

# BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2008



**Costruzione, installazione e manutenzione di  
impianti elettrici, elettrostrumentali,  
tecnologici, pubblica illuminazione, per edifici  
civili ed industriali – Costruzione quadri  
elettrici - Forniture elettriche ed  
elettrostrumentali generali.**

**Redazione: 12/01/2015**

## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA</b> .....	<b>4</b>
Organigramma aziendale: .....	7
Le nostre certificazioni .....	8
<b>LE PARTI INTERESSATE DELLA LUX IMPIANTI SRL</b> .....	<b>8</b>
Personale .....	9
Clienti .....	9
Fornitori .....	9
Stakeholder esterni .....	9
<b>POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE</b> .....	<b>10</b>
Condizioni di lavoro fondamentali .....	11
Lavoro Infantile e Minorile .....	11
Lavoro Forzato o Obbligato .....	11
Salute e Sicurezza dei lavoratori .....	12

**Libertà di Associazione** ..... 12

**Orario di lavoro e salario** ..... 12

**Parità di salario, discriminazione** ..... 13

**SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE** ..... 14

**Lavoro Infantile** ..... 15

    Obiettivi di miglioramento ..... 16

**Lavoro Obbligato** ..... 16

    Obiettivi di miglioramento ..... 16

**Salute e Sicurezza** ..... 17

    Obiettivi di miglioramento ..... 17

**Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva** ..... 18

    Obiettivi di miglioramento ..... 18

**Discriminazione** ..... 18

    Obiettivi di miglioramento ..... 19

**Procedure disciplinari** ..... 19

    Obiettivi di miglioramento ..... 19

**Orario di lavoro** ..... 20

    Obiettivi di miglioramento ..... 20

**Retribuzione** ..... 21

    Obiettivi di miglioramento ..... 21

**SISTEMA DI GESTIONE** ..... 22

    Riesame della Direzione ..... 22

    Rappresentanti dell'Azienda ..... 22

    Pianificazione e implementazione ..... 22

    Controllo dei Fornitori/Subappaltatori e Subfornitori ..... 23

    Problematiche e Azioni Correttive ..... 23

    Comunicazione Esterna ..... 24

## INTRODUZIONE

Questo Bilancio Sociale (BS) è lo strumento volontario attraverso il quale la **LUX IMPIANTI S.r.l.** intende realizzare la propria comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla Norma internazionale SA 8000:2008, dando la corretta informazione al pubblico sulla propria Politica, sul Sistema di Gestione, sui risultati raggiunti e sugli obiettivi futuri di miglioramento. Tutto questo nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i propri Dipendenti e le altre Parti interessate.

## PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Ragione sociale	<b>LUX IMPIANTI S.r.l.</b>
Settore di attività	<b>"Costruzione, installazione e manutenzione di impianti elettrici, elettrostrumentali, tecnologici, pubblica illuminazione, per edifici civili ed industriali - Costruzione quadri elettrici - Forniture elettriche ed elettrostrumentali generali"</b>
Direzione	<b>Rocco CALANDRIELLO</b>
Anno di costituzione	<b>2003</b>
Sede Legale / Operativa	<b>Contrada Matinelle - Zona P.I.P. 85057 - TRAMUTOLA (PZ)</b>
C.F.- Partita I.V.A.	<b>01563030764</b>
Tel.	<b>0975 - 354033</b>
Fax	<b>0975 - 354812</b>
E-mail	<b><a href="mailto:commerciale@luximpianti.it">commerciale@luximpianti.it</a></b>

L'attività della **LUX IMPIANTI S.r.l.** riguarda principalmente l'installazione, la gestione, la manutenzione e riparazione di impianti tecnologici. La società **LUX IMPIANTI S.r.l.** nasce nel 2003, ma inizia ad operare nel campo dell'impiantistica civile ed industriale come impresa artigiana nel 1983 con la denominazione di LUX di Calandriello Michele, per volontà del titolare a seguito della maturata esperienza nel settore di competenza per coprire un segmento di mercato poco sviluppato nell'area di appartenenza, oltre ad aprire un fornito punto vendita all'ingrosso e al dettaglio di materiali elettrici.

