

# BILANCIO SA8000

Rev. 0 Anno 2024

# Presentazione di SORIT SpA

SORIT S.p.A. è una società iscritta all'Albo Ministeriale dei soggetti abilitati ad effettuare la liquidazione e l'accertamento delle entrate tributarie ed extratributarie degli Enti pubblici (Comuni, Province, Consorzi di Bonifica, Multiutility, ecc), nonché la riscossione di tali entrate in forma spontanea e coattiva. SORIT S.p.A. è inoltre in possesso dell'abilitazione necessaria ad effettuare il recupero dei crediti in forma stragiudiziale (Banche, Privati, Enti pubblici, ecc.).

La società è pertanto abilitata ad erogare alla propria clientela i seguenti servizi/prodotti:

- ✓ Liquidazione ed accertamento dei tributi e delle entrate degli Enti Locali;
- ✓ Riscossione in forma spontanea e coattiva delle entrate degli Enti Locali;
- ✓ Recupero crediti in forma stragiudiziale (ottenuto formale benestare da parte del MEF, in data 11/08/2016, a svolgere l'attività di recupero crediti giudiziale ordinario), anche se tale servizio ad oggi non viene erogato per scelta strategica aziendale.

# Le certificazioni di SORIT SpA

- Oltre alla SA8000, l'azienda negli anni si è impegnata ad ottenere e mantenere le seguenti certificazioni:
  - ✓ ISO 9001:2015 certificata dal 26-04-2024
  - ✓ ISO 14001:2015 certificata dal 18-11-2017
  - ✓ ISO 27001:2022 certificata dal 10-10-2022
  - ✓ ISO 37001:2016 certificata dal 11-07-2023
  - ✓ ISO 45001:2018 certificata dal 19-12-2023

Ha inoltre già svolto, nel mese di ottobre c.a., lo Stage 1 e 2 per l'ottenimento della certificazione ISO 18295 – 1:2017 Centri di Contatto ed è in attesa di emissione del certificato.

# Obiettivi del documento

Il bilancio SA8000 risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dall'azienda nei confronti degli stakeholders relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione 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 di SORIT SpA in relazione 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 i trend degli indicatori adottati.

