

# REPORT SA8000

## Anno 2025

Redatto in data 10 febbraio 2026

## SOMMARIO

<b>1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE .....</b>	<b>4</b>
1.1 L'ORGANIZZAZIONE INTERNA.....	5
1.2 REDAZIONE E DIVULGAZIONE.....	5
1.3 PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) .....	6
1.4 POLITICA INTEGRATA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E PER L'AMBIENTE .....	7
1.5 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	8
<b>2. PERFORMANCE SOCIALE.....</b>	<b>9</b>
2.1 LAVORO MINORILE.....	9
2.2 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO .....	10
2.3 SALUTE E SICUREZZA.....	10
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	11
2.5 DISCRIMINAZIONE .....	12
2.6 PRATICHE DISCIPLINARI .....	13
2.7 ORARIO DI LAVORO.....	13
2.8 RETRIBUZIONE .....	14
<b>3. SISTEMA DI GESTIONE .....</b>	<b>15</b>
3.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI .....	15
3.2 GRUPPO DI LAVORO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE (SOCIAL PERFORMANCE TEAM) .....	15
3.3 MONITORAGGIO .....	16
3.4 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE.....	16
3.5 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI .....	16
3.6 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE.....	17
3.7 AZIONI CORRETTIVE.....	17
3.8 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ.....	17
3.9 GESTIONE DEI FORNITORI .....	17
<b>4. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE .....</b>	<b>19</b>
<b>5. GLI OBIETTIVI PIANIFICATI .....</b>	<b>20</b>

## BILANCIO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000 - PREMESSA

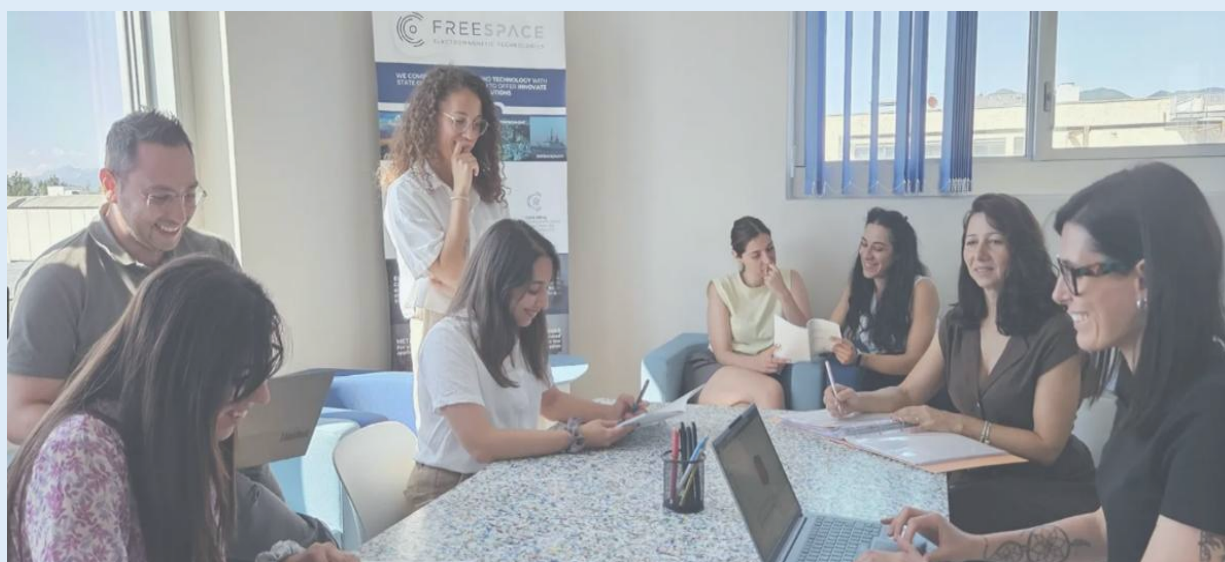
Free Space ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la responsabilità sociale secondo i requisiti dello standard SA8000 a settembre 2025 e si appresta per la prima volta a redigere il *Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000*.

La Direzione Aziendale si è sempre dimostrata attenta a creare un ambiente sicuro, salubre e confortevole per il proprio personale, a operare secondo i principi di responsabilità sociale e della tutela dell'ambiente. L'ottenimento del certificato non rappresenta altro che la volontà di perseguire in modo sistemico in questa direzione e garantirne il mantenimento.

Il Bilancio Sociale è lo strumento principe con cui l'Azienda comunica ai propri stakeholder interni ed esterni la propria Politica e gli obiettivi stabiliti per la soddisfazione dei requisiti dello standard SA8000, rendendo trasparente il proprio impegno in tema di Responsabilità Sociale.

Il presente Bilancio è, pertanto, pubblicato sul sito web e reso disponibile a chiunque risulti interessato, oltre ad averne consegnato copia al Rappresentante dei Lavoratori, facente parte del Social Performance Team.

Operare nell'ottica di uno sviluppo sostenibile, rispettoso dell'uomo e dell'ambiente costituisce per la Free Space il cardine su cui sviluppare il proprio business.



