

Indice

1. Introduzione	2
1.1 Scopo del documento	2
1.2 Aggiornamento del documento.....	2
1.3 Ambito di applicazione	2
1.4 Responsabilità coinvolte	3
1.5 Termini e definizioni	4
1.6 Acronimi e abbreviazioni	4
1.7 Riferimenti normativi.....	4
2. Introduzione al Sistema SA8000	5
2.1 Impegno dell'Organizzazione.....	5
2.2 Coinvolgimento dei lavoratori e funzionamento del sistema.....	5
2.3 Contesto organizzativo e sedi operative	5
2.4 Indicatori di Responsabilità Sociale.....	6
3. Prestazioni e conformità ai requisiti SA8000	7
3.1 Lavoro minorile.....	7
3.2 Lavoro forzato o obbligato.....	8
3.3 Salute e sicurezza.....	10
3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	11
3.5 Discriminazione.....	12
3.6 Pratiche disciplinari	14
3.7 Orario di lavoro.....	15
3.8 Retribuzione	17
3.9 Sistema di gestione	19

1. Introduzione

1.1 Scopo del documento

Il presente bilancio è stato realizzato dalla Direzione di 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 PA ADVICE S.P.SA. 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.

Il documento è classificato come PAA PUBLIC, secondo i livelli di classificazione delle informazioni previsti dall'azienda, in quanto accessibile a tutto il personale interno all'organizzazione.

1.2 Aggiornamento del documento

Le revisioni del presente documento saranno opportunamente tracciate nella tabella "Versioni". Per facilitare la consultazione e l'identificazione delle modifiche apportate, queste saranno evidenziate tramite l'utilizzo del colore blu (#0000FF) all'interno del testo.

1.3 Ambito di applicazione

PA Advice S.p.A. ha introdotto, nel corso del 2022, un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000. A supporto dello stesso, si è dotata di un Codice Etico che definisce i principi e le modalità operative attraverso cui vengono soddisfatti i requisiti dello standard e delle normative, convenzioni e accordi contrattuali applicabili.

Il sistema si applica all'insieme dei processi aziendali relativi a:

- **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**

Sono presenti alcune esclusioni dal campo di applicazione della SA8000, giustificate dalla natura delle attività svolte e dalle caratteristiche organizzative. In particolare, l'azienda non dispone di dormitori per i dipendenti e pertanto il requisito 3.9 non è applicabile. Ulteriori requisiti che si riferiscono a situazioni non presenti in azienda sono stati comunque analizzati e disciplinati in forma preventiva, a conferma dell'impegno dell'Organizzazione verso una gestione etica e responsabile.

Tali requisiti riguardano:

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

1.4 Responsabilità coinvolte

Le responsabilità coinvolte sono:

- Direzione: mantiene la responsabilità complessiva in merito alla predisposizione, approvazione e diffusione del presente Bilancio Sociale, assicurando che i contenuti siano coerenti con i principi della norma SA8000 e con gli obiettivi di responsabilità sociale dell'organizzazione;
- Social Performance Team: supporta le attività attraverso la raccolta, la verifica e l'analisi dei dati relativi ai diversi requisiti dello standard, contribuendo alla valutazione delle performance e all'individuazione delle eventuali aree di miglioramento.
- Risorse umane, Amministrazione e Compliance e PMO: collaborano fornendo informazioni aggiornate e documentate, garantendo così l'accuratezza dei dati riportati e la piena tracciabilità delle evidenze.

1.5 Termini e definizioni

Definizione	Descrizione
Lavoratore	Persona che svolge attività lavorativa per conto di PA Advice S.p.A., indipendentemente dalla tipologia contrattuale applicata.
Fornitore	Soggetto esterno che fornisce beni o servizi all'azienda, inclusi eventuali subfornitori coinvolti nei processi critici.
Social Performance Team	Gruppo interno composto da rappresentanti della Direzione e dei lavoratori che supporta l'attuazione, il monitoraggio e il miglioramento del sistema SA8000.

