

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2025



Emissione del 30 gennaio 2026

Approvato dal Legale Rappresentante Terzi Giorgio

Visionato dal rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale: Cattaneo Luca

Sommario

1	CONSIDERAZIONI GENERALI.....	3
2	PREMESSA CONSIDERAZIONI.....	4
3	OBIETTIVI E METODOLOGIA	4
4	PARTE PRIMA	5
4.1	PROFILO AZIENDALE	5
5	PARTE SECONDA	5
5.1	GLI STAKEHOLDER.....	5
6	PARTE TERZA.....	6
6.1	IMPEGNO DELLA DIREZIONE.....	6
6.2	POLITICA	6
6.3	POLITICA E SISTEMA DI GESTIONE	8
7	PRINCIPI.....	9
7.1	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE.....	9
7.2	DISCRIMINAZIONE.....	9
7.3	ORARI DI LAVORO.....	11
7.4	RETRIBUZIONE.....	12
7.5	LAVORO INFANTILE E OBBLIGATO	12
7.6	SALUTE E SICUREZZA	12
7.7	PRATICHE DISCIPLINARI.....	13
7.8	LAVORO OBBLIGATO.....	14
8	CLIMA INTERNO	14
9	PARTE QUARTA: BILANCIO SA8000 - DETTAGLIO	15
9.1	SOCIAL PERFORMANCE TEAM	15
9.2	ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000.....	15
10	IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	16
11	CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI	16
12	RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA.....	16
13	IMPEGNI PRIORITARI NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	16
14	TRASPARENZA.....	16
15	PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA.....	16
16	FORNITORI.....	17
17	SINTESI CONSUNTIVA 2025 E PROIEZIONE PER IL 2026	17

1 CONSIDERAZIONI GENERALI

La norma SA 8000, richiede un'adesione filosofica ai principi del rispetto del vivere civile con tutta la comunità, a cui l'azienda appartiene e con cui interagisce quotidianamente, sia dal lato dei clienti, sia verso l'interno verso i propri collaboratori. Il vivere civile si basa comunque, come requisito minimo, sul rispetto delle regole, le leggi ed i regolamenti cogenti, che si cerca quotidianamente di rispettare.

Con l'adozione della norma sulla responsabilità sociale quindi, **S.E.F.F. Srl**, si impegna a rispettare tutti i requisiti previsti dallo standard SA 8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa, e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale secondo il complesso di regole interne finora adottate.

L'implementazione del Sistema di gestione della Responsabilità Sociale si caratterizza nei seguenti momenti:

A. Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA 8000:2014

1) **Lavoro infantile:** nella nostra Società sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico, come lavoratori apprendisti e come tali trattati secondo le precise regole di legge (divieto di straordinario, lavori non usuranti, ecc.). L'unico caso in cui S.E.F.F. S.r.l. può assumere un minore (persona di età superiore o uguale a 16 anni e inferiore a 18 anni) è quello di personale assunto con contratto finalizzato all'ottenimento di una qualifica (apprendistato di 1° livello art. 43). **S.E.F.F. Srl** non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

2) **Lavoro obbligato:** tutte le persone che la nostra Società impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

3) **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. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti, o altre cause di pericolo. **S.E.F.F. Srl** implementa un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza conforme ai requisiti della norma UNI EN ISO 45001:2023 "Sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro – Requisiti e guida per l'uso".

4) **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. **S.E.F.F. Srl**, in particolare, supera di fatto le regole minime della contrattazione collettiva di settore, sin dall'assunzione.

5) **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità sia su questioni di razza, nazionalità, sesso alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione nel trattamento né sull'assegnazione di compiti e responsabilità.

6) **Procedure disciplinari:** **S.E.F.F. Srl** si propone, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori, applicando ove necessario il sistema sanzionatorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

7) **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale applicato. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali di breve periodo.

8) **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 propria famiglia un'esistenza dignitosa.

B. Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:

sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di

soddisfare i requisiti dello standard.