Oggi l'azienda è cresciuta notevolmente infatti ha acquisito buone commesse sia per la fornitura/installazione d'impianti che per la fornitura di servizi di manutenzione ed ha raggiunto pur con una serie di problematiche importanti traguardi in termini di fatturato occupazionali e di investimento realizzati nell'ottica del miglioramento continuo.

In conclusione, la **LUX IMPIANTI S.r.l.**, grazie alla qualificazione del personale delle Consorziato e alla dotazione di attrezzature in linea con le moderne tecnologie, è in grado di svolgere le seguenti attività:

- ✓ costruzione e manutenzione di linee elettriche in alta, media e bassa tensione;
- ✓ realizzazione e manutenzione di cabine elettriche di smistamento e di trasformazione MT/BT;
- ✓ costruzione gestione e manutenzione di impianti di illuminazione pubblica;
- ✓ costruzione e manutenzione di impianti elettrici di tipo civile ed industriale;
- ✓ costruzione e manutenzione di impianti di messa a terra;
- ✓ adeguamento degli impianti alle norma CEI;

- ✓ progettazione, installazione e connessioni di impianti fotovoltaici;
- ✓ progettazione, installazione e connessioni elettriche di impianti eolici;
- ✓ costruzione e manutenzione di impianti telefonici;
- ✓ installazione di contatori elettronici CE;
- ✓ costruzione quadri elettrici;
- ✓ commercializzazione di materiale elettrico ed elettrostrumentale.

Nell'ottica del miglioramento continuo l'azienda, che ha conseguito da tempo la Certificazione del proprio Sistema di Qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2008, ha ottenuto nel giugno 2008 la Certificazione sia del proprio Sistema di Gestione Ambientale, conforme alla UNI EN ISO 14001:2004, che del Sistema di Gestione per la Sicurezza ai sensi della OHSAS 18001:2007 con la ferma intenzione di definire, documentare, attuare, mantenere attivo e migliorare continuamente il sistema di gestione implementato, implementando, nel contempo, anche un sistema di gestione conforme ai dettami del D.Lgs. 231/01.