1.6 Acronimi e abbreviazioni

Acronimo	Significato
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
SPT	Social Performance Team
RSPP	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
DVR	Documento di Valutazione dei Rischi

1.7 Riferimenti normativi

Nel presente documento si fa riferimento alle normative previste riportate nella seguente tabella:

Codice norma	Descrizione norma	Finalità norma
SA8000:2014	Standard sulla responsabilità sociale	Stabilisce i requisiti per la responsabilità sociale nelle organizzazioni, promuovendo condizioni di lavoro etiche, il rispetto dei diritti umani e la tutela dei lavoratori
UNI PdR 125	Linee guida per il sistema di gestione per la parità di genere, finalizzate a promuovere l'equità e l'inclusione nei contesti organizzativi.	Definisce i requisiti e le linee guida per l'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere, con l'obiettivo di promuovere l'equità, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità all'interno delle organizzazioni

2. Introduzione al Sistema SA8000

2.1 Impegno dell'Organizzazione

Attraverso la propria Politica di Responsabilità Sociale, PA Advice S.p.A. si impegna al rispetto delle leggi nazionali vigenti, delle normative specifiche in materia di tutela dei lavoratori, dei requisiti della SA8000:2014, dei documenti sottoscritti dall'azienda e dei principi richiamati dagli strumenti internazionali collegati allo standard. Nel caso in cui più documenti disciplinino il medesimo aspetto, l'azienda adotta sempre l'interpretazione più favorevole al lavoratore.

2.2 Coinvolgimento dei lavoratori e funzionamento del sistema

Durante la fase di attivazione del sistema, PA Advice S.p.A. ha posto particolare attenzione all'individuazione degli stakeholder e al pieno coinvolgimento dei lavoratori. Tale coinvolgimento si è concretizzato attraverso incontri informativi e formativi condotti con il supporto dei consulenti incaricati. I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000, mentre la Direzione ha provveduto a nominare il rappresentante aziendale, garantendo così un modello partecipativo coerente con i principi dello standard.

2.3 Contesto organizzativo e sedi operative

PA Advice S.p.A. opera attraverso più sedi operative sul territorio, tutte dotate delle infrastrutture e delle attrezzature necessarie allo svolgimento delle proprie attività professionali. Gli ambienti di lavoro sono conformi alla normativa vigente in materia di sicurezza, salubrità e idoneità dei luoghi di lavoro e garantiscono al personale condizioni adeguate per l'erogazione dei servizi. Le sedi dispongono di postazioni informatiche, rete aziendale e degli strumenti di supporto tecnico richiesti per le attività di consulenza, formazione e sviluppo software.

La sede di Napoli rappresenta la sede principale e coincide con la sede legale. È ubicata all'interno del Centro Direzionale di Napoli, in un edificio conforme ai requisiti strutturali e impiantistici previsti dalla normativa e adeguato allo svolgimento delle attività professionali. Le ulteriori sedi operative dell'azienda adottano gli stessi standard organizzativi e gestionali, garantendo uniformità nella gestione dei processi e nelle condizioni di lavoro

2.4 Indicatori di Responsabilità Sociale

Il sistema SA8000 di PA Advice S.p.A. prevede la definizione e il monitoraggio periodico di specifici indicatori di responsabilità sociale finalizzati a misurare in modo oggettivo le performance aziendali in ambiti quali gestione del personale, salute e sicurezza, etica, formazione e rapporto con i fornitori. Gli indicatori rappresentano uno strumento essenziale per valutare l'efficacia delle politiche adottate e il livello di conformità ai requisiti dello standard.

La rilevazione dei dati avviene attraverso le fonti interne disponibili quali presenze, payroll, DVR, registro delle segnalazioni, documentazione del Social Performance Team e risultati degli audit, e consente di identificare eventuali scostamenti, analizzare tendenze e definire azioni di miglioramento. Per il presente Bilancio Sociale, tutti i dati analizzati si riferiscono all'anno 2025, in coerenza con il periodo oggetto di rendicontazione.

Le informazioni raccolte vengono discusse dal Social Performance Team, condivise con la Direzione e utilizzate all'interno delle valutazioni annuali e dei riesami. La loro integrazione all'interno del Bilancio Sociale garantisce trasparenza verso gli stakeholder e rafforza l'impegno dell'organizzazione verso il miglioramento continuo.

