



**BILANCIO SOCIALE del
30.01.2025**

**SISTEMA DI GESTIONE DELLA
RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000**

Data emissione, condivisione ed approvazione: 30.01.2025_____

INDICE

Capitolo

1. INTRODUZIONE
 2. SCOPO E AMBITO D'AZIONE
 3. LAVORO INFANTILE
 4. LAVORO OBBLIGATO
 5. SALUTE E SICUREZZA
 6. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
 7. DISCRIMINAZIONE
 8. PROCEDURE DISCIPLINARI
 9. ORARIO DI LAVORO
 10. REMUNERAZIONE
 11. SISTEMA DI GESTIONE
- AII POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

.0 INTRODUZIONE

Il presente bilancio è stato realizzato dalla direzione della PA ADVICE S.p.A. al fine di rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'introduzione di un sistema di responsabilità sociale conforme alla norma SA8000.

Con il presente Bilancio **la PA Advice S.p.A.** si propone di:

1. Far conoscere ai portatori di interessi la politica, gli obiettivi e gli impegni di responsabilità sociale dell'azienda,
2. Fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento dei relativi obiettivi,
3. Evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale.

Il Bilancio è stato redatto facendo riferimento ad ogni punto della norma SA8000 e ad ogni altro aspetto ritenuto interessante per valutare l'impegno e i risultati conseguiti dall'aziende nel campo etico/sociale.

La P A Advice S.p.A. ha introdotto, nel corso del 2022 un sistema di responsabilità sociale conforme alla norma SA8000. A tale scopo si è dotata di un codice etico che specifica le modalità attuate dall'Organizzazione per soddisfare i requisiti della SA8000 e delle normative, convenzioni, accordi contrattuali di riferimento.

I processi aziendali della PA Advice S.p.A. sono:

Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza e formazione per le politiche di sviluppo organizzativo della pubblica amministrazione.
Progettazione, sviluppo, installazione e manutenzione di software gestionale per la pubblica amministrazione

Esclusioni dal SRS di requisiti SA8000:

- **La P A Advice S.p.A.** non dispone di dormitori per i propri dipendenti, pertanto, il relativo requisito 3.9 è ritenuto non applicabile.

Altri requisiti riguardanti situazioni e ambiti attualmente non presenti in azienda sono stati comunque disciplinati seppure in forma ipotetica, a garanzia del particolare impegno etico dell'Organizzazione.

Si tratta in particolare dei seguenti requisiti:

1. 1 lavoro minorile;
2. 2 lavoro forzato o obbligato
3. 5 discriminazioni
4. 8.4 lavoro straordinario in conformità a contrattazione collettiva;

NORME DI RIFERIMENTO

Attraverso la propria Politica di Responsabilità Sociale allegata **La PA Advice S.p.A.** si impegna ad osservare, relativamente ai requisiti della norma:

1. le leggi nazionali vigenti,
2. le altre leggi vigenti in materia,
3. la SA8000:2014,
4. i documenti sottoscritti dall'azienda,
5. i principi dei documenti internazionali richiamati dalla SA8000.

Nell'ipotesi in cui i documenti di cui sopra disciplinano la stessa materia, **La PA Advice S.p.A.** si conforma alla normativa più favorevole per il lavoratore.

BILANCIO SOCIALE

Nella fase di attivazione del sistema, si è posta molta attenzione nell'individuare gli stakeholder e a coinvolgere i lavoratori aziendali.

Successivamente i lavoratori sono stati coinvolti attraverso degli incontri con i consulenti sia di natura informativa che di sviluppo del sistema.

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA 8000 mentre la direzione ha nominato il proprio.

Di seguito si riportano alcune informazioni aziendali sintetiche:

La P A Advice S.p.A. è situata in una sede operativa dotata di tutti gli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività propria. Le principali attrezzature di cui dispone sono i PC collegati in rete, la rete telefonica ed i supporti per il corretto funzionamento dell'ufficio (fax, fotocopiatrice, ecc.).

