

# **BILANCIO SOCIALE SA8000 ANNO 2025**

## **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](http://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: Michele Santo

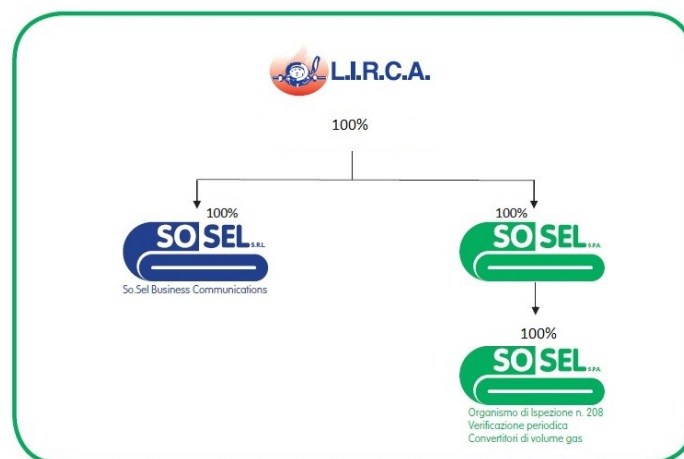
### 2.1 Storia

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 srl 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.

A Settembre 2023 viene perfezionato il passaggio di So.sel Business Communications srl sotto il controllo diretto di 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

L'azienda occupa al 31/12/2025 16 lavoratori di cui 8 in produzione, 5 in CED, 1 in amministrazione, 1 Responsabile di stabilimento, 1 Responsabile di Produzione.

La produzione è attiva su 2 turni, dalle 6.00 alle 14.00, e dalle 14.00 alle 22.00.

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
Operatore di produzione	Mattia Russo
Responsabile sistemi di gestione	Massimo Gazzotti

## **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 25 ai 58 anni.

Le fasce di età sono le seguenti (su 17 lavoratori totali) (rilevazione al 31/12/2024):

Fascia di età	%
19-30 anni	6,25
31-40 anni	18,75
41-50 anni	31,25
51-60 anni	43,75
61-65 anni	0

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



**OBIETTIVO 2025** - Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle misure correttive indicate nella procedura relativa. **RAGGIUNTO**

### OBIETTIVO 2026

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.

Anticipi TFR: 5 persone (per un importo pari a € 18.459,30).

Cessioni del quinto/pignoramenti: n. 2 persone per € 4897,00 totali.

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 2025** - Non utilizzo di lavoro forzato. **RAGGIUNTO**



**OBIETTIVO 2025** - Analisi dal 2021 del dato relativo alle dimissioni volontarie ed dei contratti non rinnovati come valutazione di indice di disagio lavorativo. **RAGGIUNTO**

**OBIETTIVI 2026:**

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 2024 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
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0

Questi valori sono utili se comparati con gli indici nazionali del settore "Servizi di supporto alle imprese". Qui sotto si riportano i dati tratti dalla serie statistica Inail "Relazione Annuale 2023 - Focus andamento infortunistico" pagg. 48-53:

TRIENNIO 2019-2021*	INDICE DI GRAVITA'	INDICE DI FREQUENZA
Settore Servizi di Supporto alle Imprese	1,48	20,29

\*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.

#### OBIETTIVI 2025



Mantenimento numero totale infortuni a 0: **RAGGIUNTO**



Sostituzione stampante: **RAGGIUNTO**



Rifacimento CED: **RAGGIUNTO**

#### OBIETTIVI 2026:

- Mantenimento numero totale infortuni a 0;
- Acquisto nuovo transpallet.

#### 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 2025** - Favorire la libertà di associazione e libertà, promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e contrattazione collettiva.  
**RAGGIUNTO**



#### **OBIETTIVO 2026**

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 **31/12/2025** non sono presenti in organico persone con disabilità essendo al di sotto del tetto dei 15 dipendenti che farebbe scattare l'obbligo di assunzione.