Per ciascun indicatore sono riportati un valore obiettivo e il valore rilevato. In alcuni casi non è stato possibile prevedere un valore obiettivo per cui è stato indicato non applicabile.

L'esito della valutazione viene espresso attraverso una classificazione sintetica che consente di interpretare in modo omogeneo i risultati ottenuti. Le principali opzioni utilizzate sono:

- **Conforme:** quando il valore rilevato rispetta pienamente l'obiettivo definito ed è in linea con i requisiti dello standard SA8000.
- **Nessuna criticità rilevata:** utilizzato quando non emergono scostamenti, segnalazioni o anomalie rispetto ai requisiti.
- **In miglioramento:** quando il valore è in linea con la norma ma mostra un trend positivo da monitorare nel tempo.
- **Non conforme:** se il risultato evidenzia uno scostamento rispetto all'obiettivo o ai requisiti previsti.

Questa classificazione permette una lettura chiara e uniforme delle prestazioni rilevate in ciascun ambito della responsabilità sociale.

3. Prestazioni e conformità ai requisiti SA8000

3.1 Lavoro minorile

Introduzione

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

La natura dei servizi erogati dall'azienda e il contesto professionale in cui opera rendono tale eventualità estremamente improbabile. Nonostante ciò, PA Advice S.p.A. ha definito una procedura dedicata che disciplina le modalità di prevenzione, controllo e gestione del rischio, includendo le misure da adottare qualora dovessero emergere casi o sospetti di lavoro minorile, sia internamente sia lungo la catena di fornitura.

In coerenza con i principi SA8000, PA Advice S.p.A. verifica l'età dei lavoratori in fase di assunzione e richiede analoghi impegni ai propri fornitori, ai quali è stata trasmessa una specifica dichiarazione di adesione ai principi della responsabilità sociale. Gli audit condotti presso i fornitori non hanno evidenziato situazioni riconducibili a impiego di minori.



PA Advice S.p.A. mantiene inoltre un rapporto di collaborazione con enti formativi e organismi promotori di tirocini. PA Advice S.p.A. accoglie stagisti, assicurando che tali percorsi si svolgano nel pieno rispetto dei requisiti di formazione, tutela e sicurezza, riconoscendo il valore educativo e professionale di tali esperienze. 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 e non sono stati riscontrati casi presso la catena dei fornitori. Non si è pertanto reso necessario attivare piani di rimedio.

Giovani lavoratori

Nel corso del 2025 non è stata impegnata alcuna risorsa appartenente a tale categoria.

Riferimento SA 8000	Valutazione
Lavoro minorile	La tipologia di servizi gestiti, il contesto sociale e la politica aziendale rendono estremamente improbabile l'assunzione di un minore. Gli audit interni effettuati hanno confermato l'assenza di casi di lavoro minorile. Anche presso i fornitori, sulla base delle dichiarazioni acquisite e delle verifiche effettuate sui soggetti critici, non sono state rilevate non conformità. Non è risultata la presenza di lavoro minorile

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

3.2 Lavoro forzato o obbligato

Introduzione

PA Advice S.p.A. si astiene dal ricorrere a qualsiasi forma di lavoro obbligato. Tutto il personale presta la propria attività lavorativa su base volontaria e nel pieno rispetto delle condizioni contrattuali applicabili.

Per assicurare sempre più tale aspetto PA Advice S.p.A. ha reso disponibile il contratto di lavoro e i mansionari per aumentare la consapevolezza sui diritti e doveri.



