

## Premessa

Di recente OpenEconomics s.r.l. ha iniziato ad affiancare al “tradizionale” bilancio di esercizio, un nuovo strumento di rendicontazione che fornisce una valutazione pluridimensionale (non solo economica, ma anche sociale ed ambientale) del valore creato.

Il bilancio sociale, infatti, tiene conto della complessità dello scenario all'interno nel quale si muove l'azienda e rappresenta il risultato di un percorso attraverso il quale l'organizzazione rende conto, ai diversi stakeholder interni ed esterni, della propria missione, degli obiettivi, delle strategie e delle attività svolte nell'anno di riferimento, fornendo notizie in merito all'assetto istituzionale della società, ai suoi valori di riferimento, ai collegamenti tra valori dichiarati, politiche e scelte compiute, evidenziando con dati e informazioni quanto in concreto l'azienda possa aver contribuito allo sviluppo della base sociale e del territorio nel quale opera.

Le motivazioni principali che hanno indotto la società a predisporre il bilancio sociale sono riconducibili essenzialmente alla volontà di:

- Aumentare il livello di comunicazione interna
- Soddisfare esigenze informative e conoscitive dei diversi stakeholder che non si limitino alla sola dimensione economica
- Misurare le prestazioni dell'organizzazione per porsi obiettivi futuri di miglioramento.

Il bilancio sociale è stato predisposto a partire dall'anno 2021 in accordo con quanto regolamentato dallo standard SA8000:2014.

La scelta di tale certificazione è legata alla convinzione che le persone rappresentino la vera forza ed il valore fondamentale ed è in linea sia con i valori ed i principi di un modello di sviluppo orientato alla “sostenibilità” economica, ecologica e sociale.

## Le certificazioni

### SA8000 - Responsabilità Sociale

I sistemi di responsabilità sociale SA8000 sono uno strumento gestionale - ovvero un insieme di regole e di procedure - che le organizzazioni possono liberamente scegliere di adottare per garantire che i propri prodotti siano realizzati nel rispetto dei lavoratori non impiegando lavoro minorile o obbligato, assicurando condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro, favorendo la libertà di associazione, rifuggendo pratiche discriminatorie, coercitive o violente, definendo un orario di lavoro e una retribuzione equi.

Lo standard SA800 si compone di nove macrorequisiti relativi a:

- Lavoro infantile
- Lavoro obbligato
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e di contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Remunerazione
- Sistema di gestione

Tutto questo al fine di salvaguardare i diritti dei lavoratori dell'intera Società.

## Politica di responsabilità sociale

OpenEconomics s.r.l. riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale. Il cittadino e la collettività vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del prodotto ma anche il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

La società è consapevole del ruolo centrale del proprio capitale umano nell'ambito dell'attività, ha deciso di intraprendere il percorso per dotarsi di un sistema di gestione della responsabilità sociale, conforme alla norma SA8000:2014, che fornisce gli strumenti per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.

A questo proposito OpenEconomics s.r.l. si è impegnata a conformarsi allo standard SA8000:2014, all'allegato indicatori di performance, alle leggi nazionali ed alle altre leggi vigenti, a rispettare le convenzioni internazionali ILO e ONU e le indicazioni del Contratto Collettivo Nazionale del settore di riferimento. In particolare, la società si è impegnata a:

1. Non utilizzare né dare sostegno in nessun caso a lavoro infantile
2. Non utilizzare né dare sostegno al lavoro forzato o obbligato
3. Garantire che le attività lavorative si svolgano in ambienti di lavoro salubri ed in condizioni di sicurezza
4. Garantire, in futuro, il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale
5. Respingere ogni forma di discriminazione basate sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione
6. Trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con dignità e rispetto, senza fare ricorso ad alcuna forma di coercizione fisica o mentale
7. Applicare il contratto collettivo nazionale del lavoro Terziario Confcommercio, con particolare riferimento all'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari
8. Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale

La società si impegna a diffondere tali principi anche presso i propri fornitori e subappaltatori e a valutarli e, se possibile, favorire coloro che li condividono. I principi enunciati sono alla base delle prassi e procedure attuate dalla società per la gestione delle varie attività al fine di garantirne il rispetto. Costituiscono inoltre i "binari" sui quali vengono stabiliti gli obiettivi ed i piani per il miglioramento continuo del sistema. La "politica per la responsabilità sociale" insieme al "Codice Etico" nonché al bilancio annuale SA 8000 ("bilancio sociale") saranno resi pubblici ai dipendenti tramite affissione nelle aree comuni e mediante il sito internet aziendale.

