



Bilancio sociale 2021

BIG S.r.l. dal 2020 implementa, sviluppa e mantiene un sistema di gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa conforme allo Standard Internazionale SAI SAAS SA8000®. Il sistema di gestione ha conseguito la Certificazione di conformità allo Standard nel mese di luglio 2020 a seguito delle verifiche ispettive da parte dell'Organismo indipendente APAVE Certification Italia S.r.l.

In conformità con il sistema di gestione adottato, BIG S.r.l. annualmente redige un bilancio sociale che esprime in comparazione con l'anno precedente i valori non economici della gestione dei principi sociali espressi dallo Standard di riferimento, in coerenza con gli Standard GRI di riferimento, benché non espressamente richiamati.

La fonte delle informazioni risiede nei dati forniti dall'ufficio delle Risorse Umane di BIG S.r.l.

Il rilevamento dati è registrato al 31/12/2021.

Il bilancio attiene alla gestione operativa non economica dell'anno solare 2021.

INDICE

4	Lavoro infantile
5	Lavoro obbligato
7	Sicurezza sul lavoro
10	Libertà di associazione e contrattazione collettiva
11	Discriminazione
18	Pratiche disciplinari
20	Orario di lavoro
21	Retribuzione
24	Sistema di gestione

1 Lavoro infantile

Come riportato nella Politica aziendale per la Responsabilità Sociale l'azienda dichiara di non utilizzare in alcun modo, né ora né in futuro, lavoro infantile e/o minorile. BIG ripudia qualsiasi forma di lavoro minorile, nel pieno rispetto del panorama legislativo italiano e monitora i propri fornitori al fine di verificare ed evitare un possibile impiego deregolamentato di minori. BIG ha attivato un'apposita procedura, con la previsione della segnalazione al Fornitore e l'eventuale eliminazione del Fornitore dall'elenco aziendale.

Nella fascia di età 19 – 24 è presente n. 1 lavoratore.

Il lavoratore più giovane in forza risulta avere 23 anni di età..

FASCE D'ETÀ	
16-18	0
19-24	1
25-65	9
65-68	0

Dipendente più giovane al 31/12/2021: 23 ANNI

Dipendente più anziano al 31/12/2021: 45 ANNI

2 Lavoro obbligato

BIG non ricorre, né sostiene, il ricorso al lavoro forzato o obbligato, come definito dalle convenzioni ILO. In fase di assunzione l'azienda non richiede ai lavoratori di lasciare in deposito documenti di identità in originale o somme alcune. L'ufficio del personale per procedere alle comunicazioni obbligatorie richiede esclusivamente fotocopie ed autocertificazioni, nel rispetto delle leggi vigenti. La Direzione ha comunicato il proprio impegno contro ogni impiego di lavoro forzato nel documento di POLITICA per la Responsabilità Sociale e nel CODICE ETICO FORNITORI, cui detto principio è necessariamente esteso. Se l'azienda dovesse venire a conoscenza di un comportamento contrario a tale impegno da parte di un proprio fornitore, attiverebbe la sospensione dei contratti in essere fino al superamento positivo della questione.

BIG in alcun modo favorisce o agevola il traffico di esseri umani e, parimenti, si impegna a vigilare affinché i propri fornitori si impegnino a fare altrettanto. Anche in caso di continuità e/o di interruzione del rapporto di lavoro, BIG non trattiene parte del salario, benefit o indennità varie, proprietà o documenti, con lo scopo di forzare il personale a continuare a lavorare per l'azienda. Il personale ha diritto di lasciare i luoghi di lavoro al termine della giornata lavorativa contrattuale, ed è libero di rescindere il contratto di lavoro secondo le previsioni del CCNL Commercio Distribuzione Servizi e Terziario, in qualsiasi momento e secondo le proprie aspettative.