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

# Lavoro infantile

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

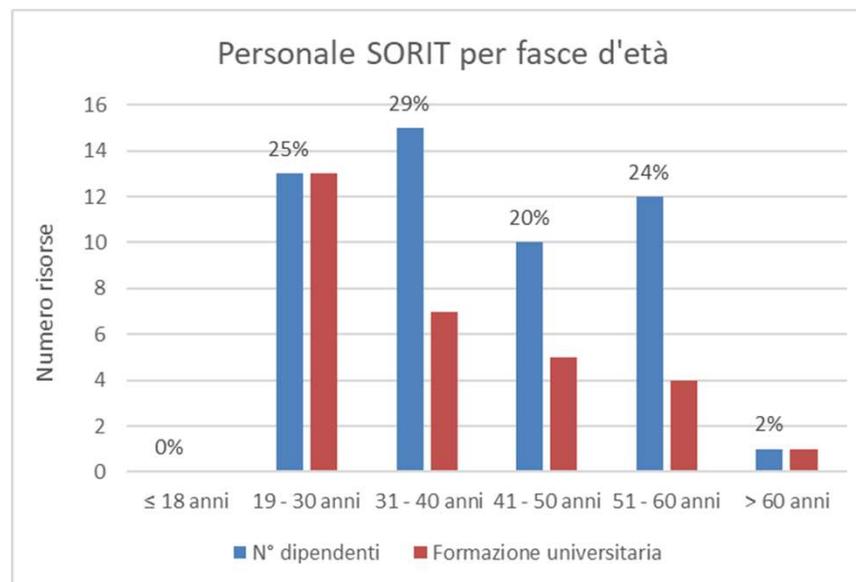
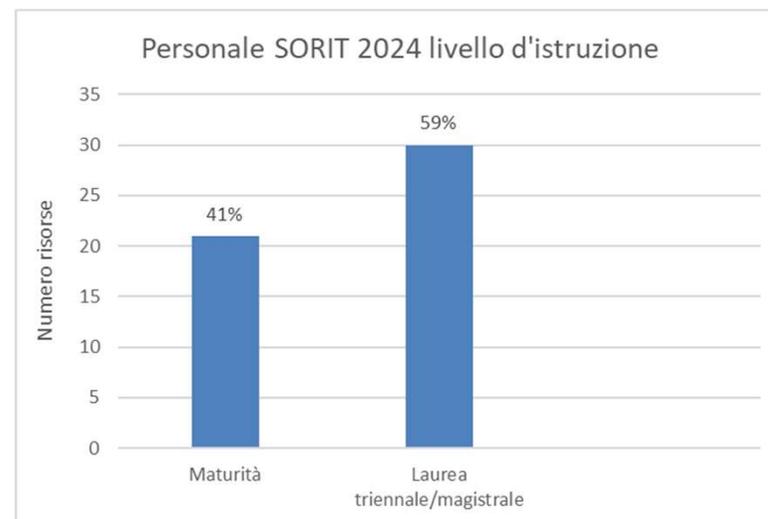
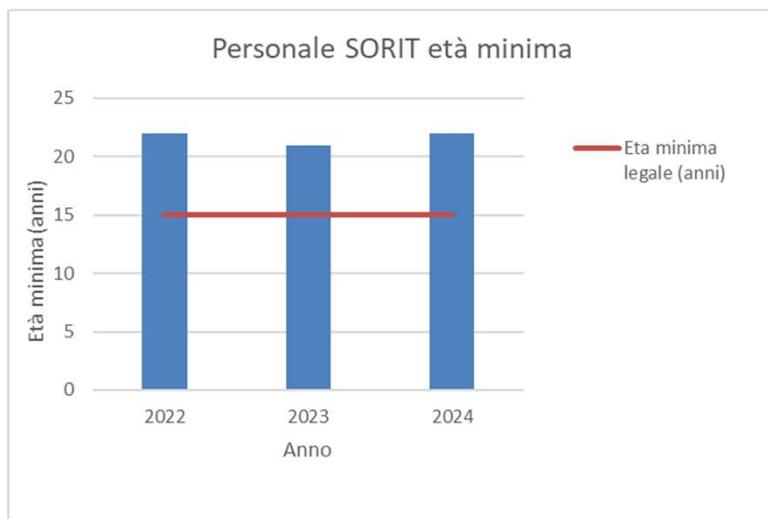
Tale principio è stato ribadito nella politica SA8000 ed anche nelle procedure aziendali che descrivono il modus operandi stabilito per l'attuazione dei requisiti e principi SA8000.

A sostegno e dimostrazione dell'impegno aziendale in tal senso sono stati definiti i seguenti indicatori di monitoraggio del requisito:

- ✓ Età del lavoratore più giovane presente in azienda;
- ✓ Composizione dell'organico per fasce d'età

Tali indicatori sono rappresentati ed analizzati di seguito.

# Lavoro infantile



# Lavoro obbligato

Con il termine lavoro obbligato o forzato (si veda ILO – Convenzione sul lavoro forzato e obbligatorio C29 del 21 giugno 1930) viene indicato ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente.

Tutte le persone che SORIT S.p.A. impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

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.