Dispone di mezzi propri per lo svolgimento delle attività inerenti all'esecuzione del servizio.

La sede è ubicata in un edificio idoneo alle attività professionali, sito al Centro Direzionale di Napoli; lo stesso è dotato di tutti i supporti previsti dalla vigente legislazione. La sede legale combacia con la sede operativa.

.1 LAVORO MINORILE

Introduzione

La PA Advice S.p.A. si astiene dal ricorrere o sostenere qualsiasi forma di lavoro infantile.

È stata predisposta una procedura in merito anche se la tipologia di attività svolta di fatto impedisce tale comportamento. Peraltro, La P A Advice S.p.A. verifica che tutti i propri fornitori e clienti si astengano da tale comportamento ed applichino analoghi comportamenti.

Grazie ai frequenti contatti con gli enti organizzatori dei corsi, l'azienda è disponibile a ricevere stagisti, con essi l'azienda prenderà un impegno che li tutela da un punto di vista della formazione che riceveranno e della sicurezza. Tale disponibilità è frutto della convinzione che è fondamentale, per lo sviluppo del territorio, impiegare il lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di competenze tecniche.



Bambini lavoratori

Non sono mai stati impiegati bambini (al di sotto dei 15 anni).

Non sono mai state individuate situazioni presso i fornitori di impiego di bambini e pertanto non sono state attivate azioni di rimedio.

Giovani lavoratori

Nel corso del 2024 non è stata impegnata alcuna risorsa appartenente a tale categoria.

Riferimento SA 8000	Valutazione
Lavoro minorile	Per la tipologia di servizi gestiti, il contesto sociale e la politica aziendale è estremamente improbabile che possa essere assunto un minore, come confermato dall'ultimo audit interno. Per quanto riguarda, invece, i nostri fornitori è stata inviata la dichiarazione di impegno ai principi della responsabilità sociale da sottoscrivere. sono stati eseguiti audit sui fornitori critici. Non è risultata la presenza di lavoro minorile

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/valutazione
N. segnalazioni	0	0	OK
N. casi di rilevamento presso i fornitori	0	0	OK

.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Introduzione

La P A Advice S.p.A. si astiene dal ricorrere a qualsiasi forma di lavoro obbligato. Tutte le persone operanti in azienda prestano il lavoro volontariamente.

Per assicurare sempre più tale aspetto l'azienda ha reso disponibile il contratto di lavoro e i mansionari per aumentare la consapevolezza sui diritti e doveri.

Depositi

Nessun dipendente ha mai lasciato in deposito denaro.

