

1	DATI SOCIETA'	2
2	CONSIDERAZIONI GENERALI	2
3	PREMESSA CONSIDERAZIONI	3
4	OBIETTIVI E METODOLOGIA	3
5	PARTE PRIMA	4
5.1	PROFILO AZIENDALE	4
5.2	IL PRODOTTO	4
6	PARTE SECONDA	6
6.1	GLI STAKEHOLDER:	6
7	PARTE TERZA	6
7.1	IMPEGNO DELLA DIREZIONE	6
7.2	POLITICA	6
7.3	CODICE DI CONDOTTA ETICOSOCIALE	8
7.4	POLITICA E SISTEMA DI GESTIONE	9
8	PARTE QUARTA	9
8.1	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	9
8.2	DISCRIMINAZIONE	10
8.3	ORARI DI LAVORO	11
8.4	RETRIBUZIONE	11
8.5	LAVORO INFANTILE E OBBLIGATO	11
8.6	SALUTE E SICUREZZA	12
8.7	PRATICHE DISCIPLINARI	12
8.8	LAVORO OBBLIGATO	13
8.9	INDAGINE DI CLIMA INTERNO	13
9	PARTE QUINTA: BILANCIO SA8000 - DETTAGLIO	13
9.1	RAPPRESENTANTI DEL SOCIAL PERFORMANCE TEAM SA8000	13
9.2	ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000	13
10	ORARIO DI LAVORO	14
11	IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	14
12	CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI	14
13	RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA	15
14	IMPEGNI PRIORITARI DELLA ENENSO NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE	15
15	TRASPARENZA	15
16	PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA	15
17	FORNITORI	16
18	SINTESI CONSUNTIVA 2019 E PROIEZIONE PER IL 2020	16

1 DATI SOCIETA

Enense S.r.l.

Sede legale: Via Marsala 26/g 26841 Casalpusterlengo (LO)

Sede operativa: Via Galimberti 3 26841 Casalpusterlengo (LO)

Telefono: 0377 460068

Fax: 0377 401499

Email: info@enense.it

Capitale Sociale: € 100.000 i.v.

Registro delle Imprese di Lodi, C.F. e P.IVA: 06131270966 – REA 1462703

2 CONSIDERAZIONI GENERALI

La SA 8000, richiede un'adesione filosofica ai principi del rispetto del vivere civile con tutta la comunità, a cui l'azienda appartiene e con cui interagisce quotidianamente, sia dal lato dei clienti, sia verso l'interno verso i propri collaboratori. Il vivere civile si basa comunque, come requisito minimo, sul rispetto delle regole, le leggi ed i regolamenti cogenti, che si cerca quotidianamente di rispettare.

Con l'adozione della norma sulla responsabilità sociale quindi, **enense** si impegna a rispettare tutti i requisiti previsti dallo standard SA 8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa, e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale secondo il complesso di regole interne finora adottate.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

A. Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2014

- 1) **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 16 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico, come lavoratori apprendisti e come tali trattati secondo le precise regole di legge (divieto di straordinario, lavori non usuranti, ecc. ecc.). L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- 2) **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- 3) **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti, o altre cause di pericolo.
- 4) **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. **enense**, in particolare, supera di fatto le regole minime della contrattazione collettiva di settore, sin dall'assunzione.
- 5) **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità sia su questioni di razza, nazionalità, sesso alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione nel trattamento né sull'assegnazione di compiti e responsabilità.
- 6) **Procedure disciplinari:** è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propone, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- 7) **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.

- 8) **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- B. **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:** sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- C. **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno:** quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- D. **Adozione di un piano di comunicazione esterna:** per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- E. **Comunicazione ai lavoratori:** comunicare la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. E' sottoscritto infatti non solo dai legali rappresentanti dell'azienda, ma anche dai rappresentanti SA8000 dei lavoratori.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, esso fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni di riferimento

Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000:2014.

3 PREMESSA CONSIDERAZIONI

enenso ha affrontato la Certificazione secondo SA 8000:2014 perché da sempre la filosofia di gestione aziendale è stata rivolta allo scopo di garantire l'eccellenza nella qualità ed il rispetto degli aspetti sociali, lavorando fianco a fianco dei propri collaboratori, dando loro un lavoro che allo stesso tempo è sicurezza per le proprie famiglie e responsabilità, e che permetta loro di esprimere capacità, conoscenze ed esperienze per ottimizzare il rapporto tra l'efficienza aziendale e le esigenze di vita sociale.

L'azienda è sempre stata attentissima ad organizzare il lavoro secondo le leggi nazionali e la "best practice" del mestiere, affrontando negli ultimi anni schemi di certificazione che attestano l'eccellenza aziendale raggiunta.

Il miglioramento è sempre l'obiettivo di **enenso**.

