



BARRETTA S.R.L. - SOCIETÀ BENEFIT

BILANCIO SOCIALE

ANNO 2025

#### SUNTO

Il presente documento é lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholder ed a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda e di relazione sulle prestazioni "sociali" dell'Azienda e sul loro miglioramento continuo, in merito ai contenuti di SA8000

Maria Grazia Del Vecchio

*Il presente documento è la dichiarazione di applicazione del sistema di Gestione per la SA 8000 adottato da BARRETTA S.R.L. - SOCIETÀ BENEFIT  
La Direzione Generale ha deciso di diffondere i dati analizzati attraverso il monitoraggio dei dati della gestione del personale. Il tutto si traduce nel documento che segue denominato Bilancio Sociale – SA8000 Ci può richiedere qualsiasi informazione o delucidazione in merito.  
Il presente documento per quanto pubblico è di proprietà della Barretta Srl e pertanto ne è vietata la riproduzione, anche parziale.*

*Distinti saluti*

*LEGALE RAPPRESENTANTE – Carlo Antonio Barretta*

*Melito di Napoli (NA), 14/03/2026*

# ***BARRETTA S.R.L. – Società Benefit***

**SEDE LEGALE: Via Giovanni Porzio, 4 – 800143 Napoli (NA) – centro direzionale Torre E7**

## **BILANCIO SA8000 ANNO 2025**

*Il presente documento è di proprietà della BARRETTA Srl e pertanto ne è vietata la riproduzione, anche parziale.  
Versione aggiornata al 14/03/2026 in Rev. 9*

## **1 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ**

*La Barretta s.r.l. ex Barretta S.r.l. - Società Benefit dal 08/04/2024, Nasce a Napoli nel 1998 come azienda operante nel settore della creazione e della cura del verde. Ha alle sue dipendenze un organico qualificato di professionisti del paesaggio, con un'esperienza decennale nel settore.*




*Oggi grazie ad un crescente sviluppo ha esteso le sue attività su tutto il territorio Nazionale,*

*I principali clienti Pubblici sono: Comune di Saronno (VA), Provincia di Varese (VA), Comune di Pescara (PE), AUSL di Pescara (PE), Comune di Napoli (NA), Azienda ospedaliera G. Rummo (BN). L'azienda dispone di un parco mezzi e attrezzature moderno e diversificato che consente di svolgere al meglio i lavori con tempestività e professionalità. La Progettazione di giardini, parchi, ambientazioni scenografiche, campi sportivi, allestimenti interni e ripristini ambientali sono ideati dai Nostri professionisti.*

*In quest'ottica la Società ha sempre mostrato profondo interesse per il rispetto dei diritti umani, gestendo le proprie risorse in maniera conforme ai dettami legali e soprattutto umani. Pertanto, al fine di realizzare e dare ufficialmente seguito al suo rigoroso codice etico, la Barretta si propone di certificare il proprio Sistema per la Responsabilità Sociale in conformità alla Norma SA8000,, adottando una politica sociale e ponendosi degli obiettivi di salvaguardia dei diritti umani.*

*Ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione. Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard. Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000*

*Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla direzione aziendale.*

-  **I lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.
-  **I clienti/consumatori:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
-  **Le istituzioni:** l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

*L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:*

### **1. Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000**

*- Lavoro infantile: L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile. I lavoratori sono assunti con il requisito primo specifico del compimento del 18° anno di età*

*- Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.*

- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- **Procedure disciplinari:** è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

**2. Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:**

sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

**3. Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno,** quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

**4. Adozione di un piano di comunicazione esterna** per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.

**5. Comunicazione ai lavoratori** della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di

presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. È sottoscritto infatti non solo dai legali rappresentanti dell'azienda, ma anche dai rappresentanti sindacali dei lavoratori e dai loro rappresentanti SA8000.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative

## **2 LE NOSTRE PARTI INTERESSATE**

Tra i valori fondanti della nostra Azienda ci sono la credibilità e la trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate rappresentate da:

- i dipendenti
- i clienti
- Associazioni di categoria; - le O.N.G.
- gli enti locali come le Province e le Regioni;
- gli enti di controllo statali come la Direzione Provinciale del Lavoro, l'Agenzia per l'Impiego;
- l'INPS, l'INAIL e l'ASL;
- i sindacati;
- i fornitori e i subfornitori.