- C. **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.
- D. **Adozione di un piano di comunicazione esterna:** per rendere noto alle Parti Interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- E. **Comunicazione ai lavoratori: comunicare** la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo al Social Performance Team o all'organismo di certificazione / accreditamento, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti da parte della nostra Società non conformi alla norma SA8000.

Il presente Bilancio Sociale è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della Direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione del personale all'implementazione del Sistema di gestione della Responsabilità Sociale. È sottoscritto infatti non solo dal Legale Rappresentante, ma anche dal Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, il presente Bilancio fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni di riferimento

Oltre a fornire alla Direzione uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della Politica per la Responsabilità Sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che **S.E.F.F. Srl** assume in materia di responsabilità Sociale.

2 PREMESSA CONSIDERAZIONI

S.E.F.F. Srl ha affrontato l'implementazione di un Sistema di Gestione secondo SA 8000:2014 perché da sempre la filosofia di gestione della nostra Società è stata rivolta al duplice scopo di:

- Essere al servizio dei propri clienti con lo scopo di soddisfarli
- Lavorare fianco a fianco dei propri Lavoratori, dando loro un lavoro che allo stesso tempo è sicurezza per le proprie famiglie, e che permetta loro di esprimere capacità, conoscenze ed esperienze per ottimizzare il rapporto tra l'efficienza aziendale e le esigenze di vita sociale.

3 OBIETTIVI E METODOLOGIA

Questo documento rappresenta la dichiarazione trasparente degli obiettivi e della capacità di raggiungerli; **S.E.F.F. Srl** si impegna infatti a rendere pubblici i dati qui di seguito riportati, espressi in forma che chiunque possa leggerli ed avanzare eventuali richieste di informazione e/o proposte di miglioramento.

La nostra Società esprimerà i risultati del proprio lavoro sintetizzandoli con indicatori, tratti dall'analisi dei colloqui con i lavoratori, in modo da poter leggere di anno in anno le loro variazioni numeriche e dare evidenza certa di situazioni di miglioramento o peggioramento, per migliorare sempre e comunque.

Per dare agli interessati un chiarimento metodologico, si ricorda che il Bilancio Sociale deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso da tutti coloro che sono a contatto con l'operato dell'azienda (la norma SA8000 li chiama "stakeholder") relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dei requisiti della norma SA8000.

S.E.F.F. Srl con il presente Bilancio Sociale si propone quindi di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi ("stakeholder") la propria Politica di Responsabilità Sociale;
- favorire la conoscenza e la comprensione, da parte di tutti gli stakeholder, degli impegni reali assunti dalla nostra Società;

- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della Politica di Responsabilità Sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso la lettura delle tendenze di modifica (trend) degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che, per ciascun requisito della norma SA8000, sia stata condotta una valutazione d'insieme che tenga conto, innanzitutto, dell'approccio adottato, e poi dei risultati conseguiti e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

4 PARTE PRIMA

4.1 PROFILO AZIENDALE

S.E.F.F. Srl ha iniziato la propria attività a giugno del 1999 e si occupa principalmente di:

"Progettazione, installazione, rifacimento e manutenzione di impianti di illuminazione pubblica".

"Installazione di colonnine di ricarica elettrica".

La società dispone delle seguenti certificazioni aziendali:

- Sistema di Gestione per la Qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015
- Sistema di Gestione Ambientale ai sensi della norma UNI EN ISO 14001:2015
- Sistema di Gestione Sicurezza ai sensi della norma UNI EN ISO 45001:2023
- Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai sensi della norma SA 8000:2014

S.E.F.F. Srl dispone inoltre dell'Attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici (SOA) nelle seguenti categorie e classifiche:

- OG10 classe V OG3 classe I

Per ulteriori dettagli si rimanda alla brochure ed al sito web aziendale (www.seffsrl.com).