3 Sicurezza sul lavoro

BIG garantisce ai propri dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre presso la sede legale ed operativa di Roma, in Via Adriano Olivetti n. 24, conformemente alle disposizioni della Legge in materia di sicurezza (D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.) e assicura la redazione dei piani di sicurezza aziendali:

- DVR aziendale (rev. 03 del 01/04/2020);
- Piano delle Emergenze e di Evacuazione (rev. 01 del 22/06/2020)
- Rischio biologico Covid-19 (rev. 01 del 02/02/2021)

Il Servizio di Protezione e Prevenzione previsto dalla legge è così costituito dal titolare che ha assunto la carica di RSPP avendone facoltà, dall'Addetto alla prevenzione incendi, dall'Addetto al Primo Soccorso, dal Medico competente, medico del lavoro con ID 19424-Lazio.

Servizio Protezione e Prevenzione

RSPP	Cicini	Autonoma
RLS	Moriconi	Elezione
Primo Soccorso	Cicini	Autonoma
Antincendio	Cruciani	Nomina

Il Datore di lavoro ha affidato l'incarico di elaborare la Valutazione dei Rischi a uno Studio esterno.

In data 05/02/2021 è stato eletto un nuovo RLS.

Nella stessa data si è costituito il Comitato per la Salute e Sicurezza interno composto dal HR Manager e dal RLS. L'azienda ha provveduto a fare revisionare l'Allegato al DVR con aggiornamento del rischio biologico in funzione del rischio di contagio da COVID-19 ad ha emanato ulteriori misure di contenimento interno, in conformità alle indicazioni dei vari DPCM che si sono susseguiti. Ha altresì provveduto a formare il RSPP sulle modalità di gestione delle procedure preventive di prevenzione del contagio con apposito corso di formazione.

Anche nel corso del 2021 non si sono verificati infortuni né near miss.

Eventi	2021	2020
Infortuni	0	0
Nearmiss	0	0

Tutti i dipendenti hanno ricevuto la necessaria formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro come da previsione dell'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

Formazione obbligatoria

Art. 37	10/10	100%
---------	-------	------



4 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

In azienda non sono eletti rappresentanti sindacali ma è stato regolarmente eletto e coinvolto nel Sistema il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 800 2014 (RL SA 8000) nella persona della sig.ra Moriconi. Tutti i lavoratori risultano regolarmente assunti secondo gli schemi contrattuali descritti nel CCNL Commercio Distribuzione Servizi e Terziario.



5 Discriminazione

L'azienda non attua alcuna forma di discriminazione in nessuna fase del rapporto di lavoro: né in fase di selezione del personale che avviene sulla base delle competenze rispetto alla job position ricercata, né al momento dell'assunzione, né nella remunerazione, né nell'accesso alla formazione o nella gestione delle carriere professionali, né nei licenziamenti o pensionamenti.

Non si attuano distinzioni di trattamento in base a razza, ceto sociale, nazionalità, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età e/o ogni altra condizione che potrebbe comportare di fatto una forma di discriminazione.

La Direzione ha dichiarato il proprio impegno contro ogni forma di discriminazione nella POLITICA per la responsabilità sociale, divulgata a tutti i dipendenti.

L'azienda non permette comportamenti minacciosi, offensivi o comunque volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia in altri locali eventualmente forniti dell'azienda ad uso del personale. Al fine di facilitare eventuali segnalazioni di tali comportamenti, la Direzione assicura l'implementazione di una procedura per la rilevazione delle non conformità ai requisiti dello Standard SA 8000® che garantisce l'anonimato di chi segnali la problematica (procedura PR 3 NON CONFORMITÀ, RECLAMI ED AZIONI CORRETTIVE). È adibito uno specifico box nell'antibagno per permettere di presentare reclami anonimi in forma scritta, inoltre l'azienda permette a tutti gli stakeholders di presentare reclami anonimi sui principi di responsabilità sociale anche attraverso la compilazione del form presente sul sito aziendale alla pagina <https://bigroup.pro/policy.php>. L'azienda non sottopone il personale a test di gravidanza o di verginità in nessuna circostanza e non ostacola, anzi promuove il life/work balance per i dipendenti, non ostacolando mai lo sviluppo delle competenze delle proprie risorse iscritte ai corsi universitari attraverso la concessione libera dei permessi studio, né limitando il ricorso ai permessi o ferie per trascorrere più tempo con la famiglia. L'azienda, a proprie spese, organizza sessioni di allenamento due volte a settimana durante l'orario di lavoro sotto la direzione di un coach professionista, sig. Carmine Bellotti, Allenatore delle giovanili dell'AS Roma S.p.A. per promuovere in azienda uno stile di vita sano con benefici di medio lungo periodo e per prevenire l'insorgenza di patologie posturali.