Certificazione Etica - SA 8000



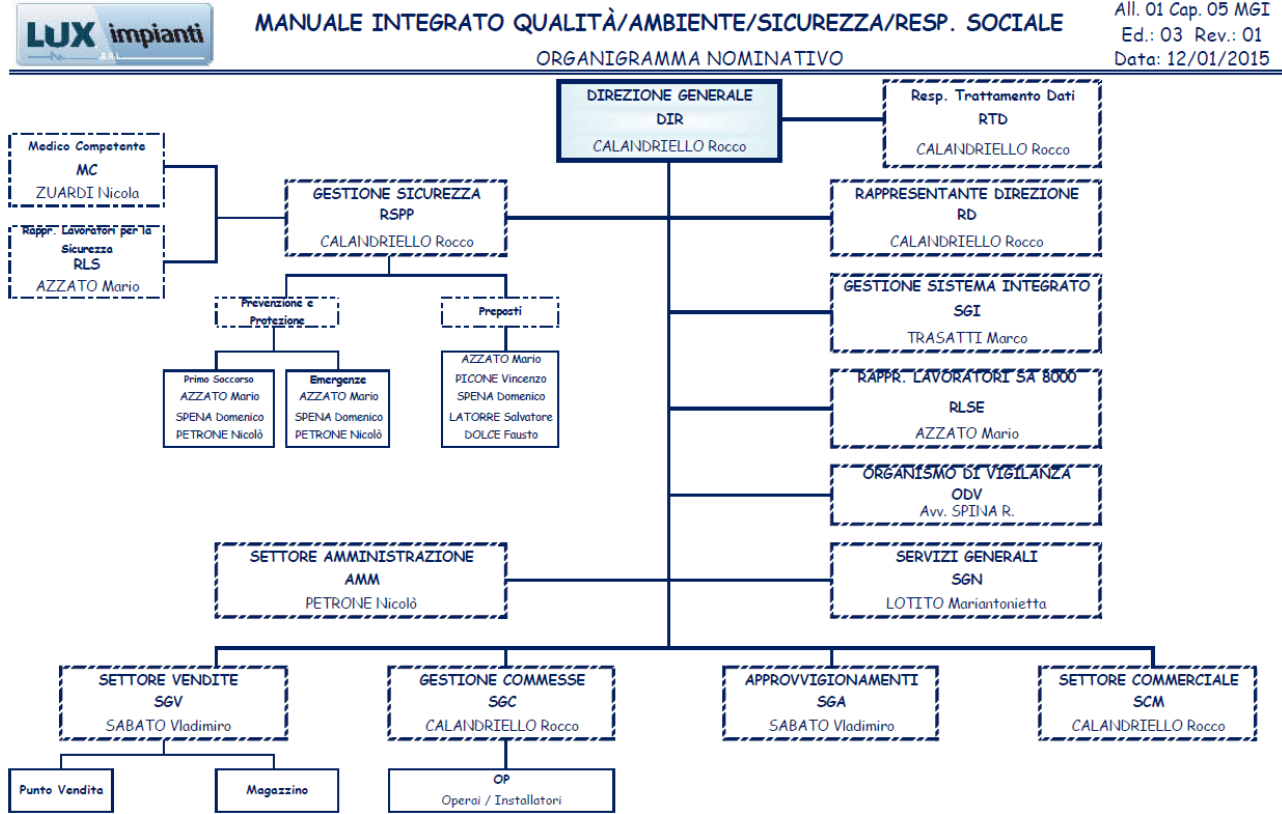
**LUX IMPIANTI SRL**  
Società con socio unico  
C.da Matinelle - ZONA PIP  
85057 TRAMUTOLA (PZ) - Italy

P.IVA - C.F. - C.C.I.A. 01563030764

Tel. 0975/354033 - Fax 0975/354812  
[www.luximpianti.it](http://www.luximpianti.it)  
mail: [info@luximpianti.it](mailto:info@luximpianti.it)  
mail PEC: [luximpiantisrl@pec.it](mailto:luximpiantisrl@pec.it)

Capitale sociale eur 115.000,00 i.v.

**Organigramma aziendale:**



Le nostre certificazioni



Certificazione Etica - SA 8000



**LUX IMPIANTI SRL**  
 Società con socio unico  
 C.da Matinelle - ZONA PIP  
 85057 TRAMUTOLA (PZ) - Italy

Tel. 0975/354033 - Fax 0975/354812  
**www.luximpianti.it**  
 mail: info@luximpianti.it  
 mail PEC: luximpiantisrl@pec.it

P.IVA - C.F. - C.C.I.A. 01563030764 Capitale sociale eur 115.000,00 i.v.



## LE PARTI INTERESSATE DELLA LUX IMPIANTI S.r.l.

### Personale

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** ha definito un piano di coinvolgimento attraverso le seguenti azioni:

- Formazione di tutto il personale sui temi della responsabilità sociale;
- Distribuzione di materiale informativo al personale;
- Azione di informazione a tutto il personale sul contratto di lavoro e sulla busta paga;
- Diffusione della politica aziendale sulla responsabilità sociale.

### Clienti

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** sta svolgendo attività di informazione nei confronti dei propri clienti sul proprio impegno riguardo la qualità del servizio svolto, dell'attenzione all'ambiente, del rispetto e della tutela della salute dei lavoratori, degli aspetti della responsabilità sociale.

### Fornitori

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** ha stabilito di coinvolgere tutti i fornitori attraverso l'invio della richiesta di adesione ai requisiti della norma SA 8000.

Qualora si rendesse necessario la **LUX IMPIANTI S.r.l.** è disponibile ad effettuare incontri formativi con il personale dei fornitori. Per i subfornitori vengono effettuate delle verifiche ispettive al fine di accertare la loro conformità alla SA8000 e il rispetto dei requisiti cogenti.