La presente politica viene riesaminata una volta l'anno per garantirne l'adeguatezza.

## Il sistema di gestione della responsabilità sociale

L'organizzazione ha definito una serie di procedure e prassi lavorative al fine di aderire ai requisiti della norma SA8000:2014, in particolare modo:

1. Non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori che abbiano raggiunto la maggiore età
2. Non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria
3. Ritiene che la sicurezza e salute dei lavoratori siano fattori fondamentali e pertanto garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri e adotta misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute dei lavoratori, nel pieno convincimento che l'attività di formazione del personale in materia di salute e sicurezza sia un elemento essenziale per il raggiungimento di un ottimale livello di prevenzione e protezione, è costantemente impegnata in tale attività
4. Rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori, favorendone l'incontro anche nei luoghi di lavoro
5. Garantisce che i rappresentanti sindacali non subiscano atti discriminatori
6. Non esercita atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e non interferisce con l'esercizio del diritto dei lavoratori di seguire principi o pratiche e di soddisfare bisogni ad essi connessi;
7. Garantisce che non si verifichino comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori
8. Non utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nell'attuazione delle pratiche disciplinari
9. Si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dai suoi dipendenti ha carattere di volontarietà e a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva
10. Garantisce che il salario corrisposto ai suoi lavoratori sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria e dagli integrativi aziendali, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali liberamente scelte dal lavoratore, che la composizione del salario sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga e che non siano stipulati contratti che contemplino rapporti di collaborazione finalizzati alla non regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore e al non rispetto della legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza.

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale, è stato costituito il Social Performance Team (SPT) il quale è composto in maniera equilibrata da:

- Rappresentante dei Lavoratori per SA8000: **Luca Minotti** (sede legale e operativa di Roma), **Fabio Misiti** (sede operativa di Cosenza)
- Rappresentante dei Lavoratori per Salute e Sicurezza (RLS): **Chiara D'Orazi**
- Responsabile del sistema di gestione SA8000: **Cataldo Ferrarese**
- Rappresentante della direzione: **Daniele Nardone**

I compiti del Social Performance Team (SPT), da norma sono:

- Effettuare, validare e riesaminare la valutazione dei rischi di sistema SA8000 e promuovere azioni per affrontare i rischi individuati come significativi
- Monitorare le attività di impatto SA8000 nel luogo di lavoro anche attraverso audit interni ed analisi dei rilievi emersi
- Organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto e identificare azioni per rendere più efficace l'applicazione dello standard SA8000
- Garantire che le azioni preventive e correttive siano realmente applicate
- Mantenere le registrazioni che comprendono la sequenza temporale e l'elenco delle non conformità relative a SA8000, le loro cause, le azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

SPT monitora in maniera efficace le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- Conformità allo Standard
- Attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT
- Efficacia delle modalità adottate dall'azienda e per soddisfare le politiche/ i requisiti dello Standard.

SPT ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders) e coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio.

Il Social Performance Team (SPT) conduce periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi con lo scopo di identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard.

Al fine di indentificare i rischi che incombono sull'organizzazione, il Social Performance Team effettua una valutazione di Probabilità di accadimento dell'evento rischioso e gravità del danno in caso di avvenimento dell'evento rischioso (matrice PxD).

La probabilità viene stimata su una scala decimale:

1 = probabilità minima 10 = probabilità massima

La gravità viene stimata di volta in volta prendendo in considerazione il requisito di norma. I criteri generali sono:

- Numero di persone coinvolte nella potenziale violazione della normativa
- Livello di danno subito dalle persone coinvolte (morte, lesioni, sfruttamento, etc.)
- Violazione delle leggi locali quando più restrittive dei requisiti normativi.

L'allegato Indicatori di Performance SA8000 contribuisce a individuare gli aspetti da considerare per valutare la gravità dei potenziali danni. Anche in questo caso viene utilizzata una scala decimale.

