

# **BILANCIO SOCIALE SA8000**

## **ANNO 2024**

Data: 17.04.2025

Firma del Datore di Lavoro:



## INDICE

INTRODUZIONE .....	3
DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	4
1.1 Presentazione dell'Azienda.....	4
1.2 Valori di riferimento.....	4
1.3 Principali stakeholder.....	4
Soci .....	4
Personale.....	4
Società controllate e collegate.....	5
Fornitori e sub-fornitori .....	5
Clienti .....	5
Istituzioni & Comunità .....	5
Associazioni e ONG: .....	5
Enti di certificazione.....	5
Sindacati.....	5
1.4 Politica della Responsabilità Sociale .....	5
REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 .....	6
2.1 Lavoro infantile .....	6
2.2 Lavoro forzato e obbligato.....	7
2.3 Salute e sicurezza .....	7
2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva .....	8
2.5 Discriminazione.....	9
2.6 Pratiche disciplinari.....	10
2.7 Orario di lavoro .....	10
2.8 Retribuzione .....	11
2.9 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	12
2.9.1 Introduzione.....	12
2.9.2 Formazione e coinvolgimento del personale.....	12
2.9.3 Dialogo con le parti interessate .....	12
2.9.4 Controllo dei fornitori .....	13
2.9.5 Verifiche ispettive .....	13
2.9.6 Riesame della Direzione.....	14

## INTRODUZIONE

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:

- codici etici
- bilanci sociali e ambientali
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche SA8000

In questo contesto la **FERRARA VITTORIO SRL**, nel mese di gennaio 2024, 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
- redazione del Bilancio Sociale SA8000

Si è deciso di redigere il primo bilancio sociale al 17/04/2025, il presente, pertanto, è il primo bilancio.

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere da **FERRARA VITTORIO SRL** 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.

## DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

### 1.1 Presentazione dell'Azienda

#### FERRARA VITTORIO SRL

Indicatori sociali	2024
Numero Soci Lavoratori	1
Numero Operai	13
Numero impiegati	2 (di cui 1 apprendista)
Numero collaboratori a progetto	0
Numero di collaboratori esterni	3
Numero tirocinanti/stagisti	0
Numero di apprendisti	1 (impiegata)
Numero infortuni sul lavoro	0
<i>Di cui infortuni in itinere</i>	0
Numero di Somministrati (es. interinali)	0

### 1.2 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di **FERRARA VITTORIO SRL** sono:

perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia

- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato
- trasparenza e dialogo con le istituzioni

### 1.3 Principali stakeholder

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a **FERRARA VITTORIO SRL** che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Di seguito vengono presentati i principali stakeholder di **FERRARA VITTORIO SRL**.

#### Soci

1 con il 5%

1 con 95%

#### Personale

Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie:

- Operai
- Impiegati

La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

**Società controllate e collegate**

Nessuna.

**Fornitori e sub-fornitori**

Per l'anno 2024 i fornitori principali attivi dell'azienda sono 10 ed appartengono al settore del movimento terra, scavi, posa condotte e servizi.

L'azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare; a tal fine l'Azienda è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all'interno della catena di fornitura.

**Clienti**

L'Azienda considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

**Istituzioni & Comunità**

L'atteggiamento dell'azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali autorità con cui l'azienda interagisce sono:

- Comune di Chioggia
- ASL di zona, INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro,
- Vigili del fuoco,
- Agenzia delle Entrate

**Associazioni e ONG:**

L'Azienda ha sostenuto nel corso del 2024 la Congregazione Serve di Maria Addolorata di Chioggia con contributo significativo per i suoi servizi all'infanzia, ai servizi scolastici e ai servizi socioassistenziali rivolti alle persone anziane non autosufficienti e alle persone con disabilità.

**Enti di certificazione**

L'Azienda desidera certificare il proprio Sistema di Gestione SA8000 nel corso del 2025.

**Sindacati**

L'Azienda non è sindacalizzata.

**1.4 Politica della Responsabilità Sociale**

Di seguito viene riportata la Politica della responsabilità Sociale approvata dalla Direzione dell'Azienda.

“La Direzione dell'Organizzazione **Ferrara Vittorio SRL** ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard SA8000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: clienti, fornitori e il personale dipendente.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali.

L'adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Con l'implementazione, la certificazione e il mantenimento del sistema secondo la SA8000, e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, la Direzione dell'Organizzazione **Ferrara Vittorio SRL** ha formalmente assunto la responsabilità in

quanto ai seguenti impegni:

- rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;
- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- l'azienda riconosce l'importanza di un approccio integrato per garantire il benessere dei lavoratori, combinando le funzioni del Social Performance Team (SPT) e del Comitato per la Salute e Sicurezza (CSS), in conformità ai requisiti della norma SA8000 e alle normative di salute e sicurezza applicabili;
- condurre regolarmente il Riesame della Direzione per verificare l'adozione dello standard SA8000 e i risultati di performance nell'ottica del miglioramento continuo;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000;
- realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
- documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.