### Stakeholder esterni

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** sta svolgendo attività di sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale nei confronti degli attori esterni quali:

- ↗ I Clienti privati e le Pubbliche Amministrazioni;
- ↗ gli organismi di controllo, tra cui Direzione del lavoro, ASL, INPS, INAIL.

## POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

La **LUX IMPIANTI S.r.l.**, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della Comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente della propria Responsabilità Sociale.

Ciò significa, per la **LUX IMPIANTI S.r.l.**:

- Considerare i propri Dipendenti come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- Considerare i propri Fornitori come partner, non solo per la realizzazione delle attività della **LUX IMPIANTI S.r.l.** ma anche per la dichiarazione di impegno al rispetto dei requisiti SA8000 e al miglioramento continuo delle prestazioni attraverso il funzionamento del Sistema di Gestione;
- Considerare i propri Clienti come elemento fondamentale del successo, e lavorare per la loro soddisfazione.

A tal fine è un impegno formale della **LUX IMPIANTI S.r.l.** quello di:

- ☞ Uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000:2008;
- ☞ Conformarsi alle Leggi nazionali, e a tutte le altre Leggi applicabili, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- ☞ Garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendo - nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento a mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA8000.

È volontà della Società **LUX IMPIANTI S.r.l.** che i principi di Responsabilità Sociale siano seguiti da tutti i Fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei requisiti di seguito elencati.

## Condizioni di lavoro fondamentali

### *Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti*

È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi forma di offesa verso la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

## Lavoro Infantile e Minorile

(CONVENZIONI ILO 138 E 182 - RACCOMANDAZIONE ILO 146)

### *Divieto di impiego di lavoro infantile nel ciclo produttivo*

È proibito l'impiego di giovani lavoratori di età inferiore a 16 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per il gioco.

L'Azienda, al fine di dare garanzia che nessun giovane lavoratore sia erroneamente impiegato in azienda deve, all'atto della selezione, accertarsi della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiedere copia dei documenti d'identità, del libretto di soggiorno in Italia (se cittadino non dell'Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

Inoltre, deve indicare, in caso di richiesta di accesso al lavoro da parte di giovani lavoratori, le modalità corrette di accesso al lavoro, suggerendo al giovane lavoratore, o contattando direttamente, le strutture più idonee (es. centri per l'impiego, sindacati ecc.).

Inoltre, l'Azienda si impegna a sensibilizzare i fornitori e i subfornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA 8000 e a collaborare con quelli che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano ad impiegare giovani lavoratori.

La Direzione intende trattare tali problematiche come Azioni correttive, dando eventualmente sostegno adeguato sostegno finanziario e d'altro tipo per mettere tali bambini nelle condizioni di frequentare e rimanere a scuola fino all'età di 16 anni.

L'Azienda si impegna a non esporre bambini o giovani lavoratori a situazioni - all'interno o all'esterno dei luoghi di lavoro - pericolose o nocive per la loro salute psico-fisica e per il loro sviluppo.

## Lavoro Forzato o Obbligato

(CONVENZIONI ILO 29 E 105)

### *Divieto di impiego di lavoro forzato o coatto*

È proibito impiegare personale contro la loro volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

Né l'Azienda, né alcun'altra organizzazione che fornisca manodopera all'Azienda, deve ricorrere a, o sostenere, il traffico di esseri umani.

## Salute e Sicurezza dei lavoratori

(CONVENZIONE ILO 155 - RACCOMANDAZIONE ILO 164)

### *Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro*

L'Azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato, al fine di prevenire ogni rischio di infortunio.

L'Azienda ha definito una procedura di gestione dei casi di emergenza dovuti a incidenti o sviluppo d'incendi.

L'Azienda ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza (RSPP) che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi e i lavoratori hanno eletto un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Le altre figure previste dalla legislazione cogente (medico competente, addetti alle emergenze) sono state individuate e formate. Il personale riceve idonea formazione nel campo della sicurezza, oltre ai previsti DPI.