Dati personale dipendente 2021
CCNL Commercio Distribuzione Servizi e Terziario.

	31/12/2021	31/12/2020	DELTA
Numero dipendenti	10	7	+3
Numero uomini	4	3	+1
Numero donne	6	4	+2
Numero dirigenti	0	0	0
Numero quadri	1	1	0
Numero impiegati	9	6	+3
Numero operai	0	0	0
Numero notturni	0	0	0
Numero notturni uomini	0	0	0
Numero notturni donne	0	0	0

		31/12/2020	31/12/2021
Donne		Impiegati donne	Impiegati donne
tempo determinato		1	1
di cui part time		0	0
di cui full time		1	1
tempo indeterminato		3	5
di cui part time		0	0
di cui full time		3	5
di cui notturno		0	0
n. infortuni		0	0
n. pratiche disciplinari		0	0
n. cessazioni		0	0
n. dimissioni		0	0
n. assunzioni		2	2
n. trasformazioni		0	2



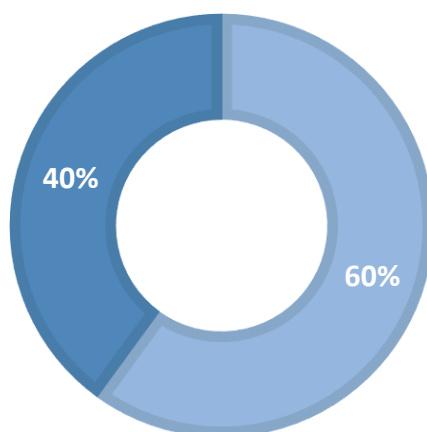
		31/12/2020	31/12/2021
Uomini		Impiegati uomini	Impiegati uomini
tempo determinato		0	2
di cui part time		0	0
di cui full time		0	2
di cui notturno		0	0
a chiamata		0	0
tempo indeterminato		3	2
di cui part time		0	0
di cui full time		3	2
di cui notturno		0	0
n. pratiche disciplinari		0	1
n. cessazioni	(accordo sindacale)	0	1
n. dimissioni		0	1
n. assunzioni		2	3

