



# Bilancio SA8000 ALFEA S.p.A.

aggiornato al 31 Dicembre 2022

## Introduzione

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento di cui Alfea S.p.A. ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli Stakeholder e a chiunque sia interessato un mezzo sintetico di:

- evidenza del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 adottata in Azienda sin dal 2007, tra le prime in Italia;
- relazione sulle prestazioni “sociali” dell’Azienda e sul loro monitoraggio e miglioramento continuo, in merito ai contenuti di SA8000.

La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l’andamento temporale dei valori dei parametri considerati e del loro confronto con i valori medi di riferimento.

Il Bilancio SA8000 è reso disponibile agli Stakeholder e al pubblico attraverso:

- la pubblicazione sul sito internet dell’Osservatorio per la Responsabilità sociale [www.sawnet.info](http://www.sawnet.info);
- la pubblicazione sul sito internet di Alfea [www.sanrossore.it](http://www.sanrossore.it);
- la distribuzione cartacea o elettronica del documento a una selezione di Stakeholder;
- tutti i principali dati del Bilancio Sociale, integrati da molti altri, si trovano nella sezione “La Sostenibilità Sociale” del Rapporto di Sostenibilità che Alfea pubblica annualmente in forma cartacea e sul proprio sito internet.

## Breve presentazione Aziendale

Quella che oggi è una moderna società per azioni, Alfea S.p.A., affonda le proprie radici nel sodalizio sportivo nato nel 1891, poi sfociato nella Società per le Corse Autunnali dei Cavalli sorta a Pisa nel 1853. L’azionariato composto da circa 300 soci e la quota di maggioranza è detenuta dalla San Rossore Finanziaria S.r.l. Nella compagine sociale è presente un azionariato di appassionati, molto legati all’attività ippica e in particolare all’Alfea nella quale vedono non solo una tradizione cittadina ma anche un’impresa capace di attivare una forte ricaduta economica sul territorio. Alfea gestisce per conto del MASAF le corse a San Rossore per le quali è stato stanziato nel 2022 un montepremi di circa 2,6 milioni di euro (a beneficio di proprietari, allenatori e fantini).

L’ippodromo e le piste di allenamento di San Rossore sono situati all’interno dell’omonima Tenuta, di proprietà della Regione Toscana, gestita dall’Ente Parco e sono concessi alla Società Alfea S.p.A. fino al 31/12/2040. L’area in concessione misura circa 70 Ha.

La capacità di accoglienza dell’Ippodromo di San Rossore è di 10.000 spettatori. Vi si svolgono corse al galoppo, sia in piano che in ostacoli.

Le aree di allenamento sono due: (1) le Incavezzature, dove si trovano le piste circolari, una in erba dello sviluppo di circa 1500 metri, larga 13 m e una concentrica in sabbia di circa 1450 m per una larghezza di 8 m; corridoi scuola e di esercizio in siepi e in steeple completano le dotazioni di questa area; (2) le diritture dei Cotoni, dove si trovano 6 piste dritte parallele lunghe circa 2000 m, 4 in erba e 2 in sabbia di larghezza variabile da 7 a 30 m, oltre a un trottoio e a un percorso di allenamento in ostacoli. Tutte le piste di San Rossore, di allenamento o da corsa, in erba o in sabbia, sono dotate di impianto di irrigazione fisso e automatizzato.

Le scuderie, situate subito fuori della Tenuta di San Rossore, consentono l'alloggio di circa 800 cavalli. ALFEA gestisce i servizi e le strutture comuni del comprensorio.

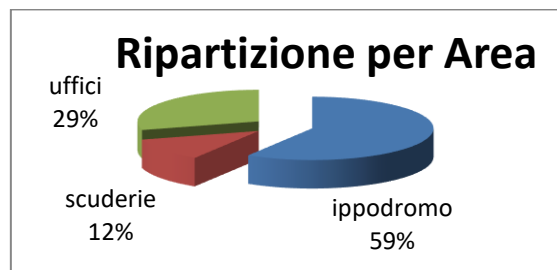


## BILANCIO SA8000

aggiornato alla data del 31 Dicembre 2022

I lavoratori a tempo indeterminato sono in tutto 18 compreso il dirigente (12 operai e 5 impiegati), suddivisi in tre aree come da grafico. Nel periodo di corse, sono inoltre presenti circa 70 dipendenti stagionali impiegati durante le giornate di corse all'Ippodromo che vengono assunti a tempo determinato part-time secondo quanto previsto dall' "Accordo per la Disciplina degli Addetti alla Raccolta e Pagamento delle Scommesse, agli Ingressi e Servizi Vari negli Ippodromi anche in Concomitanza con le Giornate di Corse o di altre Manifestazioni svolte all'Interno degli Ippodromi" dell'11 Gennaio 2013.