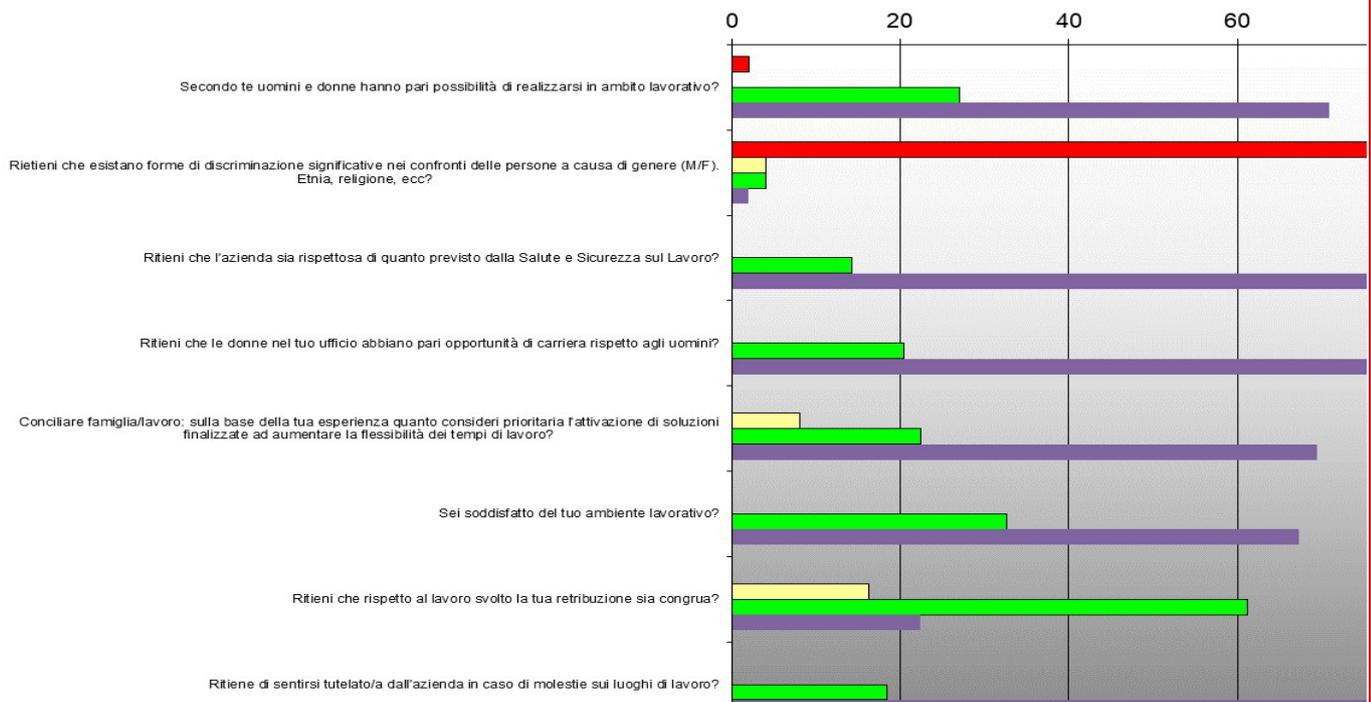
Valutazione clima

Nel corso del 2025 attraverso la somministrazione di questionario anonimo al personale è stata effettuata la valutazione del clima aziendale.

I risultati dell'indagine, per quanto riguarda l'aspetto del lavoro obbligato, sono stati positivi e sono di seguito riportati:



Questionario di Soddisfazione - Tutte le domande



BILANCIO SOCIALE

Riferimento SA 8000	Valutazione
Lavoro forzato e obbligato	<p>P A Advice non fa uso di lavoro forzato e obbligato. La società non esegue pressioni/coercizioni sul personale finalizzate all'esecuzione di attività e per il mantenimento del posto di lavoro. Per quanto riguarda i fornitori, è stato richiesto il rispetto del requisito con la sottoscrizione dell'impegno alla responsabilità sociale. La società non costringe il personale a erogare lavoro straordinario e il personale ha la facoltà di lasciare il posto di lavoro Per i fornitori vale quanto detto sopra.</p>

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/valutazione
N. segnalazioni	0	0	OK
N. casi di rilevamento presso i fornitori	0	0	ok

.3 SALUTE E SICUREZZA

Introduzione

Nonostante non siano presenti rischi rilevanti, **La P A Advice S.p.A.** ha predisposto apposito sistema per garantire a tutto il personale coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Infortuni e malattie

Non sono presenti infortuni sul lavoro.
 Nessuna malattia professionale

Prevenzione e Formazione

Sono stati adempiuti gli adempimenti relativi alla formazione del RSPP, RLS, Addetti al primo soccorso e addetti all'emergenza e gestione antincendio.
 I lavoratori sono regolarmente destinatari di iniziative di formazione ed informazione

Riferimento SA 8000	Valutazione
Salute e sicurezza sul lavoro	<p>Il numero di infortuni è attualmente pari a zero. Si veda per ulteriori dettagli l'ultimo verbale di riunione periodica ai sensi dell'ex. Art. 35 del decr. Lgs 81.08</p>

.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Introduzione

La PA Advice S.p.A. permette di esercitare il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori e alla libertà di aderire a sindacati di propria scelta. Ad oggi, infatti, i dipendenti sono rappresentati da sindacati. Al momento della redazione del presente documento nessuno i lavoratori non hanno aderito a nessuno sciopero. La direzione consente comunque un dialogo continuo con ogni persona che determina un buon livello di collaborazione.