5 PARTE SECONDA

5.1 GLI STAKEHOLDER

L'analisi degli stakeholders è stata effettuata per i seguenti contesti interni ed esterni:

- *Politico*
- *Ambientale*
- *Sociale*
- *Economico*
- *Legislativo*
- *Scientifico - tecnologico*
- *Aziendale*

Relativamente ad ogni contesto aziendale sono stati individuati e contattati i principali "stakeholders" affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

Stakeholders interni:

- **DIREZIONE**
- **LAVORATORI E LORO FAMIGLIA**

Stakeholders esterni:

- **CLIENTI**
- **ISTITUZIONI ED ENTI / AUTORITÀ DI CONTROLLO PREPOSTE**
- **FORNITORI/SUBAPPALTATORI**
- **COMUNITÀ ESTERNA / COLLETTIVITÀ**
- **ORGANIZZAZIONI NON GOVERNATIVE/ ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA**
- **INPS - INAIL AGENZIA DELLE ENTRATE – ENTI/ORGANISMI DI VIGILANZA - ORGANIZZAZIONI SINDACALI**
- **BANCHE / ISTITUTI ASSICURATIVI**
- **ORGANISMI DI CERTIFICAZIONE**

6 PARTE TERZA

6.1 IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di **S.E.F.F. Srl**, considera il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale uno strumento efficace per ottenere il massimo coinvolgimento e la diretta partecipazione dei lavoratori nel raggiungimento dell'obiettivo di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza della Società.

A tal fine la Direzione ha redatto oltre al Manuale di Gestione Integrata, una specifica procedura ("Gestione Responsabilità Sociale") all'interno della quale sono riportati i principi organizzativi adottati in materia di Responsabilità Sociale.

Per dare evidenza di tale impegno, la Direzione ha inoltre approvato un documento interno, diffuso a tutti i dipendenti, in cui sono riepilogati questi principi. La continuità del messaggio viene garantita attraverso una costante comunicazione interna che si concretizza in riunioni periodiche del Social Performance Team che comprende sia i rappresentanti della Direzione sia i rappresentanti dei lavoratori.

6.2 POLITICA

La Direzione di **S.E.F.F. Srl** ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, in conformità alla norma SA8000 e alla legislazione vigente e secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO, che tenga in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore.

La Direzione è direttamente impegnata nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Tale impegno viene richiesto anche ai propri fornitori e si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

CONFORMITÀ LEGISLATIVA: rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.



BILANCIO SOCIALE ANNO 2025

Rev. 00

Pag. 7 di 17

LOTTA AL LAVORO INFANTILE: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro infantile; stabilire all'occorrenza procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica; non esporre mai bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute.

LOTTA AL LAVORO FORZATO / OBBLIGATO: non usufruire o favorire l'uso di lavoro forzato / obbligato e non fare ricorso a tratta di esseri umani, sotto qualsiasi forma.

SALUTE E SICUREZZA PER I LAVORATORI: garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure necessarie allo scopo di eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la salute e sicurezza in modo da prevenire lesioni e malattie correlate al lavoro; assicurare la diffusione dell'informazione sui rischi aziendali a tutti i lavoratori ed effettuare le attività di formazione e addestramento dei lavoratori con specifico riferimento alla mansione svolta; stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

FAVORIRE LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta, la libertà di espressione per tutti i lavoratori e il diritto alla contrattazione collettiva; garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati.

LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE: non attuare discriminazioni in base a razza, ceto, origine territoriale/nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età; non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;

PRATICHE DISCIPLINARI: garanzia di non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro.

RISPETTO DELL'ORARIO DI LAVORO previsto dalle leggi in vigore e agli standard di settore; il lavoro straordinario è ammesso esclusivamente su base volontaria, nei limiti annuali previsti dal CCNL di settore ed è retribuito con la maggiorazione definita dal CCNL di settore

SOSTEGNO ALL'EQUA RETRIBUZIONE: garantire, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore; garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori.

