STUDIO NAPOLI
INGEGNERIA

BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE

SA8000

T 0975 396619
W napoli-ingegneria.it
E info@napoli-ingegneria.it
P napoli-ingegneria@pec.it

Sede Legale e operativa:

Via Sottobraida,13 - 84037 Sant'Arsenio
(SA) - Italia

Indice

Introduzione

1.0 Presentazione della Società……3

1.2 Dati aziendali……3
1.3 Il Contesto Di Riferimento……..…4
1.4 L'assetto Istituzionale E Organizzativo Dello Studio……..…5
.
2.0 Le Parti Interessate di Studio Napoli Ingegneria……7

3.0 Politica Integrata per la

Qualità e la Responsabilità Sociale di Impresa……..9

4.0 Presentazione del Bilancio in Relazione ai Requisiti dello Standard SA8000……..13
4.1 Lavoro Infantile……13
4.2 Lavoro Forzato o Obbligato……14
4.3 Salute e Sicurezza……..…14
4.4 Liberta di Associazione e Diritto alla contrattazione Collettiva……15
4.5 Discriminazione……..……15
4.6 Pratiche Disciplinari……16
4.7 Orario di Lavoro……18
4.8 Retribuzione……..18
4.9 Sistema di Gestione……..……..19

5.0 Sottoscrizione del Bilancio SA8000……26

INTRODUZIONE

Questo è il primo Bilancio Sociale che Studio Napoli Ingegneria si impegna a predisporre.
Il bilancio SA8000 risponde al bisogno di informazione e trasparenza nei confronti di tutti gli Stakeholders oltre a fornire alla Direzione un utile strumento per il riesame interno
Si propone quindi di far conoscere la politica di responsabilità sociale dell'azienda e di promuovere l'informazione da parte di tutti gli stakeholders sugli impegni reali dello Studio Napoli certificato conformemente agli standard SA8000. Verrà condiviso sul nostro sito web.

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

Studio Napoli Ingegneria S.r.l., è una società di ingegneria che nasce con il suo fondatore e CEO, Dott. Ing. Michele Napoli, che opera nel settore della progettazione edile da oltre 20 anni.
In questi anni è stata maturata una significativa competenza in virtù di diverse esperienze lavorative che hanno riguardato il ruolo di Direttore di Cantiere su importanti commesse pubbliche italiane ed estere alle dipendenze di importanti Imprese di Costruzioni, per poi passare all'esperienza nell'ambito della Pubblica Amministrazione in qualità di Responsabile di Ufficio Tecnico di diversi comuni, per giungere all'esperienza di libero professionista.

Tale trascorso professionale ha consentito pertanto di seguire commesse pubbliche e private, da tutti i punti di vista, relativamente ai vari attori che la norma individua (da chi materialmente costruisce, al Responsabile Unico del Procedimento, al Progettista incaricato).

Negli ultimi anni lo Studio si è arricchito man mano di nuove e diverse figure professionali per poter affrontare, in modo competente, sfide tecnico-progettuali sempre più complesse e impegnative, mirando sempre a garantire la completa soddisfazione del cliente.

A questo proposito e con l'intento di proiettarsi verso un miglioramento e una crescita continua, Studio Napoli ha avviato un percorso per acquisire la certificazione ISO 9001:2015 e ha avviato il progetto di implementazione di un Sistema Sociale seguendo i principi dello Standard internazionale SA8000

1.2 DATI AZIENDALI

Ragione sociale: STUDIO NAPOLI INGEGNERIA S.R.L
C.F./PIVA: 060527605656
Sede legale: Sant'Arsenio (SA) Via Sotto Braida 13 – CAP 84037
Domicilio Digitale/PEC: napoli-ingegneria@pec.it
Codice ATECO: 71.12.1 – Attività degli Studi di Ingegneria

Sistema di amministrazione controllo contabile: Amministratore unico

1.3 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Studio Napoli Ingegneria opera nel Vallo di Diano, area situata nella zona sud-interna della Provincia di Salerno che comprende 15 comuni, alcuni dei quali con popolazione inferiore ai 3000 abitanti.

L'arteria principale a livello di viabilità è rappresentata dall'autostrada Salerno-Reggio Calabria e, in prospettiva, è in via di progettazione la rete ferroviaria dell'Alta Velocità.

Il Vallo di Diano, nonostante un alto tasso di denatalità e nonostante un fenomeno di emigrazione, è un territorio vivo e in continua evoluzione.

Il tessuto economico si basa sulle piccole aziende agricole, su una micro filiera di trasformazione dei prodotti primari, sul settore degli agriturismi e della ristorazione, sul commercio e sul settore delle costruzioni. È caratterizzato da un'importante presenza di aziende manifatturiere, dei servizi e del turismo; ne sono testimonianza le numerose aree PIP presenti nei vari comuni, i tanti siti storici e artistici patrimoni dell'Unesco. L' economia locale ha necessità di essere supportata dalla presenza di infrastrutture strategiche che consentano maggiore sviluppo. Per tale ragione sia la società civile che gli attori economici del Vallo di Diano ritengono essenziale la presenza di una stazione dell'Alta velocità, quale occasione unica per rendere ancora più competitiva un'ampia porzione di territorio che, grazie ai collegamenti viari già esistenti, gioverebbe allo sviluppo economico anche del Cilento e del Potentino nonché di tutti i territori limitrofi.

Gli studi tecnici hanno ripreso slancio con il Superbonus 110%, ambito nel quale Studio Napoli ha operato con profitto. Dopo una fase di forte crescita del mercato dei Servizi di architettura e ingegneria, come sottolineato dal Report del Centro Studi CNI ci si avvia verso una fase di stabilità. Infatti, superata la fase Superbonus, Studio Napoli risulta strutturato per accogliere le richieste di imprenditori locali occupandosi di edilizia industriale, quelle degli enti locali oltre che dei privati.

Lo studio è in grado di garantire tutta la gestione del progetto, partendo dal "concept" e giungendo al Progetto.

1.4 L'ASSETTO ISTITUZIONALE E ORGANIZZATIVO DELLO STUDIO

I ruoli, le autorità e le responsabilità dell'azienda Studio Napoli Ingegneria sono definiti e assegnati per assicurare la conformità dei processi al Sistema di Qualità e della Responsabilità Sociale.

I ruoli, le autorità e le responsabilità sono definiti, descritti e regolamentati in apposite procedure che chiariscono ogni aspetto e vengono riassunte come mansioni nell'organigramma funzionale.

Studio Napoli Ingegneria si avvale di una struttura organizzativa essenziale con responsabilità ben definite.

È composto da un numero di collaboratori pari a 10, tra ingegneri, architetti e geometri oltre ad una collaboratrice amministrativa / segreteria tecnica. L'età media dello studio è di circa 30 anni, ed è composta da persone dinamiche e volenterose, che rendono l'ambiente lavorativo piacevole, con significative ricadute sulla qualità del prodotto "esportato".