## 1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

<b>DENOMINAZIONE:</b>	Free Space
<b>STATO GIURIDICO:</b>	Società a responsabilità limitata
<b>SEDE LEGALE ED OPERATIVA:</b>	Via Cocchi, 7 Pisa (PI)
<b>TELEFONO:</b>	050-721 3272 / 3338927159
<b>E-MAIL:</b>	amministrazione@free-space.it
<b>SITO INTERNET:</b>	www.free-space.it
<b>ANNO DI COSTITUZIONE:</b>	2017
<b>COD. FISCALE E P. IVA:</b>	002247620509
<b>PRESIDENTE CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE:</b>	Ing. Dr. Bertoneri Matteo
<b>RESPONSABILE PER IL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE:</b>	Ing. Dr. Guido Nenna

FREE SPACE è stata costituita nel 2017 da un gruppo di ricercatori e ingegneri con consolidata esperienza nell'elettromagnetismo applicato, provenienti dal Microwave and Propagation Lab dell'Università di Pisa e dal laboratorio nazionale RaSS del CNIT, nonché da precedenti esperienze in centri di ricerca e nel settore dell'imprenditoria privata. La società è riconosciuta come spin-off innovativo dell'Università di Pisa.

L'organico interno è composto da 8 dipendenti, in parte in possesso di dottorato di ricerca (PhD), che rappresentano il cuore operativo dell'azienda. Accanto a loro, i 10 soci partecipano attivamente alla vita aziendale, contribuendo con competenze scientifiche, esperienza progettuale e visione strategica maturate in ambito accademico, della ricerca e dell'imprenditoria privata.

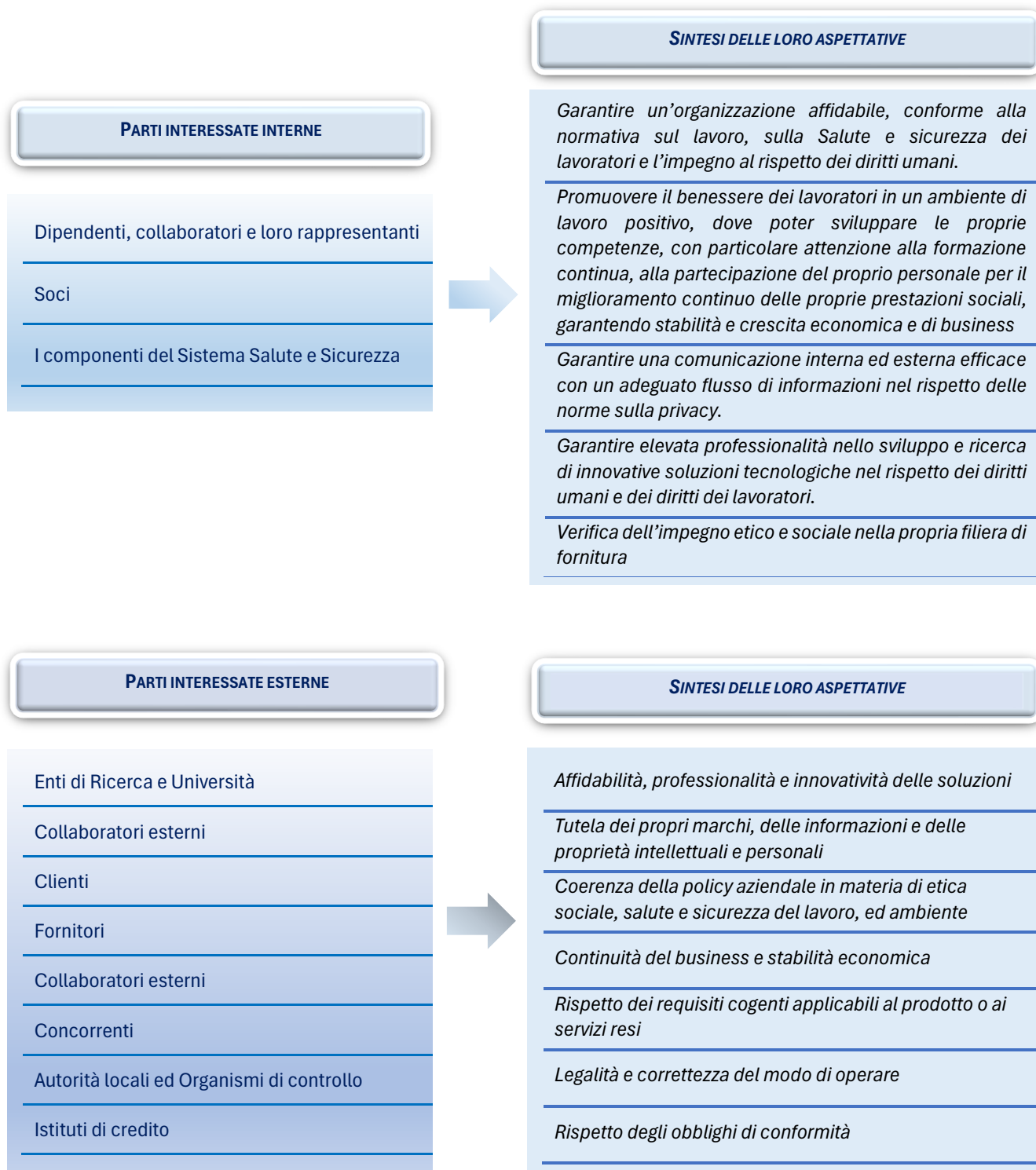
L'azienda opera nello sviluppo e integrazione di sistemi e tecnologie elettromagnetiche avanzate, con competenze consolidate nella compatibilità elettromagnetica (EMC), nello sviluppo di antenne conformali (bande X e V/UHF) e in soluzioni innovative per la riduzione della Radar Cross Section (RCS) su piattaforme navali e avioniche.