I dati che seguono sono relativi ai dipendenti a tempo indeterminato (per i dipendenti stagionali si veda l'allegato 1):



### Identificazione degli *stakeholder* e delle loro aspettative

Alfea ha individuato le seguenti parti interessate (*stakeholder*) alle proprie prestazioni sui temi SA8000.

#### **Stakeholder interni**

- Azionisti
- Dipendenti e Collaboratori
- Rappresentanze Sindacali

In relazione a questi, le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma SA8000 possono essere così sintetizzate:

- facilitare il dialogo aziendale e il confronto con i lavoratori e le loro rappresentanze
- migliorare il clima aziendale, tramite una maggiore tutela dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungere obiettivi di miglioramento nelle condizioni di lavoro

#### **Stakeholder esterni**

- Fornitori
- Clienti/Utenti
- Enti Previdenziali e Assistenziali
- MASAF
- Organizzazioni Sindacali locali
- Pubblica Amministrazione
- Istituzioni locali
- Partners

Le aspettative degli *Stakeholder* esterni, seppur differenziate e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di Alfea, possono essere sintetizzate nel:

- dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale
- migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (MASAF, previdenza, assistenza, controllo della sicurezza).

Tutte le parti interessate possono contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando mediante il modulo che si trova al punto 5 del Bilancio:

- segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali
- segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel Bilancio Sociale stesso



# BILANCIO SA8000

aggiornato alla data del 31 Dicembre 2022

## 0. Politica per la Responsabilità Sociale *(estratto dal Codice Etico)*

### PREMESSA

La Società conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e in SA8000, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa.

Uno degli obiettivi primari di Alfea è la valorizzazione della Società stessa e la creazione di valore per gli azionisti, garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti. A questo scopo sono indirizzate le strategie Aziendali e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse.

Nel perseguire tale obiettivo la Società si attiene ai seguenti principi generali di comportamento: rispetto delle leggi e dei regolamenti, correttezza e onestà, imparzialità, professionalità e valorizzazione delle risorse umane, riservatezza, trasparenza e completezza dell'informazione, protezione della salute, tutela ambientale, diligenza e buona fede.

La Società, oltre ad aver conseguito la certificazione SA8000 come modello di Responsabilità Sociale, con passaggio alla nuova Norma SA8000:2014 nel Novembre 2016, si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire i rischi di commissione di reati, in particolare quelli previsti dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e a limitarne eventuali impatti nel caso in cui venissero compiuti atti illeciti eludendo fraudolentemente lo stesso.

Negli anni è stato costruito un Sistema Integrato di Gestione della Sicurezza, della Qualità, dell'Ambiente e della Responsabilità Sociale, conforme al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e alle norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e SA8000, per le quali Alfea ha ottenuto le relative certificazioni, e che è stato quindi armonizzato con il "Modello 231" adottato in Azienda sin dal 2006.

### AREE DI APPLICAZIONE

#### Capo III - Rapporti con il personale

##### 1. Gestione delle risorse umane

Il modello seguito per portare al miglioramento continuo delle condizioni dei lavoratori è rappresentato dalla norma SA8000, i cui requisiti sono:

1. Lavoro infantile: dove si esclude l'utilizzo e il sostegno al lavoro infantile.
2. Lavoro obbligato: dove non si utilizza né si sostiene il lavoro obbligato e non viene richiesto al personale di lasciare "depositi" in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'Azienda.
3. Salute e sicurezza: La Società garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: dove viene rispettato il diritto del lavoratore di aderire a qualsiasi forma di organizzazione sindacale e di esercitare di conseguenza la contrattazione collettiva.
5. Discriminazione: la Società evita qualsiasi forma di discriminazione, sia in fase di selezione, di accesso alla formazione, promozione, pensionamento e licenziamento sulla base di razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica o età.
6. Pratiche disciplinari: non viene utilizzato né dato sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.
7. Orari di lavoro: vengono rispettate tutte le disposizioni previste dai CCNL e dalla contrattazione di secondo livello.
8. Retribuzione: vengono rispettate tutte le disposizioni previste dai CCNL e dalla contrattazione di secondo livello.
9. Sistema di gestione.

