

BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2022

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1. Descrizione

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di Sospel Spa.

E' elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Social Performance Team, in conformità con i requisiti della norma SA8000 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico. Viene aggiornato e reso pubblico annualmente e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi di SO.SEL BUSINESS COMMUNICATIONS SRL nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

Il documento comprende una descrizione dell'azienda, la sua storia, le sue molteplici attività, la sue politiche aziendali per la Responsabilità Sociale, la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza sul Lavoro. Esso rappresenta inoltre il Riesame della Direzione SA8000 finalizzato a definire, verificare, correggere e migliorare il nostro impegno.

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 presenta dunque una duplice valenza:

- E' uno strumento di gestione per la Direzione finalizzato a valutare i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo
- E' un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente allo sviluppo del sistema.

Il presente documento è pubblicato sul sito www.soselbc.it.

1.2. Destinatari

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con So.sel Business Communications srl ed in particolare a:

- Soci proprietari;
- Dipendenti;
- Clienti;
- Sindacati (qualora presenti);
- Partners.

1.3. Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da So.sel Business Communications srl e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

- Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo;
- Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società;
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati;
- Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la relativa certificazione;

1.4. Elementi normativi e loro interpretazione

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi degli strumenti internazionali (Convenzioni ILO, Convenzioni delle Nazioni Unite, ...) riportate nella norma SA8000.

2. STORIA E PROFILO ATTUALE

Ragione Sociale: Sospel BC srl

Indirizzo: via Raimondo dalla Costa n.240/a/d

Codice Fiscale/Partita IVA: 0280290061

CCIAA/REA: MO332290

Codice ATECO: 18.12

Data inizio attività: novembre 2002

Telefono: 059 254924

Fax: 059 2559512

PEC: sospelbc@legalmail.it

Email Pubblica: info@sospelbc.it

Sito web: www.sospelbc.it

Rappresentante Unico: Malagoli Andrea

Responsabile Sistema Qualità: Massimo Gazzotti

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione: Alessandro Zironi (esterno)

IT Manager: Riccardo Volante

2.1 Storia

SOSEL Business Communications s.r.l. nasce nel 2002 da un accordo tra due aziende operanti da anni nel servizio di stampa in outsourcing: SO.SEL. S.p.a. e Venturini & C. S.p.a.

Dal Novembre 2011 la SO.SEL. S.p.A. ha acquisito l'intera proprietà ed il controllo al 100% della SOSEL Business Communications che permette alle due aziende di offrire una gamma di prodotti sempre più integrati e all'avanguardia.

Da Ottobre 2019 e Marzo 2020 si è perfezionato il passaggio di proprietà al socio Privato. So.Sel Spa è stata acquisita al 100% da L.I.R.C.A. Srl.



2.2 Attività svolta (oggetto del business) e processi produttivi

La società offre competenze specialistiche, tecnologie cartotecniche e informatiche di alto livello e una gamma completa di soluzioni per la comunicazione e la gestione documentale.

Gestisce processi di “printing e finishing ” e servizi ad elevato valore aggiunto: consulenze, progetti grafici e archiviazione documentale. I clienti fanno parte della Pubblica Amministrazione, delle Telecomunicazioni, del Commercio, delle Utility.

E' in grado di creare, confezionare e spedire, con qualsiasi tariffa postale sul territorio nazionale, anche con allegati, qualsiasi tipo di messaggio diretto: fatture, mailings pubblicitari, estratti conto, riviste.

E' autorizzata ad espletare il servizio di posta massiva.

E' autorizzata all'utilizzo di tutti i prodotti Posta Target in nome e per conto terzi.

2.3 Organizzazione

In allegato è riportato l'organigramma aziendale.

2.4 Social Performance Team e Comitato Salute e Sicurezza

Di seguito gli appartenenti al SPT (Social Performance Team):

Amministratore Unico	Andrea Malagoli
RLS	Andrea Budriesi
Responsabile sistemi di gestione	Massimo Gazzotti
RSPP	Alessandro Zironi

3. IL NOSTRO IMPEGNO

So.sel Business Communications srl riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

- Onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri;
- Lealtà, intesa come fedeltà ai principi e all'identità aziendale;
- Responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;
- Impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine
- Trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà
- Rispetto, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento degli altri
- Solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza.