Sono stati designati il Rappresentante della Direzione della SA8000 ed eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

È stato istituito il Social Performance Team che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione SA8000.

La politica e lo Standard SA8000 vengono esposti in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile sia nel luogo di lavoro che sul sito internet aziendale.

L'Organizzazione adotta lo standard internazionale SA8000 come riferimento per la gestione della responsabilità sociale."

## **REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014**

*Nell'allegato **Indicatori Bilancio Sociale** sono presenti tutti gli indicatori rilevati e misurati per ogni punto della norma.*

### **2.1 Lavoro infantile**

**FERRARA VITTORIO SRL** non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

Come richiesto dalla norma SA8000, inoltre, **FERRARA VITTORIO SRL** ha provveduto ad elaborare e rendere operante la Procedura di Rimedio per i Minori (**GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**), finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'Azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori.

La Procedura garantisce a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino e assicura che i bambini non siano esposti a situazioni pericolose o rischiose per la loro salute.

La Procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

OBIETTIVO 2025
L'organizzazione non ricorre né da sostegno in alcun modo all'utilizzo del lavoro infantile e conferma il suo impegno a contrastare l'utilizzo del lavoro infantile.
<b>Obiettivo specifico:</b> Comunicare al personale, ai fornitori e alle altre parti interessate in forma documentata l'impegno al divieto assoluto di utilizzo del lavoro infantile.
<b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2025
<b>Responsabile:</b> SPT

## 2.2 Lavoro forzato e obbligato

**FERRARA VITTORIO SRL** si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, **FERRARA VITTORIO SRL** è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

La copia del CCNL è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente.

**FERRARA VITTORIO SRL** offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

OBIETTIVO 2025
<b>Monitoraggio Clima Aziendale</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> valutare il clima aziendale
<b>Strumenti:</b> questionario clima aziendale Mod. 5.4.4 All01 e Mod. 5.4.4 All02
<b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2025
<b>Responsabile:</b> SPT

## 2.3 Salute e sicurezza

**FERRARA VITTORIO SRL** è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento dell'Azienda o presso i cantieri di lavoro.

I dati sugli infortuni dimostrano più delle parole l'attenzione verso i temi della sicurezza.

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, **FERRARA VITTORIO SRL** ha posto in essere le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di **FERRARA VITTORIO SRL** e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- redazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione.

**FERRARA VITTORIO SRL** garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

**FERRARA VITTORIO SRL** è, inoltre, certificata UNI EN ISO 45001:2023.

<b>OBIETTIVO 2025</b>
<b>Monitoraggio e prevenzione Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> Come da documentazione specifica D. Lgs. 81/2008 (DVR e rischi specifici) e SGSSL aziendale certificato secondo la norma ISO 45001, mantenimento/aggiornamento.
<b>Strumenti:</b> studio, monitoraggio e azioni di prevenzione.
<b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2025
<b>Responsabile:</b> Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e CSS

## **2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva**

**FERRARA VITTORIO SRL** rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

Allo stato non ci sono iscritti al sindacato.

Il personale ha nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.



**FERRARA VITTORIO SRL** garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 non sia soggetto a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 e i lavoratori.

OBIETTIVO 2025
<b>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> Analisi del clima aziendale ed eventuali Incontri con Rappresentante dei lavoratori per valutare eventuali problematiche emerse.
<b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2025
<b>Responsabile:</b> Social Performance Team e Senior Management

## 2.5 Discriminazione

**FERRARA VITTORIO SRL** non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

**FERRARA VITTORIO SRL** non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

**FERRARA VITTORIO SRL** non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura **FERRARA VITTORIO SRL** ha previsto di istituire un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'Azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

A tutti i reclami **FERRARA VITTORIO SRL** si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

Attualmente il personale annovera cittadini italiani e stranieri.  
Nessuna segnalazione pervenuta per l'anno 2024.

OBIETTIVO 2025
<b>Diffusione principio di non discriminazione</b>
<b>Strumenti:</b> informazione tramite sito web Mod. 5.6.0 Modulo segnalazioni SA8000 e occasioni di incontro con i lavoratori.
<b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2025
<b>Responsabile:</b> Social Performance Team e Senior Management

## 2.6 Pratiche disciplinari

**FERRARA VITTORIO SRL** non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nell'applicazione di sanzioni disciplinari, la **FERRARA VITTORIO SRL** si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Nessuna segnalazione pervenuta per l'anno 2024.

OBIETTIVO 2025
<b>Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.
<b>Strumenti:</b> informazione tramite sito web Modulo segnalazioni Mod. 5.6.0 e occasioni di incontro con i lavoratori.
<b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2025
<b>Responsabile:</b> Social Performance Team e Senior Management

## 2.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al comparto Edile Artigianato.

Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì per un numero di ore complessive settimanali pari a 40, mentre sabato e domenica sono entrambi giorni di riposo.

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore.