1 = gravità minima 10 = gravità massima

Il rischio è il prodotto dei parametri indicati:

**RISCHIO=PROBABILITA'X GRAVITA'**

La sua misurazione, pertanto, sarà su scala centesimale

1 = rischio minimo

100 = rischio massimo.

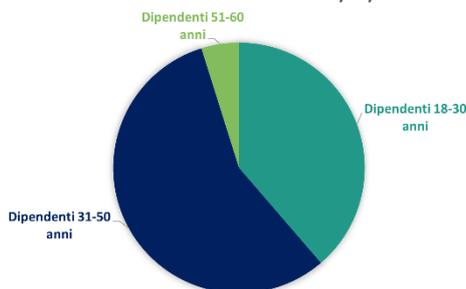
**Requisito 1: Lavoro infantile**

Da sempre attenta allo sviluppo del bambino in tutte le sue fasi, e alla piena realizzazione della persona, OpenEconomics s.r.l. non utilizza né da sostegno all'utilizzo del lavoro di persone con età inferiore ai 15 anni, né espone bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

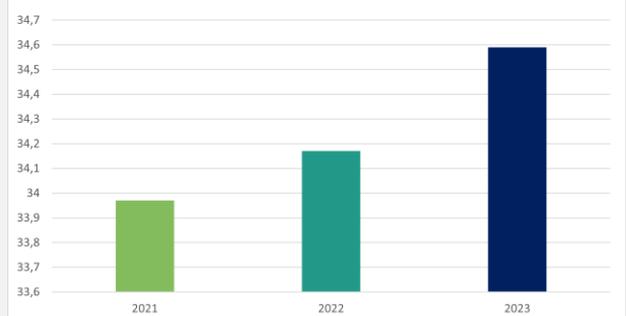
Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

REQUISITO	DESCRIZIONE INDICATORE	2021	2022	2023
<b>Lavoro infantile</b>	Dipendenti minori 16 anni	0	0	0
	Dipendenti 16-18 anni	0	0	0
	Dipendenti 18-30 anni	13	21	24
	Dipendenti 31-50 anni	14	17	35
	Dipendenti 51-60 anni	2	2	3
	Dipendenti maggiori 61 anni	0	0	0
	Età media	33,97	34,17	34,59

COMPOSIZIONE ORGANICO AL 31/07/2023



Andamento età media triennio 2021-2023


**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022**
**POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive. Rimane fermo l'impegno di non utilizzare lavoratori al di sotto dei 18 anni di età.*

**Requisito 2 : Lavoro forzato o obbligato**

OpenEconomics s.r.l. non ricorre, né sostiene, l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, come definito nella Convenzione ILO 29. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance:

REQUISITO	DESCRIZIONE INDICATORE	2021	2022	2023
<b>Lavoro forzato o obbligato</b>	Presenza di videosorveglianza nei locali aziendali	No	No	No
	Dimissioni volontarie	0	2	3
	Concessione di prestiti	No	No	No
	Cessione del quinto	0	1	1

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022**
**POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive, resta ferma la volontà dell'azienda di assicurare che nessuna prassi aziendale possa dare origine a forme di obbligo al lavoro.*

**Requisito 3 : Salute e sicurezza**

OpenEconomics s.r.l. deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori, che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a oppure durante lo svolgimento del lavoro, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro, e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti del settore e di ogni specifico rischio.

In linea con il D. Lgs 81/2008 l'azienda ha nominato un rappresentante della direzione, e ne applica tutti i requisiti. La società assicura a tutto il personale efficaci istruzioni sulla salute e sulla sicurezza; tiene documentazione e registrazioni aggiornate in tema di salute e sicurezza. Di fondamentale importanza è l'ambiente in cui il personale lavora, che deve essere sicuro e salubre. Diverse le azioni intraprese e pianificate per il suo miglioramento continuo e per garantire confort ai lavoratori.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance

REQUISITO	DESCRIZIONE INDICATORE	2021	2022	2023	
<b>Salute e sicurezza</b>	Malattia fino a 3 giorni in n° di gg		25	56	20
	Malattia maggiore 3 giorni in n° di gg		56	108	17
	Malattia totale in giorni		81	164	37
	Infortuni in ore		0	0	0
	N° di infortuni		0	0	0
	N° di infortuni maggiori 40 gg di prognosi		0	0	0

Dal 2020, la Società si è trovata a gestire la situazione pandemica globale dovuta al COVID 19, con scenari in costante evoluzione determinati dall'individuazione di numerose varianti del virus. A tal riguardo, è stato redatto ed implementato un Protocollo Interno COVID-19, oltre a specifiche procedure operative e all'adozione della modalità di lavoro smart work, idoneo a mitigare il rischio di infezioni da COVID 19 e finalizzato al contenimento della diffusione del virus stesso e alla protezione dei lavoratori, dei clienti e dei fornitori.