FREE SPACE fornisce inoltre servizi di consulenza tecnica e analisi avanzate, supportando clienti pubblici e privati nella progettazione, ottimizzazione e integrazione di sistemi elettromagnetici complessi. L'approccio integrato all'innovazione consente all'azienda di realizzare soluzioni personalizzate, rispondendo efficacemente alle esigenze dei clienti e anticipando le sfide tecnologiche future.



### 1.3 Parti interessate (stakeholders)

La Free Space. ha individuato nelle seguenti categorie i propri stakeholder, ovvero portatori di interesse, sia interni che esterni all'azienda:



## 1.4 Politica integrata per la responsabilità Sociale e per l'Ambiente

Free Space in occasione dell'implementazione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e per l'Ambiente, ha deciso nel 2025 di adottare una politica aziendale integrata al fine di esplicitare in un unico documento i propri impegni.

Pisa, 10 Marzo 2025

FREE SPACE Srl ha implementato un sistema di gestione integrato Ambiente e per la Responsabilità Sociale in conformità alle norme UNI EN ISO 14001 e SA 8000 per garantire il rispetto dell'ambiente e dei diritti umani e lavorativi.

A tal fine la Società si impegna a perseguire una gestione sostenibile delle proprie attività, integrando la tutela dell'ambiente e la responsabilità sociale nei propri processi decisionali e operativi.

La conformità della Politica agli standard e l'adeguatezza alle strategie aziendali, è garantita dal riesame periodico della Direzione e da verifiche di terza parte.

### ***Per l'Ambiente FREE SPACE si impegna a***

- ▶ Rispettare tutte le normative ambientali applicabili e gli altri requisiti sottoscritti;
- ▶ Definire strumenti gestionali adeguati a tenere sotto controllo gli aspetti Ambientali
- ▶ Migliorare continuamente il sistema di gestione ambientale per ridurre l'impatto delle proprie attività;
- ▶ Minimizzare il consumo di risorse naturali ed energetiche;
- ▶ Promuovere la riduzione, il riuso e il riciclo dei rifiuti prodotti;
- ▶ Prevenire l'inquinamento, adottando soluzioni tecnologiche e organizzative innovative;
- ▶ Sensibilizzare e formare il personale sui temi ambientali.

### ***Per la Responsabilità Sociale FREE SPACE si impegna***

- ▶ Garantire condizioni di lavoro sicure e salubri.
- ▶ Applicare e rispettare il CCNL di riferimento
- ▶ Rispettare le disposizioni previste dalla normativa nazionale e comunitaria vigente e dalle Convenzioni o altro atto internazionale a cui la SA 8000 fa riferimento
- ▶ Contrastare ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile e forzato.
- ▶ Rispettare i diritti dei lavoratori, incluse la libertà di associazione e la contrattazione collettiva.
- ▶ Promuovere la parità di trattamento e la non discriminazione.
- ▶ Assicurare un equo compenso e condizioni di lavoro dignitose.
- ▶ Prevenire ogni forma di molestia, abuso o coercizione sul luogo di lavoro.
- ▶ Mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti.
- ▶ Sensibilizzare fornitori e partner all'adozione di pratiche etiche e responsabili.
- ▶ non ricorrere o dare sostegno ad attività relative alla tratta di essere umani, sia in azienda che lungo tutta la catena di fornitura.

### ***Per garantire l'efficacia della politica, FREE SPACE si impegna a***

- ▶ Definire obiettivi e programmi di miglioramento continuo;
- ▶ Monitorare e valutare periodicamente le prestazioni ambientali e sociali;
- ▶ Promuovere il coinvolgimento attivo di dipendenti, fornitori e parti interessate;
- ▶ Comunicare in modo trasparente i progressi raggiunti.

La presente politica è resa disponibile a tutti i soggetti interessati.

## 1.5 Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Free Space al fine di rispondere ai requisiti dello Standard SA8000 si è dotato di un Sistema di Gestione definito dal Manuale per la Responsabilità Sociale e da procedure specifiche.

L'assicurazione del Sistema è garantita dalla nomina del Social performance Team, composto dal Responsabile del Sistema stesso, in qualità di Rappresentante della Direzione e dal Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale, coincidente nel RLS.

Il Rappresentante dei lavoratori è stato designato dall'assemblea dei lavoratori a seguito di candidatura spontanea.

Il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale è mantenuto e migliorato dalle seguenti attività:

- revisione periodica della documentazione compresa la politica aziendale integrata per l'Ambiente e la Responsabilità Sociale, la valutazione dei rischi, l'analisi del contesto e l'identificazione delle parti interessate interne ed esterne e delle loro aspettative;
- riesame annuale della Direzione;
- definizione periodica e monitoraggi degli obiettivi di miglioramento in tema di Responsabilità Sociale;
- formazione del personale;
- monitoraggio interne (indagini interne, audit, ...) per verificare la corretta applicazione del Sistema e la sua conformità a regole interne definite, allo standard SA8000 e alla normativa vigente in materia di lavoro, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro;
- monitoraggio sui fornitori e sub fornitori per verificare che essi operino in conformità ai requisiti sociali previsti dalla normativa applicabile.

Di seguito viene illustrato lo schema delle principali responsabilità e attività del Social Performance Team, che assicura l'efficace implementazione e il continuo miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.



## 2. PERFORMANCE SOCIALE

Annualmente la Direzione provvede a definire gli obiettivi del proprio sistema di gestione di responsabilità sociale e ne effettua un monitoraggio costante nel corso dell'anno.