3.1. Politica della responsabilità sociale

So.sel Business Communications srl reputa significativo l'aspetto sociale dell'impresa e della responsabilità che ne derivano, per questo opera al fine della piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA8000 (Social Accountability).

E' ferma convinzione l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio “patrimonio umano” e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000 (Social Accountability), impegnandosi a:

- Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato
- Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO e l'ONU;
- Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;
- Applicare il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate
- Coinvolgere, ove praticabile, i fornitori più significativi nell'impegno nei confronti della responsabilità sociale;

- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate

So.sel Business Communications srl ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire alle varie parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati) un messaggio volto alla conoscenza e al rispetto dei requisiti previsti dalla norma SA8000.

6. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

6.1 Lavoro infantile

So.sel Business Communications srl non utilizza e non fornisce in alcun modo sostegno al lavoro infantile, inoltre non ritiene coerente con la tipologia di attività che svolge il coinvolgimento di minori, si avvale dunque esclusivamente di personale maggiorenne.

Le età dei lavoratori impiegati vanno dai 22 ai 56 anni.

Le fasce di età sono le seguenti (su 18 lavoratori totali) (rilevazione al 31/12/2022):

Fascia di età	%
19-30 anni	5,9
31-40 anni	35,3
41-50 anni	41,2
51-60 anni	17,6
61-65 anni	0

N.B. nel computo sono stati calcolati anche i lavoratori somministrati ed i tirocini.



OBIETTIVO 2022 - Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle misure correttive indicate nella procedura relativa. **RAGGIUNTO**

OBIETTIVO 2023

Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle misure correttive indicate nella procedura relativa.

6.2. Lavoro forzato od obbligato

So.sel Business Communications srl non ricorre a lavoro forzato, non trattiene documenti personali del lavoratore né chiede alcun tipo di cauzione, deposito o anticipo né in denaro né di altra natura.

So.sel Business Communications srl anzi ha concesso talvolta anticipi di stipendio dopo accurata valutazione della domanda di lavoratori che ne avevano necessità particolari. Non sono invece concessi prestiti ai dipendenti.

So.sel Spa inoltre garantisce il diritto al lavoratore di lasciare il luogo di lavoro al termine del turno di lavoro o comunque anche durante il lavoro se giustificato da gravi motivi.

Ogni lavoratore ha pieno diritto di porre fine al contratto di lavoro secondo i modi e i tempi definiti dal CCNL. Il lavoro straordinario viene autorizzato dai Responsabili, e non è obbligatorio.

In azienda vi è libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di essere umani.

Vengono concesse anticipazioni TFR a chi lo richiedesse, così come vengono assistiti i lavoratori nelle eventuali pratiche di cessione del quinto/pignoramenti.

Al fine di favorire il pieno rispetto di tali requisiti So.sel Business Communications srl si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- Chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto

- L'ufficio Amministrazione è sempre disponibile a fornire ai lavoratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, buoni pasto, permessi, flessibilità, ecc. tramite telefono, mail diretta o mail dedicate.



OBIETTIVO 2022 - Non utilizzo di lavoro forzato. **RAGGIUNTO**



OBIETTIVO 2022 - Analisi dal 2021 del dato relativo alle dimissioni volontarie ed dei contratti non rinnovati come valutazione di indice di disagio lavorativo. **RAGGIUNTO**

OBIETTIVI 2023:

Non utilizzo di lavoro forzato.

Analisi dal 2021 del dato relativo alle dimissioni volontarie ed dei contratti non rinnovati come valutazione di indice di disagio lavorativo.

6.3. Salute e Sicurezza

So.sel Business Communications srl dispone di un Servizio di Prevenzione e Protezione che conduce periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali per la salute e la sicurezza e valuta ogni segnalazione e NC in materia di sicurezza e salute provvedendo a decidere delle relative AC/P. L'implementazione del sistema di gestione della sicurezza ai sensi dello standard UNI ISO 45001 certificato fornisce evidenza dell'impegno aziendale in tale tematica.