4 OBIETTIVI E METODOLOGIA

Questo documento rappresenta la dichiarazione trasparente degli obiettivi e della capacità di raggiungerli; **enenso** si impegna infatti a rendere pubblici i dati qui di seguito riportati, espressi in forma che chiunque possa leggerli ed avanzare eventuali richieste di informazione e/o proposte di miglioramento.

L'azienda esprimerà i risultati del proprio lavoro sintetizzandoli con indicatori, tratti dall'analisi dei colloqui con i lavoratori e dei questionari ad essi distribuiti, in modo da poter leggere di anno in anno le loro variazioni numeriche e dare evidenza certa di situazioni di miglioramento o peggioramento, per migliorare sempre e comunque.

Per dare agli interessati un chiarimento metodologico, si ricorda che il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso da tutti coloro che sono a contatto con l'operato di **enenso** (la norma li chiama gli *stakeholder*: coloro che hanno interesse alla qualità del servizio, o "azionisti") relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000.

Quindi **enenso** con questo bilancio si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione, da parte di tutti gli stakeholder, degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso la lettura delle tendenze di modifica (trend) degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che, per ciascun requisito della norma SA8000, sia stata condotta una valutazione d'insieme che tenga conto, innanzitutto, dell'approccio adottato, e poi dei risultati conseguiti e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

5 PARTE PRIMA

5.1 PROFILO AZIENDALE

Chi Siamo

enenso è una società italiana operante nei settori della "Power generation" e "Facility management".

La società è stata costituita il 20 marzo 2008 e nasce dall'esperienza ventennale del socio fondatore maturata nei settori dei servizi energetici e della manutenzione impianti e fabbricati.

L'azienda offre soluzioni tecnologiche per la produzione di energia alternativa, contratti di gestione energia e servizi di installazione e manutenzione impianti a servizio di edifici civili, commerciali e industriali.

I servizi offerti sono rivolti sia a soggetti privati che enti pubblici presenti nelle diverse realtà territoriali in cui la società opera.

5.2 IL PRODOTTO

Progettazione, Installazione e Manutenzione Impianti Tecnologici

enenso è in possesso dei requisiti tecnico-professionali previsti dalla legge per esercitare le attività di progettazione, installazione, ampliamento, trasformazione e manutenzione di impianti previste dal DM 37/2008.

Gli impianti sono classificati come segue:

A) Elettrici:

- Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione dell'energia elettrica;
- Impianti di protezione contro le scariche atmosferiche;
- Impianti per l'automazione di porte, cancelli e barriere,

B) Elettronici:

- Impianti radiotelevisivi;
- Antenne;
- Impianti elettronici in genere;

C) Riscaldamento:

- Impianti di riscaldamento (di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali);
- Impianti di climatizzazione (di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali);
- Impianti di condizionamento (di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali);
- Impianti di refrigerazione (di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali);

- D) Idraulici: impianti idrici e sanitari di qualsiasi natura o specie.
E) Gas: impianti per la distribuzione e l'utilizzazione di gas di qualsiasi tipo, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e ventilazione ed aerazione dei locali.
F) Ascensori: impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili.
G) Antincendio: impianti di protezione antincendio.

Servizio Energia

enenso è in possesso dei requisiti tecnico-professionali necessari per offrire ad imprese ed enti il servizio energia.

Il contratto di gestione energia consiste in un servizio energetico integrato, dalla fornitura del combustibile alla conduzione, manutenzione e riqualificazione delle centrali termiche e degli impianti di riscaldamento relativi a edifici privati e pubblici.

La prima fase del servizio energia consiste nell'analisi preliminare degli impianti esistenti, dei consumi e dei fabbisogni energetici al fine di individuare possibili interventi di risparmio e di efficienza energetica.

Dopo aver effettuato gli interventi di efficienza energetica avviene poi l'erogazione del servizio energetico desiderato (riscaldamento, condizionamento, illuminazione, ecc.), il quale viene misurato e contabilizzato attraverso opportuni dispositivi

Per tutta la durata del contratto sono erogati i seguenti servizi:

- Fornitura energetica integrata (combustibile e/o elettricità)
- Gestione ottimale dei sistemi installati ("energy management")
- Manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti,
- Assunzione delle responsabilità tecnico-normative relative all'esercizio e alla manutenzione degli impianti ("Terzo responsabile")

Energia Solare

- **enenso** fornisce e installa con contratti "chiavi in mano" impianti fotovoltaici di piccola, media e grande potenza per la produzione di energia elettrica destinata all'autoconsumo o per cessione integrale alla rete. Si garantiscono Studi di fattibilità, Business Plan e Preventivi elaborati con la massima competenza e trasparenza.
- **enenso** fornisce l'assistenza al cliente in tutte le fasi tecniche e amministrative correlate all'attivazione del Conto Energia per la cessione dell'energia prodotta in regime di scambio sul posto.
- **enenso** predispose la progettazione, l'analisi economica e tutta la documentazione necessaria per l'inoltro della domanda al Gestore del Sistema Elettrico (G.S.E.).
- **enenso**, per la realizzazione degli impianti utilizza componenti di assoluta qualità, certificati e con elevati rendimenti garantendone, con la corretta installazione, prestazioni e durata. Grazie all'utilizzo dei migliori componenti si possono ottenere garanzie di 10 anni di prodotto e di 25 anni di rendimento minimo.
- **enenso** è in grado di proporre al cliente che intende realizzare un impianto fotovoltaico, per uso domestico o industriale, forme di finanziamento in grado di ottimizzare il finanziamento e la redditività economica dell'investimento.