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Eventuali modifiche nella distribuzione giornaliera o settimanale delle ore lavorative vengono concordate con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

Vengono informati i lavoratori circa la natura e la durata prevista di quelle circostanze eccezionali di mercato che possono rendere necessarie più ore di lavoro, con un preavviso sufficiente che consenta loro di adattarsi a questa situazione. Vengono utilizzati i canali: whatsapp aziendale, informativa verbale o in riunioni apposite.

OBIETTIVO 2025
<b>Godimento Ferie residue</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> Ridurre ferie residue rimaste non godute a fine anno
<b>Strumenti:</b> sensibilizzazione del responsabile operativo per la riduzione delle ferie residue
<b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2025
<b>Responsabile:</b> Senior Management

## 2.8 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale entro il 10 di ogni mese, tramite bonifico bancario, a scelta del lavoratore, e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori.

L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

OBIETTIVO 2025
<b>Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e garantire una regolare e dignitosa retribuzione
<b>Strumenti:</b> Incontri con i lavoratori e Mod.4.8.1 Calcolo BASIC WAGES NEED per la Verifica reddito netto rispetto a reddito di sussistenza
<b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2025
<b>Responsabile:</b> Senior Management

## 2.9 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

### 2.9.1 Introduzione

**FERRARA VITTORIO SRL** si è dotato di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo quanto stabilito dalla norma SA8000.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- **il manuale**, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per la attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento.
- **le procedure**, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000
- **le registrazioni su apposita modulistica di sistema**, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

### 2.9.2 Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata dal mese di gennaio 2024.

OBIETTIVO 2025
<b>Partecipazione e Coinvolgimento dei lavoratori alla norma SA8000</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> stimolare la proattività dei lavoratori allo standard SA8000.
<b>Strumenti:</b> Incontri periodici e comunicazioni
<b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2025
<b>Responsabile:</b> Social Performance Team e Senior Management

OBIETTIVO 2025
<b>FORMAZIONE SA8000</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> strutturare e rafforzare le competenze di gestione delle nuove assunzioni e della valutazione del personale; rafforzare la cultura del clima e del benessere organizzativo.
<b>Strumenti:</b> Informazione e formazione.
<b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2025
<b>Responsabile:</b> Social Performance Team e Senior Management

### 2.9.3 Dialogo con le parti interessate

**FERRARA VITTORIO SRL** ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali verrà inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per l'Etica.

Sul sito aziendale, inoltre, è prevista la creazione di un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale pubblicare i documenti relativi alla gestione del Sistema di Responsabilità Sociale.

Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio

OBIETTIVO 2025
<b>Miglioramento comunicazione interna</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> Migliorare comunicazione interna sullo standard SA8000
<b>Strumenti:</b> Mettere in bacheca una copia cartacea del Bilancio SA8000 2024 per la consultazione da parte dei lavoratori.
<b>Scadenza:</b> 30 aprile 2025
<b>Responsabile:</b> Social Performance Team e Senior Management

OBIETTIVO 2025
<b>Miglioramento comunicazione esterna</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> Migliorare comunicazione esterna sullo standard SA8000
<b>Strumenti:</b> Pubblicazione sul sito del Bilancio SA8000 2024
<b>Scadenza:</b> 30 aprile 2025
<b>Responsabile:</b> Social Performance Team e Senior Management

#### 2.9.4 Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, **FERRARA VITTORIO SRL** ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- la lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000
- questionario informativo SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità

OBIETTIVO 2025
<b>Effettuare due diligence sui principali Fornitori</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> ampliare l'esecuzione della necessaria due diligence per verificare la conformità allo standard SA8000 dei propri fornitori
<b>Strumenti:</b> Questionario, Lettera di impegno e attestazione come da Pr.5-10
<b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2025
<b>Responsabile:</b> SPT e Responsabile acquisti

#### 2.9.5 Verifiche ispettive

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte dall'SPT con la collaborazione dei consulenti esterni Dott Antonio Marzotto e Arch. Elisa Zanon che stanno accompagnando **FERRARA VITTORIO SRL** alla certificazione etica.

Nel 2025 è stata svolta NR. 1 verifica ispettiva interna in data 28/03/2025.

OBIETTIVO 2025
<b>Sensibilizzazione lavoratori</b>
<b>Obiettivo specifico:</b> Sensibilizzare i lavoratori ad effettuare segnalazioni e suggerimenti
<b>Strumenti:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- collaborazione con Rappresentante dei lavoratori;</li> <li>- informazione e sensibilizzazione tramite sito internet (modulo scaricabile e compilabile anche in forma anonima Mod. 5.6.0 Modulo segnalazioni SA8000);</li> <li>- informazione e sensibilizzazione durante le verifiche da parte del Social Performance Team e Senior Management.</li> </ul>
<b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2025
<b>Responsabile:</b> Social Performance Team e Senior Management

### 2.9.6 Riesame della Direzione

Il riesame della direzione viene fatto contestualmente al presente documento a seguito dell'audit interno: nel corso di tale riesame vengono stabiliti obiettivi di miglioramento in merito ai requisiti Norma.