Gli infortuni dei dipendenti So.sel Business Communications srl nell'anno 2022 sono stati 0.

Per l'ultimo anno gli indici di gravità e frequenza sono di sotto riportati (senza calcolare gli infortuni in itinere e gli infortuni dei somministrati – comunque pari a zero):

ANNO	INDICE DI GRAVITA'	INDICE DI FREQUENZA
2021	0,75	39,8
2022	0	0

Questi valori sono utili se comparati con gli indici regionali e provinciali del settore chimica-plastica-carta. Qui sotto si riportano i dati tratti dalle serie statistiche Inail e dalla pubblicazione "IL FENOMENO INFORTUNISTICO IN PROVINCIA DI MODENA ANDAMENTO E DATI DI SINTESI (a cura del dott. Guido Besutti e dell'ing. Silvia Goldoni)" aggiornato al 30/04/2019, Tabelle n. 8-9:

TRIENNIO 2008-2010*	INDICE DI GRAVITA'	INDICE DI FREQUENZA
Provincia di Modena – Settore chimica, plastica, carta	0,74	30,02
Regione Emilia Romagna – Settore Industria e Servizi	0,73	29,67

*ultimo triennio a disposizione

Come si vede dalle tabelle sopra riportate, gli indici di gravità e di frequenza sono quindi migliori rispetto al dato provinciale e regionale. Per quanto riguarda le malattie professionali esse non risultano negli ultimi 3 anni.

**OBIETTIVO 2022**

Riduzione numero totale infortuni del 50% rispetto all'anno precedente; **RAGGIUNTO**



Ultimare archivio digitale attestati formazione lavoratori. **PARZIALMENTE RAGGIUNTO**

OBIETTIVI 2023:

- Mantenimento numero totale infortuni a 0;
- Realizzazione segnaletica a terra;
- Retrofit a led illuminazione area produttiva;
- Realizzazione nuovo layout aziendale;
- Rinnovo CPI esistente;
- Acquisto nuovo transpallet a pantografo;
- Valutazione rumore aggiornata.

6.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

So.sel Business Communications srl garantisce la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori, nei modi e tempi definiti dalla normativa vigente.

Attualmente tra i dipendenti So.sel Business Communications srl vi è un tasso di sindacalizzazione pari a 0% (tasso medio in Europa centrale del 24,5 – Dato del 2020 Fonte ILO – I Sindacati in Transizione) con 0 iscritti ai 3 principali sindacati nazionali (CGIL, CISL e UIL).

Nell'ultimo anno non sono state effettuate ore di sciopero.

Liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970 e ss.mm.ii.



OBIETTIVO 2022 - Favorire la libertà di associazione e libertà, promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e contrattazione collettiva. **RAGGIUNTO**

OBIETTIVO 2023

Favorire la libertà di associazione e libertà, promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e contrattazione collettiva.

6.5 Discriminazione

So.sel Business Communications srl:

non adotta né incentiva alcun tipo di discriminazione e non interferisce con i diritti del personale di seguire principi o pratiche o di soddisfare bisogni di qualunque natura che potrebbero comportare discriminazione. È contraria ad ogni tipo di comportamento che possa essere considerato minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo;

svolge attraverso il Medico Competente visite mediche esclusivamente finalizzate a verificare l'idoneità del lavoratore alla mansione. In alcun modo l'azienda sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge 68/99 e ss.mm.ii..

In azienda alla data del **31/12/2022** non sono presenti in organico persone con disabilità.

So.sel Business Communications srl monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

Nella nostra azienda il SPT monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

L'azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.

Il rapporto uomini e donne è così distribuito:

ANNO	MASCHI	FEMMINE
2021	94,12%*	5,88%*
2022	94,12%*	5,88%*

*inclusi anche somministrati ed eventuali tirocini

Per ciò che concerne il livello contrattuale tutti i dipendenti So.sel Business Communications srl sono inquadrati come impiegati.