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	88,23*	11,77*
2022	94,12%*	5,88%*
2023	94,12%*	5,88%*
2024	94,12%*	5,88%*
2025	93,75%*	6,25%*

\*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%*
2023	88,2%*	11,8%*
2024	88,2%*	11,8%*
2025	87,5%*	12,5%*

\*inclusi anche somministrati ed eventuali tirocini



**OBIETTIVO 2025** - Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da So.sel Business Communications srl, favorendo le pari opportunità in azienda. **RAGGIUNTO**



**OBIETTIVO 2025** - Ottenimento Certificazione di Parità di Genere UNI PdR 125. **RAGGIUNTO**

#### **OBIETTIVO 2026**

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 2025 sono state disposte:

2 contestazioni disciplinari (a carico dello stesso lavoratore per ritardi e/o assenze ingiustificate).

### 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
2023	13,57
2024	15,13
2025	18,09

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



**OBIETTIVO 2025** - Non utilizzo di lavoro obbligato. **RAGGIUNTO**



**OBIETTIVO 2025** - Monitoraggio degli straordinari con obiettivo pro-capite <250 h/anno. **RAGGIUNTO**



**OBIETTIVO 2025** - Politica di smaltimento ferie per coloro che hanno accumulato una quantità di ore e giorni importante di ferie. **PARZIALMENTE RAGGIUNTO**

### OBIETTIVI 2026

- 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%
2023	100*	0*
2024	100*	0*
2025	100*	0*

\*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
2023	82,3%	0	17,7%	0
2024	82,3%	0	17,7%	0
2025	87,5%	0	12,5%	0

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 settore Commercio e Servizi 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:

#### PASSO 1 – DEFINIZIONE DELLA BASE DATI

##### 1° modalità basata sulla soglia di povertà assoluta ISTAT

(Tratto dal sito Istat - <https://www.istat.it/dati/calcolatori/soglia-di-poverta/> )

*Le nuove soglie di povertà assoluta rappresentano il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia per evitare gravi forme di esclusione sociale nel contesto di riferimento. Tali soglie vengono definite in base all'età e al numero dei componenti, alla regione e alla tipologia del comune di residenza delle famiglie.*

*In particolare, in base alla tipologia del comune di residenza si distingue tra:*

*Area metropolitana = Comuni centro di area metropolitana*

*Grande comune = Comuni periferia di area metropolitana e comuni con più di 50.000 abitanti*

*Piccolo comune = Altri comuni fino a 50.000 abitanti diversi dai comuni periferia di area metropolitana*

*Una famiglia è assolutamente povera se sostiene una spesa mensile per consumi pari o inferiore a tali valori monetari.*

Base di dati comune a tutte le simulazioni: ANNO 2024 (LA FONTE DI DATO PIU' RECENTE) – REGIONE EMILIA ROMAGNA – GRANDE COMUNE (NESSUN NS. DIPENDENTE E' RESIDENTE IN AREA METROPOLITANA)

Tipologia di famiglia 1:

N. COMPONENTI NUCLEO FAMILIARE	1
CLASSI DI ETA'	18-29
MINORI	0
<b>SOGLIA COMPLESSIVA: € 1.011,90</b>	
<b>SOGLIA PRO-CAPITE: € 1.011,90</b>	
<b>AGGIUNTA DI SALARIO DISCREZIONALE DEL 20%: € 1214,28</b>	

Tipologia di famiglia 2:

N. COMPONENTI NUCLEO FAMILIARE	2
CLASSI DI ETA'	18-29
MINORI	0
<b>SOGLIA: € 1.370,11</b>	
<b>SOGLIA PRO-CAPITE: € 685,05</b>	
<b>AGGIUNTA DI SALARIO DISCREZIONALE DEL 20%: € 821,46</b>	

Tipologia di famiglia 3:

N. COMPONENTI NUCLEO FAMILIARE	2
CLASSI DI ETA'	18-29
MINORI	1 – CLASSE DI ETA' 0-3
<b>SOGLIA: € 1.519,86</b>	
<b>SOGLIA PRO-CAPITE: € 759,93</b>	
<b>AGGIUNTA DI SALARIO DISCREZIONALE DEL 20%: € 911,91</b>	

Tipologia di famiglia 4:

N. COMPONENTI NUCLEO FAMILIARE	2
CLASSI DI ETA'	18-29
MINORI	2 – CLASSE DI ETA' 0-3
<b>SOGLIA: € 1.715,31</b>	
<b>SOGLIA PRO-CAPITE: € 857,65</b>	
<b>AGGIUNTA DI SALARIO DISCREZIONALE DEL 20%: € 1029,18</b>	

Tipologia di famiglia 5:

N. COMPONENTI NUCLEO FAMILIARE	2
CLASSI DI ETA'	30-59
MINORI	1 – CLASSE DI ETA' 0-3
<b>SOGLIA: € 1.545,91</b>	
<b>SOGLIA PRO-CAPITE: € 772,95</b>	
<b>AGGIUNTA DI SALARIO DISCREZIONALE DEL 20%: € 927,54</b>	

Tipologia di famiglia 6:

N. COMPONENTI NUCLEO FAMILIARE	2
CLASSI DI ETA'	30-59
MINORI	2 – CLASSE DI ETA' 0-3
<b>SOGLIA: € 1.742,78</b>	
<b>SOGLIA PRO-CAPITE: € 871,39</b>	
<b>AGGIUNTA DI SALARIO DISCREZIONALE DEL 20%: € 1045,66</b>	

Tipologia di famiglia 7:

N. COMPONENTI NUCLEO FAMILIARE	2
CLASSI DI ETA'	30-59
MINORI	1 – CLASSE DI ETA' 4-10
<b>SOGLIA: € 1.555,45</b>	
<b>SOGLIA PRO-CAPITE: € 777,72</b>	
<b>AGGIUNTA DI SALARIO DISCREZIONALE DEL 20%: € 933,26</b>	

Tipologia di famiglia 8:

N. COMPONENTI NUCLEO FAMILIARE	2
CLASSI DI ETA'	30-59
MINORI	2 – CLASSE DI ETA' 4-10
<b>SOGLIA: € 1.748,00</b>	
<b>SOGLIA PRO-CAPITE: € 874,00</b>	
<b>AGGIUNTA DI SALARIO DISCREZIONALE DEL 20%: € 1048,80</b>	

Tipologia di famiglia 9:

N. COMPONENTI NUCLEO FAMILIARE	2
CLASSI DI ETA'	30-59

MINORI	1 – CLASSE DI ETA' 11-17
<b>SOGLIA: € 1.684,25</b>	
<b>SOGLIA PRO-CAPITE: € 842,12</b>	
<b>AGGIUNTA DI SALARIO DISCREZIONALE DEL 20%: € 1010,54</b>	

Tipologia di famiglia 10:

N. COMPONENTI NUCLEO FAMILIARE	2
CLASSI DI ETA'	30-59
MINORI	2 – CLASSE DI ETA' 11-17
<b>SOGLIA: € 1.996,57</b>	
<b>SOGLIA PRO-CAPITE: € 998,28</b>	
<b>AGGIUNTA DI SALARIO DISCREZIONALE DEL 20%: € 1197,93</b>	

## 2° modalità basata sul calcolo del salario di sussistenza

(tratto dal sito <https://iltuosalario.it/stipendio/salari-di-sussistenza> della divisione italiana della Wageindicator Foundation)

*Cos'è un salario di sussistenza?*

*Un salario di sussistenza si basa sul costo della vita e dovrebbe consentirti di coprire i bisogni di base per condurre una vita dignitosa. Questi costi possono variare in base al luogo di residenza. Le componenti per il calcolo del salario di sussistenza sono:*