#### Capo V - Rapporti con le Istituzioni Pubbliche e altri soggetti esterni

##### 3. Iniziative sociali

Alfea riconosce, in via di principio, la propria responsabilità morale nel contribuire al miglioramento della collettività, nell'ambito della quale la Società opera, attraverso l'offerta di stimoli culturali, la promozione della pratica sportiva, e, soprattutto, l'attenzione a chi versa in condizioni di disagio e sofferenza.



# BILANCIO SA8000

aggiornato alla data del 31 Dicembre 2022

## 3. MODALITÀ DI APPLICAZIONE

### 1. Adozione e diffusione

Il Codice Etico e i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti e approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società. È pubblicato con adeguato risalto nel sito [www.sanrossore.it](http://www.sanrossore.it).

Una copia cartacea viene distribuita al personale e ai collaboratori in servizio attuale e futuro, richiedendo agli stessi una dichiarazione per iscritto di avvenuto ricevimento.

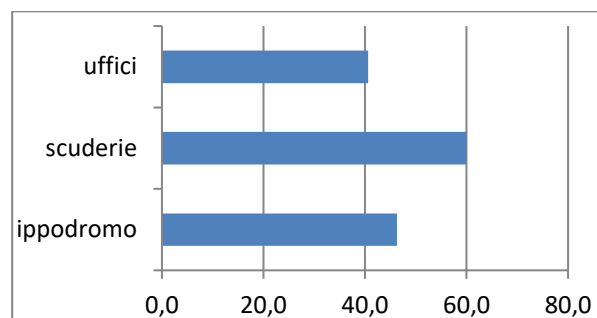
## 4. Requisiti di Responsabilità Sociale

### 4.1 Lavoro infantile

In Azienda non esistono lavoratori di età inferiore ai 18 anni. A fianco riportiamo l'età media dell'organico nelle tre aree aziendali.

Complessivamente, l'età media dei lavoratori a tempo indeterminato è 46,2 anni.

Qualora venisse rilevato un bambino lavoratore presso i luoghi di lavoro o presso i luoghi di lavoro dei fornitori, sarà cura dell'Azienda rivolgersi ai Servizi Sociali territorialmente competenti, dando tutto il supporto affinché sia attivato un adeguato piano di rimedio nei confronti del bambino e/o dei suoi familiari.



### 4.2 Lavoro obbligato

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'Azienda. Non sono effettuate trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici etc.).

L'Amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari quali per es. carta d'identità (e ne trattiene copia), codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno (se extra-comunitario), coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR.

Al momento dell'assunzione, il personale viene informato sulle modalità per dare le dimissioni.

### 4.3 Salute e sicurezza

Alfea pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari; tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda di porre in essere tutto quanto è previsto in tale materia dal D. Lgs. 81/08 e successive modifiche, nonché dalla certificazione volontaria secondo la Norma ISO 45001. Nella tabella seguente sono mostrati gli infortuni registrati a partire dal 2007:

ANNO	N° INFORTUNI	ANNO	N° INFORTUNI	ANNO	N° INFORTUNI
2007	0 e 0 in itinere	2013	1 e 0 in itinere	2019	0 e 0 in itinere
2008	1 e 0 in itinere	2014	0 e 0 in itinere	2020	0 e 0 in itinere
2009	3 e 0 in itinere	2015	1 e 2 in itinere	2021	0 e 1 in itinere
2010	0 e 0 in itinere	2016	0 e 0 in itinere	2022	1 e 0 in itinere
2011	0 e 1 in itinere	2017	0 e 0 in itinere		
2012	0 e 0 in itinere	2018	0 e 0 in itinere		

La formazione riguardante Salute e Sicurezza viene svolta, sia all'assunzione che per i successivi aggiornamenti, secondo quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni del 21 Dicembre 2011.