Sono state predisposte delle riunioni semestrali del personale al fine di poter liberamente confrontarsi e valutare proposte, iniziative, segnalazioni in merito agli aspetti di responsabilità sociale dell'organizzazione.

Riferimento SA 8000	Valutazione
Libertà di associazione e alla contrattazione collettiva	In ambito aziendale non sono emersi casi in cui tali diritti non siano stati rispettati o casi in cui ci siano state conseguenze negative o ritorsioni nei confronti dei lavoratori che abbiano formato, organizzato o partecipato a sindacati di propria scelta. presso la sede di Potenza sono presenti lavoratori iscritti al sindacato

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/valutazione
% dipendenti che aderiscono a sindacato	NA	9,5%	ok
N. ore di sciopero aziendale	0	0	ok
N. ore di permesso sindacale	NA	8	ok
N° segnalazioni di reclamo	0	0	OK

.5 DISCRIMINAZIONE

Introduzione

La PA Advice S.p.A. non attua ed è contraria ad ogni forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori. Nel corso del 2022 ed ad inizio 2023 la PA Advice ha ottenuto le certificazioni ai sensi delle norme UNI/PdR 125:2022 ed ISO 30415; nel 2024 ha inoltre ottenuto la certificazione per la norma ISO 26000

1. Il nuovo personale ove occorrente è assunto in base a parametri legati alle esigenze aziendali e alla rispondenza dei candidati alle stesse,
2. Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCNL
3. L'accesso alla formazione è determinato dalle necessità aziendali e dalla disponibilità dei singoli,
4. L'integrità è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della sfera personale.

Presenza femminile

La presenza femminile è garantita da una direzione aziendale sensibile al problema così da assicurare che non ci siano comportamenti discriminatori nei confronti delle donne.

Lavoratori stranieri

A tutt'oggi non sono presenti in azienda lavoratori stranieri

Disabili e altre minoranze

Come da tabella di seguito riportata, P.A. Advice è in regola con quanto previsto dalle Legge 68/99.

Riferimento SA 8000	Valutazione
Discriminazione	L'azienda non raccoglie alcun tipo di informazione relativa a orientamento sessuale, religioso, politico ecc., vengono sì raccolte informazioni sulla provenienza del lavoratore ma solo ai fini del Codice Fiscale. Non si hanno notizie di casi di discriminazione alcuna. In azienda sono presenti in alta percentuale donne. L'assenza di lavoratori stranieri è dovuta alla necessità di possedere la conoscenza della lingua italiana e alla scarsa candidatura di stranieri per questi ruoli. tra l'altro l'azienda è certificata ai sensi delle norme UNI/PdR 125:2022; ISO 30415 ed ISO 26000

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/Valutazione
% Uomini	NA	61%	NA
% Donne	NA	39%	NA
% Donne impiegati amm.vi e/o tecnici	NA	39%	NA
% Uomini impiegati amm.vi e/o tecnici	NA	61%	NA

BILANCIO SOCIALE

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/Valutazione
% dipendenti di nazionalità non italiana	NA	0%	NA
n° disabili con legge 104 presenti in azienda	NA	7,2%	NA
N° segnalazioni di reclamo per discriminazione	0	0	ok

.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Introduzione

La P A Advice S.p.A. ha pieno rispetto della integrità mentale e fisica della persona umana. Per tale motivo la direzione ribadisce il proprio rifiuto ad adottare provvedimenti disciplinari che, indipendentemente dalla gravità della loro causa, possano portare a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale. La gestione dei provvedimenti disciplinari in azienda è conforme alle prescrizioni del contratto di categoria e alla normativa nazionale in vigore.