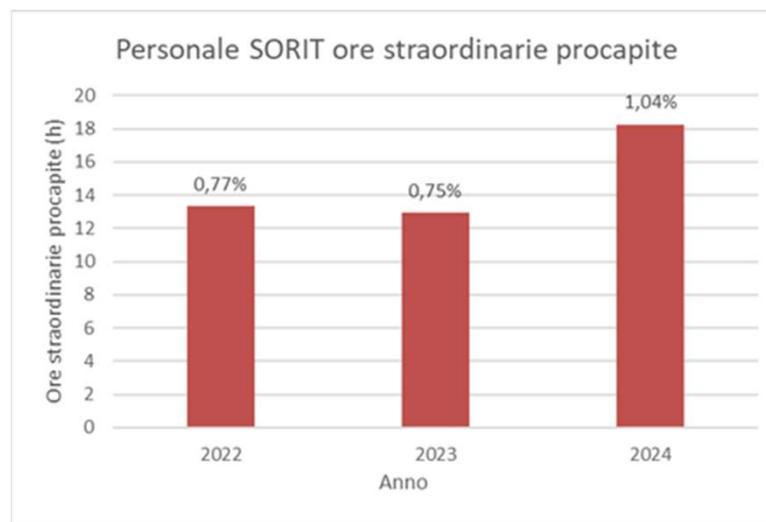
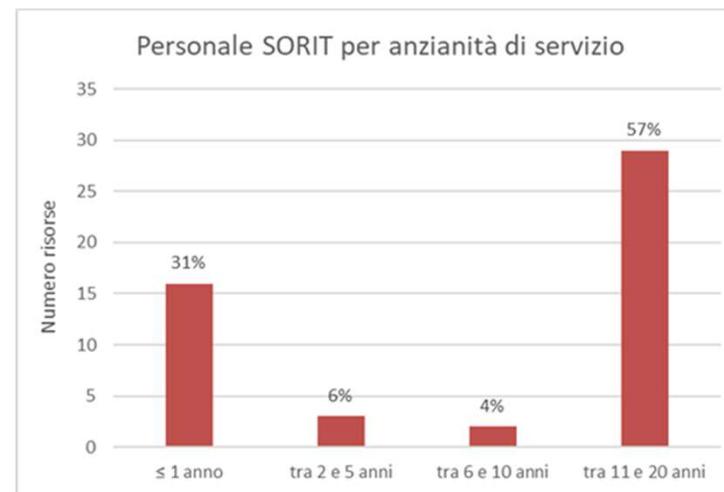
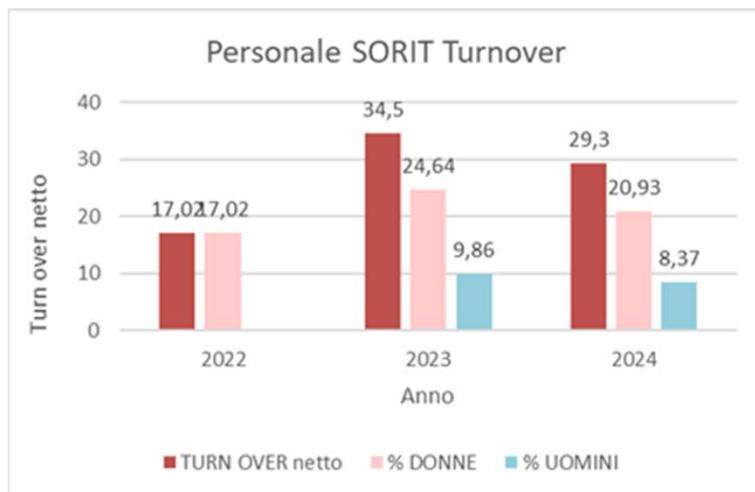
Inoltre non viene richiesto ai lavoratori di lasciare in deposito in azienda né somme in denaro, né documenti di identità originali.

A sostegno e dimostrazione dell'impegno aziendale in tal senso sono stati definiti i seguenti indicatori di monitoraggio del requisito:

- ✓ Turnover risorse
- ✓ Ore straordinarie
- ✓ Anzianità di servizio dei lavoratori

Tali indicatori sono rappresentati ed analizzati di seguito.