Global Service

E' una filosofia innovativa che regola in maniera integrata Global Service attraverso un contratto pluriennale tutti i servizi di gestione e di manutenzione di edifici pubblici e privati, nella quale l'assuntore progetta, gestisce ed eroga le attività manutentive con piena responsabilità sul raggiungimento di obiettivi prefissati.

Il Global Service risponde a domande sempre più complesse: di coordinamento, di gestione tecnica e amministrativa, di

ottimizzazione delle risorse finanziarie, di competizione e, sostanzialmente, di offerta di un servizio di qualità.

La definizione di global service si trova nella norma UNI 10685 del 1998 che fornisce i criteri per la stesura di un “contratto di manutenzione basato sui risultati (global service)” definito come “contratto riferito ad una pluralità di servizi sostitutivi delle normali attività di manutenzione con piena responsabilità sui risultati da parte dell’assuntore”.

6 PARTE SECONDA

6.1 GLI STAKEHOLDER:

Per tutte le aziende certificate, sono stati individuati e contattati i principali “stakeholder” affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale:

- ASSOCIAZIONI CATEGORIA
- SINDACATI
- CLIENTI
- FORNITORI
- CONSULENTI ESTERNI
- BANCHE ED ISTITUTI DI CREDITO
- ISTITUZIONI
- GIORNALI – MEDIA
- ENTI DI CERTIFICAZIONE

7 PARTE TERZA

7.1 IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Il l’amministrazione della **enenso** considera il Progetto Qualità uno strumento efficace per ottenere il massimo coinvolgimento e la diretta partecipazione di tutto il personale nel raggiungimento della mission aziendale e cioè:

- Garantire il rispetto dei contratti stipulati con i Clienti, sia per quanto riguarda il prodotto fornito (sia quello della collezione Interna sia quello costruito su specifica del cliente), sia per quanto riguarda il servizio di consegna ed installazione nel rispetto dei tempi pattuiti.
- Garantire la continuità del servizio offerto indipendentemente dalla rotazione interna delle persone dedicate all’attività, uniformando i comportamenti dei diversi enti e regolamentandoli attraverso snelle procedure interne.
- Mantenere attiva un’organizzazione che consenta di essere sempre competitiva sia nei costi che nel servizio realizzando sia gli obiettivi di vendita sia quelli di redditività.
- Mettere le basi per un sistema di gestione dell’avanzamento che, oltre a garantire il rispetto dei tempi di consegna, consenta ai Clienti di accedere tramite supporto elettronico direttamente alle informazioni che li riguardano.

A tal fine la Direzione aziendale ha redatto il Manuale SA8000, documento riepilogativo su cui sono riportati i principali principi organizzativi dell’Azienda.

Per dare evidenza di tale impegno, la Direzione ha redatto, fin dai tempi della prima certificazione ottenuta, un documento interno, diffuso a tutti i dipendenti, in cui sono riepilogati questi principi. La continuità del messaggio viene garantita attraverso una costante comunicazione interna che si concretizza in riunioni periodiche di un Comitato di Direzione che comprende sia i rappresentanti della Direzione Aziendale sia i responsabili dei processi aziendali.

7.2 POLITICA

enenso può e deve perseguire un comportamento socialmente corretto e responsabile secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell’uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO con particolare riferimento alla tutela

dei diritti delle fasce deboli della società; per questo **enense** si impegna a non utilizzare né sostenere lavoro minorile, lavoro forzato e obbligato ed a non attuare discriminazioni né punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali od abusi verbali verso i propri lavoratori.

Tale impegno, come specificato dalla SA 8000:2014, viene richiesto anche ai propri fornitori.

Riteniamo fondamentale rispettare tutte le leggi applicabili al proposito e favorire la massima trasparenza in tutte le questioni legate al rapporto di lavoro.

La Direzione **enense** si impegna, in conformità allo standard internazionale SA8000:2014, ad attuare un sistema di gestione in grado di dimostrare il rispetto dei requisiti della SA8000:2014 e dei principi definiti nella documentazione sopra richiamata, di garantirne il miglioramento continuo ed, in particolare, di assicurare il monitoraggio dei fornitori, la formazione del personale interno all'azienda e l'elaborazione di eventuali azioni correttive.