Anche nell'anno 2022 le ore complessive dedicate alla formazione in Azienda sono state numerose. Infatti, nel complesso, sono state effettuate agli impiegati le seguenti ore di formazione:

- 81 ore per il corso di aggiornamento sui Sistemi di Gestione integrati (9001 & SA8000)



## BILANCIO SA8000

aggiornato alla data del 31 Dicembre 2022

- 80 ore per il corso di aggiornamento sui Sistemi di Gestione integrati (14001 & 45001)
- 40 ore per il corso di aggiornamento sui Sistemi di Gestione integrati (SA8000)
- 12 ore per il corso di formazione Primo Soccorso
- 4 ore per il corso di aggiornamento Primo Soccorso
- 1 ora per il corso sulla gestione degli infortuni da parte di RSG
- 8 ore per il corso di formazione generale D. Lgs. 81/08
- 1 ora di formazione SA8000 sul Social Performance Team

Per gli operai sono stati effettuati i seguenti corsi di formazione:

- 4 ore per il corso di aggiornamento periodico per RLS
- 12 ore per il corso di formazione Primo Soccorso
- 24 ore per il corso di aggiornamento Primo Soccorso
- 12 ore per il corso di formazione generale D. Lgs. 81/08
- 30 ore per il corso di formazione Operatore addetto alla Conduzione di Escavatori idraulici
- 20 ore per il corso di aggiornamento Uso PLE

Oltre alle visite mediche necessarie per l'ammissione in servizio, vengono effettuate le visite periodiche di sorveglianza sanitaria da parte del Medico competente comprensive di analisi del sangue e, per l'operaio addetto alla manutenzione in officina, anche delle urine; non si sono rilevati casi di non idoneità a ricoprire le mansioni assegnate.

#### 4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

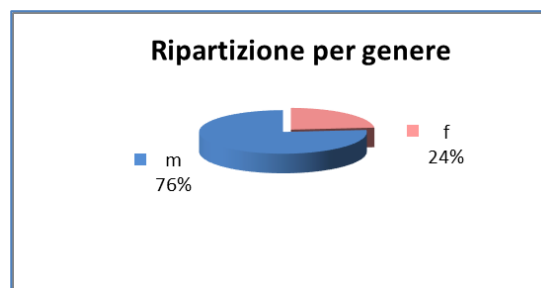
L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati e il diritto alla contrattazione collettiva. La presenza dei sindacati è testimoniata dalla partecipazione dei lavoratori alle varie organizzazioni. I lavoratori iscritti al sindacato sono 8, pari al 47,1% del totale dell'organico.

I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Appositi spazi nelle bacheche aziendali sono predisposti per affiggere comunicazioni, avvisi etc.

In totale si sono svolte n° 4 assemblee sindacali (21/04, 15/06, 28/07 & 02/11) mentre le ore di permesso richieste dai rappresentanti dell'RSU aziendale sono state pari a 28,5 (27/01, 21/01, 12/04, 21-22/06, 12/07 & 14/12).

#### 4.5 Discriminazione

Alfea non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa o comunque legata alla razza, ceto, origine, sesso, orientamento sessuale, affiliazione politica, iscrizione sindacale, età.



Non sono ammessi comportamenti offensivi o minacciosi tra lavoratori e tra lavoratori e Azienda.

La presenza femminile in Azienda è concentrata nell'area uffici, in quanto non c'è disponibilità di offerta di lavoro femminile per ricoprire il ruolo di operaio che svolge manutenzioni agricole e di impianti.

Nel corso del 2022 si è riscontrata n° 1 dimissione volontaria; non c'è stato alcun pensionamento.

Il 1° Luglio 2022 sono stati assunti a tempo indeterminato n° 3 impiegati e n° 3 operai.

A partire da Novembre 2019 è presente un lavoratore extracomunitario in Azienda a tempo indeterminato e 2 lavoratori a tempo determinato.

#### 4.6 Pratiche disciplinari

Nel corso del 2022 non si sono registrate pratiche disciplinari, secondo quanto previsto dalla L. 300/70; non sono praticate punizioni corporali e abusi verbali.



