

RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA8000

13.01.2026

KELM COSTRUZIONI s.r.l.
Via Di Cammori, 48
50145 Firenze
Tel. 055/308561 – Fax 055/319514

FIRENZE, 13.01.2026

Emesso da	RSA Rossella Carrara
Verificato da	RLSA Giaccherini Tiziano
Approvato da	DIR Loris Minuto

Sommario

1.	PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ	3
2.	IDENTIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDERS)	4
2.1.	Parti Interessate Interne	4
2.2.	Parti Interessate Esterne.....	5
2.3.	La Direzione	5
2.4.	I lavoratori	5
2.5.	Le organizzazioni sindacali	5
2.6.	I fornitori.....	6
2.7.	I Clienti.....	6
2.8.	Gli Enti istituzionali.....	6
2.9.	La collettività.....	6
3.	LE FIGURE RESPONSABILI.....	6
4.	LA POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	7
5.	IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	8
6.	REQUISITI DELLA NORMA SA8000.....	9
6.1.	LOTTA AL LAVORO INFANTILE E PROCESSO DI RECUPERO DI MINORI TROVATI AL LAVORO	9
6.2.	LOTTA AL LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	9
6.3.	IMPEGNO PER LA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI	10
6.4.	SOSTEGNO ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	13
6.5.	LOTTA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE SOCIALE	13
6.6.	LOTTA CONTRO IL RICORSO A PRATICHE DISCIPLINARI CHE COMPREDANO PUNIZIONI CORPORALI E/O COERCIZIONI MENTALI O FISICHE	14
6.7.	ORARIO DI LAVORO	15
6.8.	RETRIBUZIONE	16
6.9.	SISTEMA DI GESTIONE SA8000	16
6.9.1.	Riesame della direzione	16
6.9.2.	Definizioni di ruoli e responsabilità.....	17
6.9.3.	Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale	17
6.9.4.	Monitoraggio delle prestazioni ed efficacia del sistema SA 8000	17
6.9.5.	Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive	18
6.10.	MONITORAGGIO DEI FORNITORI OBIETTIVI	19
6.11.	COMUNICAZIONE ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE OBIETTIVI.....	19
6.12.	ACCESSO ALLE PARTI INTERESSATE	20
6.13.	REGISTRAZIONI	20
7.	ALLEGATI AL PRESENTE RIESAME:	Errore. Il segnalibro non è definito.

INTRODUZIONE - Perché un bilancio SA 8000

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale. Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese. Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- bilanci sociali e ambientali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche SA8000, in questo contesto la Kelm Costruzioni s.r.l. ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:
 - redazione della Politica per la Responsabilità Sociale;
 - implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale;
 - certificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo i requisiti della Norma SA8000:2014: certificazione in corso di implementazione;
 - passaggio alla Certificazione ISO 45001, certificazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, della quale l'azienda è in possesso dal 2014. I due Sistemi di Gestione sono andati ad integrarsi tra loro ed ai preesistenti Sistemi di Gestione ISO 9001 (Qualità) ed ISO 14001 (Ambiente), ormai implementati in azienda da molti anni;
 - redazione del Bilancio Sociale SA8000.

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere dalla Kelm Costruzioni s.r.l. per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

La Kelm Costruzioni s.r.l., con sede in Firenze, Via Di Cammori 48, è stata costituita nella seconda metà degli anni '70, nasce dalla ditta individuale Minuto Giacinto, in seguito si trasforma in S.r.l. Oggi conta 14 dipendenti. La Kelm Costruzioni s.r.l. è costituita da un socio che riveste anche la carica di un legale rappresentante e direttore tecnico. L'azienda riconosce all'interno della propria

organizzazione l'area Amministrativa e l'Area Tecnica a sua volta suddivisa in Commerciale, Acquisti e Produzione e promuove con questo tipo di struttura il controllo per la Sicurezza sul Lavoro e per la Qualità della Produzione Aziendale. L'azienda è in possesso di attestazione SOA per le categorie OG1, OG3, OS7 è iscritta nell'Albo dei Fornitori Qualificati di RFI spa per la categoria di qualificazione LOC-001, classifica I, ed è certificata ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 37001 ed in ultimo la certificazione per la parità di genere PdR 125:2022. L'attività svolta dalla Kelm Costruzioni consiste in costruzione e manutenzione di edifici civili pubblici e privati, di fabbricati ferroviari e manufatti ferroviari.

2. IDENTIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDERS)

In questo capitolo si presentano i portatori di interesse (stakeholders) che sono coinvolti nel Sistema di Responsabilità Sociale e le azioni sviluppate nei loro confronti.

2.1. Parti Interessate Interne

- Direzione
- Dipendenti

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

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

La politica della Responsabilità Sociale e il Bilancio SA8000 sono comunicati agli Stakeholders interni tramite pubblicazione sul sito internet e la bacheca interna.

Il Rappresentante SA8000 ha inoltre assunto la responsabilità della Comunicazione con il Personale, pertanto i risultati dell'applicazione della Politica relativa alla Responsabilità Sociale e i risultati delle Verifiche Ispettive dell'Ente di Certificazione vengono comunicati al personale tramite gli incontri interni e la bacheca.

2.2. Parti Interessate Esterne

- Fornitori
- Subappaltatori
- Clienti
- Organizzazioni sindacali
- Istituzioni pubbliche (Comune, Regione, INPS, INAIL, ASL)

Le aspettative degli Stakeholders esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di Kelm Costruzioni Srl, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifestata, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata anche tramite il presente Bilancio SA8000.

La politica della Responsabilità Sociale il Bilancio SA8000 e gli aggiornamenti apportati (obiettivi e risultati ottenuti) sono comunicati agli Stakeholders tramite pubblicazione sul sito internet www.Kelm-Costruzioni.it con l'inserimento della procedura per i reclami e relativo modulo.

2.3. La Direzione

La Direzione continua a promuovere il mantenimento del sistema di responsabilità sociale. In quest'ottica la Direzione promuove incontri con i dipendenti dell'azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema.

La Direzione è proattiva nel rispondere alle segnalazioni che le pervengono sia dalle parti interne che esterne.

2.4. I lavoratori

I lavoratori sono coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il mantenimento della certificazione SA8000 mediante incontri informativi e comunicazioni scritte. I lavoratori inoltre sono stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000 e il miglioramento della performance aziendale.

2.5. Le organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali presenti sul territorio sono state informate dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti.

2.6 I fornitori

La Kelm Costruzioni s.r.l. ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'albo fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000, esteso anche alla catena dei loro fornitori (impegno scritto al rispetto dei principi contenuti nella Politica).

Sono stati individuati i settori ove il rischio di non conformità alla SA8000 è più elevato; la criticità dei fornitori è stata anche valutata in relazione al tipo di prodotti/servizi da noi acquistati. Per questi fornitori è prevista la compilazione di un questionario specifico in modo da valutare possibili criticità relativamente ai requisiti della normativa e alla legislazione. Sono stati raccolti i questionari per i principali fornitori aziendali.

2.7 I Clienti

I Clienti sono informati dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA8000 attraverso il sito web aziendale.

2 Gli Enti istituzionali

Gli Enti istituzionali e i principali clienti indicati sono stati informati dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti contenuti all'interno del presente Bilancio SA8000 attraverso il sito web e tramite e-mail.

2.6. La collettività

La Kelm Costruzioni s.r.l. è consapevole dell'opportunità di coinvolgere e trasmettere al pubblico generalizzato la sensazione dell'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori. Materiale utile al riguardo (quale il documento della politica aziendale, e le certificazioni di prodotto e di sistema possedute) è disponibile sul sito web aziendale.

3. LE FIGURE RESPONSABILI

La carica di Rappresentante della Direzione (RDD) è svolta dalla signora Tommasa Saladino, a cui viene conferita dalla Direzione specifica autorità e responsabilità per assicurare che le prescrizioni della presente Norma siano applicate e mantenute.

Al titolo di Responsabile SA8000 (RSA), per tutte le attività connesse alla gestione, aggiornamento e diffusione del sistema, la Direzione ha incaricato la signora Rossella Carrara, già Responsabile di tutti i sistemi di gestione presenti in azienda. L'RSA ha il compito di informare regolarmente la Direzione sul grado d'applicazione e sull'efficacia complessiva del Sistema di Responsabilità

Sociale, oltre a monitorarne l'applicazione a tutti i livelli.

Per la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000 (RLSA), il personale aziendale ha eletto il sig. Tiziano Giaccherini. La formalizzazione tramite verbale di riunione interna della nomina è agli atti.

4. LA POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Kelm Costruzioni s.r.l., con il coinvolgimento dei lavoratori e di altre parti interessate, nell'intento di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi regionali e nazionali, nonché delle norme internazionali sui diritti umani si è dotata di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000.