Estratti del protocollo aziendale sono stati resi disponibili nella cartella condivisa, con indicazione della numerica massima consentita e con indicazione di:

- Distanza di sicurezza interpersonale minima da rispettare
- Dispositivi di protezione individuale da adottare per partecipare in sicurezza alla riunione

- Comportamenti da seguire per lo svolgimento della riunione (ad esempio apertura delle finestre per arieggiare gli ambienti, igienizzazione delle mani con appositi dispositivi collocati nella sala riunione etc.).

Colonnine con dispenser di gel igienizzante sono presenti nelle ubicazioni definite in sede di valutazione dei rischi, e il personale aziendale è stato adeguatamente formato in merito al protocollo redatto e sono stati individuati, acquistati e forniti gratuitamente a tutti i dipendenti, i Dispositivi di Protezione Individuale necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro. La società si è inoltre conformata all'evoluzione della normativa nazionale vigente in termini di accesso ai luoghi di lavoro (in aggiunta alla verifica della temperatura corporea e al rispetto dell'utilizzo dei DPI è stata introdotta la verifica del green pass) in ottica di una costante attenzione alla sicurezza dei dipendenti.

Infine, OpenEconomics s.r.l. assicura la retribuzione in caso di quarantena o astensione da lavoro causata da COVID 19 e garantisce ai lavoratori di usufruire ampiamente della modalità di lavoro flessibile smart working.

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022****POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive. Rimane fermo l'impegno di garantire un ambiente salubre, un luogo di lavoro sicuro ed una corretta e tempestiva formazione del personale.*

**Requisito 4 : Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, l'organizzazione garantisce a tutto il personale il diritto di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Per la gestione del personale viene osservato regolarmente il CCNL del settore Terziario Confcommercio, Una copia del CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti all'interno della cartella condivisa.

L'azienda, anche tramite la certificazione SA8000, incentiva le forme di partecipazione e comunicazione tra lavoratori e tra essi e la direzione. Il rappresentante dei lavoratori per la SA8000 eletto da questi ultimi facilita la comunicazione con la direzione nelle questioni legate a tale standard e partecipa attivamente alla sua implementazione.

Al momento della redazione del presente documento, presso OpenEconomics s.r.l. non sono stati eletti rappresentanti sindacali per i lavoratori e nessun lavoratore aderisce ad alcun tipo di sindacato od associazione similare, per libera scelta del personale.

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022****POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*OpenEconomics s.r.l. continuerà a garantire a tutto il personale il diritto di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.*

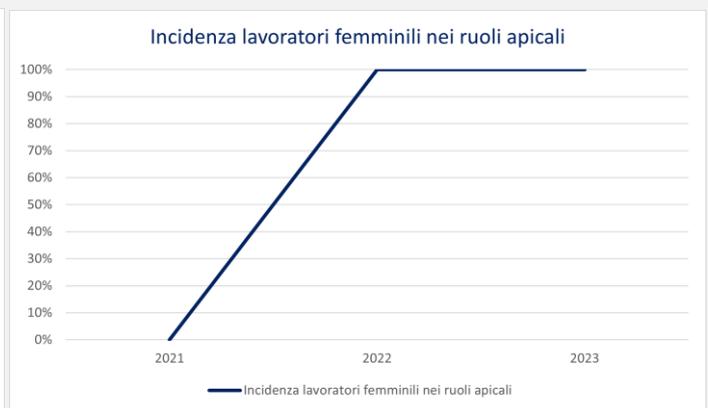
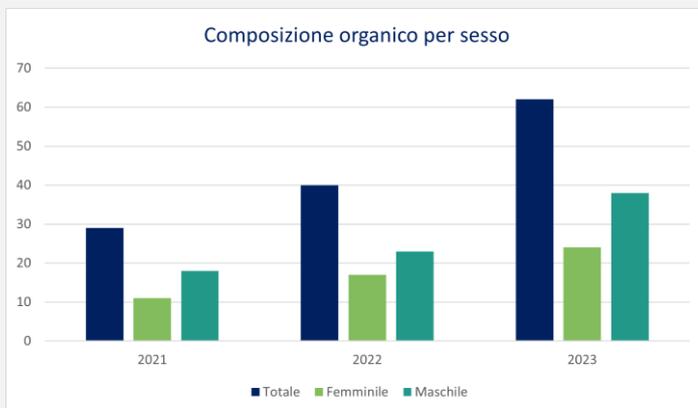
**Requisito 5 : Discriminazione**