## BILANCIO SA8000

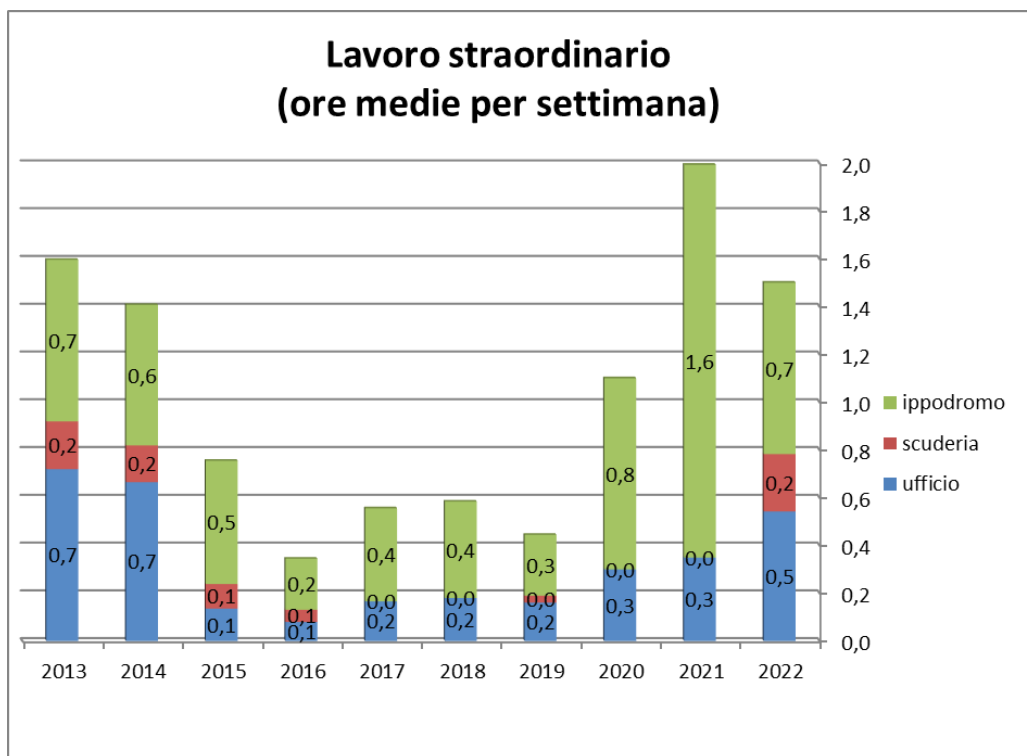
aggiornato alla data del 31 Dicembre 2022

### 4.7 Orario di lavoro

La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da CCNL, in 40 ore settimanali. Gli orari di lavoro tipo sono strutturati secondo una modalità che segue sia la stagione delle corse sia i ritmi circadiani:

- UFFICI
  - Periodo Settembre - 15 Giugno: Lunedì-Venerdì 8,30 - 13,00 & 14,30 - 18,00
  - Periodo 16 Giugno - 31 Agosto: Lunedì-Venerdì 8,30 - 13,00
- SCUDERIE
  - Operai: Lunedì - Venerdì 8,00 - 12,00 & 13,00 - 17,00
  - Portineria: Lunedì - Venerdì 6,00 - 14,00 con variazioni di inizio/fine in funzione dell'apertura del centro di allenamento
- IPPODROMO
  - 8,00 - 12,00 & 13,00 - 17,00 salvo adeguamenti concordati in funzione del calendario di corse
- CENTRO DI ALLENAMENTO
  - L'orario varia in funzione della stagione

Le ore di lavoro straordinario medio consuntivate nel corso del 2022 sono riportate nel grafico che segue insieme ai dati medi degli ultimi 9 anni:



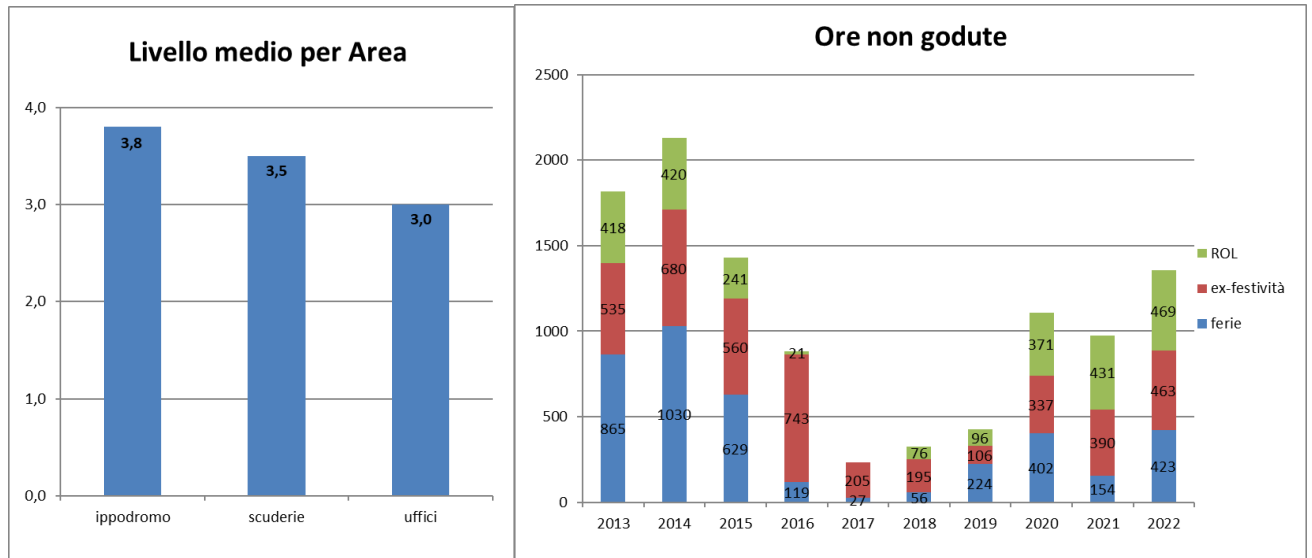
Il **livello medio** degli inquadramenti è riportato nel grafico in basso a sinistra (media generale 3,5).