Con tale scelta l'Organizzazione si impegna al rispetto:

- 1.1. dei requisiti della norma SA8000,
- 1.2. dei requisiti delle leggi nazionali applicabili alle proprie attività,
- 1.3. delle disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati nella norma di riferimento.

L'Azienda si impegna anche al miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 e delle sue prestazioni.

È volontà della Kelm Costruzioni s.r.l. che i principi di Responsabilità Sociale siano seguiti da tutti i Fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale prevede i seguenti impegni:

Lavoro infantile: sono impiegati solo lavoratori di età superiore a 16 anni non soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'impiego di lavoro infantile.

Lavoro forzato o coatto: tutte le persone impiegate in azienda prestano la loro opera volontariamente.

Diritto dei lavoratori alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro: sono impiegate tutte le risorse necessarie per prevenire incidenti tramite la riduzione dei rischi in modo da garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori.

Diritto di libertà sindacale e contrattazione collettiva: è rispettata la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta. E' garantito il diritto alla contrattazione collettiva.

Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda. E' vietata qualunque forma di discriminazione.

Procedure disciplinari: le pratiche disciplinari esistenti sono esclusivamente quelle previste dal CCNL e si propongono di favorire il rispetto e la collaborazione fra i collaboratori.

Orario di lavoro: l'orario di lavoro è in linea con le prescrizioni del CCNL. Il lavoro straordinario è effettuato solo in casi eccezionali, in ogni caso volontario e retribuito come previsto dal CCNL. E' garantito almeno un giorno libero la settimana.

Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione in grado di assicurare una vita dignitosa a sé e alla propria famiglia.

Il sistema di gestione prevede:

- predisposizione di un piano controllo fornitori: sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della norma.
- definizione dei ruoli e delle funzioni: le responsabilità sono state rese note e chiare a tutto il personale
- formazione del personale: attraverso l'organizzazione di riunioni di sensibilizzazione sui principi etici della norma
- definizione e attuazione di modalità di controllo periodiche dell'efficacia del sistema di gestione: attraverso il riesame interno e le verifiche ispettive interne.
- effettuazione di comunicazione esterna: la comunicazione è finalizzata ad informare le parti interessate circa la performance aziendale riguardo ai requisiti delle norme. La comunicazione è svolta in forma diretta o tramite il sito internet dell'azienda. Inoltre per le parti maggiormente significative si procede con l'invio di una comunicazione specifica in modo da segnalare gli aggiornamenti apportati al presente documento.
- comunicazione ai lavoratori della possibilità di presentare reclamo all'organismo di certificazione qualora venissero rilevate azioni dell'azienda non conformi alla norma.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi e degli impegni è effettuata da parte della Direzione durante i riesami del sistema, nei quali la stessa si impegna a definire e documentare nuovi obiettivi e impegni.

5. IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

L'azienda ha realizzato il Manuale della Responsabilità Sociale che presenta la Politica aziendale e descrive le responsabilità per la gestione delle attività aziendali e i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alla norma di riferimento.

Le attività aziendali che impattano sulla Responsabilità Sociale sono messe sotto controllo per mezzo di procedure che definiscono le regole a cui deve attenersi il personale. Esse definiscono inoltre le modalità di raccolta, conservazione ed aggiornamento dei dati e le azioni necessarie per assicurare il miglioramento continuo dei processi. Tutto il personale ha la possibilità di accedere alla documentazione relativa al Sistema.

L'azienda ha inoltre definito modalità di controllo della corretta applicazione delle procedure che viene assicurata per mezzo di verifiche effettuate da consulenti esterni e/o da personale interno opportunamente addestrato.

L'azienda definisce inoltre ogni anno gli obiettivi da conseguire, che vengono formalizzati nel Riesame della Direzione e nell'analisi degli indicatori SA8000. La loro attuazione è tenuta sotto controllo e i risultati sono consuntivati per mezzo del Riesame della Direzione, che ha fornito gli elementi su cui è basato questo bilancio SA 8000.

6. REQUISITI DELLA NORMA SA8000

Nel seguito si descrivono i risultati conseguiti per quanto riguarda l'applicazione della norma SA8000.