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, OpenEconomics s.r.l. non attua né garantisce sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

La società agisce introducendo azioni utili ad evitare ogni forma di discriminazione e vigila perché i suoi fornitori seguano lo stesso principio.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance:

REQUISITO	DESCRIZIONE INDICATORE	2021	2022	2023
<b>Discriminazione</b>	Incidenza lavoratori sesso femminile sul totale	61,11%	42,50%	38,70%
	Totale dipendenti sesso femminile	11	17	24
	Totale dipendenti sesso maschile	18	23	38
	Incidenza lavoratori sesso femminile nei ruoli apicali	0	47,00%	48,00%


**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022**
**POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Oltre al mantenimento della conformità rispetto a adempimenti legislativi, l'obiettivo principale riguarda l'assenza di segnalazioni da parte di lavoratori o del Social Performance Team sull'applicazione di criteri discriminatori nella gestione del rapporto di lavoro.*

**Requisito 6 : Pratiche disciplinari**

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, OpenEconomics s.r.l. tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

Non vengono utilizzati o non si tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Infine, non sono permessi trattamenti duri o inumani.

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'Art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli Artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà, può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate dall'Art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, che subordina l'adozione della sanzione ad uno specifico procedimento, che è finalizzato a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore.

Le sanzioni possono essere:

- Biasimo verbale
- Biasimo per iscritto, per i casi di recidiva
- Multa di importo non eccedente 4 ore di retribuzione
- Sospensione dalla retribuzione per un massimo di dieci giorni
- Licenziamento senza preavviso

Il ricorso alle pratiche disciplinari è sempre stato molto limitato, a dimostrazione di un clima di profondo rispetto tra la Società e i dipendenti.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance:

REQUISITO	DESCRIZIONE INDICATORE	2021	2022	2023
<b>N. PRATICHE DISCIPLINARI</b>	N° sanzioni disciplinari	0	0	0
	N° cause con dipendenti per sanzioni disciplinari	0	0	0
	N° di licenziamenti dovuti a sanzioni disciplinari	0	0	0
	N° contenziosi in essere con dipendenti	0	0	0
	Ore di sciopero/agitazioni	0	0	0

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022**
**POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Oltre al mantenimento della conformità rispetto ad adempimenti legislativi, l'obiettivo principale riguarda il mancato utilizzo delle pratiche disciplinari quali strumento organizzativo bensì come reale modalità sanzionatoria di comportamenti gravi e ripetuti.*

**Requisito 7: Orario di lavoro**

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, OpenEconomics s.r.l. rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge e dalla contrattazione interna all'azienda. In particolare, la durata della settimana lavorativa è di 40 ore stabilita tramite la contrattazione interna aziendale.

Nel caso in cui vengano svolte attività lavorative extra orario (ore straordinarie) le stesse vengo totalmente riconosciute nella busta paga del mese a seconda del livello contrattuale del dipendente e, nello specifico: di comune accordo, in tema di flessibilità dell'orario di lavoro è stabilito che le eventuali ore di lavoro straordinario, prestate dal lunedì al venerdì, confluiranno nella Banca delle Ore, e saranno utilizzate, previo accordo, come ore di riduzione orario di lavoro. Per le altre maggiorazioni della retribuzione cui ha diritto il lavoratore, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022 e circolare n. 19 del 20 settembre 2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere approfondita con rimando al CCNL Terziario Confcommercio.