Pratiche applicate

Nessun provvedimento disciplinare all'atto della redazione del presente documento

Reclami

È stata istituita una cassetta per le comunicazioni al fine di poter manifestare reclami anonimi; inoltre è stata pubblicata sul sito aziendale la procedura che ne descrive le modalità e la stessa è stata oggetto di formazione a tutto il personale

Riferimento SA 8000	Valutazione
Pratiche disciplinari	Relative non conformità sono altamente improbabili in ambito aziendale. Tutte le pratiche disciplinari sono gestite a livello documentale, tenuto conto delle prescrizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e nel CCNL di riferimento. In particolare, a tutti i lavoratori viene dato diritto di replica alle contestazioni disciplinari aziendali.

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/Valutazione
N° vertenze/ controversie con dipendenti ed ex dipendenti	0	1	OK
N° ammonizioni scritte	0	0	OK
N° multe	0	0	OK
N° sospensioni	0	0	OK
N° licenziamenti aziendali (non considerare la naturale fine del contratto per il personale a tempo determinato)	0	0	OK

BILANCIO SOCIALE

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/Valutazione
N° segnalazioni di reclamo per procedure disciplinari	0	0	OK

.7 ORARIO DI LAVORO

Introduzione

Gli orari di lavoro all'interno della **P A Advice S.p.A.** sono conformi a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento

Il lavoro straordinario è svolto solo in occasione di circostanze occasionali e di breve durata, inoltre, è retribuito in modo superiore rispetto a quello ordinario. Tale diversa remunerazione si evince chiaramente da un'analisi della busta paga ed il personale è stato adeguatamente formato sulla composizione del documento a garanzia di consapevolezza e monitoraggio delle prestazioni ricevute.

Sono permesse e stabilite interruzioni di lavoro quotidiane (es. pausa caffè) o straordinarie previa comunicazione e benessere del soggetto preposto.

Con ciascun membro del personale è stato implementato un apposito accordo per il lavoro in modalità agile, ed un apposito accordo che prevede la riduzione dell'orario lavorativo settimanale da 40 a 36 ore lasciando inalterato la retribuzione.

Per evitare eccessivi aggravii su singole persone, nella pianificazione delle attività di formazione sono previsti affiancamenti e/o riunioni informative affinché sia comunque garantita una certa intercambiabilità delle mansioni tra il personale operativo.

Riferimento SA 8000	Valutazione
Orario di lavoro	L'azienda richiede ai propri dipendenti di poter effettuare il lavoro straordinario solo in presenza di effettive esigenze e comunque non abitualmente. E' stato definito un apposito obiettivo nel piano di miglioramento.

Orario di lavoro

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/Valutazione
N. dipendenti con ore di straordinario > 260 h	0	0	ok
Ore di straordinario/ Ore lavorate	<5%	0,32%	ok
Ore di cassa integrazione / Ore lavorate	0	0	ok
N° segnalazioni di reclamo su tematiche relative all'orario di lavoro	0	0	ok

.8 RETRIBUZIONE

Introduzione

La P A Advice S.p.A. corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva di settore.

Al momento P.A. Advice non ha effettuato trattenute retributive per provvedimenti disciplinari di alcun tipo, compreso il mancato raggiungimento di obiettivi di produzione/servizio. A garanzia di ciò sulla busta paga è chiaramente descritto il motivo delle eventuali trattenute (es. malattia, etc.).

Con la formazione di base prevista in apposita procedura è garantita ai lavoratori anche la conoscenza della composizione della busta paga.

Questa è agevolata da una descrizione schematica e chiara dei componenti, dalla disponibilità a fornire spiegazioni da parte dell'incaricato della redazione del documento.

Tipologia forme contrattuali

In particolare, **la P A Advice S.p.A.** si avvale delle seguenti forme:

- Contratto a tempo indeterminato
- Contratti a tempo determinato

Ad oggi tutto il personale operativo è assunto a tempo indeterminato ad eccezione di un 3,26% a tempo determinato.