Favorire la segnalazione di qualunque tipologia di reclamo da parte degli Stakeholder relativo a requisiti non rispettati dello standard e della presente Politica; a tal proposito di seguito si riportano i riferimenti del nostro Social Performance Team, dell'Organismo di Vigilanza, dell'Organismo di Certificazione, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

<i>Membri Social Performance Team</i>	sa8000@seffsrl.com
<i>Organismo di certificazione</i>	sa8000@sgs.com
<i>SAAS - Social Accountability Accreditation Services</i>	15 West 44th Street; 6th Floor New York, NY 10036 Phone: +1 (212) 391-2106 Email: saas@saasaccreditation.org

S.E.F.F. Srl si impegna a prendere in carico le segnalazioni entro al massimo 10 giorni lavorativi e a darne

riscontro, ove possibile, a chi ha inoltrato la segnalazione entro al massimo 30 giorni. Nel caso di mancato riscontro da parte dell'azienda nei tempi indicati, la segnalazione può essere inoltrata all'Organismo di Certificazione / Ente di accreditamento.

Nei confronti dei fornitori **S.E.F.F. Srl**:

- Ribadisce la propria volontà e convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA8000:2014.
- Incoraggia, per quanto è consentito dal proprio peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.
- Si impegna a rivolgersi esclusivamente ad agenzie per l'impiego operanti con una licenza/autorizzazione all'attività valida secondo la legge di riferimento, accertando che non facciano subire ai lavoratori discriminazioni basate sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, l'ascendenza nazionale, l'origine sociale o ogni altra forma di discriminazione coperta dalla legislazione e dalle prassi nazionali, come l'età e l'invalidità.

In occasione del Riesame del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, la Direzione verifica l'adeguatezza e l'efficacia della Politica e definisce gli obiettivi misurabili finalizzati a concretizzare la Politica e a migliorare continuamente il Sistema di Gestione.

La Direzione assicura le risorse necessarie alla diffusione e al conseguimento della Politica.

La Politica viene diffusa all'interno della Società in particolare tramite affissione ed è resa disponibile alle pertinenti Parti Interessate tramite pubblicazione sul sito Internet aziendale all'indirizzo www.seffsrl.com, sempre nell'edizione corrente.

6.3 POLITICA E SISTEMA DI GESTIONE

La Politica per la Responsabilità Sociale (vedere paragrafo 6.2 del presente documento) revisionata in data 30/01/2026 è disponibile alle parti interessate tramite il sito internet (www.seffsrl.com) ed in particolare al personale tramite affissione.

Indicatore	2023	2024	2025	Obiettivo 2026
Rilevazione di non conformità ai fornitori in relazione ai temi della RS	0	0	0	0
Positiva chiusura di NC e azioni emerse da verifiche o reclami	0	0	0	0

Azione migliorativa

Funzione coinvolta

Incrementare la formazione ed il coinvolgimento del personale sui temi della responsabilità sociale con almeno 1 corso di approfondimento	Formazione ed informazione sui temi della responsabilità sociale	Direzione
Mantenere aggiornata sul sito i documenti relativi alla Responsabilità Sociale	Coinvolgere le parti interessate, diffondere gli impegni, le prestazioni e gli obiettivi di responsabilità sociale	
Raccogliere ed analizzare i questionari dei fornitori / Monitorare periodicamente i fornitori ritenuti rilevanti per gli aspetti legati alla Responsabilità Sociale	Valutazione dei questionari ricevuti dai fornitori. Individuazione di possibili criticità. Promozione di azioni di rimedio.	
Raccogliere ed analizzare i questionari dei dipendenti	Valutazione dei questionari ricevuti dai dipendenti. Individuazione di possibili criticità. Promozione di azioni	

di rimedio.

7 PRINCIPI

Al fine di condurre le proprie attività in modo responsabile ed eticamente ineccepibile, la Direzione ha fissato i seguenti principi:

7.1 Libertà di associazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno dell'azienda.

	2023	2024	2025	
<i>Iscrizioni ai sindacati territoriali</i>	1	0	0	
<i>Indicatore</i>	2023	2024	2025	<i>Obiettivo 2026</i>
<i>Vertenze sindacali o simili, gestite e conciliate</i>	0	0	0	0
<i>Azione migliorativa</i>				<i>Funzione coinvolta</i>
<i>Assenza di reclami / segnalazioni in materia di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</i>				Garantire la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva Direzione

7.2 Discriminazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno dell'azienda.

Si raccomanda le funzioni interessate di proseguire la prassi delle cosiddette "discriminazioni positive" (in certi casi previste dalla legge) a favore, ad esempio, di categorie quali i disabili, le madri che allattano, gli stranieri oppure in sede di assegnazione delle mansioni effettuata tenendo conto di fattori di genere (si evitano per le donne lavori faticosi), di predisposizione personale (sulla base del curriculum) e di età.