Il Report SA8000 costituisce un momento essenziale di rendicontazione e programmazione delle attività.



### 2.1 Lavoro minorile

FREESPACE garantisce l'assenza di lavoro infantile all'interno dell'organizzazione e si impegna a prevenire e disincentivare tale pratica lungo l'intera catena di fornitura.

Le attività aziendali richiedono un elevato livello di competenze e professionalità, non compatibile con lavoratori di età inferiore ai 18 anni.

Qualora si presentasse un caso eccezionale, la Direzione si impegna a consentire al lavoratore il completamento del percorso formativo, modulando l'orario di lavoro in base alle esigenze educative.

Lo stesso impegno è esteso ai fornitori: prima di avviare rapporti commerciali, FREESPACE valuta le caratteristiche delle aziende potenziali fornitrici, inclusa la verifica dell'assenza di lavoratori minorenni.

Attualmente, tutti i dipendenti hanno età superiore ai 18 anni. La composizione dell'organico per fasce d'età è la seguente:

Fascia di età	Percentuale sul totale
18-29 anni	26%
30-49 anni	74%

La presenza significativa di personale giovane riflette il carattere dinamico e innovativo dell'azienda, combinando esperienza consolidata e nuove idee in un ambiente stimolante e orientato al futuro.



## 2.2 Lavoro forzato ed obbligato

Tutti i dipendenti prestano la loro opera *'volontariamente'*. Al momento dell'inizio di rapporto di lavoro, l'azienda non trattiene nessun tipo di documento del lavoratore, così come previsto per legge; i documenti di riconoscimento dei dipendenti sono tenuti come copia degli originali.

Al momento dell'assunzione, il personale viene informato sulle clausole contrattuali, sull'informativa sulla privacy e sul regolamento aziendale interno, che sottoscrive.

La Direzione, tramite il Consulente del Lavoro di riferimento, è sempre disponibile a fornire chiarimenti su retribuzione, benefit e qualsiasi aspetto del rapporto di lavoro a tutto il personale.

Negli ultimi anni non risultano stati effettuati prestiti al personale dipendente.

### Obiettivo di Miglioramento

*Free Space si impegna contro il lavoro forzato con l'ausilio del Social Performance Team attraverso:*

- ▶ *Monitoraggio interno, tramite audit, gestione delle segnalazioni e dei suggerimenti del personale;*
- ▶ *monitorando i fornitori e sub fornitori affinché non utilizzino strumenti e mezzi coercitivi nei confronti dei propri lavoratori.*

Nel corso del 2025 non sono state ricevute segnalazioni né avanzati suggerimenti relativi al lavoro forzato. Ai dipendenti è stato applicato regolarmente il CCNL di riferimento, garantendo il pieno rispetto di permessi e ferie, senza alcuna imposizione. L'azienda osserva le chiusure obbligatorie previste dalla normativa, corrispondenti a due settimane all'anno e ai giorni festivi riconosciuti a livello nazionale o locale (patrono). Nei restanti periodi, i dipendenti hanno la piena facoltà di pianificare le proprie ferie in base alle proprie esigenze personali.

## 2.3 Salute e sicurezza

La gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro rappresenta una priorità per FREE SPACE S.r.l., pur considerando che i rischi a cui sono esposti i dipendenti sono classificati come bassi in relazione alle attività svolte.

È stato nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, coincidente con il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, designato dall'assemblea interna a seguito di candidatura spontanea.



Nel corso del 2025 è stato istituito il Comitato Salute e Sicurezza, composto dal Datore di Lavoro, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e Responsabilità Sociale e dal Medico Competente. Il Comitato ha il compito di effettuare e mantenere

aggiornata la valutazione dei rischi, tenendo conto delle variazioni dei processi, dei luoghi di lavoro, del contesto operativo e di eventuali incidenti o infortuni.

La Direzione, con il supporto del Medico Competente, mantiene attiva la sorveglianza sanitaria dei dipendenti. L'azienda fornisce al personale dispositivi di protezione individuale (DPI) conformi a quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), accompagnati da adeguata formazione e informativa sul corretto utilizzo.

FREE SPACE garantisce inoltre pulizia e igiene dei locali, affidandosi a personale esterno specializzato, e mette a disposizione della personale acqua potabile e bevande calde.

#### **Obiettivo di Miglioramento**

*Free Space si impegna a prevenire i rischi nei luoghi di lavoro minimizzando il numero degli infortuni, malattie professionali, incidenti*

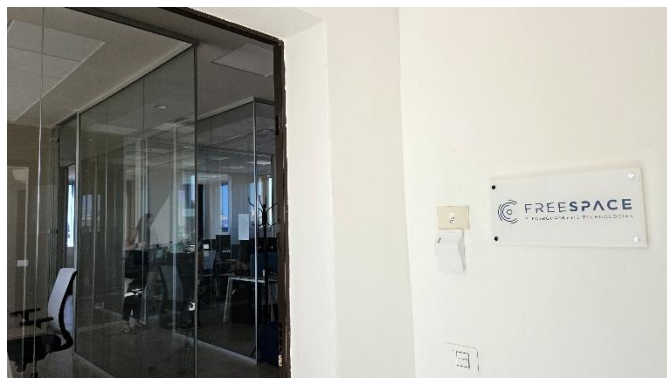
Nel corso del 2025 non si sono verificati infortuni, incidenti né denunce di malattia professionale.

## **2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Free Space rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.

La Direzione non ostacola in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni e scioperi, o di indire un'assemblea interna.