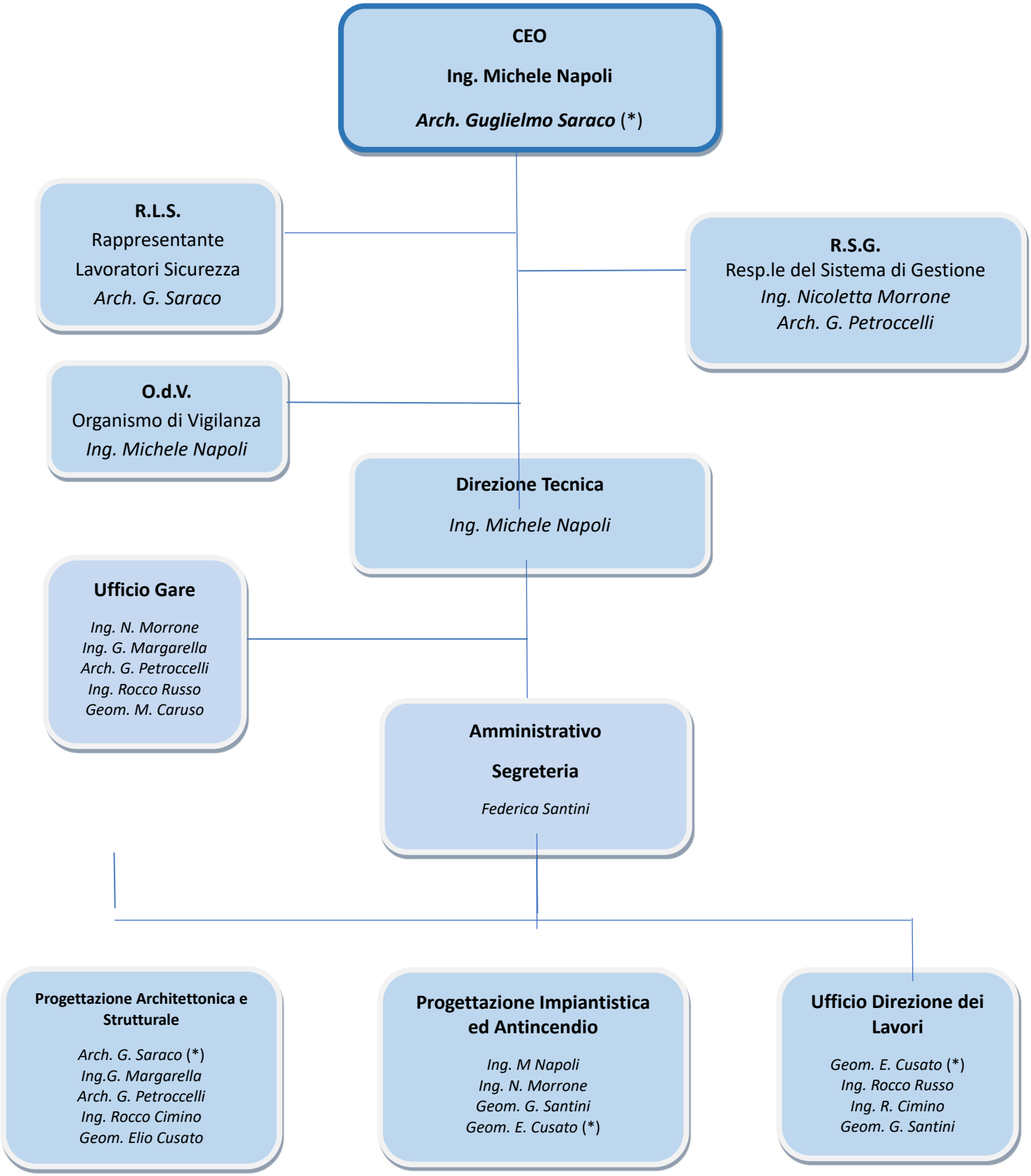
Al vertice della struttura si posizione i CEO – Amministratore Unico che riveste anche il ruolo di Direzione Tecnica.

Alla direzione Tecnica fanno capo i progettisti delle varie aree di lavoro (strutturali, architettonici, impiantisti)

L'organigramma aziendale contempla un responsabile del sistema di gestione e un Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza.

Un ufficio amministrativo interno supporta lo Studio dal punto di vista organizzativo, della gestione dei documenti e dell'archivio e della gestione dei clienti.

Studio Napoli si avvale anche di collaboratori esterni di lungo periodo sia per quanto riguarda gli aspetti tecnici/ingegneristici sia per quanto riguarda la gestione contabile e del personale dell'azienda.


CEO
Ing. Michele Napoli
Arch. Guglielmo Saraco (*)
R.L.S.
Rappresentante
Lavoratori Sicurezza
Arch. G. Saraco
R.S.G.
Resp.le del Sistema di Gestione
Ing. Nicoletta Morrone
Arch. G. Petroccelli
O.d.V.
Organismo di Vigilanza
Ing. Michele Napoli
Direzione Tecnica
Ing. Michele Napoli
Ufficio Gare
Ing. N. Morrone
Ing. G. Margarella
Arch. G. Petroccelli
Ing. Rocco Russo
Geom. M. Caruso
Amministrativo
Segreteria
Federica Santini
Progettazione Architettonica e Strutturale
Arch. G. Saraco (*)
Ing.G. Margarella
Arch. G. Petroccelli
Ing. Rocco Cimino
Geom. Elio Cusato
Progettazione Impiantistica ed Antincendio
Ing. M Napoli
Ing. N. Morrone
Geom. G. Santini
Geom. E. Cusato (*)
Ufficio Direzione dei Lavori
Geom. E. Cusato (*)
Ing. Rocco Russo
Ing. R. Cimino
Geom. G. Santini

2. LE PARTI INTERESSATE

I soggetti interessati sono quelle parti sociali che hanno relazioni significative con lo Studio Napoli e che sono influenzate dalla prestazione sociale dello stesso.

Nella fase di "progettazione" del sistema di responsabilità sociale, di cui la stesura del seguente Bilancio Sociale è parte fondante, particolare attenzione è dedicata al coinvolgimento delle principali parti interessate:

Parti Interessate	Aspettative/Esigenze
Dipendenti/Personale	- Stabilità del posto di lavoro - Supporto al cambiamento e alle competenze - Clima aziendale sereno - Tutela e coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro - Disponibilità di procedure operative, dispositivi, infrastrutture e condizioni di lavoro adeguati - Eticità e correttezza - Rispetto delle condizioni contrattuali
CLIENTI	- Rispetto dei requisiti contrattuali - Rispetto dei tempi di consegna - Qualità del prodotto/servizio offerto - Fidelizzazione
FORNITORI	- Chiarezza dei requisiti degli ordini e delle modalità di consegna - Continuità del rapporto commerciale - Rispetto tempi di pagamento - Assistenza e supporto tecnico - Mantenimento di rapporti chiari di collaborazione attraverso logiche di reciproco beneficio nel rispetto dei principi etici

PARTNER	- Obiettivi concordati e pianificati - Rispetto codice etico - Stabilità e solidità - Sviluppo delle attività necessarie ai Processi in modo da prevenire e controllare gli errori
COMUNITA' LOCALI	- Atteggiamento pro-attivo alla tutela del territorio - Utilizzo sostenibile delle risorse energetiche - Comunicazione trasparente - Conformità normativa - Rispetto codice etico - Occupazione locale
BANCHE	- Rispetto delle condizioni contrattuali bancarie stipulate - Eticità
ASSICURAZIONI	- Rispetto delle condizioni contrattuali - Eticità
ISTITUZIONI PUBBLICHE	- Collaborare all'efficacia del funzionamento delle relazioni tra Azienda e Paese, attraverso il rispetto dei requisiti del rapporto con i suoi organi di controllo.
SINDACATI	- L'azienda pur non intrattenendo contatti diretti con i sindacati (nessun dipendente iscritto), fa riferimento agli stessi relativamente al rispetto delle condizioni di lavoro e di sicurezza dei lavoratori
COLLETTIVITÀ	- Studio Napoli è socialmente responsabile, attento 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.

3. POLITICA INTEGRATA PER LA QUALITA' E LA RESPONSABILITA' SOCIALE DI IMPRESA

Studio Napoli Ingegneria ha stabilito una Politica aziendale per la Qualità e per la Responsabilità Sociale che:

- È appropriata agli scopi e al contesto in cui opera lo Studio
- Fornisce un quadro di riferimento per stabilire e riesaminare gli obiettivi per la qualità
- Include l'impegno a soddisfare i requisiti applicabili
- Include l'impegno al continuo miglioramento del sistema di gestione per la qualità ed alla riduzione dell'inquinamento, nonché la tutela dell'ambiente del territorio in cui opera
- Applica e difende il Codice Etico che si è dato, nell'impostazione e gestione dei rapporti interni ed esterni

La Direzione ha in grande considerazione l'aspetto sociale dell'impresa e delle responsabilità che ne derivano.
Studio Napoli Ingegneria persegue, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA8000 (Social Accountability) e ISO 9001.

La società ha alla base del proprio operare la corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione dei fornitori, del personale dipendente, dei collaboratori esterni e degli stakeholder in generale, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000:2014 (Social Accountability).