6.1. LOTTA AL LAVORO INFANTILE E PROCESSO DI RECUPERO DI MINORI TROVATI AL LAVORO

Uno dei punti principali della Politica per la Responsabilità Sociale della Kelm Costruzioni s.r.l. è non ricorrere al lavoro infantile, e adoperarsi nell'utilizzo di fornitori che perseguano il medesimo obiettivo. Al riguardo, la Kelm Costruzioni s.r.l. non ha mai impiegato minori (inf. a 18 anni) all'interno dei propri processi produttivi; l'azienda ha comunque formalizzato una procedura da seguire nel caso in cui si verificasse l'evenienza (PO 15), all'interno della quale sono previsti una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui si decidesse di inserire minori in taluni processi produttivi (all'interno di contratti scuola-lavoro o contratti di apprendistato), o si accertasse la presenza di lavoratori minori, sia nei siti aziendali (per esempio, operanti per conto di fornitori) che nelle sedi dei fornitori.

OBIETTIVI

Continuare a non ricorrere all'impiego di lavoratori di età inferiore ai 18 anni; pretendere tale atteggiamento dai nostri fornitori e monitorare l'eventuale l'utilizzo di personale minorenni rispetto ai requisiti previsti dalla norma e dal CCNL applicato.

RISULTATI

La Kelm Costruzioni S.r.l. non si è mai avvalso di lavoro infantile o minorile, né ci risultano, ad oggi, lavoratori minori impiegati presso i nostri fornitori. Il personale è consapevole del requisito, è stato ribadito di segnalare qualsiasi situazione in tal senso: non risulta nessuna segnalazione al momento.

6.2. LOTTA AL LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Presso la Kelm Costruzioni s.r.l. non sono effettuate o ammesse forme di pressione sui dipendenti o qualsiasi altro collaboratore, per forzare e obbligare al lavoro in azienda. Ogni

lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro creato ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per conseguire TFR e ultima retribuzione completa. L'adesione al lavoro straordinario è sempre volontaria.

OBIETTIVI

Migliorare la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro tra dipendenti e l'azienda, aumentare e monitorare la consapevolezza dei dipendenti nelle decisioni di gestione e programmazione del lavoro da svolgere.

RISULTATI

Il lavoro prestato da tutte le persone impiegate in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre pressioni che lo costringano in qualsiasi modo a prestare la propria attività per l'azienda.

A nessun lavoratore è stato chiesto e nessun lavoratore ha mai lasciato alcun tipo di deposito in denaro o documenti di identità in originale. Al momento dell'assunzione vengono richiesti in copia i documenti identificativi atti a formalizzare il rapporto di lavoro, ai lavoratori somministrati vengono richiesti i principali riferimenti in copia (nominativo, codice fiscale, carta d'identità, permesso di soggiorno per gli stranieri).

Ogni lavoratore è a conoscenza delle modalità previste rispetto a quanto sopra; non si riscontrano reclami o problematiche riguardo eventuali straordinari svolti, le richieste di permessi/ferie/orari flessibili da parte dei dipendenti vengono discusse e concordate con la direzione.

Non sono presenti al momento richieste da parte dei dipendenti di cessione del quinto per finanziamenti o prestiti, ma si denota la massima disponibilità da parte della Direzione nell'erogare anticipi sul TFR. In caso di eventuali richieste, la Direzione valuta il caso specifico concordando con l'addetto richiedente la migliore soluzione per risolvere le esigenze senza impegnare eccessivamente da un punto di vista economico il dipendente stesso. Obiettivo dell'Azienda è quello del raggiungimento del miglior livello di soddisfazione e di motivazione del personale tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali, del coinvolgimento e della consapevolezza individuale che definiscono il "clima interno".

6.3. IMPEGNO PER LA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

La Kelm Costruzioni s.r.l. è molto attenta alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori, infatti ha implementato un sistema di gestione secondo la norma ISO 45001. Attua quindi una formazione puntuale ai dipendenti, e mette a disposizione spazi di lavoro sicuri, grazie ad un'accurata valutazione dei rischi da parte di tecnici esperti.

OBIETTIVI

1. Non avere incidenti sul lavoro né casi di malattie professionali

2. Avere personale formato e consapevole
3. Rispettare il programma stabilito dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in tema di esercitazioni e piano di sorveglianza sanitaria. Inoltre, la Kelm Costruzioni S.r.l. – Unico Socio, si è impegnata al fine di far valutare i propri requisiti di sostenibilità da azienda leader nel settore, ECOVADIS, poiché le performance in tema ambientale, sociale ed etico, sono oggi un fattore essenziale per il nostro settore lavorativo.

Ecovadis ci permette di individuare sia a monte che a valle del nostro Sistema produttivo, i punti forti, deboli e le aree di miglioramento.