Free Space garantisce che i rappresentanti sindacali eventualmente nominati dai dipendenti non saranno soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti potranno comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.



#### **Obiettivo di Miglioramento**

*Free Space promuove la collaborazione con il rappresentante dei lavoratori e le Organizzazioni Sindacali fornendo supporto alle organizzazioni di lavoratori che chiedono di effettuare riunioni con il personale*

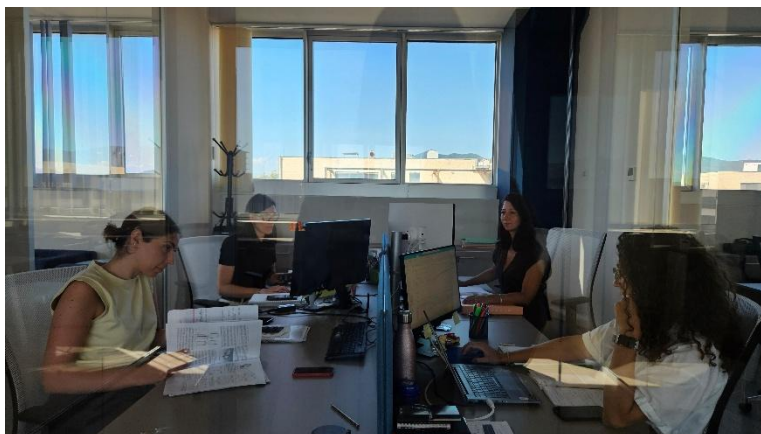
Nel corso del 2025 non si è manifestato alcun interesse da parte delle Organizzazioni Sindacali per incontrare i lavoratori dell'azienda né alcun lavoratore ha avanzato richieste per incontri o ha aderito ad alcuna organizzazione.

## 2.5 Discriminazione

Free Space non attua o dà sostegno alla discriminazione per quanto riguarda l’assunzione, la remunerazione, l’accesso alla formazione, le promozioni, i licenziamenti, la gestione dell’orario di lavoro o quant’altro, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

L’assunzione del personale segue un iter strutturato e definito, modulato in base alla figura professionale richiesta, come dettagliato nella procedura interna “Gestione del personale”.

Al personale interno viene garantito il diritto di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, etc. Inoltre, non vengono attuati comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.



Anche eventuali richiami e/o provvedimenti disciplinari, saranno effettuati in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Conciario, il quale è stato consegnato a tutti i lavoratori. Le modalità di attuazione dei richiami saranno le medesime per tutti i dipendenti di Free Space, indipendentemente dalla tipologia di lavoratore coinvolto.

Tutti i dipendenti possono effettuare un reclamo o una segnalazione alla Direzione e/o al SPT, anche in forma anonima grazie alla presenza di due box adibite alla raccolta dei messaggi o ad altri mezzi di comunicazione ritenuti più idonei. Tutte le modalità di reclamo/segnalazione sono esplicitate all’interno della procedura “Gestione reclami e suggerimenti”. Fino ad oggi non è stata avanzata alcuna segnalazione in relazione al requisito “discriminazione”.

La popolazione interna dell’azienda è così composta:

Popolazione interna	9
Popolazione Femminile	7
Popolazione Maschile	2
Popolazione non binaria	--

### Obiettivo di Miglioramento

*Free Space si impegna affinché non si verifichino episodi di discriminazione e a tal fine promuove almeno una volta all’anno un incontro con il personale sui temi di Responsabilità sociale*

Nel corso del 2025 è stato organizzato un incontro formativo sui principi della SA8000.

## 2.6 Pratiche disciplinari

Free Space ritiene fondamentale e imprescindibile il trattamento del proprio personale e del personale dei propri fornitori con dignità e rispetto.

L'azienda non utilizza, né tollera da parte di fornitori o partner, forme di punizione corporale, coercizione mentale o fisica, abuso verbale o trattamenti severi, degradanti o inumani.

Nel caso in cui risulti strettamente necessario attivare provvedimenti disciplinari nei confronti di un lavoratore, la società si conforma a quanto previsto dalla legislazione applicabile, ovvero a quanto previsto dal CCNL in vigore al momento in cui si verifica o si ha conoscenza dell'infrazione. In ottemperanza al requisito della Norma SA8000, la nostra Società applica quanto previsto dal contratto collettivo nazionale applicabile.

I provvedimenti disciplinari sono motivati dall'azienda e documentati secondo le modalità operative previste dalla legge. All'interno dell'azienda è inoltre in vigore un regolamento aziendale, di cui tutti i dipendenti vengono informati fin dal momento dell'assunzione, garantendo trasparenza e chiarezza sulle regole di comportamento e sulle procedure disciplinari.

### Obiettivo di Miglioramento

*Free Space si impegna a rispettare il CCNL e lo statuto dei Lavoratori garantendo i lavoratori fornendo costante informazione ai lavoratori sul funzionamento del rapporto di lavoro e sulle regole di comportamento da tenere.*

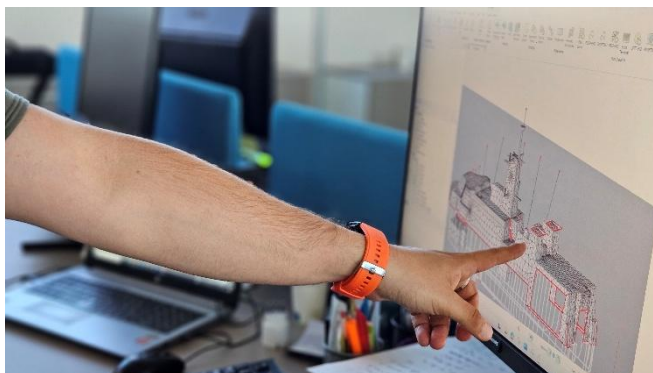
Nel corso del 2025 non sono stati registrati richiami disciplinari né altri provvedimenti analoghi.