Si impegna, inoltre, ad analizzare costantemente l'efficacia del Sistema integrato per la Gestione della Qualità e della Responsabilità Sociale attraverso controlli, azioni preventive e correttive e riesami durante i quali verificare e rendere la presente Politica un documento dinamico in relazione ai tempi, alle nuove esigenze del mercato ed agli obiettivi aziendali.
Studio Napoli Ingegneria ha sviluppato il Sistema di Gestione per la Qualità e la responsabilità Sociale d'impresa tenendo conto, oltre che delle norme UNI EN ISO 9001:2015 e SA 8000, anche degli aspetti legislativi contenuti nelle seguenti disposizioni:

Dichiarazioni	- ***Dichiarazione di Filadelfia*** - ***Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro*** - ***Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali*** - ***Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*** - ***Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino*** - ***Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne*** - ***Convenzione Europea per la Salvaguardia dei Diritti dell'uomo e delle Libertà Fondamentali*** - ***Carta Europea dei Diritti Fondamentali*** - ***Direttiva della Comunità Europea 94/33/*CE**
Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro- Agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana)	- C29 Convenzione sul lavoro forzato, 1930 - C81 Convenzione sull'ispezione del lavoro, 1947 - C87 Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 - C95 Convenzione sulla protezione del salario, 1949 - C98 Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949 - C100 Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 - C102 Convenzione sulla sicurezza sociale (norma minima), 1952 - C105 Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 - C111 Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 - C115 Convenzione sulla protezione contro le radiazioni, 1960 - C119 Convenzione sulla protezione dalle macchine, 1963 - C120 Convenzione sull'igiene (aziende commerciali e uffici), 1964 - C122 Convenzione sulla politica dell'impiego, 1964 - C123 Convenzione sull'età minima (lavori sotterranei), 1965 - C127 Convenzione sul peso massimo, 1967 - C135 Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori, 1971 - C138 Convenzione sull'età minima, 1973 - C139 Convenzione sul cancro professionale, 1974 - C142 Convenzione sulla valorizzazione delle risorse umane, 1975 - C143 Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complementari), 1975

	- C144 Convenzione sulle consultazioni tripartite relative alle norme internazionali del lavoro, 1976 - C146 Convenzione sui congedi pagati, 1976 - C148 Convenzione per la protezione ambiente di lavoro (inquinamento dell'aria, rumori e vibrazioni), 1977 - C150 Convenzione sull'amministrazione del lavoro, 1978 - C159 Convenzione sul reinserimento professionale e l'occupazione (persone disabili), 1983 - C160 Convenzione sulle statistiche del lavoro, 1985 - C170 Convenzione sui prodotti chimici, 1990 - C175 Convenzione sul lavoro a tempo parziale, 1994 - C181 Convenzione sulle agenzie per l'impiego private, 1997 - C182 Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 - C183 Convenzione sulla protezione della maternità, 2000 - C155 Convenzione sulla Sicurezza e Salute sul Lavoro - ILO Convenzione 177 sul Lavoro a Domicilio
Raccomandazioni	- R35 Raccomandazione sulla costrizione indiretta al lavoro, 1930 - R85 Raccomandazione sulla protezione del salario, 1949 - R86 Raccomandazione sui lavoratori migranti (riveduta), 1949 - R90 Raccomandazione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 - R102 Raccomandazione sui servizi sociali, 1956 - R111 Raccomandazione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 - R120 Raccomandazione sull'igiene (aziende commerciali e uffici), 1964 - R 164 sulla Sicurezza e Salute sul Lavoro - R146 Raccomandazione sull'età minima, 1973 - R170 Raccomandazione sulle statistiche del lavoro, 1985 - R188 Raccomandazione sulle agenzie per l'impiego private, 1997 - R190 Raccomandazione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 - R191 Raccomandazione sulla protezione della maternità, 2000 - R193 Raccomandazione sulla promozione delle cooperative, 2002

Leggi Nazionali	- D. Lgs. 262/00 relativamente ai lavori vietati ai minori di anni 18 - D. Lgs. 345/99 relativo alla "*Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro*"; - DPR 276/03 relativo alla attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30; - Legge 223/91 concernente "*Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato dei lavoro*"; - Legge 254/99 relativa al recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione delle Forze di polizia ad ordinamento militare relativi al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 (1/circ). - Legge 56/87 "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro" - Legge 608/96 "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, recante disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale*"; - D.Lgs 81/2008 *integrato dal D.Lgs 106/2009 "Testo unico sulla sicurezza dei luoghi di lavoro";* - Legge 675/96 "Tutela della sicurezza dei dati personali"; - Legge 148/00 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione n. 182 relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e all'azione immediata per la loro eliminazione, nonché della Raccomandazione n. 190 sullo stesso argomento, adottate dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro durante la sua ottantasettesima sessione tenutasi a Ginevra il 17 giugno 1999"; - D.Lgs 20.06.2003 n° 196 relativo al Codice per il trattamento dei dati personali. - Circolare n° 4/2008 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

4.0 PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AI REQUISITI DELLO STANDARD SA8000

4.1 Lavoro Minorile

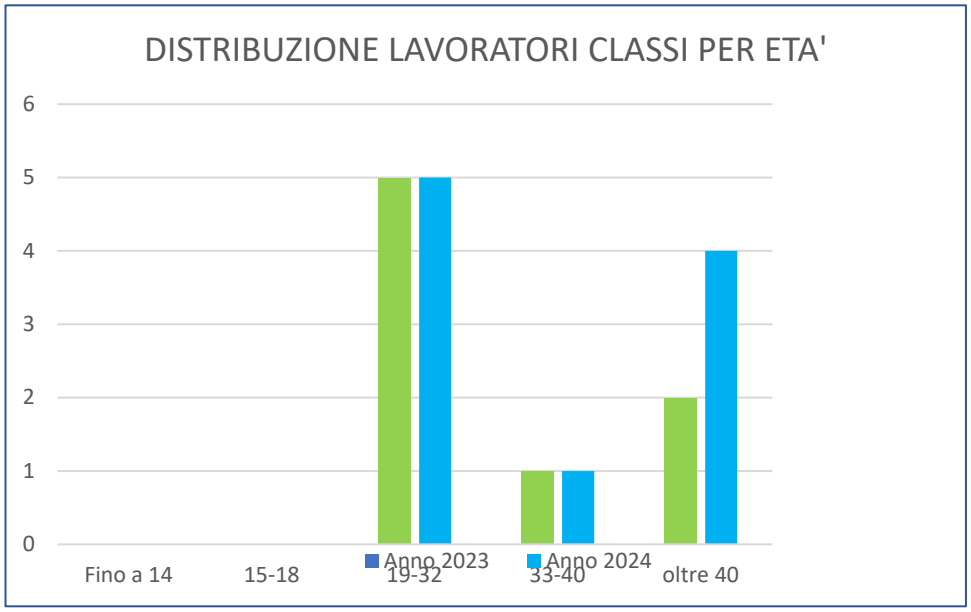
Studio Napoli Ingegneria rifiuta, condanna e non utilizza né dà sostegno al lavoro minorile, ritenendo fondamentale salvaguardare il diritto all'istruzione dei bambini e dei ragazzi durante l'età dell'obbligo scolastico.

Operativamente la Direzione al momento dell'assunzione di nuove risorse si accerta dell'età del candidato chiedendo e controllando un documento di identità in corso di validità (Carta di identità, Patente, Certificato di nascita, etc.).

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro infantile/minorile Studio Napoli definisce anche per la collaborazione con il fornitore le azioni correttive più appropriate quali:

- Sospendere il rapporto con il fornitore fino alla risoluzione della condizione rilevata
- Segnalare la situazione alle Associazioni e/o agli Enti preposti

Si riporta di seguito il grafico che indica la composizione dell'organico aziendale in riferimento all'età dei lavoratori:



Obiettivo	Azione	Programmi	Indici
Nessun Utilizzo Lavoro Minorile	▪Valutazione documenti del candidato al momento dell'assunzione ▪Segnalazione fornitori che utilizzano lavoro minorile.	Attività di sensibilizzazione mediante associazioni	Composizione dell'organico aziendale per fasce di età

4.2 Lavoro Forzato o Obbligato

Convenzione ILO 29. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, Studio Napoli si impegna con i propri dipendenti per ciò che concerne:

- Il rapporto di lavoro regolato da contratti/incarichi firmati dai diretti interessati
- Le modalità di recesso
- Le modalità di preavviso in caso di recesso da entrambe le parti
- Il consenso concordato verso gli impegni straordinari che si rivelino necessari

Obiettivo	Azione	Programmi	Indici
Lavoro obbligato	Garanzia della libertà e diritti dei lavoratori.	Attività di sensibilizzazione	N. reclami

4.3 Salute e Sicurezza

Studio Napoli Ingegneria S.r.l. si impegna affinché il luogo di lavoro rispetti le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia, assicurando ai collaboratori condizioni ambientali ottimali per lo svolgimento del lavoro.