Retribuzione

Le retribuzioni sono quelle previste dal CCNL.

Premi

Possono essere previsti premi di produzione, gli stessi sono resi noti al personale nel corso di apposite riunioni nelle quali sono coinvolti tutti i dipendenti

Riferimento SA 8000	Valutazione
Retribuzione	In azienda i lavoratori vengono retribuiti secondo quanto previsto dal CCNL. Non ci sono stati ritardi nella erogazione della retribuzione. La retribuzione prevista dal CCNL è commisurata al costo della vita. L'ufficio del personale è disponibile per qualsiasi chiarimento sulle voci della busta paga.

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/Valutazione
% Contratti a tempo indeterminato	NA	96,7%	Ciò è indice di volontà della società di stabilizzare i rapporti di lavoro
% contratti a tempo determinato	NA	3,3%	Vedi sopra
N. contratti di apprendistato L.81/15 e/o STAGISTA	NA	30	ok

BILANCIO SOCIALE

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/Valutazione
N. contratti part-time	NA	0	ok
N. contratti di somministrazione	NA	0	ok
N. Ispezioni da parte di enti competenti con segnalazioni di irregolarità	0	0	OK

.9 SISTEMA DI GESTIONE

Introduzione

Nel corso del 2022 l'azienda ha completato la fase di implementazione della documentazione di supporto per la certificazione di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008. E' stato nominato il rappresentante della Direzione /Responsabile SA8000, sono stati eletti i rappresentanti dei lavoratori e si sono coinvolti tutti i dipendenti.

La direzione ha riconfermato la propria politica di responsabilità sociale e l'ha diffusa al personale e resa visibile nell'area ingresso; inoltre ha provveduto alla pubblicazione della stessa sul sito aziendale. Sono state condotte le attività di audit interno, i cui risultati sono stati considerati soddisfacenti seppur diverse sono le aree di miglioramento segnalate.

Social Performance Team

La Direzione della P A Advice S.p.A. ha provveduto a nominare il SPT per applicare tutti gli elementi della SA8000.

Identificazione e valutazione dei rischi

La PA Advice S.p.A. ha provveduto ad effettuare una valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di potenziale non conformità allo standard.

Monitoraggio

Sono stati effettuati audit interni al fine di verificare l'efficacia e la conformità allo standard SA8000; non sono scaturite non conformità ma solo n. 3 Raccomandazioni

Coinvolgimento interno e comunicazione

Tutto il personale è stato intervistato durante gli audit interni al fine di verificare la reale comprensione dei requisiti della SA8000

Gestione e risoluzione dei reclami

Durante l'anno 2024 non sono pervenuti reclami né interni né esterni.

Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Durante l'anno 2024 sono state condotti n. 2 audit di III parte di cui il primo ad Aprile 2024 ed il secondo a Ottobre 2024; solo nel primo caso è stata aperta n. 1 NC che risulta chiusa alla data di redazione del presente documento.

Riesame della direzione

BILANCIO SOCIALE

La direzione della PA Advice S.p.A. ha effettuato nel corso del 2024 numerosi incontri con i consulenti e il responsabile SA8000 per la definizione del sistema e il riesame delle azioni decise; in data 19.04.2024 è stato effettuato il Riesame della Direzione nell'ambito del quale sono state inserite informazioni riguardanti la performance aziendale in ambito di responsabilità sociale ed etica aziendale. Il prossimo Riesame della Direzione è previsto per il mese di Maggio 2025.

Problematiche, azioni correttive e formazione

Nel corso dell'anno non si sono evidenziate non conformità.
Il personale non ha evidenziato alcun reclamo.

Controllo dei fornitori e subfornitori

I fornitori sono stati qualificati e per quelli ritenuti critici (società di consulenza) sono stati pianificati audit interni da effettuarsi entro Maggio 2025