## 2.7 Orario di lavoro

Free Space applica il CCNL Metalmeccanici (PMI) – Confapi, secondo il quale è conforme un orario settimanale di 40 ore sviluppato su 5 giorni lavorativi a settimana. Il regolamento interno disciplina la durata e la periodicità con cui è possibile usufruire del telelavoro da parte dei propri dipendenti.

L'orario di lavoro ordinario si sviluppa in 8 ore diurne interrotte da una pausa pranzo, durante la quale i lavoratori possono usufruire degli spazi messi a disposizione o recarsi a casa o presso esercizi per la somministrazione dei pasti, utilizzando i buoni pasto distribuiti dall'azienda.

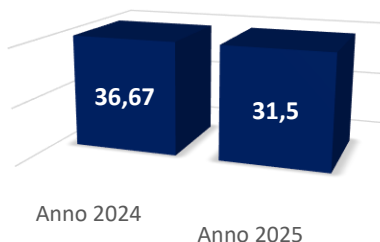
La Direzione non incentiva il lavoro straordinario che comunque è svolto liberamente senza alcuna imposizione.



Di seguito si riportano i dati comparativi relativi alle ore di lavoro straordinario svolte negli anni 2024 e 2025. Dall'analisi emerge un trend costantemente al di sotto del limite di 12 ore settimanali e ampiamente inferiore alle 250 ore annue, nel pieno rispetto dei tempi di riposo previsti dalla normativa vigente.

Si evidenzia inoltre una riduzione delle ore di straordinario nel 2025 rispetto al 2024, a conferma dell'impegno aziendale verso una pianificazione equilibrata delle attività e una corretta gestione dell'orario di lavoro.

### Ore lavorate in orario straordinario



	Anno 2024	Anno 2025
■ Ore lavorate in orario straordinario	36,67	31,5

## 2.8 Retribuzione

Free Space garantisce il pieno rispetto del CCNL per quanto riguarda le retribuzioni del personale oltre a garantire altri benefit come eventuali premi produzione.

I dipendenti dell'azienda hanno un rapporto di lavoro secondo le seguenti modalità



Free Space effettua la verifica che le retribuzioni rispettino il living wage con apposita relazione riesaminata periodicamente in funzione del costo della vita.

Nel corso del 2025 è stato calcolato il livello minimo di living wage in base a

- ▶ *INPS – Direzione Centrale Circolare n.26 del 30 Gennaio 2025 - Minimali di retribuzione giornaliera per la generalità dei lavoratori dipendenti*
- ▶ *ISTAT – Report dell'Ottobre 2024 - La povertà in Italia - Anno 2023*
- ▶ *ISTAT – Report del Marzo 2025 - Condizioni di vita e reddito delle famiglie -Anni 2023-2024*
- ▶ *CCNL Metalmeccanico (PMI)-Confapi*
- ▶ *Dato della Fondazione Wage Indicator Foundation – [www.iltuosalario.it](http://www.iltuosalario.it)*

Sulla base di tali riferimenti è stato riscontrato che i lavoratori della Free Space ricevono una retribuzione molto al di sopra del livello minimo del salario dignitoso.

### 3. SISTEMA DI GESTIONE

A partire dall'anno 2025, la Free Space ha implementato un Sistema di Gestione Integrato e si è sottoposta alle attività di verifica SA8000 effettuato dall'ente SGS.

Anche le attività di monitoraggio interne e sulla catena di fornitura vengono attuate in base a precise procedure operative definite.

#### 3.1 Politiche, procedure e registrazioni

La Direzione ha provveduto a definire e documentare una politica aziendale integrata tra i vari sistemi di gestione adottati, in cui si impegna a rispettare lo standard SA8000.

Essa include l'impegno di Free Space ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare la legislazione nazionale e internazionale, oltre che altri eventuali ulteriori requisiti sottoscritti.



La politica viene spiegata al personale e diffusa, insieme allo standard SA8000 e al Manuale per la Responsabilità Sociale nei luoghi di lavoro tramite anche l'utilizzo di mezzi informatici.

La politica e le principali informazioni del SGRS vengono, inoltre, condivise in modo trasparente con gli stakeholder della Free Space attraverso il sito web.

Il Rappresentante dei lavoratori per l'SA8000 partecipa all'aggiornamento del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale, per mezzo delle attività svolte nell'ambito del Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale (o SPT).

Con l'ottica del miglioramento continuo, la Società, effettua annualmente il Riesame della Direzione del sistema di gestione SA8000, al quale partecipano anche i membri del SPT.

#### 3.2 Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale (Social Performance Team)

Nell'ambito delle attività di adeguamento del Sistema di Gestione per l'SA8000, la Direzione aziendale ha promosso la costituzione in azienda del Sociale Performances Team, costituito dal Responsabile del SGRS, come rappresentante della Direzione, e dal Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale.

Il Social Performance Team provvede:

- identificare e valutare i rischi legati alla gestione della responsabilità sociale;
- individuare ed attuare le attività di monitoraggio;
- coinvolgere e sensibilizzare le parti interessate;
- partecipare alla gestione delle segnalazioni secondo le procedure operative aziendali;
- proporre azioni correttive e preventive.