Obiettivo	Azione	Programmi	Indici
Salute e Sicurezza	- Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori - Nomina del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come previsto dal D. Lgs 81/08	Attività di informazione e formazione dei lavoratori	- N. infortuni 2023 - N. visite/anno

Negli anni 2023-2024 nessun infortunio né malattia professionale è stata registrata.

Le visite mediche d'idoneità sono programmate per fine anno 2024.

4.4 Libertà di associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

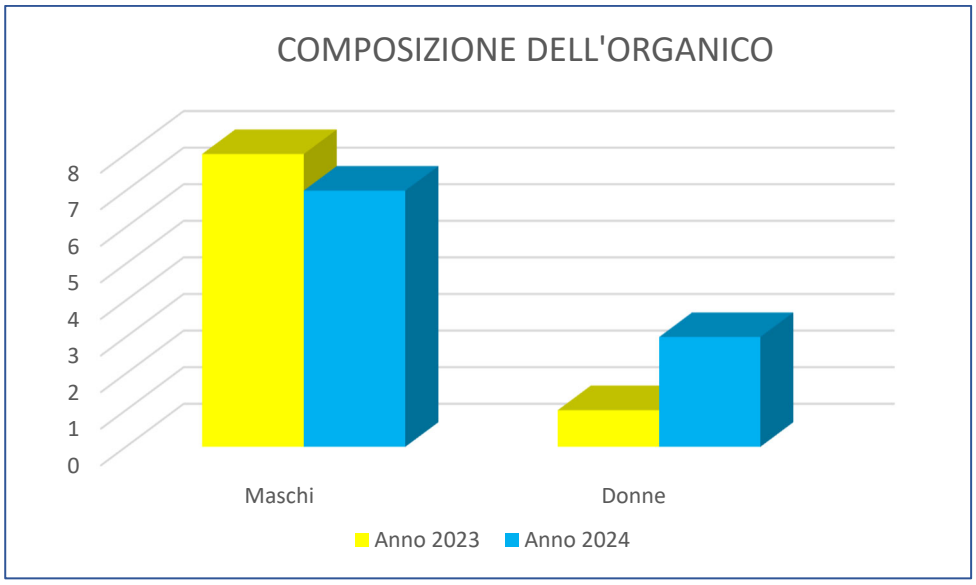
Nell'anno in corso e nel biennio precedente nessun lavoratore è risultato iscritto al sindacato e non sono state registrate segnalazioni in merito ai diritti dei lavoratori.

Studio Napoli Ingegneria rispetta comunque e sempre il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta (senza operare alcun tipo di discriminazione tra le varie organizzazioni sindacali) e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

4.5 Discriminazione

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, Studio Napoli non attua né garantisce sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale.
Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, premi di produzione, licenziamenti e pensionamenti.
A riguardo la direzione attenta ad evitare qualunque forma di discriminazione nelle retribuzioni, assicurando coerenza di trattamento in base ad anzianità e mansione.
Studio Napoli Ingegneria al fine di garantire la necessità, per le donne lavoratrici, di conciliare il lavoro in azienda con gli impegni familiari, garantisce alle stesse la massima flessibilità nell'orario di lavoro, attraverso il ricorso ai permessi familiari, laddove richiesto dalle stesse lavoratrici.



Come si evince dal grafico nel 2024 la presenza femminile seppure in minoranza è aumentata nel corso del 2024.

Obiettivo	Azione	Programmi	Indici
Superamento/abbattimento di ogni forma di Discriminazione	- Garanzia della libertà e diritti dei lavoratori - Promozione della comunicazione e motivazione del personale	Attività di informazione e sensibilizzazione in materia di discriminazione	- N. lavoratrici donne - N. reclami o segnalazioni ricevute anche mediante questionari anonimi

4.6 Pratiche disciplinari

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, Studio Napoli Ingegneria tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non vengono utilizzati o non si tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Infine, non sono permessi trattamenti duri o inumani.

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'Art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli Artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà, può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate dall'Art. 7 dello statuto dei lavoratori, che subordina l'adozione della sanzione ad uno specifico procedimento, che è finalizzato a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore.

Le sanzioni possono essere:

• Il rimprovero verbale

• La sospensione dal servizio

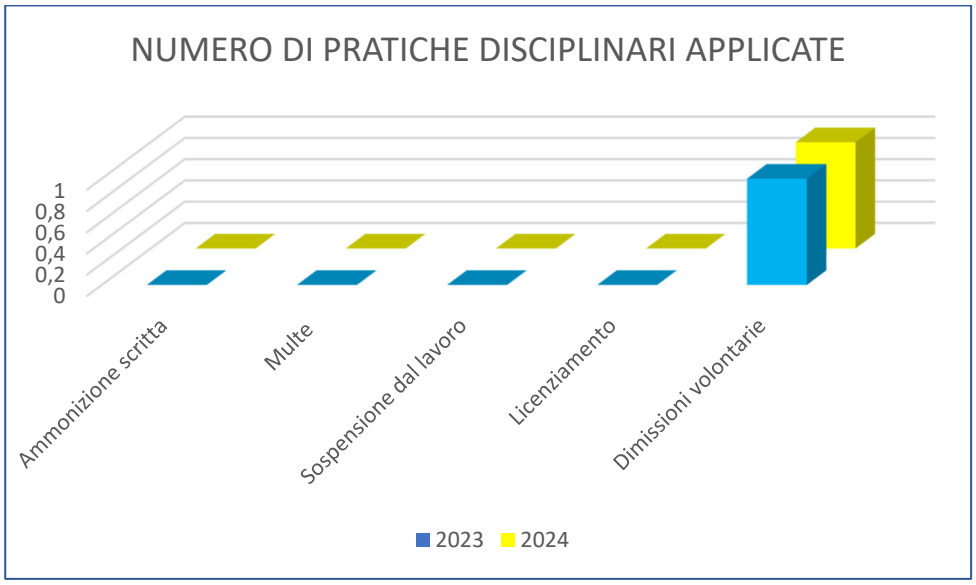
• Il rimprovero scritto

• Il licenziamento con preavviso

• La multa

• Il licenziamento senza preavviso

Il ricorso alle pratiche disciplinari ad oggi è praticamente nullo, a dimostrazione di un clima di profondo rispetto tra la Direzione e i dipendenti.



4.7 Orario di Lavoro

Gli orari sono stabiliti sulla base della normale settimana lavorativa e si considera lavoro straordinario quello che eccede l'orario di lavoro stabilito dalle leggi vigenti.

Le fasce orarie lavorative vengono comunicate in occasione della sottoscrizione del contratto di lavoro e si individuano secondo il principio di flessibilità come segue:

Da lunedì a venerdì

9:00 – 13:00 / 15:00 – 19:00

9:00 – 13:00 / 14:30 – 18:30

Obiettivo	Azione	Programmi	Indici
ORARIO DI LAVORO	Minimizzazione delle ore di straordinario per addetto - Mirare a una equilibrata ripartizione del carico di lavoro tra le persone, monitorando l'impegno lavorativo	Monitoraggio e organizzazione delle attività lavorative	- N. ore straordinarie/N. ore lavorate - N. reclami per forme di coercizione al lavoro straordinario - Media ferie residue