## Libertà di Associazione

(CONVENZIONI ILO 87 E 98, CONVENZIONE ILO 135 SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI)

### *Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva*

L'Azienda non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei suoi dipendenti e metterà a loro disposizione spazi, bacheche aziendali, e altro necessario perché sia facilitata l'associazione tra i membri.

I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

## Orario di lavoro e salario

(CONVENZIONE ILO 1 - E RACCOMANDAZIONE 116, CONVENZIONE 131 SULLA DEFINIZIONE DI MINIMO SALARIALE, CONVENZIONE ILO 102 SULLA PREVIDENZA SOCIALE - STANDARD MINIMI)

### *Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto*

L'Azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente e in grado di assicurare una vita dignitosa.

Il lavoro ordinario non deve superare le 40 ore settimanali e lo straordinario, effettuato solo in casi eccezionali, non sarà superiore alle 8 ore settimanali e alle complessive 250 ore annuali.

Il lavoro straordinario sarà pagato alla tariffa corretta prevista dal CCNL.

Viene comunque garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

Il lavoro straordinario è volontario e non deve superare le 12 ore settimanali, né è richiesto con regolarità.

## Parità di salario, discriminazione

(CONVENZIONI ILO 100, 111, 177, CONVENZIONE 183 SULLA PROTEZIONE DELLA MATERNITÀ, CODICE DI PRATICA ILO SU HIV/AIDS E IL MONDO DEL LAVORO, CONVENZIONE ILO 169 SUI POPOLI INDIGENI E TRIBALI, CONVENZIONE ILO 159 SULLA RIABILITAZIONE PROFESSIONALE E IMPIEGO DELLE PERSONE DISABILI)

### *Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione*

È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna per uniformità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissioni e in caso di promozione o formazione.

È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

Tale principio deve essere applicato anche al lavoro a domicilio.

Oltre alle norme internazionali richiamate, l'azienda si impegna a rispettare i seguenti accordi e dichiarazioni internazionali: Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici, Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino, Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne, Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale.

## SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

### Monitoraggio e miglioramento continuo

L'Azienda s'impegna a:

- mantenere attiva la presente Politica di responsabilità sociale e applicare tutti i requisiti del sistema SA 8000;
- assicurare un adeguato sistema di monitoraggio periodico delle attività e dei risultati del Sistema di Responsabilità Sociale (SRS) che dimostri la sua efficacia in relazione ai principi enunciati nella presente politica e ai requisiti della norma SA 8000;
- attuare azioni correttive e di miglioramento, nonché predisporre risorse adeguate in relazione all'entità della non conformità o problematica rilevata; inoltre, tutti gli addetti della **LUX IMPIANTI S.r.l.** sono a conoscenza della volontà aziendale di astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o altrimenti discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti la conformità alla presente norma, attraverso la possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, nonché direttamente all'Ente di Certificazione o tramite il sito [www.sawnet.info](http://www.sawnet.info).
- documentare le prestazioni aziendali relativamente a tutti i requisiti della norma attraverso appropriate registrazioni e comunicare a tutte le parti interessate i dati e altre informazioni riguardanti la performance del Sistema di Responsabilità Sociale;
- assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e che venga eletto un loro rappresentante SA 8000 col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla suddetta norma;
- nominare un rappresentante della Direzione che assicuri il rispetto dei requisiti sopra indicati e più ampiamente riferiti alla norma SA 8000;
- selezionare e valutare i fornitori e i subfornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma SA 8000;
- collaborare con i fornitori e i subfornitori che intendono rispettare i requisiti della norma SA 8000 affinché vengano applicate azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità nel loro sistema.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori dell'organizzazione, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- ❖ Implementazione di un Sistema di Responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni etico-sociali (definizione annua di obiettivi misurabili);

- ❖ Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- ❖ Riunioni tra Direzione Aziendale, Responsabile SRS e personale (rappresentanti di area);
- ❖ Formazione al personale.

Si intende, inoltre, dare rilievo al ruolo dei membri dell'organizzazione, con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale crescita.