# Lavoro obbligato



# Salute e Sicurezza

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

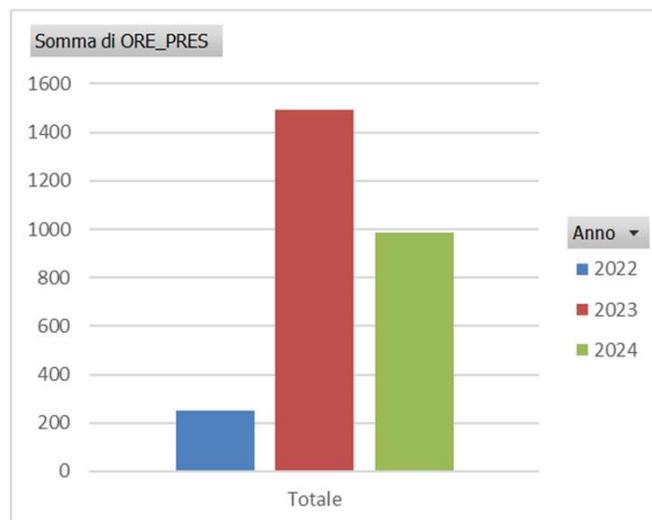
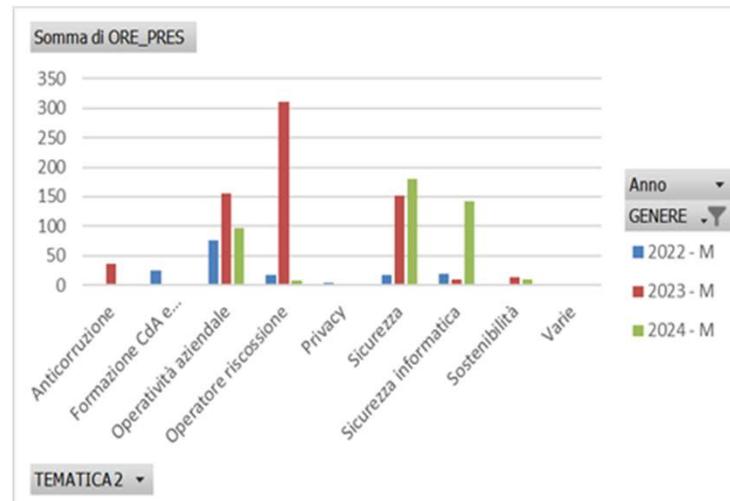
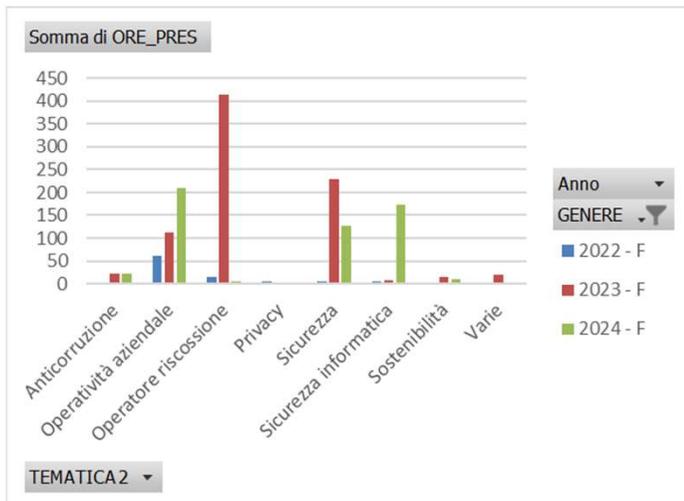
La prova concreta ed oggettiva di tale affermazione risiede nell'ottenimento della certificazione ISO 45001 relativa alla salute e sicurezza delle risorse e dei luoghi di lavoro che è l'evidenza oggettiva di un obiettivo strategico del management e del pieno rispetto della vigente normativa in ambito salute e sicurezza.