La costituzione del Gruppo di Lavoro è stata effettuata nel corso del 2025, anno della prima certificazione aziendale. Il Gruppo di Lavoro si riunisce con frequenza semestrale relazionando dettagliatamente le proprie attività in modo da dare evidenza delle attività svolte a tutti i lavoratori.

### 3.3 Monitoraggio

Le attività di monitoraggio del Sistema per la Responsabilità Sociale sono affidate al Social Performance Team; tali attività hanno il fine di tenere sotto controllo:

- ▶ la conformità del sistema stesso ai requisiti dello standard SA8000;
- ▶ l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati;
- ▶ l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard.

I principali strumenti utilizzati dal SPT per il monitoraggio sono:

- ▶ gli audit interni;
- ▶ gli audit dell'Organismo di Certificazione;
- ▶ eventuali audit di clienti;
- ▶ l'analisi delle non conformità;
- ▶ le azioni correttive e preventive;
- ▶ il riesame della direzione;
- ▶ il Report SA8000.

### 3.4 Coinvolgimento interno e comunicazione

Il personale aziendale viene spesso coinvolto sulle problematiche della responsabilità sociale, in particolare nelle seguenti occasioni:

- ▶ interviste a campione in occasione di audit interni o di terze parti;
- ▶ riunioni organizzate per rapportare sullo stato dell'arte del sistema SA8000;
- ▶ consegna di materiale informativo o incontri sulle problematiche della responsabilità sociale.

Annualmente, oltre alla partecipazione dei lavoratori agli audit, l'azienda garantisce la messa in atto di una almeno delle suddette iniziative.

#### **Obiettivo di Miglioramento**

*Free Space si impegna a comunicare le performances aziendali in materia di responsabilità Sociale tramite la pubblicazione del Report SA8000*

### 3.5 Gestione e risoluzione dei problemi

Free Space ha provveduto a definire e comunicare una procedura scritta per la gestione delle segnalazioni; essa risulta, come previsto dallo standard SA8000, confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile al personale

e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000

La suddetta procedura contempla anche le modalità per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard SA8000 o alle relative politiche e procedure adottate.

In alcun modo l'Azienda applica azioni disciplinari o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulle eventuali *Non Conformità* del sistema di gestione SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

### **3.6 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate**

Nel caso di audit di terze parti con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard SA8000, la Società coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascuna anomalia riscontrata.

L'azienda provvede anche ad attivare le parti interessate interne ed esterne, per quanto di loro competenza, per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000. A luglio 2025 l'azienda ha portato a termine il primo iter certificativo SA8000.

### **3.7 Azioni Correttive**

L'azienda ha definito specifiche procedure per la gestione delle azioni correttive.

Nel corso del 2025 sono state gestite tutte le azioni correttive e preventive che si sono rese necessarie per la gestione di alcuni rischi, per le Non Conformità riscontrate o aspetti su cui agire preventivamente per non incorrere in situazioni non conformi.

### **3.8 Formazione e sviluppo delle capacità**

La Direzione, in collaborazione con il Responsabile SGRS, provvederà a pianificare annualmente le attività formative per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000; viene valutata l'efficacia per tutte le attività formative erogate. Quest'ultime vengono regolarmente registrate e conservate nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato.

### **3.9 Gestione dei fornitori**

Free Space provvede a sensibilizzare e promuovere, anche nei confronti della propria catena di fornitura di prodotti e servizi, la conoscenza dei requisiti dello Standard SA8000 ed il rispetto sia dei medesimi che delle leggi vigenti. Ciò comporta un impegno importante per l'azienda in quanto dispone di un numero di fornitori molto elevato e rende, pertanto, necessaria una suddivisione degli stessi in base alla reale sfera di influenza.

Al termine della valutazione, i fornitori risultano suddivisi in 4 categorie, di cui quelli in Zona 1 e 2 devono essere attenzionati anche se con modalità diverse; per Free Space risultano compresi in queste zone:

<b>Zona 1</b> – Fornitori Critici per la RS	Lavorazioni /fabbricazioni effettuate da terzi Servizi di pulizia
<b>Zona 2</b> – Fornitori Non Critici per la RS	•Progettazione •Servizi di manutenzione •Altri servizi

Per le forniture di lavorazioni o fabbricazione di parti (terzisti), Free Space prevede contrattualmente il divieto di ricorso alla subfornitura, se non espressamente autorizzata. Eventuali casi di subfornitura verranno considerati critici e sottoposti alle attività di monitoraggio previste.

I fornitori ricompresi nella **Zona 1** devono:

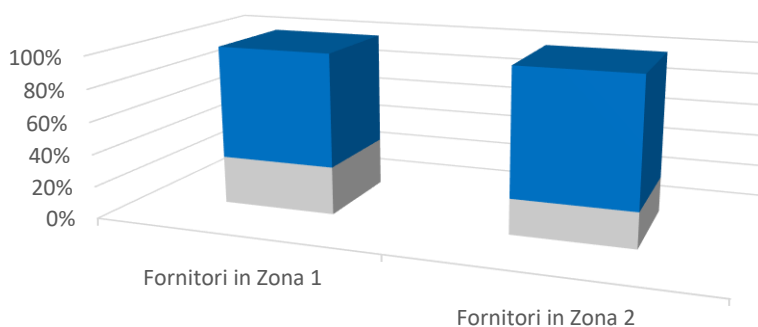
- Accettare la Politica aziendale per l’Ambiente e la Responsabilità sociale;
- sottoscrivere la lettera di impegno un impegno formale a conformarsi ai requisiti dello standard SA8000 e di richiedere lo stesso ai propri fornitori, nonché partecipare alle attività di monitoraggio e attuare le adeguate azioni correttive a fronte di non conformità rilevate durante gli audit interni rispetto allo standard SA8000;
- comunicare e fornire evidenza a Free Space sull’ottenimento di eventuali certificazioni sociali, di adesione a codici di condotta o di avere avuto un audit di seconda parte in materia di etica.