Gli obiettivi e i programmi per la qualità ed etica sono definiti in sede di riesame da parte della Direzione, i quali vengono contenuti nel documento annuale "Bilancio sociale SA 8000" e esplicitati, se possibile, tramite indicatori e diffusi agli addetti attraverso affissione nelle bacheche del personale ed inserimento in un documento nel sito internet e nel sito [www.sawnet.info](http://www.sawnet.info).

Tale politica è riesaminata regolarmente ogni volta che si aggiorna il bilancio sociale, nell'ottica di un miglioramento continuo, tenendo in considerazione le modifiche a livello legislativo, quelle relative ai requisiti del proprio codice di condotta, e qualsiasi altro requisito aziendale.

### Lavoro Infantile

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** non utilizza o da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Tutto il personale dell'azienda viene assunto in conformità alla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggior età.

Nel caso in cui venissero effettuati contratti di apprendistato con giovani lavoratori, la **LUX IMPIANTI S.r.l.** si impegna ad impartire loro l'insegnamento necessario affinché possano conseguire la capacità tecnica per inserirli nel mondo del lavoro.

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** ha stabilito e mantiene attiva la propria politica sul lavoro infantile e il programma di rimedio per i minori che dovessero trovarsi nella situazione di dover lavorare. I contenuti di tale documento sono comunicati a tutto il personale e alle parti interessate.

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** non espone giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

La composizione degli addetti dell'azienda ha un'età media pari a 35 anni.

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.

### Obiettivi di miglioramento

OBIETTIVO 2015	AZIONE	RISORSE	TEMPISTICA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di minori	Non assumere né bambini né giovani lavoratori	DIR	ENTRO DICEMBRE 2015	Rappresentante SA8000 per la Direzione	Numero del personale con meno di 18 anni	0

### Lavoro Obligato

La **LUX IMPIANTI S.r.l.**, in ottemperanza alle leggi vigenti, non ricorre a, né sostiene, l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare depositi o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

Il personale, al momento dell'assunzione viene formato in merito alle clausole contrattuali, che sottoscrive, ed alla composizione della busta paga.

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** organizza, inoltre, periodicamente delle riunioni con il personale per mantenerlo informato sui requisiti contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro con l'azienda.

### Obiettivi di miglioramento

**OBIETTIVO 2015:** Raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione del personale tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali e istituzionali che definiscono il "clima interno".



## Salute e Sicurezza

La **LUX IMPIANTI S.r.l.**, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo le società di servizi e a tutti i relativi rischi, garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

L'Azienda ha nominato un Rappresentante della Direzione che sia responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella norma.

Tra il 2010 ed il 2015 sono state formate tutte le figure previste dalla legislazione vigente (RSPP, RLS, Addetti al Primo Soccorso, Addetti all'Antincendio), mentre al resto del personale è stata fornita idonea formazione sulla sicurezza (Modulo A) da Enti Formativi accreditati.

Tutto il personale dell'Azienda riceve una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e tale formazione viene ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. L'Azienda ha stabilito sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale (come risulta dalla valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche).

La **LUX IMPIANTI S.r.l.**, per l'utilizzo di tutto il personale, bagni puliti ed accesso ad acqua potabile.

Negli ultimi 3 anni NON si sono verificati infortuni.

## Obiettivi di miglioramento

**OBIETTIVO 2015:** mantenimento dell'attuale frequenza degli infortuni e delle assenze per malattie. Aumento delle ore formative riguardanti la sicurezza sui luoghi di lavoro.

## Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** ha sempre rispettato e rispetterà il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.

La Direzione non ostacolerà in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a sindacati e di partecipare a manifestazioni, scioperi ecc..., né di costituire rappresentanze sindacali.

L'Azienda, comunque, garantisce che i rappresentanti sindacali eventualmente nominati dal personale non saranno soggetti a discriminazione e che potranno comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

L'Azienda si impegna ad applicare il contratto collettivo di competenza (metalmecanico) o altre forme contrattuali in modo conforme alla normativa vigente.

Inoltre, verrà periodicamente monitorata la soddisfazione del personale in modo che questo costituisca un motivo di vanto e di legame forte con l'Azienda.