Nei confronti del personale della **enense** la Direzione si impegna a:

- nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), garantisce, in relazione alle caratteristiche della retribuzione, il rispetto dei minimi retributivi legali, e si assicura che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore.
- Incoraggiare l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione della **enense** consentirà e promuoverà il lavoro di gruppo, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale.
- Impiegare le risorse in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione. La Direzione della **enense** garantisce le pari opportunità al di là delle norme vigenti evitando trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.
- Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e, per quanto consentito dall'organizzazione e dalle circostanze, piacevole e sereno. I luoghi di lavoro sono adeguati e saranno migliorati nel tempo; sono adottati strumenti di controllo e protezione da materiali o situazioni di rischio in conformità alle leggi vigenti in materia, perseguendo la soluzione più rigorosa e favorevole al lavoratore.
- Non ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.
- Fare della disponibilità alla collaborazione ed all'apertura, la base dei nostri rapporti con i dipendenti nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi per ottimizzare i risultati dell'organizzazione.
- Garantire la libertà di associazione e di espressione per tutti i lavoratori nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale, garantendo inoltre la piena conformità alle leggi in vigore ed al CCNL.

Nei confronti dei fornitori:

- Ribadiamo la nostra volontà ed il nostro convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA8000:2014.
- Incoraggiamo, per quanto ci è consentito dal nostro peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.

Di seguito si riportano i riferimenti degli enti di certificazione:

SAI - Social Accountability International	15 West 44th Street New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 Fax: 212-684-1515 Email: info@sa-intl.org
SAAS - Social Accountability Accreditation Services	15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 Email: saas@saasaccreditation.org
Bureau Veritas Italia Spa	Divisione Certificazione Att.ne Responsabile CSR Viale Monza, 347, 20126 Milano Email: csr@it.bureauveritas.com

Per diffondere e tenere sotto controllo la Politica aziendale, la **enense** ha costruito:

- un sistema di controllo interno ed esterno, organizzato e codificato, che consente di verificare la qualità del prodotto;
- un sistema gestionale che consente di ripartire tra enti interni ben definiti, le attività di:
 - Gestione delle offerte e dei contratti commerciali.
 - Gestione del progetto.
 - Gestione dei fornitori.
 - Sviluppo della progettazione esecutiva.
 - Costruzione e collaudo del prodotto.
 - Organizzazione dei trasporti.
 - Installazione.
 - Controllo delle commesse.
 - Un insieme di procedure gestionali interne capaci di definire le modalità comportamentali dei diversi enti aziendali al fine di coordinare le azioni svolte da ciascuno verso l'unitario obiettivo del raggiungimento del servizio ottimale in termini di qualità, ambiente ed etica;
 - Un sistema per quantificare le cause della non qualità e degli aspetti ambientali e etico sociali significativi per attivare gli interventi correttivi necessari per eliminare le cause e innescare il processo di miglioramento globale;
 - Un Sistema che consenta di guidare, nella forma più flessibile e meno burocratizzata possibile, l'operatività di tutte le aree aziendali nello svolgimento di attività legate agli aspetti qualitativi e anche ambientali ed etico-sociali;
 - Un metodo per coinvolgere progressivamente i fornitori nella politica per la qualità dell **enense**;
 - Una serie di obiettivi quantificati e misurabili da assegnare a ciascun responsabile di processo. Tali obiettivi, coerenti con la politica, costituiscono parte integrante di un Riesame annuale del Sistema da parte della Direzione, sono emessi in accordo con i responsabili di processo e sono riepilogati in un documento operativo interno allegato al riesame stesso.

Il sistema costruito si ritiene appropriato agli scopi e alla dimensione aziendale e include i principi del rispetto dei requisiti e del miglioramento continuo.

Il documento di Politica, viene diffuso a tutti coloro i quali **enense** ritenga possano conferire alla Organizzazione "valore aggiunto". In particolare viene diffusa a:

- Internamente a tutti i dipendenti della Organizzazione;
- Esternamente ai fornitori, agli installatori ed ai prestatori d'opera.

7.3 CODICE DI CONDOTTA ETICO SOCIALE

Il presente documento è espressione della volontà della Direzione di Interna **enense**, di definire, in modo trasparente, l'insieme dei valori e delle regole di condotta a cui fare costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività, a presidio della reputazione e immagine delle società **enense** sul mercato di riferimento. Esso costituisce un elemento essenziale del modello organizzativo delle società, unitamente alle loro mission, alle vision, alle disposizioni organizzative e al sistema e rappresenta uno strumento di tutela per tutti coloro che, pur con diverso titolo, ruolo e funzione concorrono liberamente alla creazione diffusa e trasparente del valore d'impresa. Gli obiettivi del presente documento, possono essere sintetizzati nei seguenti punti:

- Contribuire al rispetto dei diritti umani e sindacali fondamentali, delle norme internazionali del lavoro e della tutela dell'ambiente;
- Dare il proprio contributo a far sì che i crescenti processi di internazionalizzazione della produzione avvengano sempre più nel rispetto di quanto sopra;
- Contribuire a promuovere nelle aziende presso le quali **enense**, producono direttamente od indirettamente i propri prodotti, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la tutela della salute e sicurezza nonché il rispetto degli orari di lavoro e dei salari stabiliti dalle norme nazionali o dai contratti collettivi.

enense, per quanto di propria competenza e di competenza delle aziende con cui sottoscrivono contratti di fornitura di prodotti o parti di essi, si impegnano al rispetto delle norme contenute nelle seguenti Convenzioni Fondamentali dell'ILO: convenzione n. 87 sulla libertà di Associazione, Convenzione n. 98 sul diritto di contrattazione collettiva, Convenzioni n. 100 e 111 sulla parità di remunerazione tra uomo e donna e sul divieto di discriminazione, Convenzione n. 155 sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro, Convenzione n. 138, n. 146 e n. 182 sul lavoro minorile.

7.4 Politica e sistema di gestione

La politica viene confermata e continua ad essere disponibile alle parti interessate tramite invio via email e sarà disponibile nel nuovo sito ed in particolare al personale con una distribuzione controllata nei punti di consultazione. Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

	2017	2018	2019	Obiettivo 2020
Rilevazione di non conformità ai fornitori in relazione ai temi della RS	0	0	0	0

	Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Incrementare la formazione ed il coinvolgimento del personale sui temi della responsabilità sociale con almeno 1 corso di approfondimento	Formazione ed informazione sui temi della responsabilità sociale d'impresa	Direzione
Mantenere aggiornata sul sito dell'Organizzazione un'apposita sezione dedicata alla responsabilità sociale	Coinvolgere le parti interessate, diffondere gli impegni, le prestazioni e gli obiettivi di responsabilità sociale di	
Raccogliere ed analizzare i questionari dei fornitori / Monitorare periodicamente i fornitori ritenuti rilevanti per gli aspetti legati alla Responsabilità Sociale	Valutazione dei questionari ricevuti dai fornitori. Individuazione di possibili criticità. Promozione di azioni di rimedio.	
Raccogliere ed analizzare i questionari dei dipendenti	Valutazione dei questionari ricevuti dai fornitori. Individuazione di possibili criticità. Promozione di azioni di rimedio.	

8 PARTE QUARTA

Al fine di condurre le proprie attività in modo responsabile ed eticamente ineccepibile, la Direzione ha fissato i seguenti principi:

8.1 Libertà di associazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno della **enense**.

	2017	2018	2019	Obiettivo 2020
Vertenze sindacali o simili, gestite e conciliate	0	0	0	0
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, rispetto alle relazioni sindacali	0	0	0	0

	Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Assenza di reclami / segnalazioni in materia di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Garantire la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Direzione

Nel 2019 è presente una sola iscrizione al sindacato ADL.

8.2 Discriminazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno della **enense**.

Si raccomanda le funzioni interessate di proseguire la prassi delle cosiddette "discriminazioni positive" (in certi casi previste dalla legge) a favore ad esempio di categorie quali i disabili, le madri che allattano, gli stranieri oppure in sede di assegnazione delle mansioni effettuata tenendo conto di fattori di genere (si evitano per le donne lavori faticosi), di predisposizione personale (sulla base del curriculum) e di età.

Nel tentativo di cogliere eventuali peculiarità correlate alle specifiche nazionalità è stato raccolto ed analizzato anche il dato relativo alla nazionalità degli extracomunitari, tale dato sarà utilizzato ad esempio per individuare le lingue da utilizzare preferibilmente nelle comunicazioni al personale.

GENERE	2018	2019
Uomini	16	21
Donne	2	3

ETÀ	2018	2019
Età del dipendente più giovane	21	21
Età del dipendente più anziano	60	61

NAZIONALITÀ DIPENDENTI	2017	2018	2019
UE	-	-	Romania
Extra UE	Algeria	Algeria	Algeria

	2018	2019	Obiettivo 2020
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su temi connessi con la discriminazione	0	0	0

	2017	2018	2019	Obiettivo 2020
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su temi connessi con la discriminazione	0	0	0	0

Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro richiamano il contratto collettivo di categoria Metalmeccanici Industria.

In particolare **enense**, si impegna a prendere misure positive perché le aziende con cui sottoscrivono accordi per la fornitura di prodotti/servizi o parti di essi, rispettino quanto sopra.