Relativamente al godimento di **ferie, ROL ed ex-festività** si veda il grafico in basso a destra, dal quale si evince che il livello di ore non godute è ampiamente tenuto sotto controllo. Di comune accordo con i lavoratori, le ore di ROL ed ex-festività non godute possono essere monetizzate al 30 Giugno dell'anno successivo.



# BILANCIO SA8000

aggiornato alla data del 31 Dicembre 2022



Nel corso del 2022 la Società non ha fatto ricorso agli ammortizzatori sociali.

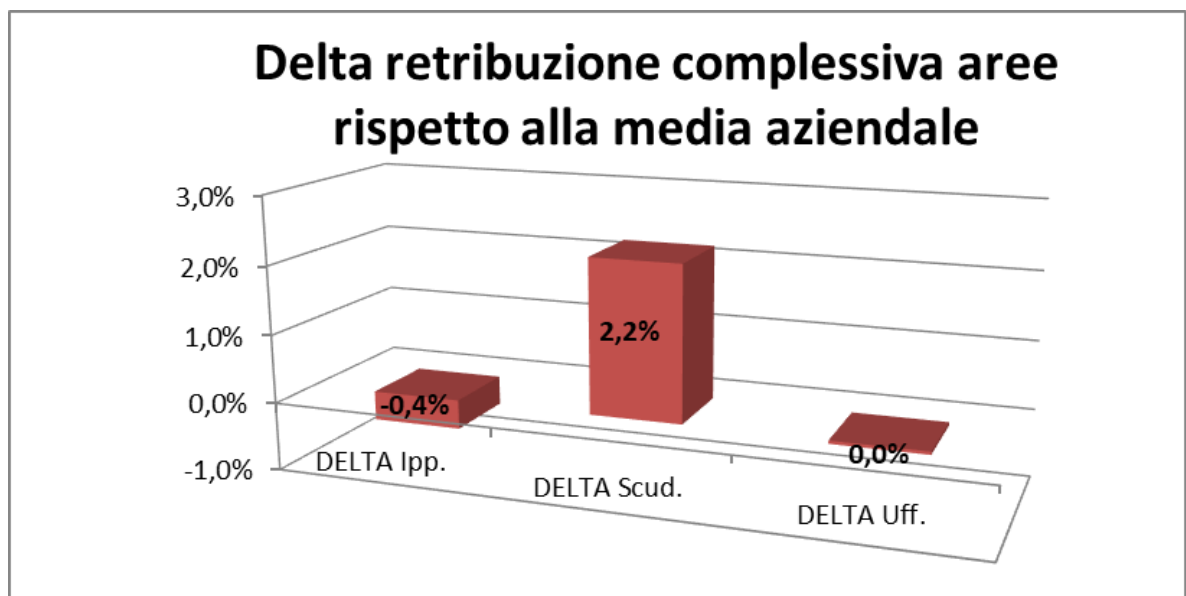
Infine, per contenere il ricorso al lavoro straordinario, nell'eventualità di dover effettuare una prestazione nei giorni di sabato o domenica, viene attuato un turno di riposo infrasettimanale soprattutto per quei lavoratori direttamente impegnati nelle giornate di corse, come previsto dal CCNL e dettagliato nel Contratto Integrativo aziendale.

## 4.8 Retribuzioni

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal CCNL e dal contratto integrativo aziendale.

I versamenti degli stipendi vengono eseguiti esclusivamente con bonifico bancario.

Dal 1° Luglio 2022 l'Azienda applica il CCNL per i dipendenti di aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi, essendo stato disdettato dalla categoria datoriale l'ormai scaduto CCNL delle Società di Corse.