Depositi

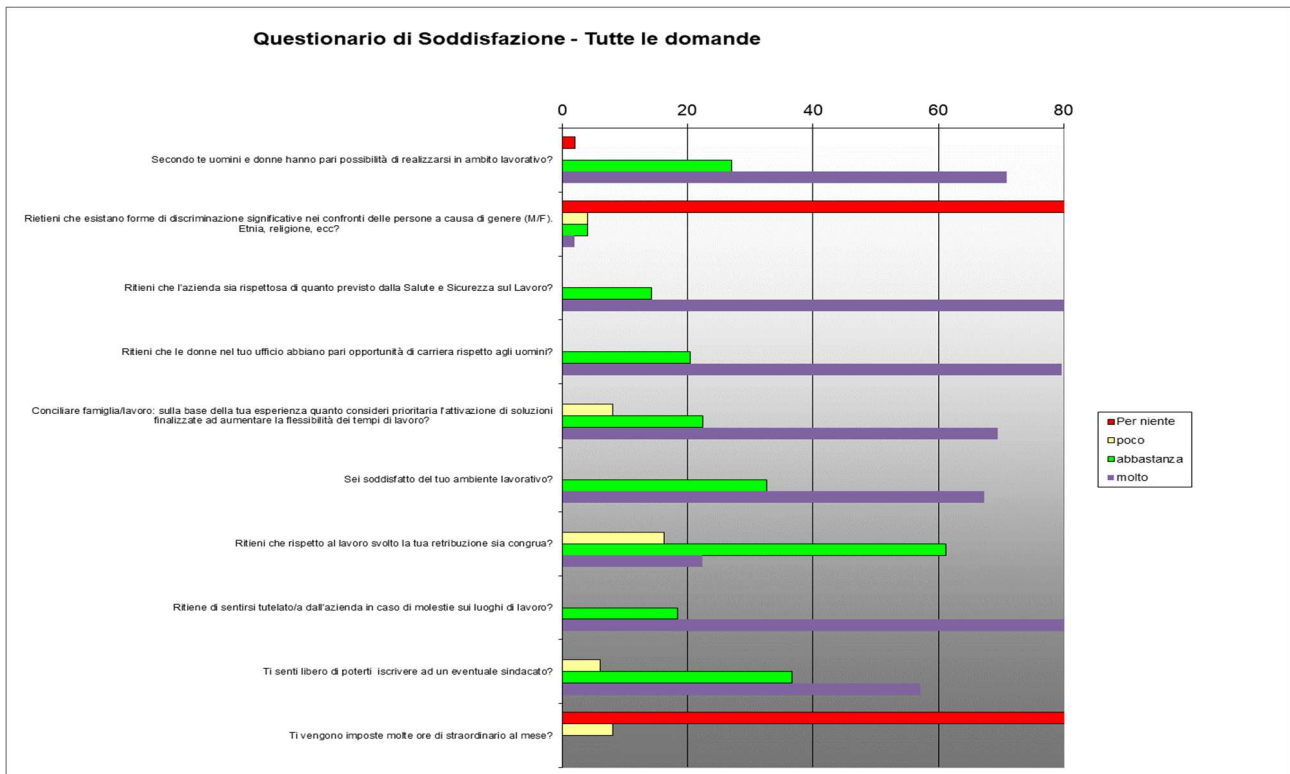
Nessun dipendente ha mai dovuto consegnare denaro, documenti personali o depositi come condizione per l'assunzione o la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Valutazione clima

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

Dall'analisi dei risultati emerge complessivamente un **clima aziendale positivo**, caratterizzato da una diffusa percezione di sicurezza nell'ambiente di lavoro e di condizioni lavorative ritenute eque e dignitose dalla maggioranza dei rispondenti. Un'ampia percentuale del personale dichiara, inoltre, di poter esprimere liberamente le proprie opinioni senza timore di ritorsioni e di conoscere i principali canali aziendali per l'effettuazione di segnalazioni.

Nel complesso, i risultati evidenziano un buon livello di benessere organizzativo, unitamente ad alcuni ambiti di miglioramento sui quali orientare future azioni di monitoraggio e intervento mirato.