DIVERSITÀ DI GENERE

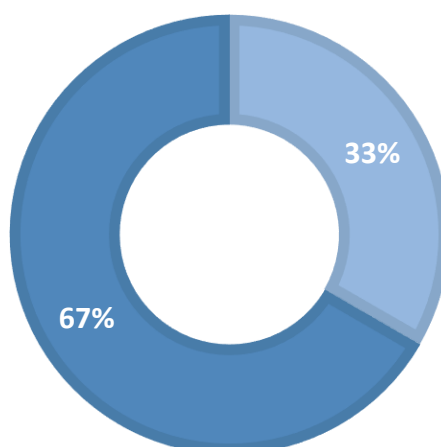
CONTRATTI A SCADENZA PER GENERE

CONTRATTI TEMPO INDETERMINATO PER GENERE

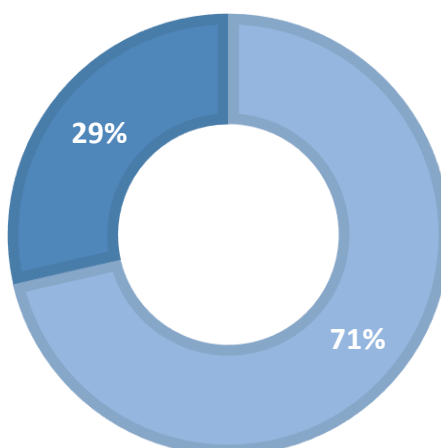
■ Donne ■ Uomini



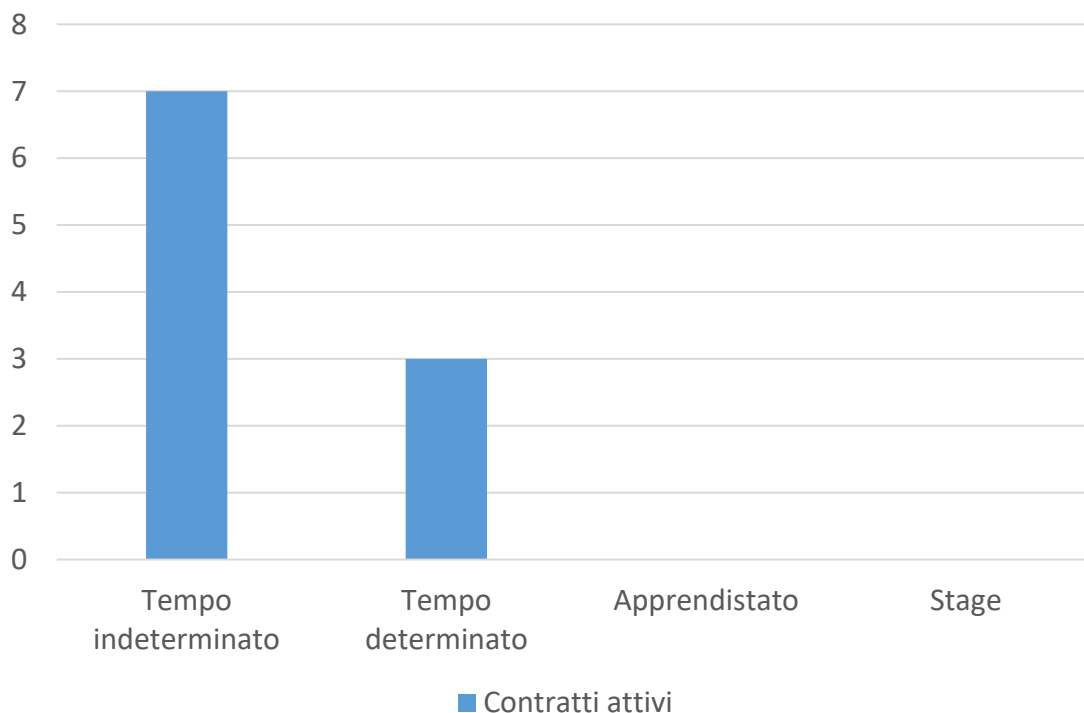
■ Donne ■ Uomini



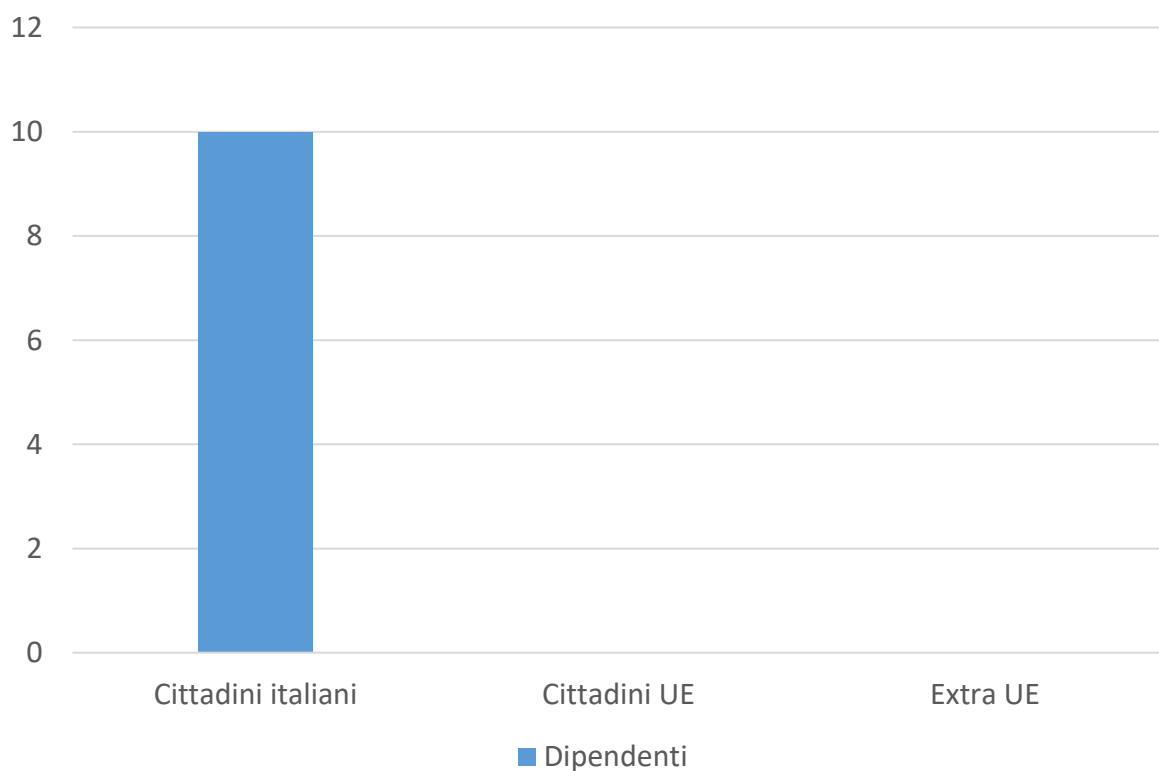
■ Donne ■ Uomini



Tipologia contratti



Diversità di origine geografica





6 Procedure disciplinari

L'azienda NON ricorre ad alcun tipo di punizione, né esercita forme di mobbing nei confronti del personale. La Direzione assume un comportamento altrettanto corretto nei confronti dei collaboratori esterni (o professionisti a domicilio). Nell'ottica del monitoraggio e controllo del corretto comportamento da parte dell'azienda, la Direzione attiva la procedura per la rilevazione delle non conformità ai requisiti della SA 8000 che garantisce l'anonimato di chi segnali la problematica (PR 3 NON CONFORMITÀ, RECLAMI ED AZIONI CORRETTIVE). Nel caso di comportamenti contrari agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro da parte dei lavoratori, la Direzione adotta misure allineate alle disposizioni del CCNL che regolamentano i provvedimenti disciplinari e, nei soli casi più estremi, esperite le altre possibili soluzioni di riconciliazione, la risoluzione del rapporto di lavoro. Nel corso del 2021 si registra il ricorso ad un provvedimento disciplinare attivato nella forma della lettera di richiamo. Il contratto tra lavoratore e azienda è stato risolto in via consensuale tramite accordo sindacale.