4.8 Retribuzione

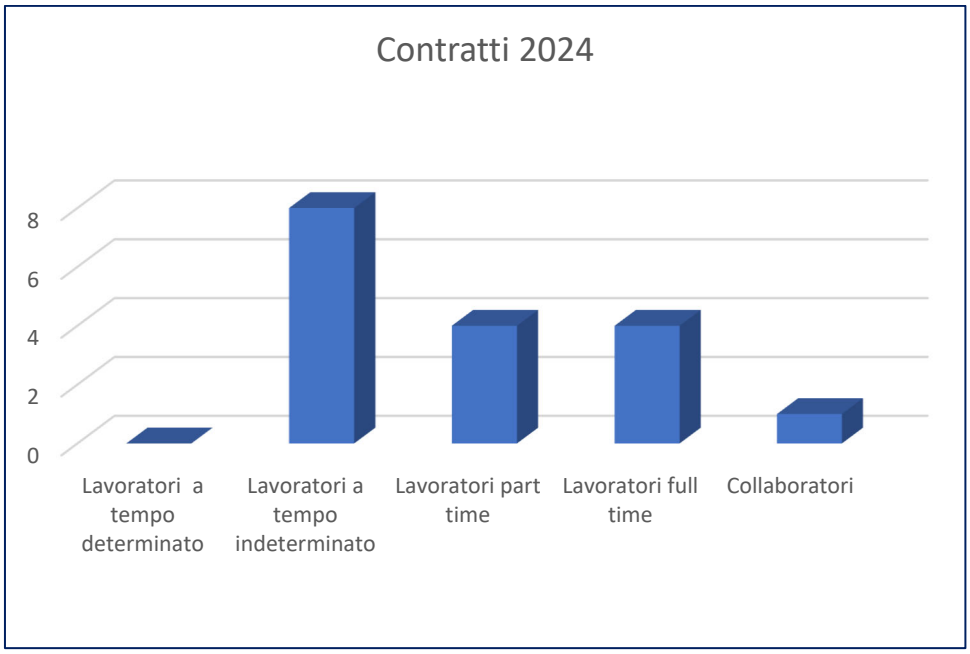
Studio Napoli Ingegneria garantisce a tutto il personale una retribuzione in linea e comunque non inferiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

La busta paga viene elaborata da un consulente del lavoro affidabile e lungamente sperimentato. Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, etc.).

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano chiaramente le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata né è prevista alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Per la gestione del personale viene regolarmente osservato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Studi Professionali

Le forme contrattuali utilizzate da Studio Napoli ingegneria sono riassunte nel grafico seguente:



Obiettivo	Azione	Programmi	Indici
RETRIBUZIONE	-Minimizzare le anomalie segnalate riguardo la retribuzione - Formazione del personale sulla corretta lettura e interpretazione della busta paga	Attività di verifica dei documenti relativi alla retribuzione e comunicazione con il personale	N. richieste di chiarimenti riguardo la busta paga

4.9 Sistema di Gestione

Requisiti	Principi	Obiettivi	Programmi	Indici
Sistema di Gestione	- Promozione della comunicazione e motivazione del personale - Garanzia della libertà e diritti dei lavoratori	- Promuovere la formazione/informazione riguardo le tematiche sociali - Evitare le anomalie di applicazione del Sistema - Promuovere la responsabilità sociale dei fornitori - Incentivare la comunicazione con le parti sociali - Migliorare la motivazione/soddisfazione del personale ed il senso di appartenenza all'azienda	- Attività di comunicazione e formazione con i lavoratori	- N. ore formazione-informazione sociale/N. ore lavorate - N. anomalie riscontrate - N. fornitori con punteggio < 24 $\longrightarrow$ 0 - N. iniziative di comunicazione da/per le parti sociali - Analisi di soddisfazione del personale: eseguito °

4.8.1 Politica e Riesame della Direzione

Studio Napoli Ingegneria consapevole del ruolo centrale del proprio capitale umano nell'ambito dell'attività ha deciso a inizio anno 2024 di intraprendere il percorso per dotarsi di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme all'ultima versione della norma SA8000:2014, che fornisce gli strumenti per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.

La società si è pertanto dotata di:

- Una politica aziendale condivisa con i dipendenti e sottoscritta dalla Direzione.
  Tale politica è resa pubblica anche ai principali stakeholder mediante pubblicazione sul sito web di Studio Napoli come parte integrante del bilancio sociale
- Un sistema di gestione integrato SA8000 e ISO 9001 poggiato su procedure operative volte al rispetto dei principi cardini delle norme e che verrà aggiornato annualmente alla luce delle modifiche normative e/o organizzative
- Di una procedura di Riesame della Direzione che provvede a riesaminare, annualmente, il Sistema di Gestione al fine di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia.

4.9.2 Comunicazione esterna

Studio Napoli Ingegneria utilizza il presente Bilancio SA 8000 quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, fornitori e le Pubbliche Amministrazioni, in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della norma SA 8000, compresi i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.
Altri strumenti di comunicazione sono il sito internet www.napoli-ingegneria.it ed i contatti diretti con le parti interessate.
Al fine di interagire attivamente con gli stakeholders individuati, come prescritto dalla nuova edizione della norma SA 8000, sarà inviato agli stessi oltre al presente bilancio approvato, un questionario che consentirà di individuare punti di miglioramento ed eventuali interazioni con le parti interessate.

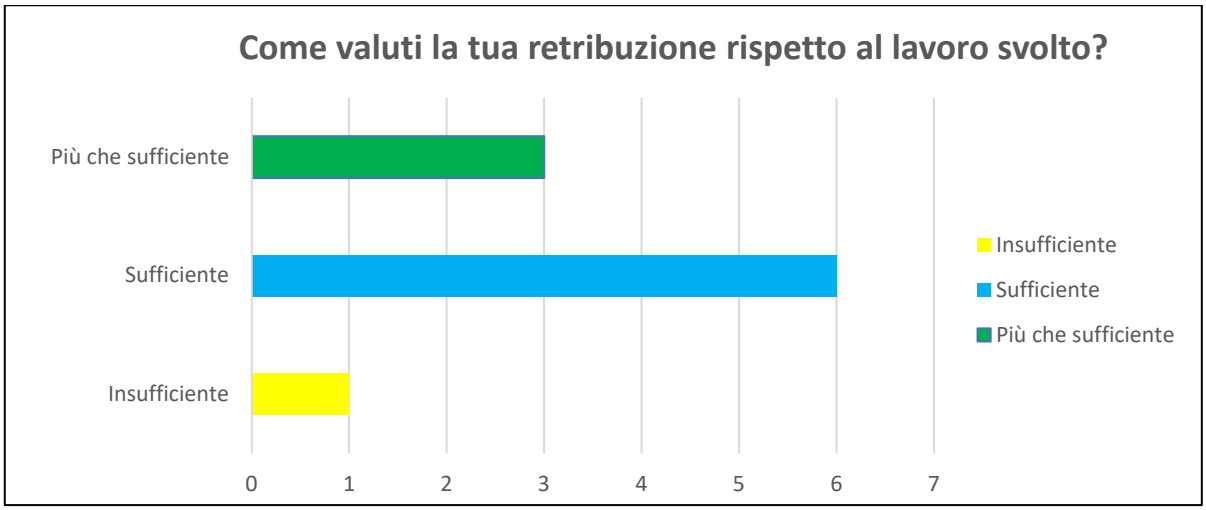
4.9.3 Gestione Fornitori

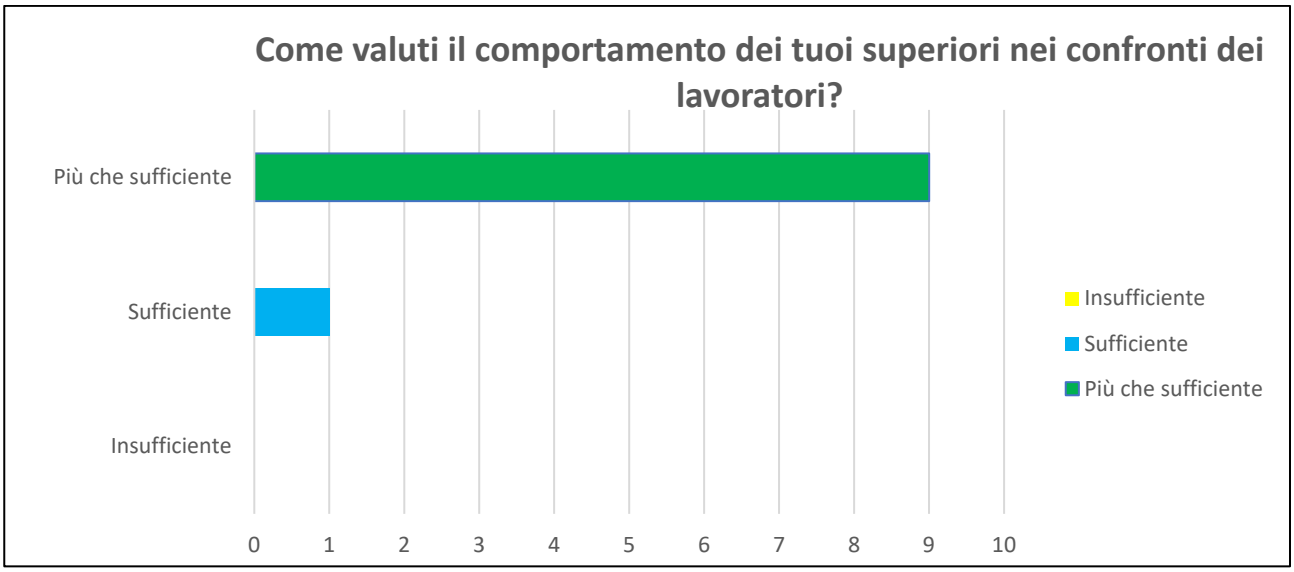
Studio Napoli Ingegneria segue una procedura appropriata per la valutazione e la selezione dei fornitori sulla base delle loro capacità di rispondere ai requisiti della SA 8000.
Studio Napoli dà la massima importanza al coinvolgimento, graduale nel tempo, dei fornitori.
Questo obiettivo ha come traguardo finale il raggiungimento della piena conformità alla SA 8000 di tutta la catena di fornitura.
Fra i fornitori nessuno è stato ritenuto potenzialmente critico, tuttavia si è proceduto alla loro