RISULTATI

La valutazione del rischio e i piani di emergenza per la sede sono aggiornati a quanto previsto dal DLgs 81/08. In ogni sede è prevista l'esposizione delle planimetrie che descrivono i comportamenti da tenere e l'indicazione dei nominativi dei lavoratori che per ogni sito sono stati nominati per gestire le emergenze. Sono stati individuate e formate correttamente le figure previste e i loro sostituti: RSPP, RLS e i preposti. Per tutti i lavoratori esterni che intervengono nelle aree aziendali viene predisposto e consegnato un DUVRI.

Le assenze per malattie ed infortunio sono monitorate costantemente, al fine anche di individuarne le possibili cause ed eventualmente porre in essere gli opportuni rimedi.

Nel 2025 si sono registrate ore lavorate ordinarie: 20.896,00

Nel 2025 si sono registrate ore lavorate straordinarie: 200,00 cs

Totali: 21.695,00 – Lavorabili 23.695,00

Nel 2025 si sono registrate ore di assenze: 2.799 – 11,81%

Per INFORTUNIO: 00 ore.

Per MALATTIA: 672 ore.

Per FERIE: 1785 ore.

PER CIG: 142 ore.

Gli infortuni sono estremamente ridotti in numero dato anche i bassi livelli di rischio connessi all'attività. Le cause più probabili di infortunio in Kelm Costruzioni s.r.l., considerando la tipologia del lavoro svolto, sono: caduta pesi dall'alto, scivolamenti, cadute, abrasioni e tagli. L'utilizzo corretto degli opportuni DPI, riduce comunque i rischi sopra elencati. Nell'anno 2025 si è verificato n. 00 INFORTUNIO, obiettivo che si ripropone nel 2026.

Gli investimenti dedicati alla sicurezza (considerando anche gli acquisti dedicati all'innovazione tecnologica di processo, che oltre a migliorare la produttività migliorano sensibilmente le condizioni di lavoro degli addetti) sono risultati essere di € 12.000,00 per l'anno 2025, relativamente alle attrezzature e alla formazione specifica. La sicurezza nei luoghi di lavoro è assicurata dal puntuale rispetto del D.Lgs. 81/08 attraverso il piano di valutazione dei rischi e il controllo periodico di tutti i luoghi di lavoro da parte del gruppo "sicurezza" costituito da Datore di lavoro, RSPP, RLS e Medico Competente. Al momento risultano effettuati:

1. Formazione e aggiornamento di tutto il personale in materia di sicurezza sul lavoro.
2. Effettuazione sistematica dei sopralluoghi presso le sedi aziendali a cura del Medico competente.
3. Effettuazione delle visite mediche ai dipendenti secondo quanto stabilito dal Medico competente.
4. Formazione a tutto il personale relativamente agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 alla luce del nuovo Accordo Stato Regioni.
5. Effettuazione della prova di evacuazione e nomina delle figure incaricate della gestione delle emergenze.
6. Formazione di aggiornamento per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Nell'anno 2025 sono state fatte ore di aggiornamento per una media di 5 ore a dipendente.

Per quanto riguarda l'anno 2025 sono stati effettuati gli aggiornamenti per gli addetti alla squadra anti incendio, primo soccorso.

Contestualmente agli Audit effettuati, l'azienda verifica che la pulizia e l'igiene dei bagni, di tutti gli spazi di lavoro, delle attrezzature utilizzate siano adeguate e consentano a tutto il personale il loro utilizzo in condizioni igieniche ottimali.

6.4. SOSTEGNO ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda garantisce che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro. Qualora fossero presenti i rappresentanti sindacali essi godranno dei permessi per l'espletamento del loro mandato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

Nonostante attualmente in azienda non siano presenti rappresentanze sindacali, l'azienda non ostacola la possibilità di poterne eleggere. E' altresì favorevole all'adesione dei suoi lavoratori a sindacati, e mette a disposizione i contatti dei principali gruppi sindacali. Per agevolare gli incontri e gli scambi tra i suoi dipendenti, mette anche a disposizione gli spazi aziendali per riunioni e incontri interni tra dipendenti.

OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni/reclami/casi di discriminazione legati alla partecipazione dei dipendenti a Organizzazioni sindacali.
- Permettere sempre la presenza delle OO.SS all'interno dell'azienda tramite incontri programmati dei rappresentanti territoriali con i dipendenti.
- Migliorare il livello di consapevolezza dei dipendenti in merito alla normativa e alla gestione del rapporto di lavoro.