Distribuzione dei sessi per qualifica professionale Anno 2023

	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO			
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti	25	1	3	3	3	0	0	0
Somministrati	0	0	0	0	0	0	0	0
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Apprendisti	0	0	0	0	0	0	0	0
Stagisti	0	0	0	0	0	0	0	0

Distribuzione dei sessi per qualifica professionale Anno 2024

	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO			
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti	21	1	2	3	6	0	0	0
Somministrati	0	0	0	0	0	0	0	0

	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Apprendisti	0	0	0	0	0	0	0	0
Stagisti	0	0	0	0	0	0	0	0

Distribuzione dei sessi per qualifica professionale Anno 2025

	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO			
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti	22	1	2	3	1	1	0	0
Somministrati	0	0	0	0	0	0	0	0

	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Apprendisti	1	0	0	0	0	0	0	0
Stagisti	0	0	0	0	0	0	0	0

Indicatori	2023	2024	2025	Obiettivo 2026
<i>Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su temi connessi con la discriminazione</i>	0	0	0	0
<i>Approvazione richieste di part-time da parte di donne al rientro dalla maternità. Nei 10 anni precedenti al 2025 è sempre stato concesso quando richiesto</i>	0 richieste	0 richieste	0 richieste	100% richieste

Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro richiamano il contratto collettivo di categoria (CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA). In particolare, la Società si impegna a prendere misure positive perché le aziende con cui sottoscrivono accordi per la fornitura di prodotti/servizi o parti di essi, rispettino quanto sopra.

	2023	2024	2025
Personale (extra UE)	5	4	3
Categorie protette	0	0	1
Licenziamenti	0	0	0
CCNL	METALMECCANICI INDUSTRIA	METALMECCANICI INDUSTRIA	METALMECCANICI INDUSTRIA
Mancato superamento periodo di prova	0	0	0
Licenziamenti GMO	0	0	0
Licenziamenti giusta causa	0	0	0
Scadenza contratto non rinnovato	0	2	2
Recesso Consensuale	0	0	0
Decessi	0	0	0
Pensionamenti	2	0	0

Azione migliorativa

Funzione coinvolta

Assenza di reclami / segnalazioni per discriminazione

Garantire un ambiente di lavoro in cui non si verifichino fenomeni di discriminazione per razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni

Direzione

7.3 Orari di Lavoro

L'orario di lavoro aziendale è contrattualmente definito come segue:

- Dal lunedì al venerdì
- Dalle ore 8.00 / 9.00 alle ore 17.00 / 18.00 – IMPIEGATI E OPERAI

Gli straordinari sono prestati volontariamente entro i limiti contrattuali previsti (8 ore/settimana) e per un massimo di 250 ore anno e comunque mai superiore alle 8 ore settimanali.

Le ore di straordinario vengono registrate e monitorate mensilmente, assieme agli eventuali recuperi, al fine di verificare se l'ammontare delle stesse rientra entro i limiti contrattuali previsti.

Come indicatore abbiamo raccolto i dati relativi a: numero di ore straordinarie utilizzate; residui di ferie e permessi; tipologie di contratti in essere.

Tali indicatori non evidenziano nessuna criticità.

All'interno di tali indicatori sono separatamente rilevati i casi singoli più critici, al fine di poterli gestire qualora superassero soglie non accettabili.

Nel confermare gli impegni aziendali si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno dell'azienda.

Tali indicatori continueranno ad essere monitorati nel 2026.