Di seguito sono riportati i dati relativi agli stranieri presenti in So.sel Business Communications srl :

ANNO	ITALIANI	STRANIERI
2021	82,4%	17,6%
2022	88,2%	11,8%

*inclusi anche somministrati ed eventuali tirocini



OBIETTIVO 2022 - Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da So.sel Business Communications srl, favorendo le pari opportunità in azienda. **RAGGIUNTO**

OBIETTIVO 2023

Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da So.sel Business Communications srl, favorendo le pari opportunità in azienda.

6.6 Pratiche disciplinari

So.sel Business Communications srl tratta tutto il personale con dignità e rispetto, non tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o forme di abuso verbale al personale.

Le pratiche disciplinari rispettano modi e regole contenute nel CCNL e danno sempre la possibilità al lavoratore di difendersi, anche attraverso l'aiuto del sindacato.

In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti perché nocivi per la salute dei lavoratori e per l'efficienza aziendale.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da richiami verbali, richiami scritti, licenziamento.

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti nel T.U. 81/2008 e nel Contratto Collettivo Nazionale settore Commercio e Servizi.

Nel corso del 2022 sono state disposte:

0 contestazioni disciplinari.

6.7 Orario di lavoro

So.sel Business Communications srl rispetta, per ciò che concerne l'orario di lavoro e gli straordinari, quanto richiesto dal CCNL.

ANNO	MEDIA PRO-CAPITE (INDICATORE = <250 ORE STRAORDINARIO PER ANNO)
2021	37,27
2022	23,15

Come si evince dalla tabella sopra esposta, So.sel Business Communications srl per compensare maggiori servizi svolti non utilizza le ore straordinarie bensì privilegia l'assunzione di nuove risorse.



OBIETTIVO 2022 - Non utilizzo di lavoro obbligato. **RAGGIUNTO**



OBIETTIVO 2022 - Monitoraggio degli straordinari con obiettivo pro-capite <250 h/anno. **RAGGIUNTO**



OBIETTIVO 2022 - Politica di smaltimento ferie per coloro che hanno accumulato una quantità di ore e giorni importante di ferie. **PARZIALMENTE RAGGIUNTO**

OBIETTIVI 2023

- Non utilizzo di lavoro obbligato;
- Monitoraggio degli straordinari con obiettivo pro-capite <250 h/anno almeno 2v/anno;
- Politica di smaltimento ferie per coloro che hanno accumulato una quantità di ore e giorni importante di ferie.

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali; minime sono le tipologie di part time, ma l'azienda è disposta di volta in volta a valutarne la concessione con i lavoratori che dovessero farne richiesta.

ANNO	FULL TIME	PART TIME
2021	88,2%	11,8%
2022	88,2%	11,8%

*inclusi anche somministrati ed eventuali tirocini

Riguardo la suddivisione tra i tempi determinati ed indeterminati, si riportano qui di seguito i dati. La presenza di lavoratori somministrati è riconducibile alla recente introduzione di nuove risorse con l'obiettivo a tendere di assunzione e stabilizzazione.

ANNO	INDETERMINATO	DETERMINATO	SOMMINISTRATO	TIROCINIO
2021	82,3%	0	11,8%	5,9%
2022*	82,3%	0	17,7%	0

*Dato al 31/12/2022

Il dato sottolinea comunque come la maggior parte dei dipendenti sia a tempo indeterminato, che è indice di fiducia della Direzione nei dipendenti ed anche viceversa tra i dipendenti e la direzione.

6.8 Retribuzione

So.sel Business Communications srl garantisce il rispetto del CCNL del Commercio in materia di retribuzione. Non è attualmente presente contratto integrativo aziendale.

Per il calcolo del living wage (salario di sussistenza) e per la verifica del rispetto in So.sel BC di tale parametro, sono stati effettuati i seguenti controlli:

TIPOLOGIA DI CONTRATTO APPLICATO

Innanzitutto in azienda viene applicato il CCNL del Commercio, pertanto le retribuzioni sono fissate sulla base di un contratto condiviso tra Governo e Parti Sociali; tale contrattazione condivisa consente di tutelare maggiormente il lavoratore.