Gli indicatori utilizzati a dimostrazione dell'impegno rispetto a questo requisito sono quindi stati mutuati dal Sistema ISO 45001 ed in parte introdotti ex novo per soddisfare la SA8000. Essi sono:

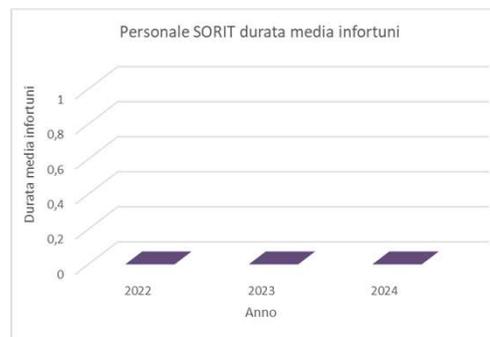
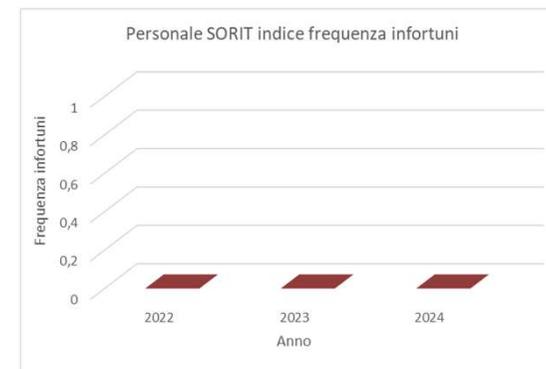
- ✓ Numero di infortuni
- ✓ Frequenza di infortunio
- ✓ Gravità infortunio
- ✓ Ore perse per infortunio
- ✓ Malattie professionali denunciate
- ✓ Ore di formazione erogate in valore assoluto e per risorsa.

Tali indicatori sono rappresentati ed analizzati di seguito.

# Salute e Sicurezza



# Salute e Sicurezza



Nessuna malattia  
professionale  
registrata nel triennio  
considerato



# Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati scelti in assoluta autonomia e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

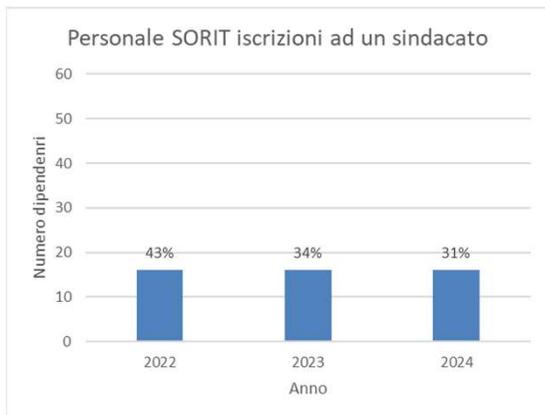
Esistono dei rappresentanti eletti dai lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

A sostegno e dimostrazione dell'impegno aziendale in tal senso sono stati definiti i seguenti indicatori di monitoraggio del requisito:

- ✓ Numero di risorse iscritte al sindacato ed incidenza sul totale
- ✓ Numero di sigle sindacali presenti tra le risorse
- ✓ Numero di contenziosi in azienda

Tali indicatori sono rappresentati ed analizzati di seguito.

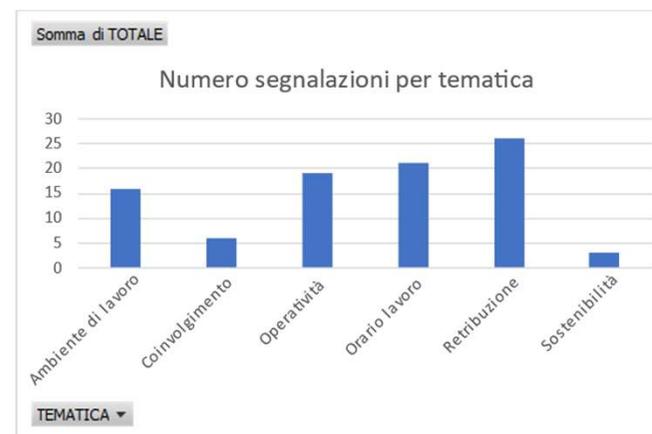
# Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva



INDICATORE	ANNO		
	2022	2023	2024
N° sigle sindacali	3	3	3
N° contenziosi in azienda	0	0	0

Dall'implementazione del Sistema SA8000 è stata istituita la cassetta dei suggerimenti/segnalazioni da parte delle risorse aziendali il cui scopo è quello di capire lo stato di soddisfazione del personale e l'eventuale necessità di miglioramento di alcuni aspetti. Coerentemente con i principi della SA 8000, l'azienda è proattiva nella raccolta delle segnalazioni in ambito SA 8000.