## BILANCIO SA8000

aggiornato alla data del 31 Dicembre 2022

### 4.9 Sistema di Gestione

#### Rappresentante dei Lavoratori SA8000

A Maggio 2019, quale Rappresentante dei Lavoratori SA8000 è stato eletto Andrea Ristori, dipendente della Società in qualità di operaio presso l'Ippodromo ed RSU. Il Rappresentante dei Lavoratori SA8000 partecipa alla stesura del Bilancio e dichiara che i dati riportati nello stesso sono reali e oggettivi.

#### Social Performance Team

Il SPT aziendale è stato regolarmente formato dopo il passaggio alla nuova Norma, si raduna due volte all'anno, all'inizio e alla fine della stagione di corse, ed è così costituito:

- Emiliano Piccioni in qualità di Datore di Lavoro
- Ascanio Menicucci Ascani, impiegato ed RSG
- Raffaella Lanteri, impiegata
- Andrea Ristori, operaio, Rappresentante dei Lavoratori SA8000 ed RSU
- Marco Niccolai, operaio

#### Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

L'Azienda si è dotata di un semplice strumento di valutazione dei fornitori, che permette di individuare le criticità in tema di responsabilità sociale nelle catene di fornitura. A livelli crescenti di criticità saranno applicate modalità crescenti di selezione e monitoraggio. L'analisi è stata fatta per tutti i fornitori, classificati in tre fasce di rischio (A, B e C) cui si aggiunge una quarta fascia, la D, dove rientrano i fornitori certificati SA8000 o non a rischio. Per ciascuna delle 3 fasce a rischio saranno intraprese le previste azioni di sistema.

#### PDM 1 - Requisito 9.6-7-8

**Obiettivo: Ottenere miglioramento presso fornitori**

N°	AZIONE	ENTRO IL	RESP.
1	Invio lettera <b>nuovi</b> fornitori fascia D per comunicare che Alfea S.p.A. è certificata SA8000	Settembre 2023	RESP. SA8000
2	Invio lettera <b>nuovi</b> fornitori fascia C con impegno a conformarsi a SA8000 e un questionario	Settembre 2023	RESP. SA8000
3	Invio lettera <b>nuovi</b> fornitori fascia B con impegno a conformarsi a SA8000 e un questionario più dettagliato	Settembre 2023	RESP. SA8000
4	Invio lettera <b>nuovi</b> fornitori fascia A con impegno a conformarsi a SA8000, un questionario e richiesta documenti (DURC, CCNL applicato ecc.)	Settembre 2023	RESP. SA8000
5	Rimissione del presente PDM	Maggio 2024	RESP. SA8000





## BILANCIO SA8000

aggiornato alla data del 31 Dicembre 2022

### 5. OSSERVAZIONI E COMMENTI

Con il presente modulo invitiamo ciascun lettore a esprimere il proprio giudizio e a riportare consigli e critiche relative:

- al merito delle prestazioni sociali;
- alla chiarezza e al metodo espositivo utilizzato nel Bilancio Sociale stesso

Una corretta predisposizione del Bilancio Sociale presuppone un atteggiamento di ascolto da parte nostra verso tutte quelle persone, organizzazioni, istituzioni e partner che in qualche modo sono interessate alla nostra attività. La vostra opinione costituisce la spina dorsale rispetto alla quale costruire un Bilancio Sociale SA 8000 il più efficace e “centrato” possibile oltre che permettere effettivi miglioramenti nell’ambito delle condizioni di lavoro:

#### Commenti sul merito delle prestazioni descritte nel Bilancio Sociale SA8000

#### Chiarezza e completezza delle informazioni riportate nel Bilancio Sociale SA8000

*(es. interesse per ulteriori dati non presenti nell’attuale versione)*

Nel caso vogliate chiarimenti sulle modalità di compilazione del presente modulo, contattate il Responsabile SA8000 di Alfea S.p.A. (v. sotto). Potete poi recapitarlo, con decrescente di priorità, ai seguenti destinatari:

DESTINATARIO	FAX O SITO INTERNET	E-MAIL
Resp. SA8000 c/o Alfea S.p.A.	+39 050 526133 <a href="http://www.sanrossore.it">www.sanrossore.it</a>	<a href="mailto:a.ascani@sanrossore.it">a.ascani@sanrossore.it</a>
CISE - Organismo di certificazione	+39 0543 38219 <a href="http://www.lavoroetico.org">www.lavoroetico.org</a>	<a href="mailto:info@ciseonweb.it">info@ciseonweb.it</a>
SAI - Organismo di accreditamento	<a href="http://www.sa-intl.org">www.sa-intl.org</a>	<a href="mailto:info@sa-intl.org">info@sa-intl.org</a>

Vi ringraziamo anticipatamente.