RISULTATI

- Nessun reclamo / segnalazione, né da parte dei dipendenti né da parte dei sindacati.
- Norme in materia di libertà di associazione sindacale: in occasione degli incontri di formazione è stato discusso il requisito ed è stato ribadito a tutti i presenti il diritto alla libertà di associazione e resi disponibili tutti i riferimenti sul tema.

6.5. LOTTA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE SOCIALE

La Kelm Costruzioni non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.

OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni / reclami inerenti al presente punto.

- Migliorare il livello di consapevolezza delle forme di discriminazione che si possono esercitare in un contesto aziendale, e sensibilizzare l'attenzione degli addetti a individuare, riconoscere e segnalare eventuali casi, sia all'interno dell'azienda che da parte di fornitori.
- Monitorare il rispetto delle pari opportunità tra dipendenti sia a livello salariale che di carichi di lavoro; pretendere sempre il rispetto delle diversità.

RISULTATI

- Non sono stati registrati segnalazioni o reclami

L'analisi degli indicatori legati al presente punto mostra un buon andamento ed equilibrio, e permette di evincere l'assenza di discriminazione e rispetto delle diversità all'interno delle funzioni e mansioni aziendali. L'attività di produzione non risulta essere particolarmente ambita dalle donne, tant'è che non risultano richieste di assunzione da personale femminile. La presenza di personale femminile è in ambito amministrativo, commerciale, qualità.

Al momento abbiamo 3 dipendenti stranieri.

- Il monitoraggio dei fornitori (tramite questionari e eventuali audit di II parte) non evidenzia criticità relative al requisito, soprattutto relativo anche ai sub-fornitori che vengono impiegati abitualmente dall'azienda.

6.6. A PRATICHE DISCIPLINARI CHE COMPRENDANO PUNIZIONI CORPORALI E/O COERCIZIONI MENTALI O FISICHE

L'azienda non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. Non utilizza né tantomeno sostiene punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o abusi verbali. Eventuali importi che dovessero derivare da sanzioni disciplinari previste dal CCNL non sono in nessun caso incamerati dall'azienda.

OBIETTIVI

Monitorare il corretto ricorso alle procedure disciplinari stabilite dal CCNL (richiamo verbale, lettere di richiamo, sospensioni, licenziamenti)

RISULTATI

- Non si ravvisano situazioni di abuso o utilizzo improprio delle procedure disciplinari previste e prese in esame. Tutti gli addetti sono consapevoli e formati sulle modalità previste dal CCNL in caso di richiami, sanzioni e provvedimenti disciplinari.
- Non si sono avuti casi di utilizzo di provvedimenti o sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti nell'anno presi in considerazione.

- Il monitoraggio dei fornitori (tramite questionari e audit di II parte) non evidenzia criticità relative al requisito.

6.7. ORARIO DI LAVORO

La Kelm Costruzioni rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato per quanto riguarda orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), festività e ferie.

OBIETTIVI

- Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinarie
- Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinarie.
- Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
- Concordare e permettere eventuali necessità di orario flessibile da parte dei dipendenti.

RISULTATI

Le ore di lavoro straordinarie effettuate dai dipendenti sono monitorate mensilmente dall'Amministrazione del Personale e dal Consulente del Lavoro che, a fronte di eventuali criticità, contatta il Responsabile di funzione per l'azione di rimedio conseguente. Il ricorso allo straordinario è residuale e nel rispetto dei limiti e degli adempimenti imposti dalla legge. Sono indicate nel CCNL non più di 48 ore settimanali totali di lavoro fra ordinario e straordinario.

- Ogni mese l'Amministrazione per effettuare una valutazione di sistema e sottoporre alla Direzione eventuali azioni di miglioramento riguardo la programmazione e distribuzione dei carichi di lavoro, anche mediante l'assunzione di forza lavoro esterna. Tutte le ore di lavoro straordinario svolte vengono retribuite con la maggiorazione prevista dal CCNL.
- Il monitoraggio dell'indicatore evidenzia una percentuale media di straordinari ampiamente al di sotto dei massimi previsti dal CCNL.
- Tramite accordo tra azienda e dipendenti e in conformità a quanto previsto dalle norme vigenti, vengono pianificate sia la corresponsione delle ferie-permessi non goduti che l'utilizzo e l'effettuazione delle ferie spettanti, in modo da smaltire il cumulo venutosi a creare in taluni casi. Il contratto edilizia e industria prevede che ad ogni lavoratore vengano riconosciute 160 ore di ferie all'anno, 32 ore all'anno di permessi ex-festività e 36 ore all'anno di permessi ROL. I dati sono analizzati poco sopra.