Riferimento SA 8000	Valutazione
Lavoro forzato e obbligato	<p>P A Advice non fa uso di lavoro forzato e obbligato.</p> <p>Non sono stati rilevati casi di coercizione fisica o psicologica, né pressioni indebite volte a condizionare la permanenza del personale.</p> <p>Per quanto riguarda i fornitori, è stato richiesto il rispetto del requisito con la sottoscrizione dell'impegno alla responsabilità sociale.</p> <p>P A Advice non costringe il personale a erogare lavoro straordinario e il personale ha la facoltà di lasciare il posto di lavoro</p>

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

3.3 Salute e sicurezza

Introduzione

PA Advice S.p.A. garantisce ai propri lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in conformità alla normativa vigente e ai principi della SA8000. Sebbene le attività aziendali non presentino rischi elevati, PA Advice S.p.A ha sviluppato un sistema strutturato di prevenzione e protezione, finalizzato alla tutela della salute e della sicurezza del personale.



Infortunati e malattie

Nel corso dell'anno 2025 non si sono verificati infortuni sul lavoro né sono state registrate malattie professionali.

Prevenzione e Formazione

In adempimento con gli obblighi formativi previsti dal D.Lgs. 81/08, il personale ha ricevuto la formazione generale e specifica in materia di sicurezza così da coinvolgere anche i nuovi assunti.

Le figure designate RSPP, RLS, addetti al primo soccorso e addetti antincendio hanno completato i percorsi formativi e gli aggiornamenti obbligatori.

Sono, inoltre, fornite istruzioni e informazioni periodiche per promuovere comportamenti responsabili e un uso corretto delle attrezzature messe a disposizione.

Riferimento SA 8000	Valutazione
Salute e sicurezza sul lavoro	<p>Il numero di infortuni registrati è pari a zero e non risultano condizioni che possano esporre il personale a rischi significativi.</p> <p>L'ultima riunione periodica ha confermato la piena adeguatezza delle misure di prevenzione adottate.</p>

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/valutazione
N. infortuni	NA	0	Conforme
N. malattie professionali	NA	0	Conforme

3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Introduzione

PA Advice S.p.A. riconosce e tutela pienamente il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dai principi della SA8000, garantendo a ciascun lavoratore la possibilità di



aderire a sindacati o associazioni di propria scelta, senza alcuna forma di discriminazione, penalizzazione o condizionamento.

Ad oggi, infatti, i dipendenti sono rappresentati da sindacati.

Al momento della redazione del presente documento nessuno dei lavoratori ha aderito a scioperi sindacali.

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.

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/valutazione
% dipendenti che aderiscono a sindacato	NA	3,79%	Conforme
N. ore di sciopero aziendale	0	0	Conforme
N. ore di permesso sindacale	NA	12	Nessuna criticità rilevata
N. segnalazioni di reclamo	0	0	Conforme

3.5 Discriminazione

Introduzione

PA Advice S.p.A. è fortemente impegnata nel garantire un ambiente di lavoro inclusivo, fondato sul rispetto della dignità umana e privo di qualsiasi forma di discriminazione. L'azienda non attua né tollera comportamenti discriminatori basati su genere, età, origine geografica, convinzioni personali, orientamento, condizioni familiari, stato di salute o qualsiasi altro elemento non attinente alle competenze professionali del lavoratore. Tale approccio è pienamente coerente con i requisiti della SA8000 e con le certificazioni UNI/PdR 125:2022 e ISO 30415 conseguite a partire dall'anno 2022.



Il processo di selezione e gestione delle risorse umane si basa esclusivamente su criteri oggettivi, quali le competenze, l'esperienza professionale e la rispondenza alle esigenze organizzative.

La formazione è accessibile a tutto il personale e programmata sulla base delle necessità operative e dello sviluppo professionale previsto per ciascun ruolo.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCNL

L'accesso alla formazione è determinato dalle necessità aziendali e dalla disponibilità dei singoli.

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; difatti, si registra una significativa presenza femminile in diversi ruoli amministrativi, tecnici e di responsabilità, a conferma dell'impegno verso la parità di genere.

Lavoratori stranieri

In azienda è presente un collega di nazionalità straniera; la sua assunzione ha seguito gli stessi criteri oggettivi applicati a tutto il personale e non sono mai emersi episodi o segnalazioni riconducibili a discriminazioni legate alla provenienza.