# BILANCIO SA8000

aggiornato alla data del 31 Dicembre 2022

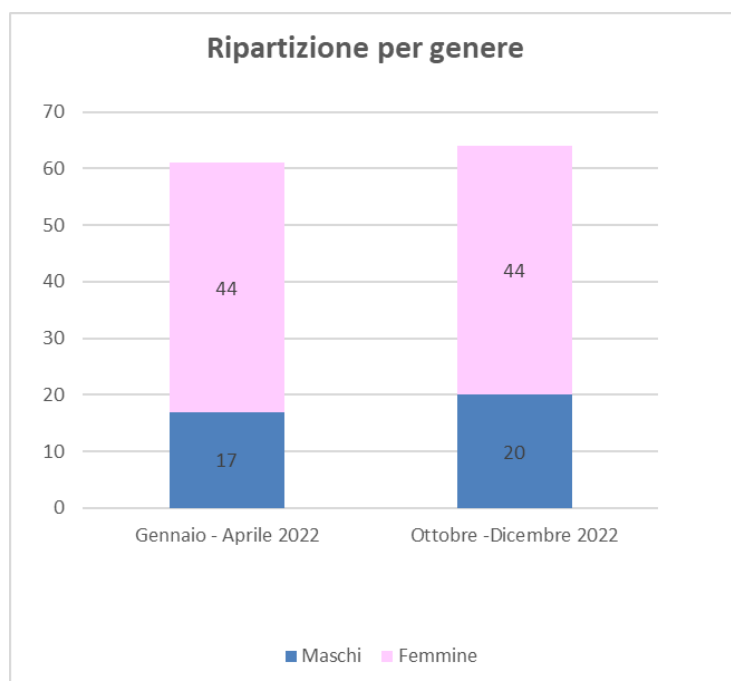
## ALLEGATO 1

Per la gestione delle giornate di corse che si svolgono all'Ippodromo Alfea S.p.A., da Novembre 2013 è stato adottato l'Accordo per la Disciplina degli Addetti alla Raccolta e Pagamento delle Scommesse, agli Ingressi e Servizi vari negli Ippodromi anche in Concomitanza con le Giornate di Corse o di altre Manifestazioni svolte all'Interno degli Ippodromi: i lavoratori vengono assunti con contratto a tempo determinato part-time stagionale.

Il numero di stagionali addetti ai lavori in Ippodromo è stato di 61 nel periodo Gennaio - Aprile; nel periodo Ottobre - Dicembre è stato invece di 64.

L'età media di tali lavoratori al 30 Aprile 2022 è di 32,3 con un valore minimo di 20,1 anni e massimo di 79,6; l'età media di tali lavoratori al 31 Dicembre 2022 era di 32,3 con un valore minimo di 19,0 anni e massimo di 80,3.

Nel grafico seguente viene data una rappresentazione schematica della loro ripartizione di genere.



Il numero medio di lavoratori disponibili per i servizi in Ippodromo durante le stagioni di corse è pari a 62,5 unità; il n° medio di giornate di lavoro svolte per ogni lavoratore nel 2022 è stato di 12,55 con un grosso aumento rispetto all'anno precedente (10,40) dovuto al fatto che nella prima parte del 2021 le giornate di corse si sono disputate a "porte chiuse".

Di seguito riportiamo la retribuzione media lorda per ogni giornata di corse (normalmente 4 ore) prestata nel 2022:

- feriale: € 60,02
- domenica: € 64,31
- festivo: € 81,48

Non risulta significativa l'iscrizione a OO.SS. né sono state comminate loro sanzioni disciplinari ai sensi dello Statuto dei Lavoratori.

Il coinvolgimento nell'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA8000 non risulta significativo in quanto la loro temporaneità e il basso indice di presenza nell'arco dell'anno non giustifica tale iniziativa.

Infine, a tutti gli effetti tali lavoratori sono coinvolti nel sistema SA8000, ovvero:

- sono messi a conoscenza del significato della norma e dei suoi requisiti
- sono messi a conoscenza del nominativo del Rappresentante dei Lavoratori SA8000
- sono messi a conoscenza delle modalità di inoltro dei reclami interni