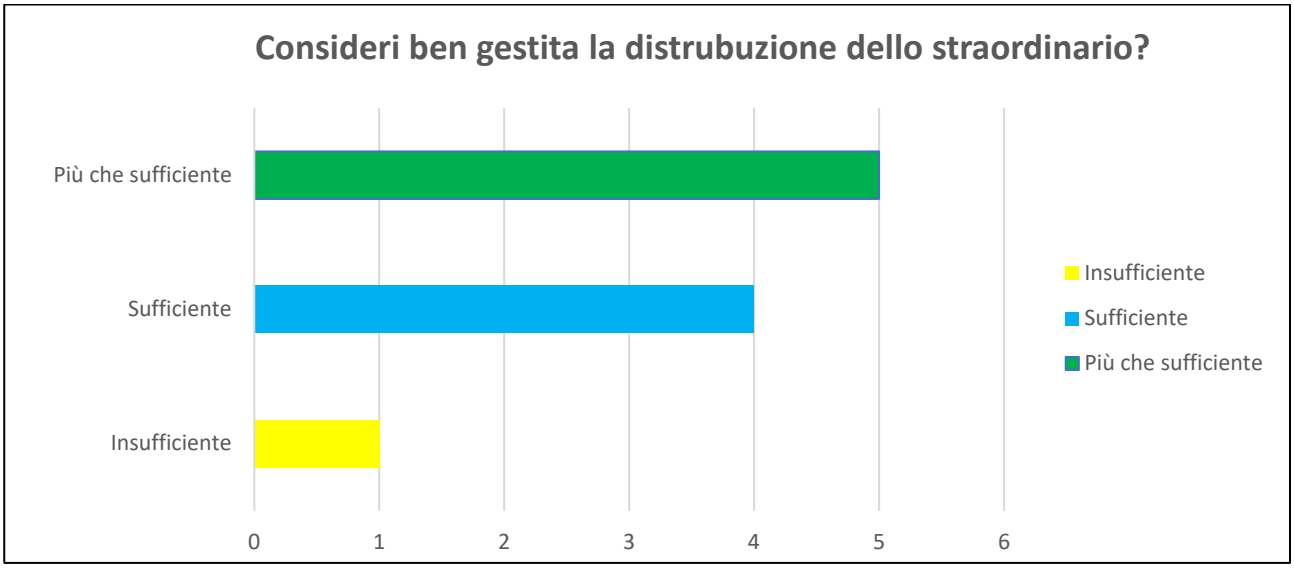
individuazione secondo i criteri definiti dalla norma ed è in corso la loro valutazione attraverso la somministrazione di questionari, la sottoscrizione di una lettera di intenti e la programmazione di audit da condurre presso le rispettive sedi. A tal fine è predisposto un piano di monitoraggio dei fornitori: la Direzione ha provveduto ad un primo invio di tale documentazione per i principali fornitori. Alla data della redazione del presente bilancio non è ancora pervenuta alcuna risposta. Se dall'analisi della documentazione pervenuta dovessero emergere situazioni critiche in merito alla conformità dei nostri fornitori ai principi della SA 8000 si procederà con la richiesta di informazioni sugli stessi a organizzazioni terze al fine di poter meglio monitorarne la conformità ai requisiti dello standard o, in accordo con essi, a verifiche ispettive presso le loro sedi.