Da sempre, OpenEconomics s.r.l. pone estrema attenzione, per sua missione, al benessere e allo sviluppo armonico dell'uomo in tutte le sue dimensioni. Questo si applica anche nel rispetto delle esigenze dei lavoratori rispetto ai tempi del lavoro.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance individuati:

REQUISITO	DESCRIZIONE INDICATORE	2021	2022	2023
Orario di lavoro	N° ore straordinario	682,55	85,50	85,50
	Media ore straordinario per dipendente	57	2,14	1,38

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022**
**POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono buone. Rimane fermo l'impegno di garantire il rispetto delle leggi vigenti, della contrattazione collettiva e gli standard di settore.*

**Requisito 8: Retribuzione**

OpenEconomics s.r.l. garantisce a tutto il personale una retribuzione stabilita dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Terziario Confcommercio. Gli aumenti contrattuali previsti dal CCNL Terziario Confcommercio vengono erogati senza utilizzare lo strumento del superminimo assorbibile.

La retribuzione è assolutamente allineata al CCNL Terziario Confcommercio. La busta paga viene elaborata da un consulente del lavoro affidabile e lungamente sperimentato. Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, etc.).

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance:

REQUISITO	DESCRIZIONE INDICATORE	2021	2022	2023
<b>Retribuzione</b>	N° contratti di formazione lavoro		0	0
	N° contratti di lavoro a tempo determinato		4	5
	N° contratti di lavoro a tempo indeterminato		25	35

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022**
**POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono buone. Rimane fermo l'impegno di garantire il rispetto delle leggi vigenti, della contrattazione collettiva e gli standard di settore.*

**Requisito 9 : Sistema di gestione – 9.1 Politiche, procedure e registrazioni**

OpenEconomics s.r.l. consapevole del ruolo centrale del proprio capitale umano nell'ambito dell'attività ha deciso a maggio 2023 di intraprendere il percorso per dotarsi di un sistema di gestione della responsabilità sociale, il quale è stato oggetto nel corso degli anni di implementazioni al fine di renderlo conforme all'ultima versione della norma SA8000:2014, che fornisce gli strumenti per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.

La società si è pertanto dotata di:

- Una politica resa pubblica e disponibile ai dipendenti all'interno della cartella condivisa, come segnale del continuo e costante impegno dalla stessa profuso nel rispetto della norma. Tale politica è stata resa disponibile anche ai principali stakeholder mediante comunicazione telematica attraverso la mail aziendale [sa8000@openeconomics.eu](mailto:sa8000@openeconomics.eu). All'ottenimento della certificazione, essa verrà regolarmente riportata ed esposta al pubblico all'interno del sito web aziendale.
- Un sistema di gestione SA8000 poggiato su procedure operative volte al rispetto dei principi cardini della norma e annualmente aggiornato alla luce delle modifiche normative e/o organizzative
- Di una procedura di riesame annuale di direzione della propria politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo standard e dei risultati di performance, nell'ottica del continuo miglioramento.

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022****POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono buone. Rimane fermo l'impegno di garantire l'adeguatezza delle procedure, delle registrazioni e il rispetto della politica.*

**Requisito 9 : Sistema di gestione – 9.2 Social Performance Team**

La più rilevante innovazione rispetto alla precedente versione dello standard è l'introduzione di un comitato, il Social Performance Team, che come indicato nella norma SA8000:2014, deve includere una rappresentanza equilibrata di:

- Rappresentante dei Lavoratori SA8000
- Management.

Nel mese di maggio 2023 OpenEconomics s.r.l. si è dotata di tale comitato, il quale è composto dalle seguenti figure:

- a. Rappresentante dei lavoratori sulla Salute e Sicurezza (RLS)
- b. Rappresentante dei lavoratori SA8000
- c. Responsabile Sistema di Gestione SA8000
- d. Rappresentante delegato dall' Amministratore Unico (rappresentante della direzione)

Nel corso della prima riunione del comitato, lo stesso ha definito la procedura per il proprio funzionamento: ad ogni successiva riunione di monitoraggio, il comitato ha adeguato le procedure per implementare la funzionalità.

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022****POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono buone. Rimane fermo l'impegno di garantire l'adeguatezza delle procedure, delle registrazioni e il rispetto della politica.*

**Requisito 9 : Sistema di gestione – 9.3 Identificazione e valutazione dei rischi**
**Requisito 9 : Sistema di gestione – 9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori**

Tra i principali compiti del Social Performance Team (SPT) c'è la definizione di una matrice di risk assessment dove, per ogni requisito dello standard, sono state identificate le aree di rischio e le azioni correttive da attuare al fine di limitare la probabilità di accadimento dell'evento rischioso.