In base all'eccessivo accumulo di permessi e ferie non goduti venutosi a creare negli anni precedenti, la Direzione ha deciso di concordare con i dipendenti un piano ferie a medio-lungo termine, prevedendo di retribuire a coloro che lo desiderano i permessi-ferie non goduti nei limiti

massimi di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL. Sono inoltre state analizzate le singole situazioni, anche con l'aiuto del Consulente del Lavoro. Nei casi di ferie e permessi residui sopra la media la Direzione ha deciso di comunicare al dipendente la necessità di organizzare il lavoro in modo da poter usufruire dei periodi di riposo previsti, tramite una pianificazione di lungo periodo. Un miglioramento dei dati di ferie e permessi residui sarà verificabile a fine 2024.

RETRIBUZIONE

Per quanto concerne le retribuzioni, la Kelm Costruzioni s.r.l. impegna a corrispondere salari e contributi adeguati e in taluni casi superiori a quanto previsto dal CCNL applicato.

OBIETTIVI

- Elaborare le buste paga nel pieno rispetto dei requisiti di legge, non ricevendo nessuna segnalazione, reclamo;
- Migliorare il livello di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori nella lettura delle buste paga;
- Monitorare l'adeguatezza delle retribuzioni e la soddisfazione dei dipendenti, rispetto le possibilità aziendali e alle retribuzioni mediamente percepite dai lavoratori di aziende della stessa tipologia e settore.

RISULTATI

- Non è stata registrata nessuna anomalia da audit, segnalazione o reclamo sul tema.
- L'azienda applica il CCNL Edilizia Industria con Accordo Integrativo Provinciale ultima revisione.

6.8. SISTEMA DI GESTIONE SA8000

6.8.1. *Riesame della direzione*

- La Kelm Costruzioni s.r.l. si impegna a effettuare almeno un riesame all'anno
- Garantire che il riesame sia sottoscritto dalla Direzione e dal RLSA.
- Garantire che i risultati del riesame sia diffusi a tutte le parti interessate.

RISULTATI

- La presente relazione è stata presentata e discussa con DIR, SPT, RLSA e Responsabile Gestione di Sistema
- La Relazione firmata dalla DIREZIONE, dall'RLS e dall'RLSA sarà pubblicata e resa disponibile a tutti i lavoratori in copia cartacea presso gli archivi aziendali.

6.8.2. Definizioni di ruoli e responsabilità

OBIETTIVI

- Garantire la chiara definizioni di ruoli, responsabilità e autorità.

RISULTATI

E' stato pubblicato l'aggiornamento dell'organigramma nominativo, che riporta tutti i ruoli aziendali, comprese le funzioni che gestiscono i sistemi Qualità, Ambiente, Sicurezza e SA 8000 e PdR tutto integrato.

A partire da aprile 2023, le funzioni di RDD, RSA e RLSA sono svolte da:

- RSA – Rossella Carrara e anche RLS
- RDD – Tommasa Saladino
- RLSA – Tiziano Giaccherini

che vengono confermate anche per il 2025.

6.8.3. Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale

OBIETTIVI

- Garantire programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per tutto il personale.

RISULTATI

Tutti i lavoratori della Kelm Costruzioni s.r.l. sono stati formati sul tema della Responsabilità Sociale. Gli argomenti oggetto della formazione sono stati:

- Presentazione dei principi di responsabilità Sociale Requisiti di responsabilità sociale: Politica SA 8000
- Procedura per i reclami e le segnalazioni
- Libertà di associazione
- Lettura della busta paga

6.8.4. Monitoraggio delle prestazioni ed efficacia del sistema SA 8000

OBIETTIVI

Garantire efficaci sistemi di monitoraggio delle prestazioni del sistema mediante:

- 1) Coinvolgimento annuale di tutto il personale
- 2) Verifica stato segnalazioni, reclami e suggerimenti e stato applicazione azioni di rimedio
- 3) Verifica efficacia delle azioni
- 4) Conduzione di almeno 1 audit interno annuale
- 5) Periodico monitoraggio degli indicatori
- 6) Stato di verifica e valutazione dei fornitori
- 7) Riesame annuale e azioni di miglioramento, efficacia delle azioni provenienti da precedenti riesami