Pratiche disciplinari 2021

Lettere di richiamo

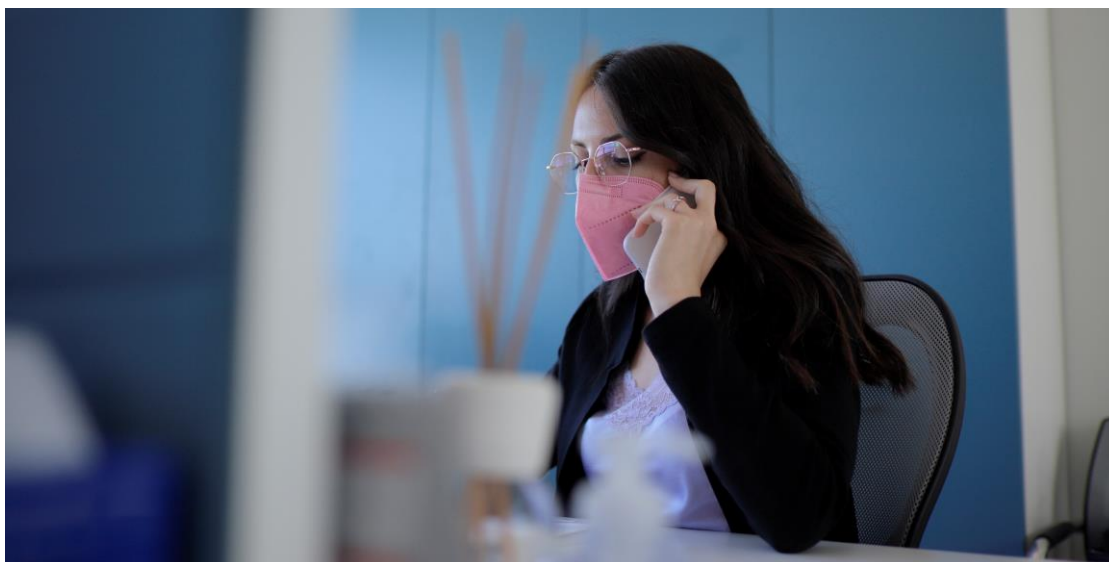
1



7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro praticato in BIG è da lunedì a venerdì dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 18.00. L'azienda riconosce preventivamente le ore straordinarie su richiesta delle singole risorse, privilegiando la linea del work/life balance. Nel corso del 2021 non è stato effettuato lavoro extra time.

ORE DI LAVORO 2021		
totale ore lavorate	15.383,40	100%
numero ore ordinarie	15.383,40	100%
numero ore straordinarie	0	0,0%
numero ore notturno	0	0,0%
numero ore supplementari (fest., etc.)	0	0,0%



8 Retribuzione

L'azienda applica il CCNL del settore Commercio Distribuzione Servizi Terziario. L'azienda consegna le buste paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione, eroga la retribuzione regolarmente con accredito sul c/c entro il giorno 10 del mese successivo a quello di competenza, supporta per l'ottenimento degli assegni famigliari, garantisce la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato, ecc.), valuta e cerca di soddisfare le richieste di anticipo su TFR o emolumenti avanzate dai suoi lavoratori.

GENERE FEMMINILE	2020	2021
retribuzione massima	€ 2.265,01	€ 2.265,01
retribuzione minima	€ 1.530,02	€ 1.426,94
livello massimo	1	1
livello minimo	5	6
	Impiegati	Impiegati

GENERE MASCHILE	2020	2021
retribuzione massima	€ 2.439,08	€ 2.439,08
retribuzione minima	€ 1.530,02	€ 1.426,94
retribuzione oraria massima	NA	NA
retribuzione oraria minima	NA	NA
livello massimo	Q	Q
livello minimo	5	6
	Impiegati	Impiegati

BIG ha implementato un sistema di calcolo e monitoraggio del salario dignitoso (Living wage) per assicurare ai propri dipendenti che lo stipendio effettivo sia sempre commisurato rispetto alle esigenze di base del lavoratore, a prescindere dalla corretta applicazione delle tabelle retributive in vigore del CCNL applicato e dal riconoscimento degli eventuali ulteriori contributi assistenziali erogati dallo Stato (ANF, detrazioni, etc.). Dall'analisi condotta nel corso del 2021 su tutti i dipendenti, il livello retributivo risulta pienamente soddisfacente rapportato alle esigenze specifiche del lavoratore.