Disabili e altre minoranze

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

Riferimento SA 8000	Valutazione
Discriminazione	<p>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 sono stati registrati casi relativi a disparità di trattamento in fase di assunzione, gestione del personale o accesso a percorsi formativi.</p> <p>La ridotta presenza di candidature estere negli anni precedenti è riconducibile principalmente alla necessità, per le posizioni ricoperte, di una conoscenza approfondita della lingua italiana, requisito fondamentale per l'erogazione dei servizi alla PA. Non sono mai emerse barriere o ostacoli che possano configurare comportamenti discriminatori nei confronti di lavoratori stranieri.</p> <p>L'impegno dell'Organizzazione nel garantire pari opportunità e inclusione è rafforzato dalle certificazioni UNI/PdR 125:2022 e ISO 30415, che confermano la conformità alle migliori pratiche in materia di parità di genere, valorizzazione delle diversità e tutela delle persone all'interno dell'ambiente di lavoro.</p>

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/valutazione
% Donne	NA	39%	Nessuna criticità riscontrata
% Uomini	NA	61%	Nessuna criticità riscontrata
% Donne impiegati amm.vi e/o tecnici	NA	39%	Nessuna criticità riscontrata
% Uomini impiegati amm.vi e/o tecnici	NA	61%	Nessuna criticità riscontrata
% dipendenti di nazionalità non italiana	NA	1%	Nessuna criticità riscontrata

N° disabili con legge 104 presenti in azienda	NA	5,80%	Conforme
N° segnalazioni di reclamo per discriminazione	0	0	Conforme

3.6 Pratiche disciplinari

Introduzione

PA Advice S.p.A. tutela pienamente l'integrità e la dignità della persona e non adotta, né tollera, alcuna forma di punizione corporale, coercizione fisica o psicologica, umiliazione verbale o qualsiasi pratica incompatibile con il rispetto dei diritti umani.



PA Advice S.p.A. gestisce ogni eventuale provvedimento disciplinare nel pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa nazionale, dal Contratto Collettivo di riferimento e dai principi sanciti dalla SA8000. La gestione dei procedimenti disciplinari è, difatti, improntata alla trasparenza e al diritto di difesa del lavoratore. Ogni contestazione viene formalizzata per iscritto e il dipendente ha sempre la possibilità di presentare osservazioni o controdeduzioni prima dell'adozione di eventuali misure. L'azienda adotta esclusivamente provvedimenti proporzionati e documentati, evitando qualsiasi forma di pressione indebita o trattamento discriminatorio.

Pratiche applicate

Nel periodo di riferimento sono stati registrati alcuni provvedimenti disciplinari e sono pervenute segnalazioni e vertenze, come evidenziato dagli indicatori di monitoraggio. Tali eventi sono stati gestiti nel rispetto delle procedure aziendali vigenti e del quadro normativo di riferimento. Dall'analisi complessiva dei dati non sono emerse criticità rilevanti né elementi di carattere sistemico riconducibili a comportamenti scorretti, abusi o violazioni procedurali.

Reclami

A tutela della libertà di espressione e per favorire un clima di apertura e fiducia, PA Advice S.p.A. ha istituito una cassetta dedicata alla raccolta di comunicazioni e segnalazioni anonime; inoltre, nell'intranet aziendale ha strutturato una sezione in cui è pubblicata la procedura di reclamo, oggetto anche di specifica formazione rivolta a tutto il personale. Tale sezione è stata diffusa attraverso una notifica arrivata a tutto il personale.

Riferimento SA 8000	Valutazione
Pratiche disciplinari	Il sistema disciplinare applicato da PA Advice S.p.A. risulta conforme ai requisiti dello standard SA8000. Le verifiche interne mostrano che i procedimenti vengono gestiti esclusivamente in forma documentale, nel rispetto delle garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, e che non sono emerse non conformità né criticità. Il personale dispone del diritto di replica e non si sono verificati casi di abuso o utilizzo improprio dei provvedimenti disciplinari.