RISULTATI

1. E' stato distribuito a tutti i lavoratori della Kelm Costruzioni s.r.l. un questionario per valutare la loro percezione del clima aziendale. I questionari, in forma anonima, sono poi stati raccolti dall'RLSA che ha provveduto a consegnarli al Responsabile del Sistema di Gestione. Dalle risposte osservate si rileva una buona soddisfazione da parte di tutto il personale, in particolare punti di forza dell'azienda sembrano essere l'organizzazione del lavoro (distribuzione carichi e orari), la pulizia degli ambienti e la gestione della sicurezza. I lavoratori si dimostrano anche molto soddisfatti della formazione impartita.
- 2./3. Nessun reclamo, suggerimento e segnalazione al momento è stato registrato, né all'interno dell'azienda né all'esterno.
4. E' stata predisposta una formazione adeguata ad un membro del SPT per condurre in maniera autonoma gli audit interni.
4. Ai fini del presente riesame è stato condotto il monitoraggio degli indicatori, i cui risultati sono descritti nell'allegato al presente riesame.
5. al punto seguente sono riportati lo stato di verifica e valutazione dei fornitori e i risultati ottenuti.
6. verrà discusso un riesame di tutto il sistema, valutando l'efficacia delle azioni intraprese e l'effettivo miglioramento ottenuto

6.8.5. Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive

OBIETTIVI

Garantire che a tutte le parti interessate, in particolare ai dipendenti, sia garantito un sistema anonimo di invio di segnalazioni e i reclami.

RISULTATI

La procedura della gestione di segnalazioni e reclami è stata aggiornata, realizzando un unico modulo di reclamo per tutte le norme.

E' stata predisposta un cassetta apposita per la raccolta di eventuali reclami o suggerimenti, nonché il relativo modulo da compilare, che nel 2025 è stato utilizzato dai dipendenti per fare richieste specifiche ma mai reclami o segnalazioni.

Ad oggi non sono pervenuti reclami o segnalazioni. Da parte del personale vengono per lo più fatte richieste di persona visto il rapporto costruito nel tempo con il titolare, di genere molto familiare.

6.9. MONITORAGGIO DEI FORNITORI E DEI SUBAPPALTATORI OBIETTIVI

Adottare un sistema di monitoraggio dei fornitori in conformità ai requisiti dello standard SA 8000.

RISULTATI

Per quanto riguarda il monitoraggio dei fornitori e dei subappaltatori, esso è stato condotto:

- attraverso la somministrazione di un questionario informativo sul rispetto dei requisiti previsti (a cui è stato allegato l'impegno scritto da firmare per il rispetto requisiti SA8000 e la Politica aziendale); per le aziende di somministrazione lavoratori temporanei già certificate SA8000/37001 e quindi aderenti ai principi di Responsabilità Sociale, si è ritenuto di non inviare la documentazione;

Al momento non si sono verificati reclami/segnalazioni a carico dell'azienda dalle parti interessate.

6.10. COMUNICAZIONE ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE OBIETTIVI

Promuovere e dare visibilità sia al percorso intrapreso dall'azienda in merito alla Responsabilità Sociale sia ai temi e alla cultura espressi all'interno dello Standard, nell'ottica di un sempre maggiore coinvolgimento delle parti interessate.

RISULTATI

Per quanto concerne la comunicazione esterna è tutto indicato sul sito aziendale www.Kelm-Costruzioni.it :

1. Politica e Dichiarazione dei Principi di Responsabilità Sociale
2. Procedura PO04 "NC e Gestione dei reclami SA 8000"
3. Modulo per la trasmissione delle Segnalazioni e dei reclami

6.11. ACCESSO ALLE PARTI INTERESSATE

OBIETTIVI

Garantire l'accesso delle parti interessate (ivi compreso l'Ente di Certificazione) ai documenti e agli spazi aziendali, per attestarne la conformità.

RISULTATI

Come accennato nelle precedenti generalità, il sistema di Responsabilità Sociale SA8000 è da poco implementato ed è in corso di certificazione da parte.

6.12. REGISTRAZIONI

OBIETTIVI

Garantire la corretta gestione, archiviazione e rintracciabilità di tutti i documenti necessari a dare evidenza del rispetto dei requisiti previsti.

RISULTATI

Il sistema di gestione SA8000 viene verificato, monitorato ed aggiornato nella sua struttura documentale, nelle modalità di registrazione e nell'aggiornamento in base a quanto previsto dalla normativa di origine esterna e dalle indicazioni degli Enti preposti.