CALCOLO DEL LIVING COST

Poi si è verificato tramite il portale Wageindicator.org il calcolo della spesa mensile in euro riferita all'Italia di 3 diverse tipologie di nuclei familiari (ultimi dati disponibili anno 2019 - <https://wageindicator.org/salary/living-wage/archive-no-index/italy-living-wage-series-september-2019>):

Spese mensili	Typical family*	Standard family**	Single-adult
	from-to	from-to	from-to
Food expenses	465-630	545-740	135-185
Housing expenses	520-760	520-760	315-455
Transport expenses	60-70	60-70	30-35
Healthcare expenses	80-100	80-100	20-25
Education expenses	100-100	100-100	0
Other expenses	61-83	65-88	25-35
Total Expenditure	1.286-1.743	1.370-1.858	525-735

* Typical family (two parents + 1.4 children, 1.5 working)

** Standard family (two parents + 2 children, 1.8 working)

TABELLE RETRIBUTIVE CCNL NAZIONALE

Si sono confrontati tali valori con le tabelle retributive previste dal CCNL applicato (Commercio – Confcommercio - TAB. M - MINIMI CONTRATTUALI DA MARZO 2018 – modifiche dal 01/01/2020, pag. 445 - <https://www.confcommercio.it/documents/20126/3213306/Testo+CCNL+2019.pdf/6d0afa9a-89c1-ce34-969c-577393206bc7?version=1.0&t=1611163364298>):

Livelli	Paga base dal 1-3-18	Altri el.	Contingenza + EDR	Totale mensile	modifiche da 1 gennaio 2020
QUADRI	1896,64	260,76	540,37	2697,77	2697,77
I	1708,49		537,52	2246,01	2246,01
II	1477,84		532,54	2010,37	2010,38
III	1263,15		527,90	1791,04	1791,05
IV	1092,46		524,22	1616,68	1616,68
V	987,01		521,94	1508,94	1508,95
VI	886,11		519,76	1405,89	1405,87
VII	758,64	5,16	517,51	1281,31	1281,31

N.B. I valori riportati sono lordi.

IMPORTO NETTO RETRIBUZIONE CCNL COMMERCIO

Si è calcolato l'importo netto delle retribuzioni riferito all'Emilia Romagna, con una addizionale comunale dello 0,8% (Modena), senza coniuge a carico, con figli <21 anni rientranti nell'Assegno Unico, senza altri familiari a carico e su 14 mensilità (<https://www.pmi.it/servizi/292472/calcolo-stipendio-netto.html>):

Livello	Retribuzione netta
I	1.862,00
II	1.527,00
III	1.407,00
IV	1.314,00
V	1.258,00
VI	1.203,00
VII	1.136,00

SOGLIA DI POVERTÀ ASSOLUTA

È stata definita la soglia di povertà assoluta tramite la Banca dati Istat aggiornata al 2021 (<https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta>).

La soglia di povertà assoluta rappresenta il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia, definita in base all'età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza.

Una famiglia è assolutamente povera se sostiene una spesa mensile per consumi pari o inferiore a tale valore monetario.

CALCOLO DELLA SOGLIA DI POVERTÀ ASSOLUTA

N° Componenti nucleo familiare in città del nord in centro area metropolitana	Soglia di povertà assoluta
1 (età 18-59)	839,78
2 (età 18-59)	1.163,71
3 (2 età 18-59 + 1 figlio 0-3 anni)	1.312,31
3 (2 età 18-59 + 1 figlio 4-10 anni)	1.415,36
4 (2 età 18-59 + 2 figlio 0-3 anni)	1.483,06
4 (2 età 18-59 + 2 figlio 4-10 anni)	1.682,06
4 (2 età 18-59 + 1 figlio 4-10 anni + 1 figlio tra 11 e 17 anni)	1.730,38
4 (2 età 18-59 + 2 figlio tra 11 e 17 anni)	2.015,07

LIVING WAGE NAZIONALE

A questo punto si è ricavato il living wage assumendo i valori della soglia di povertà assoluta ricavati precedentemente maggiorati di una soglia discrezionale del 20%:

