del sistema rispetto alla norma SA8000:2014 da parte di consulenti esterni qualificati ed indipendenti. Le non conformità rilevate e relative azioni correttive sono state prese in considerazione nel riesame della direzione e da parte di SP al fine della loro gestione.
- Riesame della direzione: è stato condotto un riesame della direzione al fine di verificare che tutti i requisiti della norma siano presi in carico
- Il monitoraggio degli indicatori prefissati ed aggiornati annualmente: in sede di riesame sono stati presi in carico gli indicatori aziendali al fine di valutare le performances aziendali riferite ai vari requisiti.
- Azioni pianificate a seguito analisi dei rischi: A seguito dell'analisi dei rischi sono state definite delle azioni da eseguire per diminuire o eliminare i rischi individuati per i vari requisiti applicati alla realtà aziendale.

13.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

Per quanto riguarda specificatamente il presente sistema di gestione per la responsabilità sociale, PSC Spa ha individuato un Senior Management per la norma SA 8000, che assicura il rispetto dei requisiti della norma stessa mentre le mansioni delle varie risorse coinvolte nel processo di gestione del sistema sociale sono definite nel mansionario aziendale.

Le parti interessate individuate da PSC Spa sono:

PERSONALE DIPENDENTE E COLLABORATORI

La responsabilità sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno. I lavoratori sono stati informati mediante la distribuzione di materiale dedicato alla descrizione della norma SA 8000, dei suoi requisiti e della sua rilevanza nella vita aziendale; è stato inoltre implementato un piano formativo che sarà progressivamente esteso a tutti i dipendenti.

FORNITORI E SUB-FORNITORI

PSC S.p.A. ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori, chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che le norme di riferimento ed il sistema stesso richiedono di soddisfare. I fornitori più critici, generalmente i sub-fornitori presenti nei cantieri, sono sottoposti a monitoraggio continuo da parte del personale operativo PSC operante negli stessi siti.

CLIENTI

PSC S.p.A. considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco interesse e di fiducia. PSC pone costante attenzione ai bisogni dei propri clienti e a tale scopo attiva iniziative tese al miglioramento continuo delle prestazioni erogate, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

ISTRUZIONI LOCALI, REGIONALI E NAZIONALI

PSC S.p.A. interagisce in forma non continuativa con i rappresentanti istituzionali a tutti i livelli amministrativi.

COLLETTIVITA'

Rappresenta l'insieme di comunità locali con cui l'azienda si relaziona e, più in generale, l'intera società civile con cui PSC S.p.A. ha, o potrebbe avere, relazioni di scambio.

PSC S.p.A. è un'azienda socialmente responsabile e attenta, sia alla salvaguardia dell'ambiente per prevenire eventuali rischi derivanti dalle proprie attività, sia alle iniziative di solidarietà sociale, non solo nazionali o internazionali, ma anche locali al fine di uno sviluppo responsabile e sostenibile.

PSC S.p.A. è un'impresa fortemente internazionalizzata ma ancora molto radicata nella comunità che l'ha vista nascere e che tanto ha contribuito alla sua crescita nel corso degli anni. Per questi motivi l'azienda sente di dover contribuire, nelle forme e nei modi di volta in volta possibili e opportuni, con progetti ed iniziative in grado di apportare dei benefici alla vita delle persone e di tutelare l'ambiente.

SCUOLE ED UNIVERSITA'

Prendersi cura delle nuove generazioni e metterle in condizione di realizzare il proprio potenziale è un pilastro dell'organizzazione PSC e un principio base del suo essere leader socialmente responsabile.

Nel corso del 2019 sono proseguiti gli stage formativi rivolti agli studenti della scuola superiore e dell'università ospitando in stage extracurricolare.

Anche per l'anno 2020 la Direzione aziendale ha deciso di proseguire nell'inserire, utilizzando la risorsa di stage e/o tirocinio curricolare, giovani neo laureati da affiancare alle figure aziendali strategiche con un percorso formativo finalizzato al possibile successivo inserimento nell'organico. In questo modo la Direzione intende introdurre nuove e giovani professionalità, anche in considerazione del progressivo invecchiamento dell'organico attuale.

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Nell'ambito della metodologia formativa "alternanza studio-lavoro", che permette ai ragazzi che frequentano le scuole secondarie di secondo grado di svolgere il proprio percorso di istruzione realizzando una parte dell'azione formativa presso un'Impresa/Ente, PSC S.p.A. aderisce ogni anno

alle richieste presentate da istituti professionali accogliendo un certo numero di studenti.