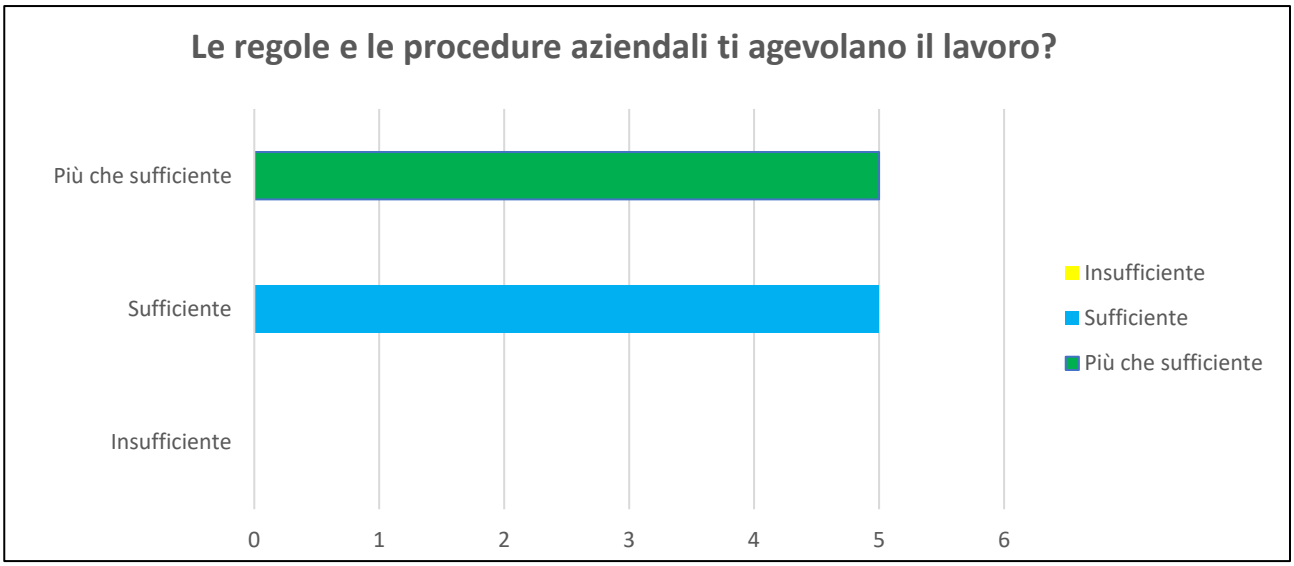
4.9.4 Soddisfazione del Personale

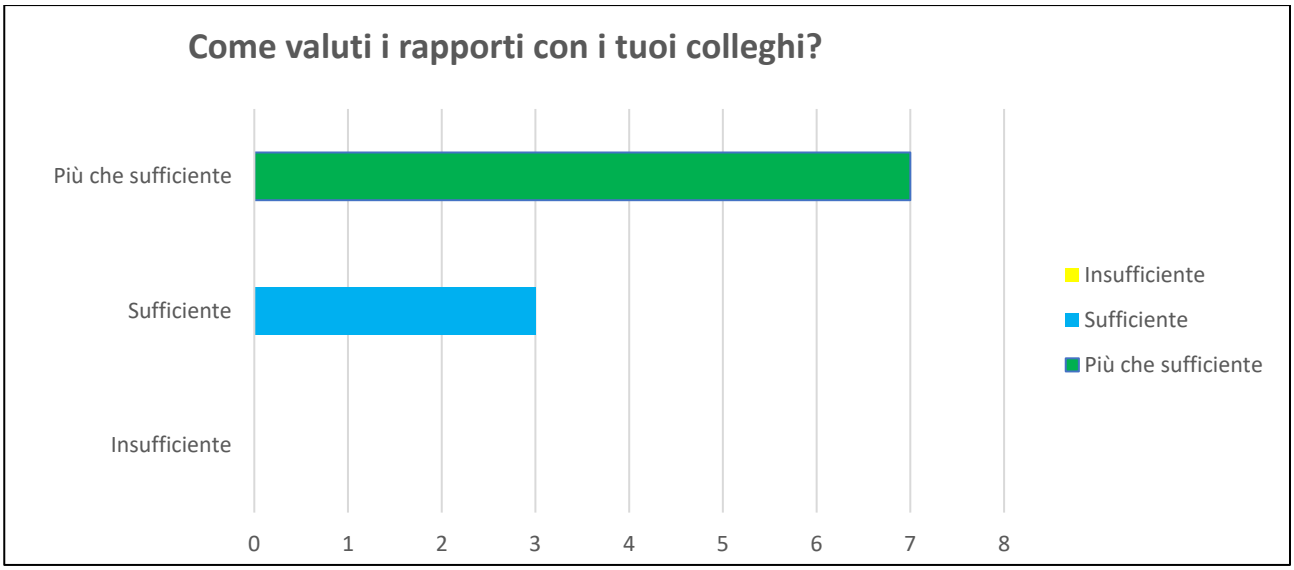
È stato somministrato al personale un questionario di soddisfazione del lavoratore costituito da 14 domande cui rispondere con 1=insufficiente 2=sufficiente 3=più che sufficiente.
I risultati sono stati riportati sui grafici che si riportano di seguito:

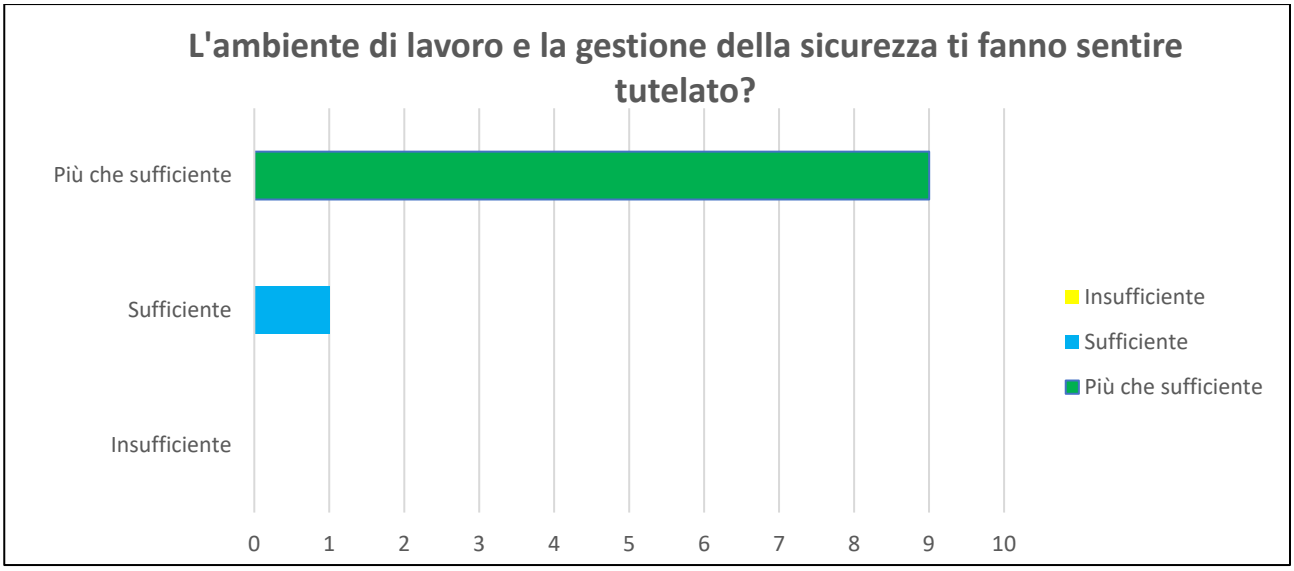


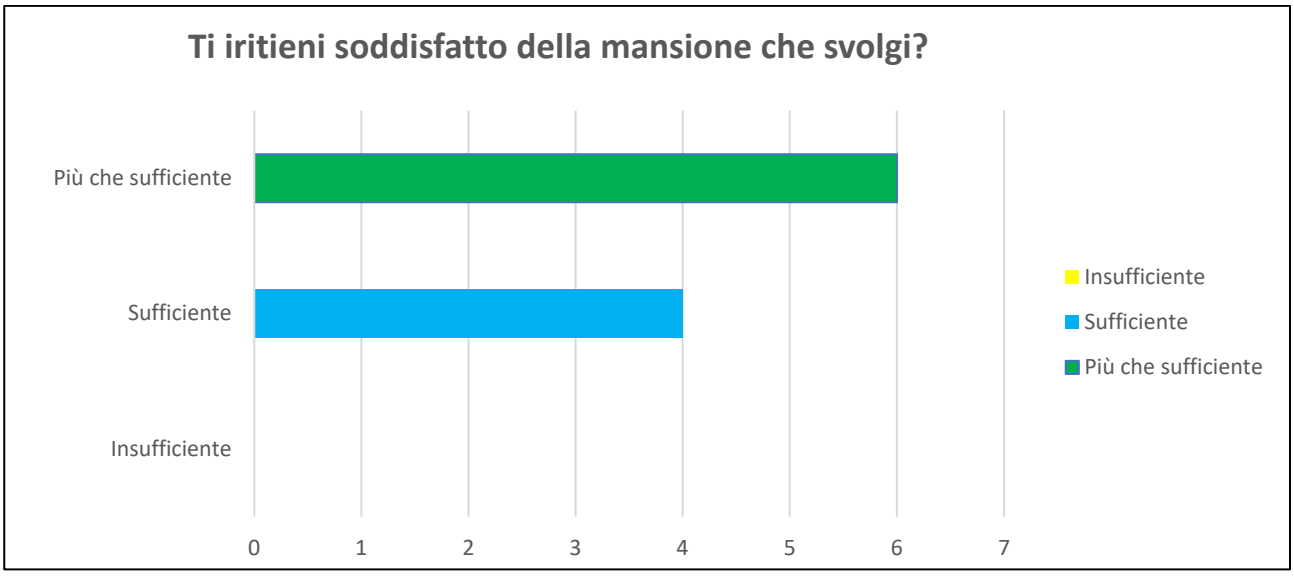

Come valuti il comportamento dei tuoi superiori nei confronti dei lavoratori?
Più che sufficiente
Sufficiente
Insufficiente
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
Insufficiente
Sufficiente
Più che sufficiente

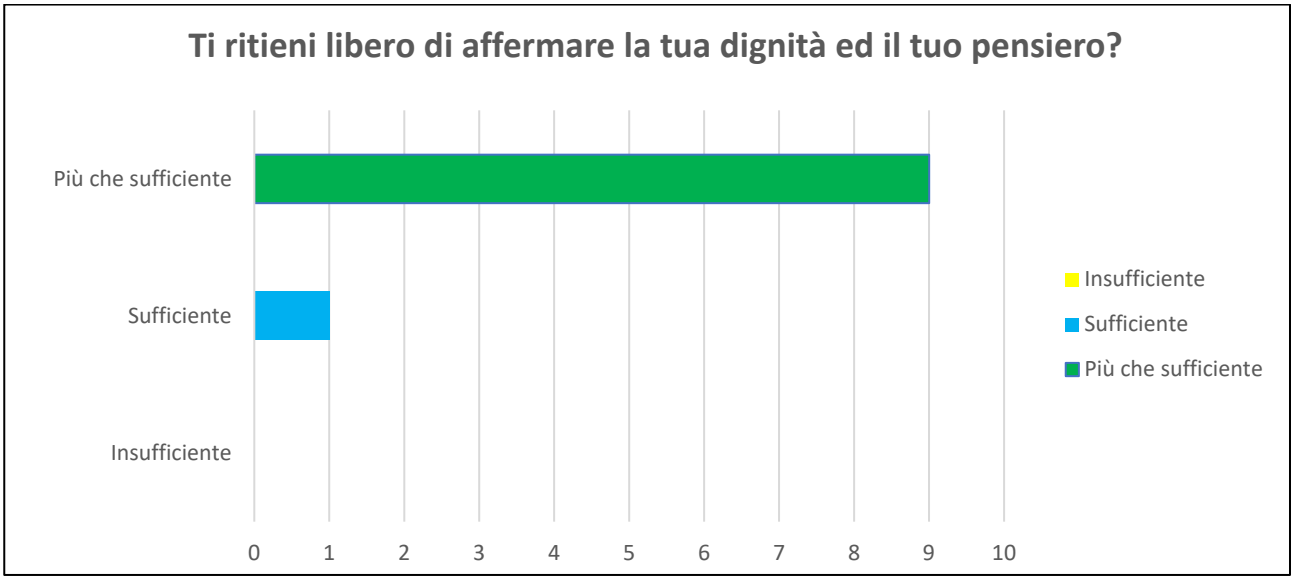

Consideri ben gestita la distrubuzione dello straordinario?
Più che sufficiente
Sufficiente
Insufficiente
0
1
2
3
4
5
6
Insufficiente
Sufficiente
Più che sufficiente