### **3 POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE**

*Operando in un contesto economico sempre più competitivo Barretta ha come obiettivo principe la soddisfazione delle richieste che provengono dall'esterno garantendo un'elevata efficienza e miglioramento continuo dei processi coinvolti nell'ambito della propria attività. L'azienda in particolare pone grande attenzione alla qualità del sistema di produzione e del servizio offerti ai clienti.*

*L'integrazione dei concetti della qualità nell'ambito del sistema di gestione è stata raggiunta con l'implementazione e certificazione delle seguenti Norme e/o standard:*

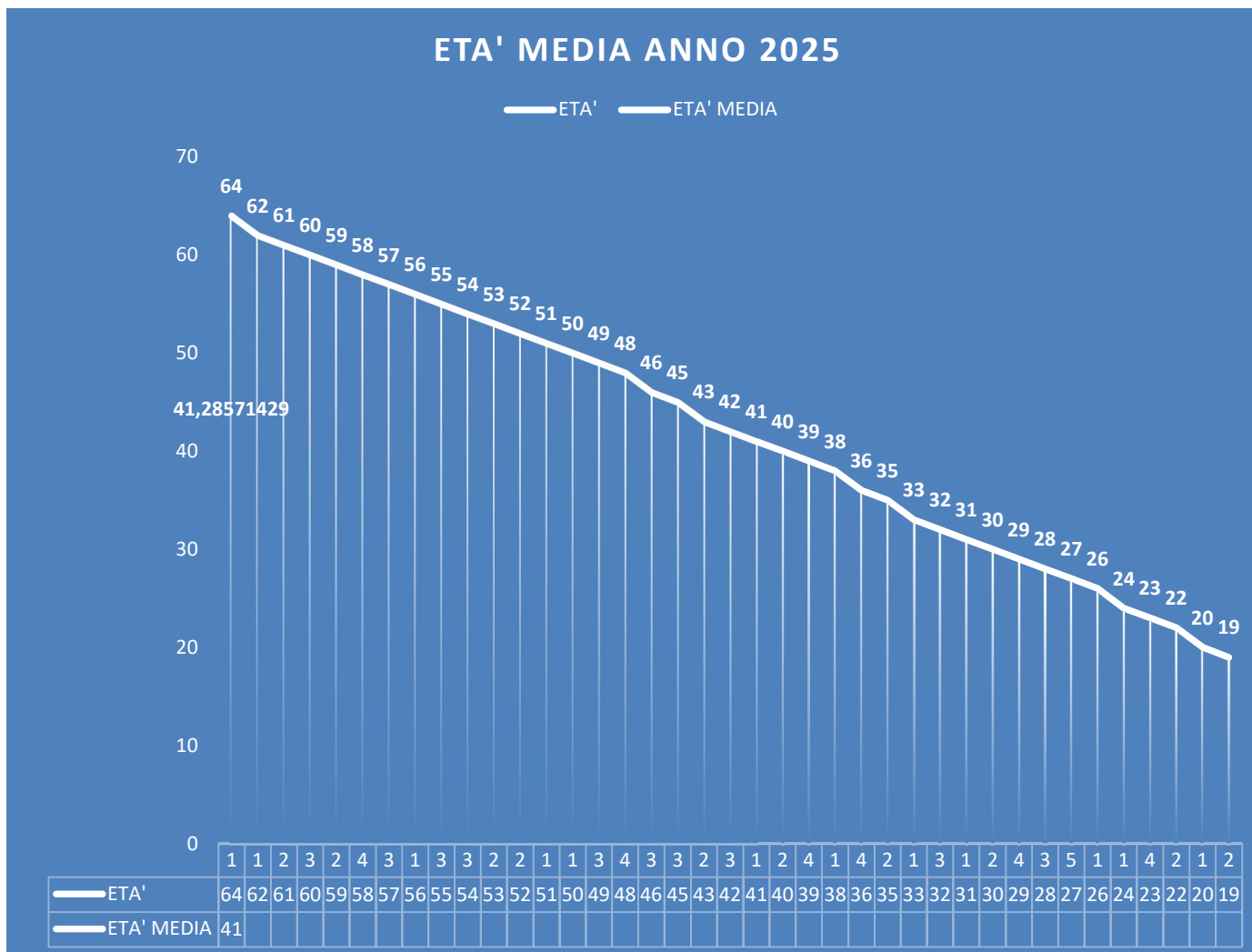
- *UNI EN ISO 9001*
- *UNI EN ISO 14001*
- *UN ISO 45001*
- *SA8000-*
- *UNI 37001*
- *UNI 50001*
- *PDR 125*