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/valutazione
N° vertenze/ controversie con dipendenti ed ex dipendenti	0	2	Nessuna criticità riscontrata
N° ammonizioni scritte	0	4	Nessuna criticità riscontrata
N° multe	0	2	Nessuna criticità riscontrata
N° sospensioni	0	1	Nessuna criticità riscontrata
N° licenziamenti aziendali (non considerare la naturale fine del contratto per il personale a tempo determinato)	0	2	Nessuna criticità riscontrata
N° segnalazioni di reclamo per procedure disciplinari	0	2	Nessuna criticità riscontrata

3.7 Orario di lavoro

Introduzione

PA Advice S.p.A. garantisce il pieno rispetto della normativa vigente e delle previsioni del Contratto Collettivo in materia di orario di lavoro, riposi, ferie e gestione delle prestazioni straordinarie. L'azienda adotta una politica di pianificazione del lavoro orientata al benessere del personale, alla prevenzione degli eccessi e alla tutela dell'equilibrio tra vita privata e attività professionale.



Il lavoro straordinario è ammesso esclusivamente in presenza di esigenze effettive e non rappresenta una prassi ordinaria. Tali prestazioni, quando necessarie, vengono preventivamente autorizzate e sono retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL.

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

PA Advice S.p.A. ha adottato un accordo interno per la riduzione dell'orario settimanale da 40 a 36 ore senza riduzione della retribuzione, misura introdotta per favorire condizioni di lavoro più equilibrate e sostenibili.

Per agevolare la conciliazione vita-lavoro, PA Advice S.p.A. ha previsto un sistema di orario flessibile per la giornata di lunedì, previa richiesta, che consente al personale di modulare l'inizio e la fine della giornata lavorativa entro fasce prestabilite (8:00-17:00 o 10:00-19:00 con la pausa pranzo 13:00-14:00), garantendo nel contempo la copertura operativa necessaria.

Riferimento SA 8000	Valutazione
Pratiche disciplinari	Le verifiche interne confermano che l'azienda gestisce l'orario di lavoro nel pieno rispetto della normativa e delle condizioni previste dallo standard SA8000. Il ricorso allo straordinario è contenuto e monitorato, non si registrano situazioni di superamento delle soglie consentite e non sono emerse criticità o reclami relativi a pressioni indebite o eccessivi carichi di lavoro. E' stato definito un apposito obiettivo nel piano di miglioramento.

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/valutazione
N. dipendenti con ore di straordinario > 260 h	0	0	Conforme

Ore di straordinario/ Ore lavorate	<5%	0,43%	Conforme
Ore di cassa integrazione / Ore lavorate	0	0	Conforme
N° segnalazioni di reclamo su tematiche relative all'orario di lavoro	0	0	Conforme

3.8 Retribuzione

Introduzione

PA Advice S.p.A. garantisce ai propri lavoratori una retribuzione equa, trasparente e conforme alle disposizioni del CCNL di riferimento. L'Organizzazione assicura che le voci presenti in busta paga siano chiaramente identificabili e comprensibili e che ciascun dipendente disponga delle informazioni necessarie per interpretarne correttamente i contenuti. L'azienda non effettua trattenute retributive legate a provvedimenti disciplinari, al mancato raggiungimento di obiettivi o ad altre motivazioni non previste dalla normativa. Le uniche trattenute applicate sono quelle stabilite dal quadro normativo (ad esempio malattia o assenze non retribuite), chiaramente riportate in busta paga e supportate da una documentazione completa.



La formazione di base rivolta al personale illustra la struttura del cedolino e consente a tutti di comprendere in modo trasparente gli elementi retributivi, le trattenute e le eventuali maggiorazioni.

Tipologia forme contrattuali

In particolare, PA Advice S.p.A. si avvale delle seguenti forme:

- Contratto a tempo indeterminato
- Contratti a tempo determinato
- Apprendistato/ stage

Ad oggi tutto il personale operativo è assunto a tempo indeterminato ad eccezione di un 8% a tempo determinato.

Retribuzione

Le retribuzioni e le forme contrattuali utilizzate rispettano pienamente le disposizioni di legge e le condizioni stabilite dal CCNL.

Premi

PA Advice S.p.A. prevede l'erogazione di premi o incentivi economici al raggiungimento di specifici obiettivi, comunicati al personale in occasione di riunioni dedicate. Tali sistemi premiali sono gestiti con criteri di trasparenza e proporzionalità, nel rispetto del principio di equità e in coerenza con le logiche di sostenibilità interna.