Livello	Living wage medio	
	Min	Max
Lavoratore singolo	1.007,74	1.007,74
Famiglia tipica (1,5 lavoratori)	1.574,77	1.698,43
Famiglia standard (1,8 lavoratori)	1.779,67	2.418,08

CALCOLO CONGRUITA' RETRIBUZIONE IN RELAZIONE A SOGLIA DI POVERTA' ASSOLUTA, CONSUMI MEDI MENSILI E LIVING WAGE MEDIO NAZIONALE

Dopo avere raccolto i dati sopra elencati, sono stati aggregati per verificare se il salario previsto dal CCNL Commercio garantisce un livello superiore alla soglia di povertà assoluta in Italia ed il rispetto del living wage in relazione ai consumi medi mensili:

Livello	Reddito (netto, CCNL Commercio)							Living wage medio		Totale spesa mensile		Soglia di povertà assoluta ISTAT	
	VII	VI	V	IV	III	II	I	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Lavoratore singolo	1.136,00	1.203,00	1.258,00	1.314,00	1.407,00	1.527,00	1.862,00	1.007,74	1.007,74	525,00	735,00	839,78	839,78
Famiglia tipica (1,5 lavoratori)	1.704,00	1.804,50	1.887,00	1.971,00	2.110,50	2.290,50	2.793,00	1.574,77	1.698,43	1.286,00	1.743,00	1.312,31	1.415,36
Famiglia standard (1,8 lavoratori)	2.044,80	2.165,40	2.264,40	2.365,20	2.532,60	2.748,60	3.351,60	1.779,67	2.418,08	1.370,00	1.858,00	1.483,06	2.015,07

Infine sono stati riportati i dati relativi al reddito medio netto mensile dei dipendenti in So.sel Business Communications srl divisi per livello.

Analizzando i dati si evince che la retribuzione è coerente con il contratto di lavoro settore Commercio e Servizi ed è superiore al living wage medio nazionale, alla spesa mensile media nazionale per tutte le tipologie di nucleo familiare ea alla soglia di povertà assoluta secondo l'Istat. Pertanto l'azienda garantisce un salario dignitoso ai propri lavoratori.

L'azienda rende disponibile per i lavoratori copia del CCNL di riferimento a chi dovesse farne richiesta.



OBIETTIVO 2022 - Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti. **RAGGIUNTO**



OBIETTIVO 2022 - Garantire il rispetto del pagamento entro il giorno 10 del mese. **RAGGIUNTO**

OBIETTIVO 2023:

Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti.

Garantire il rispetto del pagamento entro il giorno 10 del mese.

6.9 Sistema di Gestione

La Direzione ha definito una politica scritta in lingua italiana per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard SA8000, essa è esposta in tutti i luoghi di lavoro dei dipendenti So.sel Business Communications srl.

Il Bilancio Sociale è pubblicato sul sito internet. La Politica aziendale per la Responsabilità Sociale è pubblicata sul sito.

L'organizzazione coopera pienamente con gli auditor esterni e prende parte al coinvolgimento delle parti interessate per il raggiungimento della conformità sostenibile allo Standard SA8000.

So.sel Business Communications srl ha individuato, in base ad una valutazione dei rischi e al grado di controllabilità, i fornitori significativi a cui richiedere il rispetto dei requisiti della norma SA8000. È presente procedura per la valutazione e qualifica dei fornitori che prevede, nei limiti della propria sfera di controllo e influenza, che fornitori/subappaltatori rispettino i requisiti della norma SA8000.

So.sel Business Communications srl ha previsto un piano di informazione a tutto il personale tramite consegna di materiale informativo sia finalizzato ad un maggiore coinvolgimento nell'ambito della Responsabilità Sociale che alla conoscenza più approfondita del CCNL.

6.10 Social Performance Team

Si veda par. 4.1

6.11 Identificazione e valutazione dei rischi

E' stata condotta una Valutazione dei Rischi dal SPT, allegata al presente Documento.

6.12 Monitoraggio

Almeno 2 volte/anno viene condotto dal SPT un monitoraggio degli indicatori di performance secondo la norma, da cui derivano obiettivi e proposte di miglioramento per il futuro.