Alla data di redazione del presente bilancio risultano pervenute 99 segnalazioni.



# Discriminazione

Sorit SpA – Società Servizi e Riscossioni Italia SpA si astiene dall'assumere persone aventi un'età inferiore ad anni 18 e nella ricerca e selezione di nuovi assunti non effettua discriminazioni in merito a:

- ✓ Orientamento sessuale
- ✓ Etnia
- ✓ Età
- ✓ Appartenenza sindacale
- ✓ Affiliazione politica
- ✓ Nazionalità
- ✓ Credo religioso
- ✓ Invalidità, se compatibile con la mansione

# Discriminazione

Sorit SpA – Società Servizi e Riscossioni Italia SpA non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico nei luoghi di lavoro.

Tali principi sono ribaditi nella politica della Responsabilità Sociale e nelle procedure del Sistema SA8000.

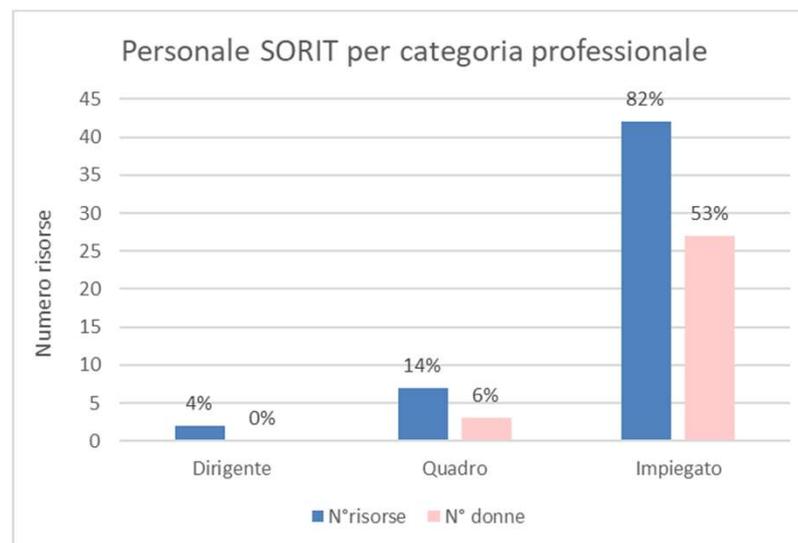
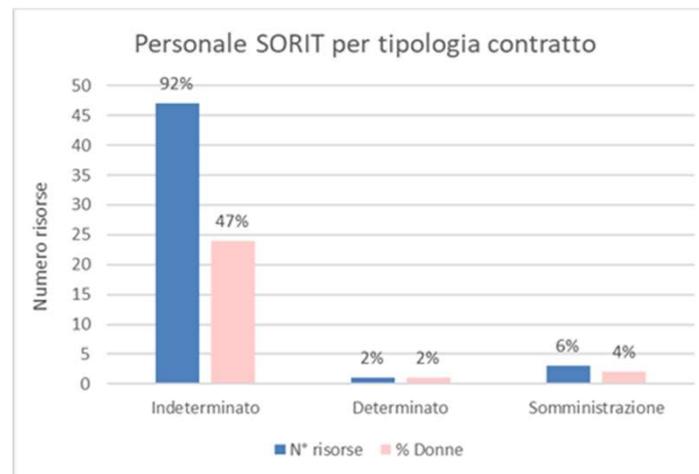
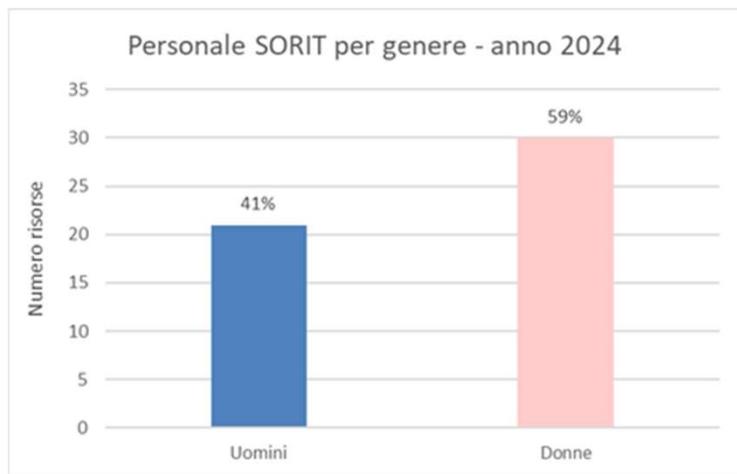
A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato infine introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi sulle tematiche e requisiti SA8000.