Riferimento SA 8000	Valutazione
Retribuzione	<p>L'analisi delle buste paga, la verifica dei contratti e i riscontri ottenuti durante gli audit interni confermano la piena conformità delle pratiche retributive ai requisiti della SA8000 e alla normativa nazionale CCNL.</p> <p>Non si registrano ritardi nei pagamenti né criticità legate alla gestione delle voci retributive. La retribuzione prevista dal CCNL è commisurata al costo della vita.</p> <p>I lavoratori dispongono di strumenti informativi adeguati e possono richiedere chiarimenti al personale incaricato della gestione delle paghe, che offre supporto puntuale e accessibile.</p>

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato	Esito/valutazione
% Contratti a tempo indeterminato	NA	91,89%	Nessuna criticità rilevata
% contratti a tempo determinato	NA	8,11%	Nessuna criticità rilevata
N. contratti di apprendistato L.81/15 e/o STAGISTA	NA	52	Nessuna criticità rilevata
N. contratti part-time	NA	1	Conforme
N. contratti di somministrazione	NA	0	Conforme
N. Ispezioni da parte di enti competenti con segnalazioni di irregolarità	0	0	Conforme

3.9 Sistema di gestione

Introduzione

Nel corso del 2022 PA Advice S.p.A. ha completato l'implementazione del proprio sistema di gestione della responsabilità sociale, conforme alla norma SA8000:2014, dotandosi della documentazione necessaria, delle procedure operative e delle responsabilità interne richieste dallo standard. La Direzione ha nominato il proprio rappresentante SA8000, mentre i lavoratori hanno eletto il loro rappresentante, garantendo così una partecipazione equilibrata e un confronto continuo sulle tematiche sociali.

L'azienda ha definito e diffuso la Politica di Responsabilità Sociale, rendendola disponibile presso l'area d'ingresso e pubblicandola sul sito aziendale. Tale politica esprime gli impegni dell'Organizzazione verso la tutela dei diritti dei lavoratori, il rispetto delle normative vigenti e il miglioramento continuo del sistema.

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

Identificazione e valutazione dei rischi

PA Advice S.p.A. ha effettuato una valutazione dei rischi sociali al fine di identificare possibili aree di vulnerabilità rispetto ai requisiti della SA8000. Tale analisi consente di attribuire priorità alle aree da monitorare e di pianificare interventi orientati alla prevenzione e alla conformità dei processi interni e della catena di fornitura.

Monitoraggio

Nel periodo di riferimento sono stati condotti audit interni per verificare l'efficacia e la conformità del sistema. Gli audit interni non hanno evidenziato Non conformità, ma hanno prodotto 3 raccomandazioni che l'Organizzazione ha preso in carico attraverso un piano di miglioramento monitorato dal Social Performance Team.

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

Nel corso del 2025 non sono pervenuti reclami interni o esterni. La procedura di reclamo è accessibile a tutto il personale tramite intranet ed è stata oggetto di formazione specifica. L'azienda ha inoltre predisposto una cassetta dedicata alla raccolta di segnalazioni anonime, favorendo così un clima di fiducia e garantendo la libertà di espressione dei lavoratori.

Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Durante l'anno 2025 è stato condotto n. 1 audit a maggio 2025 in cui primo caso è stata aperta n. 1 Non Conformità minore che risulta chiusa alla data di redazione del presente documento.

Riesame della direzione

La direzione della PA Advice S.p.A. ha effettuato nel corso del 2025 numerosi incontri con i consulenti e il responsabile SA8000 per la definizione del sistema e il riesame delle azioni decise; in data 07.05.2025 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 Aprile 2026.

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

Tutti i fornitori sono stati qualificati secondo i criteri stabiliti dall'azienda. Per i fornitori critici, in particolare le società di consulenza, sono stati pianificati audit da completare entro aprile 2026. Le verifiche hanno finora confermato il rispetto dei requisiti SA8000 e dei principi etici dichiarati.