Rende perciò disponibili alcuni suoi reparti produttivi/uffici nei quali gli studenti, in un periodo che va da febbraio a luglio, svolgono una attività lavorativa dal lunedì al venerdì, per 8 ore al giorno. Ciascuno studente viene associato ad un tutor, identificato all'interno dell'azienda, che lo segue per tutto il periodo e rilascia, alla fine, una valutazione che influirà sulla valutazione scolastica del soggetto.

Nel corso del 2019 sono stati ospitati n. 2 studenti, 1 presso la segreteria e n. 1 presso l'ufficio tecnico a supporto dei servizi.

Annualmente, il *Senior Management* rendiconta le prestazioni aziendali sul presente sistema, inerenti gli obiettivi, i risultati, l'andamento delle attività di monitoraggio interno e sui fornitori, alle parti interessate avvalendosi del *presente bilancio sociale che pubblica sul sito internet*.

13.6 GESTIONE E SOLUZIONE DEI RECLAMI

Per assicurare la conformità al presente requisito, la PSC S.p.A., ha attivato un'apposita procedura per la gestione dei reclami e delle segnalazioni interne, in maniera da consentire ai lavoratori di segnalare eventuali episodi inerenti.

13.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

Il Senior Management assicura che sia investigato, trattato e risposto a tutti rilievi mossi dai propri dipendenti e dalle altre parti interessate per ciò che riguarda la conformità/non conformità della politica e del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della presente norma.

Le segnalazioni delle altre parti interessate possono pervenire all'azienda o direttamente all'Ente di Certificazione EUROCERT tramite lettera, telefono, e-mail, al SAI, dai Rappresentanti dei Lavoratori SA 8000, e sono inoltrate al Responsabile del sistema di gestione per SA 8000.

13.8 AZIONI DI RIMEDIO – AZIONI CORRETTIVE

Per l'individuazione delle problematiche è stato predisposto un questionario di monitoraggio del clima aziendale che è stato consegnato ad una parte dei dipendenti, la sua compilazione è stata anonima e facoltativa.

Sono previsti per il restante personale altre azioni di monitoraggio del clima aziendale con consegna sempre in forma anonima nei prossimi mesi al personale restante.

13.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITA'

La formazione iniziale del personale circa la norma SA 8000:2014 le sue finalità ed obiettivi, nonché nel dettaglio circa il Sistema per la Responsabilità Sociale aziendale e la relativa organizzazione aziendale, avviene all'inizio del rapporto di lavoro tramite apposito incontro con il responsabile del Sistema di Gestione o suo delegato oppure tramite somministrazione di apposita informativa.

Nella presente fase di implementazione del sistema è in corso la prima formazione del personale mediante interventi dedicati.

La sensibilizzazione da parte di PSC Spa avviene a cura del manager SA 8000 :2014 coadiuvato dall'ufficio personale nell'ambito di apposite riunioni con il personale o i loro rappresentanti, tramite comunicazioni interne o affissioni in bacheca.

13.10 CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

PSC Spa ha stabilito e mantiene attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori (e dei sub-fornitori qualora anch'essi manifestino importanti criticità), sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I fornitori con cui PSC Spa ha rapporti sono elencati in apposito Elenco Fornitori gestito dall'ufficio acquisti.

Sottoscrizione dell'impegno al rispetto di SA 8000

L'ufficio acquisti conserva le registrazioni dei fornitori definiti critici relative al loro impegno a:

- conformarsi ai requisiti sopra descritti;
- rispettare le leggi nazionali ed internazionali applicabili in materia;
- definire ed attuare tempestivamente azioni tese a risolvere eventuali non conformità a fronte dei punti della norma;
- accettare eventuali visite del nostro personale finalizzate a verificare il rispetto della SA8000;
- fornire informazioni sulla responsabilità sociale e sui rapporti con altri fornitori in merito ai prodotti o servizi forniti a PSC S.p.A.;
- richiedere ai suoi fornitori che hanno impatto sui prodotti/servizi che ci fornisce a sottoscrivere con un impegno a conformarsi ai requisiti sopra descritti;
- rendersi disponibile per un dialogo aperto e costruttivo al fine di individuare progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

I fornitori, in funzione della loro criticità nella catena produttiva, vengono sottoposti ad un monitoraggio continuo mediante un controllo documentale; sono programmati per il 2020 anche delle visite di controllo presso i fornitori più critici, tutto allo scopo di verificare che anche da loro i principi etici vengono applicati e rispettati.