La prima versione della matrice di valutazione dei rischi di sistema è stata approvata a maggio 2023, ed è stata sottoposta al vaglio di:

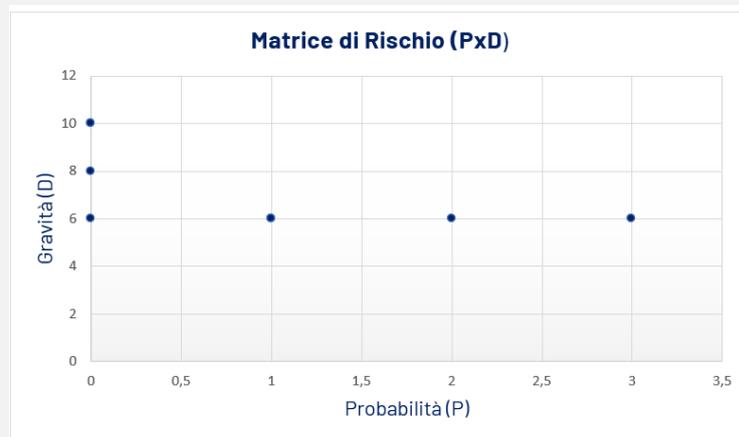
- Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000
- Responsabile del Sistema di Gestione per la SA8000
- Rappresentante dei Lavoratori sulla Salute e Sicurezza (RLS)
- Rappresentante della Direzione

Nel corso del 2020, la Società si è trovata a gestire la situazione pandemica globale dovuta al COVID 19. Le azioni che sono state implementate hanno previsto la chiusura della sede legale ed operativa di Roma e il conseguente esercizio dell'attività lavorativa di tutto il personale dipendente in modalità smart-working. Nel mese di settembre 2021, al momento del rientro nella sede legale ed operativa di Roma e al momento dell'entrata nella nuova sede operativa di Cosenza, è stato redatto ed implementato un Protocollo Interno COVID-19 idoneo a mitigare il rischio di infezioni da COVID 19 e finalizzato al contenimento della diffusione del virus stesso e alla protezione dei lavoratori, dei clienti e dei fornitori.

Tutto il personale dipendente è stato adeguatamente formato in merito al protocollo redatto e sono stati individuati, acquistati e forniti gratuitamente a tutti i dipendenti, i Dispositivi di Protezione Individuale (mascherine FFP2, termometro per il controllo della temperatura, igienizzanti mani personali, colonna dispenser gel disinfettante ecc.) necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro.

Di seguito vengono esposti i risultati del primo risk assessment condotto alla fine di luglio 2023:

	REQUISITO SA8000	PROBABILITA' (1-10)	GRAVITA' (1-10)	RISCHIO (PxD)
1	Lavoro infantile	0	10	0
2	Lavoro Obbligato	0	10	0
3	Salute e Sicurezza	1	6	6
4	Libertà di associazione	0	6	0
5	Discriminazione	1	6	6
6	Pratiche disciplinari	1	6	6
7	Orario di lavoro	2	6	12
8	Retribuzione	0	8	0
9	Sistema di gestione	3	6	18
	<b>MEDIA</b>	<b>1</b>	<b>7,77</b>	<b>5,33</b>



In base a tale risk assessment, è stata inviata una comunicazione di adozione della norma SA8000 di OpenEconomics s.r.l. a tutti i fornitori, clienti, consulenti e partner con la conseguente richiesta di conformarsi ai principi e ai valori adottati dalla Società e di sottoscrizione del modulo di impegno di responsabilità sociale; nonché una comunicazione informativa a tutto il personale dipendente rispetto l'adozione della norma SA8000 e dichiarazione di presa visione di tale comunicazione.

## VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022

**POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Certi dell'ampio margine di miglioramento, il Social Performance Team si pone come obiettivo il monitoraggio dei rischi minimi inerenti alla gestione dei fornitori, clienti e partner nonché al rispetto dell'orario di lavoro normale e dell'orario di lavoro straordinario consentito per legge da parte di tutto il personale dipendente, esistente sul sistema di gestione SA8000 di OpenEconomics s.r.l.*

### Requisito 9 : Sistema di gestione – 9.4 Monitoraggio

Il comitato SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- La conformità allo standard
- L'attuazione delle azioni pianificate in sede di riunione trimestrale
- L'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard

Annualmente è predisposta una riunione di monitoraggio avente come oggetto l'audit interno al fine di predisporre un report per la direzione con evidenza della performance ottenuta e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello standard SA8000.