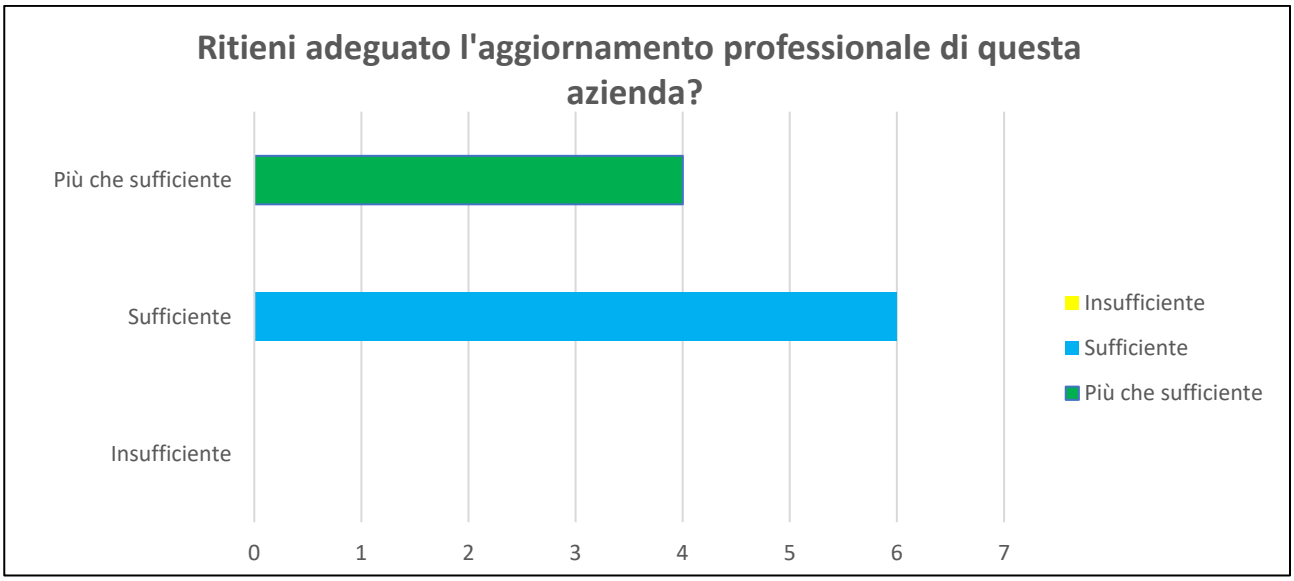

Le regole e le procedure aziendali ti agevolano il lavoro?
Più che sufficiente
Sufficiente
Insufficiente
0
1
2
3
4
5
6
Insufficiente
Sufficiente
Più che sufficiente

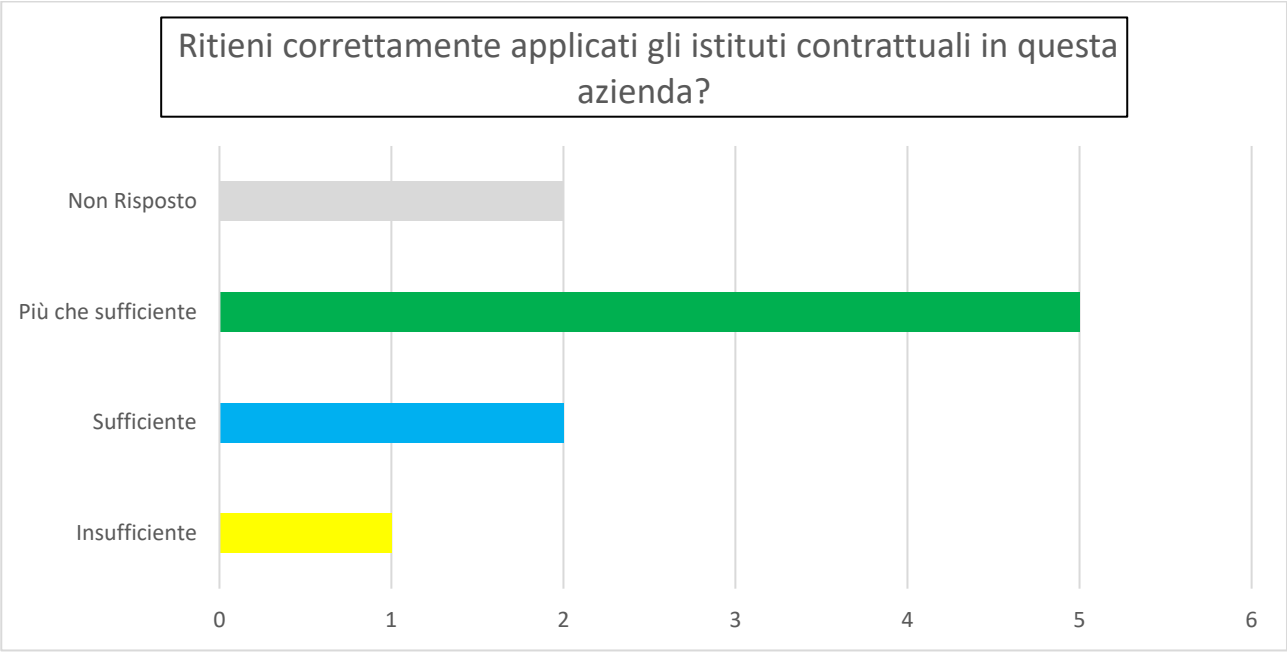

Come valuti i rapporti con i tuoi colleghi?
Più che sufficiente
Sufficiente
Insufficiente
0
1
2
3
4
5
6
7
8
Insufficiente
Sufficiente
Più che sufficiente


L'ambiente di lavoro e la gestione della sicurezza ti fanno sentire tutelato?
Più che sufficiente
Sufficiente
Insufficiente
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
Insufficiente
Sufficiente
Più che sufficiente


Ti iritieni soddisfatto della mansione che svolgi?
Più che sufficiente
Sufficiente
Insufficiente
0
1
2
3
4
5
6
7
Insufficiente
Sufficiente
Più che sufficiente


Ti ritieni libero di affermare la tua dignità ed il tuo pensiero?
Più che sufficiente
Sufficiente
Insufficiente
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
Insufficiente
Sufficiente
Più che sufficiente


Ritieni adeguato l'aggiornamento professionale di questa azienda?
Più che sufficiente
Sufficiente
Insufficiente
0
1
2
3
4
5
6
7
Insufficiente
Sufficiente
Più che sufficiente


Ritieni correttamente applicati gli istituti contrattuali in questa azienda?
Non Risposto
Più che sufficiente
Sufficiente
Insufficiente
0
1
2
3
4
5
6

5. SOTTOSCRIZIONE DEL BILANCIO SA8000

Il presente Bilancio SA 8000 è approvato e sottoscritto di seguito dall'Amministratore Unico di Studio Napoli Ingegneria s.r.l., dal Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale, e dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 edizione 2014.

Ing. Michele Napoli
Amministratore unico di Studio Napoli Ingegneria s.r.l.

Ing. Nicoletta Morrone
Rappresentante della Direzione per la Social Accountability 8000:2014

Arch. Guglielmo Saraco
Rappresentante dei Lavoratori di Studio Napoli s.r.l. per la Social Accountability 8000