LIVING WAGE	REDDITO DA LAVORO IN AZIENDA						VALUTAZIONE
AZIENDALE	LORDO BASE	APPLICATO	MESI EXTRA	APPLICATO	DIFFERENZA	INCREMENTO	ADEGUATEZZA
€ 970,00	€ 2.439,08	€ 2.725,30	€ 454,22	€ 3.179,52	€ 2.209,52	228%	ADEGUATO
€ 738,13	€ 2.265,01	€ 3.094,85	€ 515,81	€ 3.610,66	€ 2.872,53	389%	ADEGUATO
€ 568,33	€ 2.031,45	€ 2.463,40	€ 410,57	€ 2.873,97	€ 2.305,63	406%	ADEGUATO
€ 932,50	€ 1.530,02	€ 1.530,02	€ 255,00	€ 1.785,02	€ 852,52	91%	ADEGUATO
€ 517,92	€ 1.530,02	€ 1.530,02	€ 255,00	€ 1.785,02	€ 1.267,11	245%	ADEGUATO
€ 626,67	€ 1.812,12	€ 1.812,12	€ 302,02	€ 2.114,14	€ 1.487,47	237%	ADEGUATO
€ 620,63	€ 1.812,12	€ 1.812,12	€ 302,02	€ 2.114,14	€ 1.493,52	241%	ADEGUATO
€ 655,66	€ 1.426,94	€ 1.426,94	€ 237,82	€ 1.664,76	€ 1.009,10	154%	ADEGUATO
€ 776,88	€ 1.530,02	€ 1.530,02	€ 255,00	€ 1.785,02	€ 1.008,15	130%	ADEGUATO
€ 951,25	€ 1.426,94	€ 1.426,94	€ 237,82	€ 1.664,76	€ 713,51	75%	ADEGUATO



9 Sistema di gestione

Politica: Confermato il documento del 05/02/2020 in rev. 0. La politica è affissa in bacheca all'ingresso visibile a tutti gli interessati.

La politica è altresì pubblicata sul sito internet aziendale <https://www.bigroup.pro/policy.php>, oltre che sulle pagine social aziendali (LinkedIn, Facebook, Instagram)

Il Riesame è stato svolto in data 19/02/2021

Gli Obiettivi sociali 2021

1. Nomina formale di un addetto ai controlli operativi in materia di sicurezza sul lavoro
2. Predisposizione di una sessione formativa da programmare in fase di assunzione
3. Predisposizione di un KIT divulgativo da consegnare in fase di assunzione
4. Definizione della responsabilità della corretta comunicazione verso i fornitori
5. Erogazione di una sessione formativa alla risorsa individuata

Risultato: 100% obiettivi conseguiti

Gestione degli Stakeholders. Progetto Mobilità Sociale: l'azienda per far fronte alle difficoltà economiche delle fasce meno abbienti della popolazione amplificate dal contesto pandemico ha promosso un progetto di mobilità sostenibile con la partecipazione dei Comuni di Paliano, Anagni, Ferentino e Frosinone: il progetto ha riguardato la consegna di pacchi alimentari alle famiglie bisognose indicate dagli uffici dei Servizi Sociali Comunali di ciascun territorio interessato.

Social Performance Team: Costituzione in data 05/02/2020. Ultima riunione del 05/02/2021.

Valutazione dei rischi sociali aggiornata al 05/02/2021

Audit interni effettuati in data 05/02/2021 da parte della Società di Consulenza B.I.O.S. INNOVATION S.r.l.

Audit esterni effettuati nelle date del 22-23/02/2021 e del 16/07/2021 da parte dell'Organismo di Certificazione Apave Certification Italia S.r.l.

Esito:

GESTIONE NC/RECLAMI/AC	
NC	3
OSS	3
Reclami	0
Azioni correttive	3

Tutte le Non Conformità e le Osservazioni risultano essere state gestite con altrettante Azioni Correttive.

A febbraio 2021 è stata avviata un'indagine anonima di soddisfazione del clima interno. Gli esiti pervenuti nel mese di febbraio 2021 hanno restituito una soddisfazione piena (100%) da parte del personale.

Indagine clima interno 2021	
Quesiti	20
Esito	20/20
Soddisfazione	100%

BIG si impegna nella qualifica e nel successivo monitoraggio dei fornitori, al fine di assicurare il pieno rispetto dei principi espressi nel proprio documento di POLITICA e nel CODICE ETICO FORNITORI, distribuito ai partner e ai fornitori per vincolarne l'adesione. Ai fornitori viene distribuito anche un QUESTIONARIO FORNITORI, con funzione di autovalutazione del livello di compliance rispetto ai principi basati sullo Standard SA8000®.

Gestione fornitori anno 2021

Qualificati	Con riserva	Provvisori	Critici
9	1	3	0
69%	8%	23%	0%

Roma, 28/02/2022

La Direzione