Azione migliorativa

Funzione coinvolta

Riduzione delle ore di straordinario / residui ferie e permessi

Pianificazione riduzione residui ferie e permessi ove si verifichi una tendenza all'aumento per almeno 4< mesi consecutivi

Direzione

7.4 Retribuzione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno dell'Azienda.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto, in parte comunque sono applicabili gli indicatori stabiliti in relazione al requisito orario di lavoro, e in sede di CCNL applicato.

	2023	2024	2025
N° anticipi di stipendio	0	0	0
N° anticipi di TFR	0	0	0

Indicatore	2023	2024	2025	Obiettivo 2026
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, in relazione al tema delle retribuzioni	0	0	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Monitorare il livello contributivo (in linea con il CCNL)	Mantenere sotto controllo ogni mese LUL e Buste Paga Direzione

7.5 Lavoro Infantile e Obbligato

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata che nel corso del **2025** non ci siamo trovati a contatto / conoscenza di casi di utilizzo di lavoro infantile e quindi non è stato necessario avviare percorsi ed azioni di collaborazione, coinvolgimento, comunicazione con familiari, enti istituzionali competenti, servizi sociali, associazioni dedicate, ecc.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

A partire dal mese di luglio 2025 è stato inserito in organico n° 1 lavoratore di 17 anni con contratto di apprendistato di 1° livello finalizzato al conseguimento di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale (art. 43 d.lgs 81/2015).

S.E.F.F. Srl non intende utilizzare e non intende favorire l'utilizzo di lavoro infantile né presso la sua sede né presso i suoi fornitori. Nel caso venisse rilevata la presenza di bambini presso fornitori verranno previsti interventi di recupero, la segnalazione all'assistenza sociale e l'iscrizione a corsi che permettano di completare l'obbligo scolastico presso le locali scuole professionali.

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 quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage o contratti di apprendistato.

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Ricorso a lavoro minorile esclusivamente nell'ambito di formule contrattuali di apprendistato finalizzate al conseguimento del titolo di studio	Assunzione di minori esclusivamente nell'ambito di formule contrattuali di apprendistato finalizzate al conseguimento del titolo di studio Direzione

7.6 Salute e Sicurezza

Il riesame della direzione in materia di gestione di salute e sicurezza è uno strumento ormai da diversi anni regolarmente pianificato ed attuato e che ha consentito miglioramenti tangibili, comprovati anche dal compimento di piani di miglioramento e da opportuni indicatori.

In definitiva è stata garantita l'attuazione quotidiana di quanto previsto dal Dlgs. 81/08 a partire dai miglioramenti, i controlli sui cantieri, la formazione, la manutenzione, la gestione infortuni, la disponibilità dei DPI, ecc.

	2023	2024	2025	
Totale infortuni	0	0	1 (in itinere)	
Indicatore	2023	2024	2025	Obiettivo 2026
<i>Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno di dipendenti</i>	0	0	0	1 (in itinere)
<i>Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno di lavoratori somministrati</i>	0	0	0	0
<i>Evidenza di malattie diffuse, usuranti, riscontrabili come conseguenti all'esercizio della professione</i>	0	0	0	0
<i>Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su ambiente di lavoro, salute e sicurezza</i>	0	0	0	0
<i>Sanzion da parte di enti / organi competenti</i>	0	0	0	0
<i>Ore assenza per infortuni</i>	0	0	0	520

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione. Le scadenze in materia di formazione obbligatoria per legge e relative agli adempimenti previsti dalla legislazione vigente, sono gestite tramite apposito scadenziario monitorato sistematicamente.

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Si è sempre considerato strategico attivare la formazione e informazione dei lavoratori. Nel **2025** il personale ha partecipato ad attività di formazione in materia di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro per un totale rispettivamente di **660 ore**.

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
<i>Incrementare la formazione e il coinvolgimento del personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione) con almeno 4 ore di formazione</i>	Formazione e informazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione) Responsabile Sistema Gestione Integrato, RSPP

7.7 Pratiche Disciplinari

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno dell'azienda.