6.13 Coinvolgimento interno e comunicazione

Su questo aspetto So.sel Business Communications srl ha intenzione di intensificare il coinvolgimento del personale mediante interventi formativi mirati durante l'anno 2022.

6.14 Gestione e risoluzione dei reclami

Il SPT di So.sel Business Communications srl ha la funzione primaria di valutare tutte le segnalazioni in materia di responsabilità sociale e ambiente valutando caso per caso le eventuali azioni correttive.

Il SPT analizza e gestisce ogni segnalazione, proveniente dall'interno o dall'esterno in materia di responsabilità sociale, favorisce, attraverso consulenti, audit interni periodici coinvolgendo le parti interessate, relaziona la direzione sulle performances e sui benefici delle azioni intraprese.

Il sistema di gestione integrato di So.sel Business Communications srl prevede procedure per la gestione di segnalazioni, reclami, o non conformità e le azioni di risoluzione conseguenti. Tutti sono invitati a segnalare anomalie e a tutti è consentito di farlo in modo anonimo. Nel corso del 2022 sono state gestite 4 segnalazioni. Lo stato della gestione delle segnalazioni è contenuto all'interno del mod. 05 Registro NC.

ANNO	N° DI SEGNALAZIONI	
	RICEVUTE	
	MITTENTE DICHIARATO	ANONIMA
2021	0	0
2022	0	4

6.15 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, So.sel Business Communications srl coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000. Tali verifiche vengono condotte 2v/anno.

6.16 Azioni Correttive e Preventive

So.sel Business Communications srl, attraverso l'applicazione delle procedure interne di gestione delle NC e AC/AP, prende in esame ogni Non Conformità/Segnalazione emersa: viene registrata ed analizzata con il

personale coinvolto, viene individuata una misura di risoluzione, vengono definiti tempi, responsabilità e risorse.

Il RSGQ periodicamente controlla l'avanzamento di tali misure.

6.17 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

So.sel Business Communications srl annualmente elabora un piano della formazione integrato rivolto a tutto il personale. Per ogni evento formativo viene conservata registrazione.

6.18 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

So.sel Business Communications srl dispone di un albo fornitori ed appaltatori autorizzati. L'obiettivo di So.sel SpA è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera di lavoro.

L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti delle norme ISO9001, ISO14001, UNI ISO 45001, SA8000.

Periodicamente provvede alla verifica per inserimento/conferma/eliminazione dei propri fornitori da tale albo mediante invio e verifica di appositi questionari di valutazione.

I fornitori sono stati categorizzati singolarmente analizzando i punteggi ottenuti nel questionario di valutazione: quelli con risultati critici verranno riverificati secondo procedura.

La pianificazione e classificazione dei fornitori si trova nell'elenco fornitori So.sel Business Communications srl.



OBIETTIVO 2022 - Ultimazione della classificazione dei fornitori;
PARZIALMENTE RAGGIUNTO



OBIETTIVO 2022 - mantenimento informazione ai nuovi lavoratori dei principi della norma SA8000; **RAGGIUNTO**



OBIETTIVO 2022 - maggiore informazione al personale in merito al CCNL e contratto integrativo e fondi di sostegno al reddito. **RAGGIUNTO**

OBIETTIVI 2023

- Ultimazione della classificazione dei fornitori;
- informazione ai lavoratori dei principi della norma SA8000;
- maggiore informazione al personale in merito al CCNL e contratto integrativo e fondi di sostegno al reddito.
- Definizione di criteri unici per erogazione premio di risultato e premi variabili.

7. COVID-19

Anche il 2022 è stato segnato dall'emergenza Covid-19.

L'attività aziendale non si è interrotta neppure nei momenti di maggiore diffusione del virus, essendo la nostra classificata come attività aziendale di vitale importanza. Alla data di redazione del presente Bilancio (24/02/2023) l'attività lavorativa è ripresa normalmente e tutti i lavoratori sono presenti in azienda.

Continuano ad essere messe a disposizione del personale mascherine FFP2, gel e disinfettanti per scrivanie. Nel corso del 2022 non è stata attivata Cassa Integrazione.