A sostegno e dimostrazione dell'impegno aziendale in tal senso sono stati definiti i seguenti indicatori di monitoraggio del requisito:

- ✓ Composizione dell'organico per genere, tipologia di contratti, categoria professionale (tipo di inquadramento)
- ✓ Numero reclami sui temi SA8000
- ✓ Numero di risorse appartenenti a categorie protette

Tali indicatori sono rappresentati ed analizzati di seguito.

# Discriminazione



# Pratiche disciplinari

Sono presenti, ed applicati in azienda, due documenti denominati:

- ✓ SVR001922 Regolamento interno servizi;
- ✓ SVP001744 Regolamento e procedura di gestione del personale

che affrontano le tematiche relative alla possibilità di avviare delle pratiche disciplinari qualora le risorse assumano dei comportamenti non ritenuti in linea con le politiche della società, o difformi rispetto alla vigente legislazione o che risultino essere lesivi di SORIT SpA o delle risorse che con SORIT collaborano a qualsiasi titolo.

A sostegno e dimostrazione dell'impegno aziendale in tal senso sono stati definiti i seguenti indicatori di monitoraggio del requisito:

- ✓ Numero di pratiche disciplinari avviate
- ✓ Numero di risorse coinvolte nelle pratiche disciplinari

INDICATORE	ANNO		
	2022	2023	2024
N° pratiche disciplinari	0	0	0
N° risorse coinvolte nelle pratiche disciplinari	0	0	0
N° sanzioni SGSSLL	0	0	0

# Orario di lavoro

In azienda risultano applicabili/applicati tre differenti tipi di CCNL (=Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) che sono i seguenti:

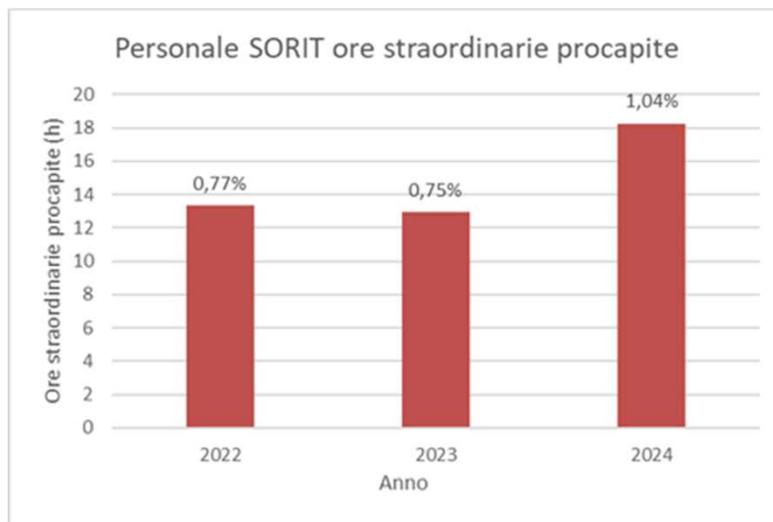
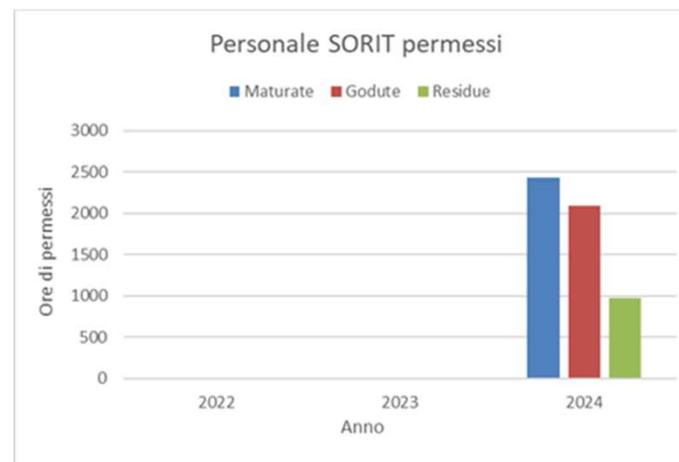
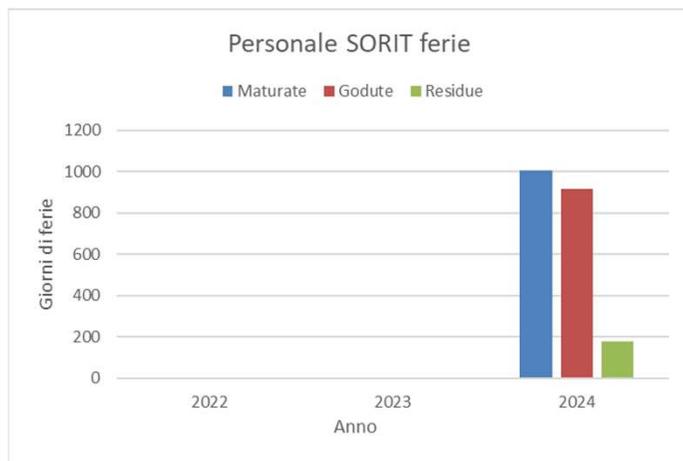
- ✓ Contratto terziario → esso prevede 40 ore settimanali con la possibilità di effettuare 8 ore di lavoro straordinario al massimo settimanalmente; il limite annuale di ore di lavoro straordinario è pari a 250 ore. Le giornate di ferie, calcolate su sei giorni lavorativi, sono 26 (mentre risultano essere pari a 22 se calcolate su 5 giorni lavorativi).
- ✓ CCNLL Ascot → esso prevede 37,5 ore settimanali e 100 ore al massimo di lavoro straordinario. Risultano inquadrati con questo CCNL i quadri e/o dirigenti e il calcolo delle ore di lavoro straordinario non risulta applicabile perché la loro retribuzione mensile è forfettaria e tali ore rientrano nel plafond della retribuzione.

A sostegno e dimostrazione dell'impegno aziendale in tal senso sono stati definiti i seguenti indicatori di monitoraggio del requisito:

- ✓ Numero di ore straordinarie
- ✓ Numero di dipendenti che usufruiscono di orario flessibili

Tali indicatori sono rappresentati ed analizzati di seguito.

# Orario di lavoro



Tutti i dipendenti hanno flessibilità di orario in ingresso.  
Un dipendente ha condizioni di orario particolari

# Retribuzione

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione conforme ai valori definiti nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le forze sindacali.

A sostegno e dimostrazione dell'impegno aziendale in tal senso sono stati definiti i seguenti indicatori di monitoraggio del requisito:

- ✓ Tipologie di forme contrattuali presenti in azienda e loro incidenza
- ✓ BNW (Basic Need Wage)
- ✓ Soglia di povertà

Tali indicatori sono rappresentati ed analizzati di seguito.

Nello specifico il BNW SORIT:

- ✓ risulta essere il 270% del salario minimo conteggiato da CISE
- ✓ risulta essere il 177% del salario minimo di povertà ISTAT calcolato nella condizione peggiorativa del nucleo familiare più articolato.