	2017	2018	2019	Obiettivo 2020
Contratti a tempo indeterminato	12	16	18	+1

	2018	2019
Mancato superamento periodo di prova	0	0
Licenziamenti GMO	0	0
Licenziamenti giusta causa	0	0
Scadenza contratto	1	0
Dimissioni volontarie	1	0
Recesso Consensuale	0	0
Pensionamenti	0	1

DISTRIBUZIONE DEI SESSI PER CONTRATTO

	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO			
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti	18	-	-	3	1	-	-	-

	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	Apprendisti	-	-	-	-	1	-	-

Stagisti/Somm.ne	-	-	-	-	1	-	-	-
------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

	Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Assenza di reclami / segnalazioni per discriminazione	Garantire un ambiente di lavoro in cui non si verificano fenomeni di discriminazione per razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni	Direzione

8.3 Orari di Lavoro

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno della **enense**.

Come indicatore abbiamo raccolto i dati relativi a: numero di ore straordinarie utilizzate; residui di ferie e permessi; tipologie di contratti in essere.

Tali indicatori non trapelano nessuna criticità particolare.

All'interno di tali indicatori sono separatamente rilevati i casi singoli più critici, al fine di poterli gestire qualora superassero soglie non accettabili.

Tali indicatori continueranno ad essere monitorati nel 2020.

	2018	2019
Ore lavorate	28.703	29.737,50
Ore straordinari	878	1.074
Ore permessi	1.555	1.035
Ore ferie	2.405	3.202
Ore malattia	360	877

	Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Riduzione delle ore di straordinario	Mantenere sotto controllo ogni mese il LUL per monitorare i carichi di lavoro. Mettere a disposizione almeno una risorsa aggiuntiva per poter sopperire a periodi di carico eccessivo	Direzione

8.4 Retribuzione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno della **enense**.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto, in parte comunque sono applicabili gli indicatori stabiliti in relazione al requisito orario di lavoro, e in sede di CCNL applicato.

Andamento anticipi - Evoluzione storica	2017	2018	2019	
ANTICIPO STIPENDIO	-	2	4	
ANTICIPO TFR	1	3	2	
VERTENZE CONTENZIOSI	0	0	0	
	2017	2018	2019	Obiettivo 2020
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, in relazione al tema delle retribuzioni	0	0	0	0

8.5 Lavoro Infantile e Obbligato

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata che nel corso del 2019 non ci siamo trovati a contatto / conoscenza di casi di utilizzo di lavoro infantile, di bambini e di giovani lavoratori e quindi non è stato necessario avviare percorsi ed azioni di collaborazione, coinvolgimento, comunicazione con familiari, enti istituzionali competenti, servizi sociali, associazioni dedicate, ecc.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

Sarà valutata l'opportunità di aderire a contributi volontari che possano aiutare a risolvere (a livello locale, nazionale e/o internazionale) le diffuse problematiche di lavoro infantile.

	2017	2018	2019	Obiettivo 2020
Assenza di minori operanti, siano essi dipendenti, somministrati, Collaboratori o altri fornitori	0	0		0
Conoscenza di casi di utilizzo di lavoro infantile tra i clienti e appaltatori	0	0	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Mantenimento dell'attuale situazione di non impiego di lavoro minorile	Divieto assoluto di assunzione di minori Direzione

L'azienda non intende utilizzare e non intende favorire l'utilizzo di lavoro infantile né presso la sua sede né presso i suoi subfornitori. Nel caso venisse rilevata la presenza di bambini presso ditte sub-fornitrici verranno previsti interventi di recupero, la segnalazione all'assistenza sociale e l'iscrizione a corsi che permettano di completare l'obbligo scolastico presso le locali scuole professionali.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato. Le funzioni aziendali in cui i giovani lavoratori sono stati inseriti prevalentemente sono l'ufficio amministrazione e l'ufficio tecnico.

8.6 Salute e Sicurezza

Il riesame della direzione in materia di gestione di salute e sicurezza è uno strumento ormai da molti anni regolarmente pianificato ed attuato e che ha consentito miglioramenti tangibili, comprovati anche dal compimento di piani di miglioramento e da opportuni indicatori.

In definitiva è stata garantita l'attuazione quotidiana di quanto previsto dal Dlgs. 81/08 a partire dai miglioramenti, i controlli sui cantieri, la formazione, la manutenzione, la gestione infortuni, la disponibilità dei DPI, ecc.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Obiettivo 2020
Infortuni in itinere	0	0	0	0	0	0	0	0
Infortuni sul posto di lavoro	0	1	0	0	0	0	0	0
Evidenza di malattie diffuse, usuranti, riscontrabili come conseguenti all'esercizio della professione	0	0	0	0	0	0	0	0
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su ambiente di lavoro, salute e sicurezza	0	0	0	0	0	0	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Incrementare la formazione ed il coinvolgimento del personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione) con almeno 4 ore di formazione	Formazione ed informazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione) Responsabile Sistema Gestione Integrato, Consulenti esterni

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione. Il responsabile RSPP prosegue nell'attività di formazione per consentire la conoscenza dei rischi ambientali del luogo di lavoro.