### Obiettivi di miglioramento

**OBIETTIVO 2015:** Miglioramento dei rapporti aziendali e dei rapporti personali e professionali.

## Discriminazione

La **LUX IMPIANTI S.r.l.**, in ottemperanza alla legislazione vigente, non attua o dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** non interferisce con l'esercizio del diritto di tutti gli addetti di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** non permette comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, all'interno del luogo di lavoro e, ove applicabile, negli alloggi e in altre strutture fornite dall'azienda ad uso del personale.

Tutti gli addetti della **LUX IMPIANTI S.r.l.** sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione o tramite il sito [www.sawnet.info](http://www.sawnet.info), nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

#### Obiettivi di miglioramento

**OBIETTIVO 2015:** Miglioramento del target del personale (assunzione neolaureati, ovvero con profilo tecnico).

#### Procedure disciplinari

La **LUX IMPIANTI S.r.l.**, in ottemperanza alla legislazione vigente, non utilizza o da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'Azienda applicherà i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, assicurando ai dipendenti provvedimenti nel rispetto dei loro diritti e non soggettivi ed arbitrari.

Tutti gli addetti della **LUX IMPIANTI S.r.l.** sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione o tramite il sito [www.sawnet.info](http://www.sawnet.info), nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Procedure Disciplinari.

#### Obiettivi di miglioramento

**OBIETTIVO 2015:** Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di pratiche disciplinari nei confronti dei propri dipendenti.

## Orario di lavoro

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** rispetta le leggi applicabili sull'orario di lavoro. L'orario di lavoro ordinario è dal lunedì al venerdì dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00.

I giorni di chiusura sono il sabato e la domenica, occasionalmente si lavora il sabato mattina e la disponibilità è sempre previamente richiesta al personale. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana saranno concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario verrà effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale e non supererà mai i limiti definiti dalla legislazione e da contratto collettivo nazionale.

Il Responsabile Amministrazione, mensilmente, verificherà che non ci siano stati casi di superamento delle ore di straordinario previste contrattualmente. Nel caso in cui tale evenienza si verificasse avviserà il Responsabile del sistema di Responsabilità sociale, il quale attiverà la procedura di Azioni correttive e preventive.

Tutti gli addetti della **LUX IMPIANTI S.r.l.** sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione o tramite il sito [www.sawnet.info](http://www.sawnet.info), nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Orario di lavoro.

## **Obiettivi di miglioramento**

**OBIETTIVO 2015:** Mantenimento delle ore di straordinario = 0 (totali e per addetto).

## Retribuzione

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** corrisponde agli addetti una retribuzione in grado di garantire al lavoratore un reddito aggiuntivo oltre la soddisfazione delle necessità fondamentali.

In caso di assunzioni di lavoratori dipendenti, la loro retribuzione verrà chiarita nella busta paga indicando la composizione di quanto percepito, delle trattenute di legge etc...

I contratti di lavoro debitamente firmati dalle parti e le copie delle buste paga saranno archiviati presso il Consulente del lavoro e il Commercialista. La modalità di pagamento degli stipendi sarà quella scelta dai lavoratori. L'Azienda garantirà che eventuali trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori.

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** garantirà che non vengano stipulati accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

Tutti i dipendenti della **LUX IMPIANTI S.r.l.** sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

## Obiettivi di miglioramento

**OBIETTIVO 2015:** Rispetto dei minimi contrattuali come indicato dal Contratto Nazionale.



Certificazione Etica - SA 8000



**LUX IMPIANTI SRL**  
Società con socio unico  
C.da Matinelle - ZONA PIP  
85057 TRAMUTOLA (PZ) - Italy

P.IVA - C.F. - C.C.I.A. 01563030764

Tel. 0975/354033 - Fax 0975/354812  
[www.luximpianti.it](http://www.luximpianti.it)  
mail: [info@luximpianti.it](mailto:info@luximpianti.it)  
mail PEC: [luximpiantisrl@pec.it](mailto:luximpiantisrl@pec.it)

Capitale sociale eur 115.000,00 i.v.