- Cibo
- Acqua
- Alloggio
- Energia
- Trasporti
- Istruzione per i figli
- Assistenza sanitaria
- Abbigliamento
- Telefono (chiamate e dati)
- Spese impreviste
- Tasse e previdenza sociale

*Qual è la differenza tra salario minimo e salario di sussistenza?*

*Un datore di lavoro può pagare il salario di sussistenza, ma non è obbligato a farlo. A differenza del salario minimo previsto per legge, un salario di sussistenza non è (ancora) giuridicamente vincolante. I dipendenti e i sindacati possono utilizzare il salario di sussistenza come parametro di riferimento per negoziare un salario più alto.*

*Il salario di sussistenza e la tua famiglia*

***Il salario di sussistenza presentato sopra è destinato a una "famiglia tipica". In questa famiglia almeno una persona lavora a tempo pieno. In Italia ciò significa ore settimanali. La "famiglia tipica" tiene conto del numero medio di figli per famiglia (in Italia). Il secondo adulto di questa "famiglia tipica" lavora in genere il % delle ore lavorative settimanali normali. I due salari combinati dovrebbero rendere possibile una vita dignitosa. Il salario di sussistenza di WageIndicator è presentato come il salario lordo dell'adulto che lavora a tempo pieno. Gli straordinari, i bonus e le altre indennità non sono inclusi in questo calcolo.***

*Il salario di sussistenza presentato è il cosiddetto "limite inferiore del salario di sussistenza della famiglia tipo" per un lavoratore a tempo pieno, indipendentemente dalla sua situazione familiare; con o senza figli, single, con o senza partner. Il limite inferiore del salario di sussistenza della famiglia tipo è presentato in tutti i Paesi*

in cui è più alto del salario minimo previsto per legge. Ci sono alcuni Paesi in cui il salario minimo legale è più alto del limite inferiore del salario di sussistenza della famiglia tipica.

Come vengono raccolti i dati sul salario di sussistenza e sul costo della vita?

Per calcolare il salario di sussistenza, viene progettato un paniere di beni specifici per regione e il relativo costo, calcolato attraverso interviste face to face, negozi online e una combinazione di interviste face to face e negozi online. Ogni trimestre, oltre 400 raccoglitori di dati in tutto il mondo conducono questi sondaggi. I dati così raccolti vengono utilizzati per aggiornare il database ogni trimestre. Ciò garantisce che i nostri salari di sussistenza siano aggiornati.



Tale valore, assunto come lordo (come indicato nelle premesse sul sito), deve essere trasformato in netto. Quindi, dopo avere ottenuto un valore annuo (€ 1.339,28x12) si inserisce l'importo di € 16.071,36 su <https://www.calcolastipendionetto.it/>.

Si ottiene: **€ 1.042,43 netti mensili** (pari a € 14.594,08 netti annuali su 14 mensilità per un residente dell'Emilia Romagna, senza figli 21-30 anni a carico, con bonus 100 €).

Aggiungendo un salario discrezionale del 20%, si ottiene: **€ 1.250,91 netti mensili**.

## PASSO 2 – ANALISI DEL SALARIO AZIENDALE

Per ottenere il calcolo esatto della retribuzione netta mensile nel CCNL Commercio applicato (Terziario Confcommercio) per i residenti a Modena, Reggio Emilia o Mantova<sup>1</sup>, occorre considerare i nuovi minimi tabellari in vigore da novembre 2025.

<sup>1</sup> Nota Bene: il 90% dei dipendenti risiede in queste 3 province, ma solo il 44% di questi risiede precisamente in una delle 3 città, tutti gli altri in paesi

I calcoli seguenti includono i ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità (stipendio annuo diviso per 12), applicano l'aliquota IRPEF a tre scaglioni e considerano le addizionali locali medie dell'Emilia-Romagna (~2,1% regionale e 0,8% comunale).