L'indicatore stabilito continuerà ad essere monitorato, in aggiunta cercando di individuare e stratificare le possibili cause e le tipologie disciplinari di fatto adottate.

Indicatore	2023	2024	2025	Obiettivo 2026
<i>Numero di richiami scritti</i>	0	0	1	0
<i>Numero sanzioni disciplinari a seguito di richiami</i>	0	0	0	0
<i>Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altro, su temi connessi con le pratiche disciplinari</i>	0	0	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
<i>Tenuta sotto controllo delle pratiche disciplinari avviate nei confronti dei dipendenti</i>	Fornire la formazione necessaria affinché i dipendenti conoscano le attività caratteristiche del proprio ruolo. Direzione

7.8 Lavoro Obbligato

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno dell'azienda.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

<i>Indicatore</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>Obiettivo 2026</i>
<i>Situazioni di lavoro obbligato tra i dipendenti e collaboratori</i>	0	0	0	0
<i>NC relative a lavoro obbligato rilevate a fornitori di lavoro somministrato o altri fornitori</i>	0	0	0	0

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Anticipi stipendio

S.E.F.F. Srl non concede prestiti ai propri dipendenti, può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi o anticipo TFR. L'ammontare dell'eventuale anticipo concesso verrebbe comunque evidenziato in busta paga.

<i>Azione migliorativa</i>	<i>Funzione coinvolta</i>
<i>Assenza di reclami / segnalazioni per lavoro forzato o obbligato</i>	Divieto di lavoro forzato o obbligato Direzione

8 CLIMA INTERNO

Al fine di effettuare un'indagine iniziale del clima interno, l'azienda nei mesi di luglio e agosto del 2025 ha somministrato uno specifico questionario. I risultati sono stati analizzati dal Social Performance Team (SPT) in apposita riunione a seguito della quale il Social Performance Team non ha ritenuto necessario valutare e proporre alla Direzione l'adozione di azioni correttive / preventive.

I dipendenti che, oltre al canale anonimo tramite il sito internet aziendale, hanno a disposizione una cassetta per suggerimenti o lamentele anonime in merito alla gestione delle risorse umane, non si sono mai avvalsi, fino ad oggi, di questo strumento.

9 PARTE QUARTA: BILANCIO SA8000 - DETTAGLIO**9.1 SOCIAL PERFORMANCE TEAM**

Alla data di redazione del presente Bilancio Sociale, le interfacce aziendali per la certificazione SA8000 sono:

<i>Paola Belotti</i>	<i>Rappresentante della direzione SA8000</i>
<i>Luca Cattaneo</i>	<i>Rappresentante dei Lavoratori SA8000</i>
<i>Marco Mazzucchelli</i>	<i>Lavoratore</i>

9.2 ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18anni e pertanto non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'unico caso in cui S.E.F.F. S.r.l. può assumere un minore (persona di età superiore o uguale a 16 anni e inferiore a 18 anni) è quello di personale assunto con contratto finalizzato all'ottenimento di una qualifica (apprendistato di 1° livello art. 43). **S.E.F.F. Srl** non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- **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. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo. **S.E.F.F. Srl** implementa un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza conforme ai requisiti della norma UNI EN ISO 45001:2023 "certificato da Organismo di Terza Parte.
- **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.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano nell'azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- **Procedure disciplinari:** non sono state applicate finora sanzioni disciplinari e si vuole invece favorire un clima aziendale all'insegna del rispetto dell'integrità personale e dello spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale applicato. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali per picchi dovuti alla tipologia di attività su commessa.
- **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 propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- **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.
- **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.
- **Adozione di un piano di comunicazione esterna** per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- **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 da parte dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

10 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

La comunicazione esterna è effettuata attraverso il sito aziendale e mailing a clienti e fornitori per diffondere e promuovere iniziative di sensibilizzazione e informazione sulla Responsabilità Sociale.