Sono, inoltre previste attività di monitoraggio nei loro confronti quali:

- compilazione periodica di questionari di autovalutazione;
- richiesta periodica di documentazione quale Visura, Durc, evidenza invio flusso Uniemens;
- audit di responsabilità sociale periodici con follow up dei rilievi riscontrati.

In relazione invece ai fornitori compresi nella **Zona 2** si prevede la compilazione periodica di questionari di autovalutazione.

**Suddivisione Fornitori**



	Fornitori in Zona 1	Fornitori in Zona 2
■ Questionari compilati	33%	50%
■ Distribuzione nelle 4 Zone	14%	14%

Per i fornitori critici è previsto un piano di audit pluriennale che prevede la copertura 100% in 3 anni.

**Obiettivo di Miglioramento**

*Free Space si impegna a condurre un efficace monitoraggio dei fornitori critici per RS*

Nel corso del 2025 non è stato possibile effettuare alcun audit di seconda parte presso i fornitori critici.

**4. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE**

Nel corso dell'anno l'azienda ha confermato il proprio impegno nella valorizzazione del capitale umano attraverso un piano formativo articolato, finalizzato al rafforzamento delle competenze tecniche, organizzative e linguistiche del personale.

In particolare, è stato attivato un corso di Business English della durata complessiva di 28 ore, rivolto a tutto il personale aziendale. L'iniziativa è stata promossa con l'obiettivo di supportare concretamente i dipendenti nel miglioramento delle competenze linguistiche in ambito professionale, rafforzando la capacità di comunicazione in contesti lavorativi, anche in presenza di clienti e fornitori esteri. Il percorso ha approfondito il lessico tecnico-settoriale, la comunicazione scritta formale (email e documentazione professionale) e la conversazione in ambito business, contribuendo ad accrescere l'autonomia operativa e la qualità delle relazioni professionali.

È stato inoltre realizzato un corso interno di Project Management, tenuto dal Responsabile Tecnico aziendale, volto a sviluppare competenze organizzative, capacità di pianificazione e gestione delle attività, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza operativa e il coordinamento dei progetti.

L'azienda promuove periodicamente momenti di aggiornamento tecnico-specialistico mediante il coinvolgimento di personale interno qualificato, professionisti esterni e figure di elevata esperienza nel settore, che intervengono con sessioni formative dedicate.



## 5. GLI OBIETTIVI PIANIFICATI

Free Space definisce obiettivi in materia di sostenibilità sociale e persegue le attività di miglioramento per realizzarli. In particolare, per l'anno 2026 ha definito:

OBIETTIVO	ATTIVITÀ	INDICATORE	TARGET	TEMPISTICA
<b>Impegno contro il lavoro forzato</b>	<i>Monitoraggio interno con audit, segnalazioni ed attività SPT</i>	Rilevazione Lavoro Forzato	<b>0</b>	31/12/2026
	<i>Monitoraggio della filiera (vedi monitoraggio fornitori)</i>	Rilevazione Lavoro Forzato	<b>0</b>	
<b>Prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro</b>	<i>Minimizzare num. infortuni, malattie professionali, incidenti</i>	N° incidenti	<b>0</b>	31/12/2026
<b>Collaborazione con rappresentanti ei lavoratori e sindacati</b>	<i>Supporto alle organizzazioni sindacali che chiedono di effettuare riunioni con il personale</i>	NC /segnalazioni in merito	<b>0</b>	31/12/2026
	<i>Eventuale coinvolgimento delle stesse in procedimenti disciplinari</i>	Verifica coinvolgimento in tali occasioni		
<b>Assenza di episodi di discriminazione</b>	<i>Riunione annuale con il personale sui temi di RS al fine di prevenire episodi di discriminazione</i>	N° Incontri formativi	<b>1</b>	31/12/2026
<b>Rispettare il CCNL e lo statuto dei Lavoratori garantendo i lavoratori</b>	<i>Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.</i>	Numero segnalazioni	<b>0</b>	31/12/2026
<b>Consapevolezza da parte dei lavoratori sugli elementi di retribuzione</b>	<i>Informazione interna continua, su richiesta dei lavoratori, con supporto di studio paghe esterno</i>	Numero segnalazioni	<b>0</b>	31/12/2026
<b>Transizione all'edizione 2026 della SA8000</b>	<i>Adeguamento del sistema</i>	Rinnovo certificazione	<b>Rinnovo</b>	31/03/2028
<b>Nuovi strumenti di comunicazione delle performances di RS</b>	<i>Pubblicazione del Report SA8000</i>	ON/OFF	<b>ON/OFF</b>	Febbraio 2027
<b>Efficace monitoraggio dei fornitori critici per RS</b>	<i>Verifica del 100% dei fornitori ricompresi in ZONA 1</i>	Esecuzione audit	<b>3 all'anno</b>	31/12/2027