**Retribuzione Netta Mensile (con ratei 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>)  
Senza scatti di anzianità – Valori stimati aggiornati a novembre 2025**

Livello	Minimo Contrattuale (Lordo)	Netto Mensile (12 mensilità)*
Quadro	€ 2.871,59	~ € 2.480
I Livello	€ 2.408,01	~ € 2.115
II Livello	€ 2.158,54	~ € 1.940
III Livello	€ 1.936,78	~ € 1.790
IV Livello	€ 1.783,75	~ € 1.685
V Livello	€ 1.661,16	~ € 1.595
<b>VI Livello</b>	<b>€ 1.493,17</b>	<b>~ € 1.440</b>

Note:

Tale calcolo include l'esonero contributivo (taglio del cuneo fiscale) per i redditi sotto i 35.000 € lordi annui, che incrementa il netto di circa 65-95 € mensili a seconda del livello.

Dettagli sulle Addizionali Locali: sebbene i minimi contrattuali siano nazionali, il netto varia leggermente in base al comune di residenza:

Reggio Emilia: Applica l'aliquota massima dello 0,8%.

Mantova: Applica l'aliquota massima dello 0,6%.

Modena: Prevede scaglioni progressivi (es. 0,6% fino a 28.000€), portando a un risparmio irrisorio (circa 3-5€ in più netti al mese rispetto a Reggio).

Regione Emilia-Romagna: L'addizionale regionale è tra le più alte d'Italia, pesando per circa l'1,8%-2,1% sul reddito imponibile.

**PASSO 3 – CONFRONTO DEI DATI**

A questo confrontando il valore netto mensile di un VI livello CCNL Commercio con i valori ottenuti al passo 1 secondo le due modalità di calcolo, si evidenzia che la retribuzione minima mensile percepita in azienda è superiore ai valori della soglia di povertà assoluta ed ai valori del salario di sussistenza.

Modalità 1 – SOGLIA DI POVERTA' ASSOLUTA Valore pro-capite con aggiunta di soglia discrezionale del 20% dell'importo	Modalità 2 – SALARIO DI SUSSISTENZA Valore pro-capite con aggiunta di soglia discrezionale del 20% dell'importo	Retribuzione netta mensile VI livello CCNL Commercio
Famiglia tipo 1: <b>€ 1.214,28</b>	<b>€ 1.250,91</b>	<b>~ € 1.440</b>
Famiglia tipo 2: <b>€ 821,46</b>		
Famiglia tipo 3: <b>€ 911,91</b>		
Famiglia tipo 4: <b>€ 1.029,18</b>		
Famiglia tipo 5: <b>€ 927,54</b>		
Famiglia tipo 6: <b>€ 1.045,66</b>		
Famiglia tipo 7: <b>€ 933,26</b>		
Famiglia tipo 8: <b>€ 1.048,80</b>		
Famiglia tipo 9: <b>€ 1.010,54</b>		
Famiglia tipo 10: <b>€ 1.197,93</b>		

di tali province, quindi con un valore di soglia di sussistenza più basso.



**OBIETTIVO 2025** - Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti. **RAGGIUNTO**



**OBIETTIVO 2025** - Garantire il rispetto del pagamento entro il giorno 10 del mese. **RAGGIUNTO**

#### **OBIETTIVO 2026:**

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 2026.

#### 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 2025 è pervenuta 1 segnalazione anonima.

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
2023	0	0
2024	0	1
2025	0	1

#### 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, UNI PdR 125.

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.



**OBBIETTIVO 2025** – Stipula di convenzioni aziendali; **RAGGIUNTO**



**OBBIETTIVO 2025** - maggiore informazione al personale in merito al CCNL e contratto integrativo e fondi di sostegno al reddito. **RAGGIUNTO**

**OBIETTIVI 2026**

- Stipula di almeno 1 convenzione aziendale/anno;
- Informazione al personale in merito al CCNL e contratto integrativo e fondi di sostegno al reddito.