11 CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Ove vengano rilevate o segnalate non conformità rispetto ai requisiti di Responsabilità Sociale, il Responsabile del Sistema di Gestione deve contattare il Subappaltatore / Fornitore per organizzare una visita ispettiva al fine di verificare nel concreto il rispetto dei requisiti SA8000 evidenziati come a rischio.

Come già detto, viene ribadito l'impegno di **S.E.F.F. Srl** a selezionare i fornitori anche in base al loro impegno nel rispettare i requisiti previsti dalla norma SA8000, eventualmente eliminando quelli che non si adeguano. Nel corso delle attività di monitoraggio effettuate sui fornitori nel **2025** non sono state rilevate non conformità.

12 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

I momenti di riesame della direzione, ufficiali e formali, sono inseriti nel Sistema di Gestione integrato.

13 IMPEGNI PRIORITARI NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

S.E.F.F. Srl pone tra i suoi impegni prioritari quello di un'azione improntata al rispetto di requisiti in materia di Responsabilità Sociale.

Da sempre si ritiene che l'azienda sia un bene sociale, un patrimonio della comunità presso la quale la Società stessa è ubicata e radicata.

Con tale convinzione si è sempre elaborato strategie e politiche che contemperino le esigenze di profitto e autofinanziamento aziendale con gli obblighi di tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori, protezione dell'Ambiente e più in generale con i criteri di uno sviluppo equo e sostenibile.

Si è convinti che oggi più che mai la Società sia chiamata a compiti molto complessi, con una radicata consapevolezza delle responsabilità che gli competono nella attuale società globalizzata e fortemente competitiva.

Spinta da queste motivazioni e da questa sensibilità, **S.E.F.F. Srl** intende continuare a impegnarsi su questi fronti.

14 TRASPARENZA

Riteniamo che uno dei grandi bisogni del mondo attuale sia quello della trasparenza. Dopo la rivoluzione di Internet è sempre più difficile, in politica come in economia, nei rapporti sociali come in quelli culturali, nascondere alcunché. L'attuale epoca è fortemente contrassegnata dalla trasparenza.

In tal senso vogliamo muoverci concretamente comunicando verso l'esterno i dati del Bilancio SA 8000, attraverso la pubblicazione nel sito internet aziendale del bilancio stesso.

15 PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA

Siamo da un lato consci dei nostri limiti e del fatto che il nostro impegno in campo etico non è suscettibile di ottenere risultati al di là delle nostre effettive capacità di incidere su un tessuto socioeconomico ristretto. D'altro canto, siamo fortemente determinati a compiere un atto di testimonianza, nella speranza e nella convinzione

che quanto da noi posto in essere possa rappresentare un modesto, ma significativo modello.

In tal senso ci impegneremo a diffondere la nostra Politica per la Responsabilità Sociale e i requisiti della certificazione SA 8000.

16 FORNITORI

Siamo consci che un contributo importante ad una effettiva e concreta applicazione della nostra Politica per la Responsabilità Sociale verrà dato dai nostri fornitori / subappaltatori.

Uno dei nostri impegni prioritari è da sempre quello di proseguire nell'attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei fornitori stabili e continuativi per quanto concerne la Responsabilità Sociale.

17 SINTESI CONSUNTIVA 2025 E PROIEZIONE PER IL 2026

La Direzione di **S.E.F.F. Srl**, valutate le ricadute generali del Sistema di Gestione SA8000 adottato, ritiene di poter trarre le seguenti conclusioni:

- gli indicatori di prestazione in materia di Responsabilità Sociale non evidenziano criticità;
- il clima aziendale è buono; il coinvolgimento del personale e la diffusione delle politiche e degli obiettivi all'interno della struttura, sta generando un grado di consapevolezza in materia di Responsabilità Sociale soddisfacente;
- la sede aziendale soddisfa pienamente le esigenze aziendali e assicura condizioni di lavoro adeguate a tutti i dipendenti.

Per il 2026 la Direzione si pone l'obiettivo di aumentare la consapevolezza dei lavoratori in relazione agli impegni e ai contenuti della Responsabilità Sociale e di continuare nella diffusione dei principi SA8000 presso i fornitori / subappaltatori.