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022****POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Certi dell'ampio margine di miglioramento, il Social Performance Team si pone come obiettivo il monitoraggio dei rischi minimi esistenti sul sistema di gestione SA8000 di OpenEconomics s.r.l.*

**Requisito 9 : Sistema di gestione – 9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione**  
**Requisito 9 : Sistema di gestione – 9.9 Formazione e sviluppo delle capacità**

OpenEconomics s.r.l. consapevole dell'importanza della corretta e efficace comunicazione nei confronti del proprio organico, mediante l'ausilio del proprio SPT ha predisposto un piano di formazione contenente eventi di formazione annuali con conseguente valutazione delle conoscenze e comprensione del sistema di gestione SA8000 in essere (in forma anonima e mediante questionario).

Il primo evento di formazione rispetto il sistema di gestione SA8000, nei confronti di tutto il personale dipendente, è avvenuto in maniera telematica sulla piattaforma Microsoft Teams a maggio 2023. La formazione è stata gestita dal Responsabile del personale di OpenEconomics s.r.l. con l'ausilio del Consulente del Lavoro esterno e dell'Ingegnere responsabile dei corsi di formazione sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022****POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Somministrazione di questionari anonimi al fine di valutare le conoscenze e la comprensione di tutto il personale dipendente rispetto il sistema di gestione e gli standard SA8000. Organizzazione di un secondo evento di formazione per tutto il personale dipendente a maggio 2024.*

**Requisito 9 : Sistema di gestione – 9.6 Gestione e risoluzione dei reclami**

OpenEconomics s.r.l. ha predisposto una procedura scritta per la risoluzione dei reclami ai sensi della norma SA8000:2014. Tale procedura è stata resa pubblica a tutto il personale dipendente all'interno della cartella condivisa aziendale e all'interno della Politica di Responsabilità Sociale esposta sulla bacheca fisica in entrambe le sedi lavorative di Roma e Cosenza.

Tale procedura verrà richiamata nel corso degli eventi di formazione ai dipendenti. Sono inoltre resi pubblici nella Politica di Responsabilità Sociale resa pubblica i recapiti ai quali i dipendenti possono sempre rivolgersi in caso di reclamo.

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022****POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Nel corso del prossimo evento di formazione, gli RLS di Roma e Cosenza avranno il compito di pubblicizzare nuovamente la procedura di gestione dei reclami ai sensi SA8000 al fine di mantenere elevata l'attenzione e la conoscenza da parte dell'organico aziendale.*

**Requisito 9: Sistema di gestione – 9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate**

L'organizzazione è consapevole che gli audit condotti da auditor esterni sono utili a risolvere eventuali non conformità dell'azienda in merito allo Standard SA8000 per cui offre massima collaborazione nello svolgimento dell'audit.

Per il coinvolgimento delle parti interessate l'azienda comunica loro i dati rilevanti per quanto riguarda i requisiti della norma SA 8000 tra cui i risultati del riesame di direzione e delle attività di monitoraggio.

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022****POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Nel corso del prossimo audit tenuto da auditor esterni l'organizzazione oltre a dare il massimo contributo alla buona riuscita dell'audit pensa di coinvolgere come osservatore esterno anche una parte interessata avente in comune l'oggetto dell'audit.*

**Requisito 9 : Sistema di gestione – 9.8 Azioni correttive e preventive**

OpenEconomics s.r.l. destina risorse adeguate e appropriate per identificare prontamente le cause principali di non conformità riguardante la politica e/o lo standard SA8000 segnalate, attuando subito azioni correttive e prestando attenzione a non discriminare in alcun modo il lavoratore che ha segnalato la non conformità.

**VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2022****POSITIVO**

Obiettivi per la fine dell'anno 2023:

*Nel corso del 2023, per non impegnare inutilmente risorse per eventuali segnalazioni di non conformità non consoni alla Politica o allo Standard SA8000, si è deciso di focalizzare l'attenzione dei lavoratori, tramite sessioni programmate di formazione, sul documento della Politica e sui requisiti SA8000.*