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Si è sempre considerato strategico attivare la formazione dei nuovi lavoratori a cura della Direzione. Anche nel 2019 dunque detta formazione è stata regolarmente effettuata.

8.7 Pratiche Disciplinari

Nel confermare gli impegni di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno della **enenso**.

L'indicatore stabilito continuerà ad essere monitorato nel 2020, in aggiunta cercando di individuare e stratificare le possibili

cause e le tipologie disciplinari di fatto adottate.

	2017	2018	2019	Obiettivo 2020
Numero di richiami scritti	0	0	0	0
Numero sanzioni disciplinari a seguito di richiami	0	0	0	0
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altro, su temi connessi con le pratiche disciplinari	0	0	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Tenuta sotto controllo delle pratiche disciplinari avviate nei confronti dei dipendenti	Fornire la formazione necessaria affinché i dipendenti conoscano le attività caratteristiche del proprio ruolo. Direzione

8.8 LAVORO OBBLIGATO

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno della **enense**.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

	2017	2018	2019	Obiettivo 2020
Assenza di situazioni di lavoro obbligato tra i dipendenti e collaboratori	0	0	0	0
Assenza di NC relative a lavoro obbligato rilevate a fornitori di lavoro somministrato, cooperativa, altri fornitori	0	0	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Assenza di reclami / segnalazioni per lavoro forzato o obbligato	Divieto di lavoro forzato o obbligato Direzione

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

8.9 INDAGINE DI CLIMA INTERNO

Al fine di effettuare un'indagine iniziale del clima interno, **enense** ha condotto a suo tempo una valutazione al fine di raccogliere utili spunti per il miglioramento. Dalla valutazione non risultano situazioni di rischio.

I dipendenti, che hanno a disposizione una cassetta per suggerimenti o lamentele anonime in merito alla gestione delle risorse umane, non si sono mai avvalsi, fino ad oggi, di questo strumento.

9 PARTE QUINTA: BILANCIO SA8000 - DETTAGLIO

9.1 RAPPRESENTANTI del SOCIAL PERFORMANCE TEAM SA8000

Alla data odierna sono confermate le figure nominate ed elette:

Sig. SGARIBOLDI MASSIMO	Alta Direzione SA8000
Sig. ZOPPETTI PAOLO	Rappresentante SA8000 per i lavoratori
Sig. MICHELE ARALDI	Rappresentante del Sistema per la SA8000

9.2 ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di

lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.

- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- **Procedure disciplinari:** non sono state applicate fin'ora sanzioni disciplinari e si vuole invece favorire un clima aziendale all'insegna del rispetto dell'integrità personale e dello spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali per picchi dovuti alla tipologia di attività su commessa.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:** sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno,** quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- **Adozione di un piano di comunicazione esterna** per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- **Comunicazione ai lavoratori** della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.
-

10 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro aziendale è contrattualmente definito come segue:

Ufficio: Dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00

Cantiere: Dalle 8:00/12:00 alle 13:00/17:00

Gli straordinari sono prestati volontariamente entro i limiti contrattuali previsti (8 ore/settimana).

Per alcuni dipendenti, con mansioni di responsabilità o frequentemente impegnati in cantiere, è stata concordata una retribuzione che comprende anche il lavoro straordinario, definito dallo stesso lavoratore in funzione delle esigenze da lui rilevate.

La particolare tipologia del lavoro della **enense**, comporta frequentemente la necessità di ricorrere al lavoro straordinario per sopperire ad esigenze puntuali determinate dalla chiusura delle commesse e dalla impossibilità di livellare la richiesta come in una normale attività industriale.

Le frequenti trasferte inoltre prevedono ore di viaggio e soggiorno che sono remunerate con apposite indennità di trasferta.

Le ore di straordinario vengono registrate e monitorate mensilmente, assieme agli eventuali recuperi, al fine di verificare se l'ammontare delle stesse rientra entro i limiti contrattuali previsti.

11 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

La comunicazione esterna è effettuata attraverso servizi mailing a clienti e fornitori e articoli sui giornali locali, nazionali, esteri per diffondere e promuovere iniziative di sensibilizzazione e informazione sulla responsabilità.

12 CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

A rotazione, è prevista una visita ispettiva per tutti i principali fornitori per verificare nel concreto il rispetto del codice etico ambientale.

Attraverso un apposito documento predisposto all'uso, vengono verificati:

- Il rispetto degli 8 punti della norma SA8000 sia attraverso le valutazioni effettuate dal responsabile della **enense**, sia attraverso verifiche dirette con i lavoratori del fornitore.
- Il livello di soddisfazione complessivo dei lavoratori presso il fornitore (attraverso i colloqui con gli intervistati)
- La sintesi emersa sotto forma di punteggio riassuntivo.
- Le eventuali NC rilevate
- Le azioni correttive definite con il fornitore.