## SISTEMA DI GESTIONE

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** ha definito e implementato un Sistema di Gestione per la Responsabilità sociale SA8000, improntato al miglioramento continuo, il quale sarà certificato da un ente terzo accreditato SAI.

### **Riesame della Direzione**

La Direzione provvede a riesaminare, almeno una volta l'anno, il Sistema di Gestione Etica al fine di verificarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda.

A tal fine la Direzione utilizza gli indicatori presentati all'interno di questo documento.

Infatti, il Bilancio sociale SA 8000 contiene:

- ☞ il bilancio sociale SA 8000
- ☞ la politica di responsabilità sociale
- ☞ il riesame della Direzione.

In caso di primo riesame devono essere definiti gli obiettivi di miglioramento e gli intervalli di monitoraggio. Nei successivi, a questo deve essere anche affiancata la valutazione dei risultati raggiunti nell'anno (o anni) precedente.

Tutte le modifiche di sistema e miglioramenti ritenuti necessari devono essere implementati.

### **Rappresentanti dell'Azienda**

La Direzione ha provveduto a nominare un RSR (Responsabile del sistema di responsabilità sociale), il quale è incaricato di assicurare il rispetto dei requisiti della norma SA8000. Il Rappresentante dei lavoratori per la resp. sociale (RLSR) è stato scelto liberamente dai lavoratori per alzata di mano, in una riunione convocata appositamente. Tale figura sta ricevendo apposita formazione.

### **Pianificazione e implementazione**

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** garantisce che i requisiti della norma SA8000:2008 sono compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso:

- una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma aziendale riportato all'interno di tale documento (l'organigramma nominativo è invece affisso all'entrata della sede);

- la formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo, nonché formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente, secondo le modalità descritte nel programma di addestramento;
- il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica aziendale e ai requisiti della norma di riferimento. Tale attività viene effettuata attraverso verifiche ispettive interne secondo le modalità riportate nella procedura di verifiche ispettive interne.

#### Controllo dei Fornitori/Subappaltatori e Subfornitori

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per la valutazione e la selezione dei fornitori (e dove opportuno dei subfornitori) sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000.

Fra i fornitori della **LUX IMPIANTI S.r.l.** non sono presenti lavoratori a domicilio.

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** dà la massima importanza al coinvolgimento, graduale nel tempo, dei Fornitori e subfornitori. Questo obiettivo ha come traguardo finale il raggiungimento della piena conformità alla SA8000 di tutta la catena di fornitura.

Si è in attesa del ritorno dei questionari inviati.

Gli obiettivi di miglioramento sono indicati nella tabella seguente.

OBIETTIVO 2015	AZIONE	RISORSE	TEMPISTICA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Verificare almeno 1 fornitore	Verifiche Ispettive	RGI	ENTRO DICEMBRE 2015	RGI	Report di verifica ispettiva	Sensibilizzare i fornitori alle tematiche delle SA8000

#### Problematiche e Azioni Correttive

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** indaga, tratta e risponde alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità/non conformità della politica aziendale e ai requisiti della norma.

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** assicura che non vengono presi provvedimenti disciplinari, o discriminatori nei confronti dei dipendenti che forniscono informazioni riguardanti la conformità alla norma. L'Azienda, inoltre, implementa rimedi e azioni correttive e destina le risorse adeguate e appropriate alla natura e alla gravità di ogni non conformità nei confronti della politica aziendale e dei requisiti della norma secondo le modalità specificate nella parte della procedura dedicata alle Azioni correttive e preventive.

Fino ad oggi non sono state evidenziate non conformità né reclami.

### Comunicazione Esterna

La **LUX IMPIANTI S.r.l.** ha scelto di utilizzare il presente Bilancio SA8000 quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, i fornitori e le Pubbliche Amministrazioni, in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della Norma SA8000:2008, compresi i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

Altri strumenti di comunicazione sono il sito internet ed i contatti diretti con le parti interessate.