Come già detto, viene ribadito l'impegno di **enense** a selezionare i fornitori anche in base al rispetto del codice etico, eventualmente eliminando quelli che non si adeguano.

13 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

I momenti di riesame della direzione, ufficiali e formali, sono stati, e sono inseriti nel sistema di gestione.

14 IMPEGNI PRIORITARI DELLA ENENSE NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

enense pone tra i suoi impegni prioritari quello di una precisa responsabilità sociale.

Da sempre si ritiene in Interna che l'azienda sia un bene sociale, un patrimonio della comunità presso la quale l'azienda stessa è ubicata e radicata.

Con tale convinzione si è sempre elaborato strategie e politiche che contemperino le esigenze di profitto e autofinanziamento aziendale con gli obblighi di rispetto dell'ambiente e più in generale con i criteri di uno sviluppo equo e sostenibile.

Si è convinti che oggi più che mai l'impresa sia chiamata a compiti molto complessi, con una radicata consapevolezza delle responsabilità che le competono nella attuale società globalizzata e fortemente competitiva.

Spinti da queste motivazioni e da questa sensibilità l'azienda intende impegnarsi nel prossimo futuro su questi fronti.

15 TRASPARENZA

Riteniamo che uno dei grandi bisogni del mondo attuale sia quello della trasparenza. Dopo la rivoluzione di Internet è sempre più difficile, in politica come in economia, nei rapporti sociali come in quelli culturali, nascondere alcunché. L'attuale epoca è fortemente contrassegnata dalla trasparenza.

In tal senso vogliamo muoverci concretamente con i seguenti impegni:

- Condivisione, sempre in modo del tutto trasparente, del bilancio SA 8000 e del rendiconto economico con tutti gli Stakeholder, con il fine di rendere trasparente e coinvolgente il rapporto con i collaboratori, i clienti, i fornitori, le Istituzioni, le associazioni locali, gli istituti bancari, i sindacati e con ogni altro ente che interagisca con il nostro gruppo
- Comunicazione verso l'esterno dei dati del bilancio SA 8000, attraverso la pubblicazione del bilancio stesso, che verrà inviato agli Stakeholder, ai fornitori e ai clienti.

I nostri impegni e i nostri obiettivi riportati nel bilancio SA 8000 verranno anche resi noti attraverso eventuali eventi che vedranno il **enense** operare come sponsor.

16 PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA

Siamo da un lato consci dei nostri limiti e del fatto che il nostro impegno in campo etico non è suscettibile di ottenere risultati al di là delle nostre effettive capacità di incidere su un tessuto socio-economico ristretto. D'altro canto siamo fortemente determinati a compiere un atto di testimonianza, nella speranza e nella convinzione che quanto da noi posto in essere possa rappresentare un umile, modesto, ma significativo modello.

In tal senso ci impegneremo a diffondere il nostro codice di condotta etico ma soprattutto i dettagli e i requisiti della certificazione SA 8000.

Sarà nostro impegno promuovere tali dettagli e requisiti attraverso i media e tutti gli eventi che vedranno il **enense** operare in qualche forma.

17 FORNITORI

Siamo consci che un contributo importante ad una effettiva e concreta applicazione del nostro codice di condotta etico verrà dato dai nostri fornitori.

Uno dei nostri impegni prioritari è da sempre quello di proseguire nell'attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei fornitori stabili e continuativi del nostro network per quanto concerne l'aspetto etico.

18 SINTESI CONSUNTIVA 2019 E PROIEZIONE PER IL 2020

La Direzione **enenso**, valutate le ripercussioni generali del sistema SA8000 adottato, ritiene, di poter trarre le seguenti conclusioni:

Il clima aziendale permane buono. Pur in situazioni di stress generato da commesse complesse e da situazioni di mercato difficili, il coinvolgimento del personale e la diffusione delle politiche e degli obiettivi all'interno della struttura, ha reso il rapporto tra le parti del tutto accettabile. Anche la motivazione del personale è buona e fa ben sperare per il mantenimento e il miglioramento progressivo del sistema di responsabilità sociale.

La sede operativa soddisfa pienamente le esigenze della **enenso** e ha notevolmente migliorato le condizioni generali di lavoro di tutti i dipendenti.

La direzione aziendale continua a utilizzare ogni occasione possibile, per diffondere all'esterno i principi della SA8000 con notevoli ritorni in termini di gratificazione personale sotto forma di riconoscimenti, visibilità e reputazione.

Per il 2020 la Direzione aziendale si pone l'obiettivo di continuare nella diffusione dei principi SA8000 presso i fornitori, attuando un piano di visite anche sui fornitori già verificati, al fine di consolidare il metodo e far comprendere l'importanza della condotta etico-sociale.

Proseguirà inoltre la diffusione degli obiettivi etici verso l'esterno attraverso tutte le possibili occasioni (a cura del responsabile aziendale per le pubbliche relazioni).