*La soddisfazione del Cliente interno ed esterno è costantemente monitorata con la somministrazione, laddove possibile, di questionari di misura e con il continuo aggiornamento dei prodotti e servizi offerti*

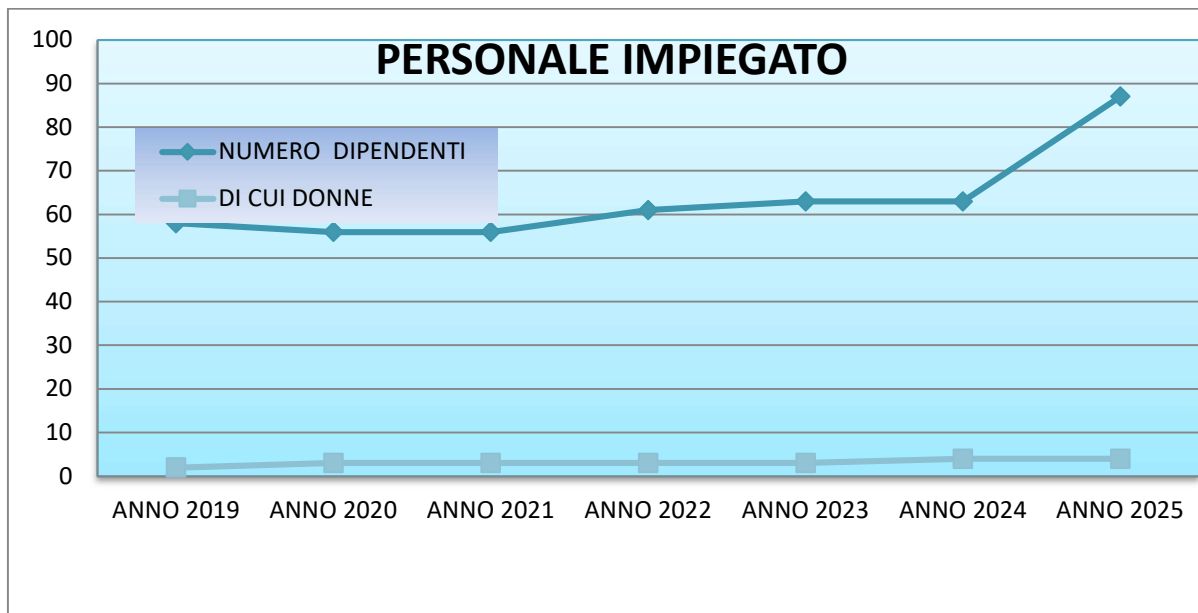
### **4 LA STRUTTURA DELLA NOSTRA AZIENDA**

*Il presente documento è di proprietà della BARRETTA Srl e pertanto ne è vietata la riproduzione, anche parziale.  
Versione aggiornata al 14/03/2026 in Rev. 9*

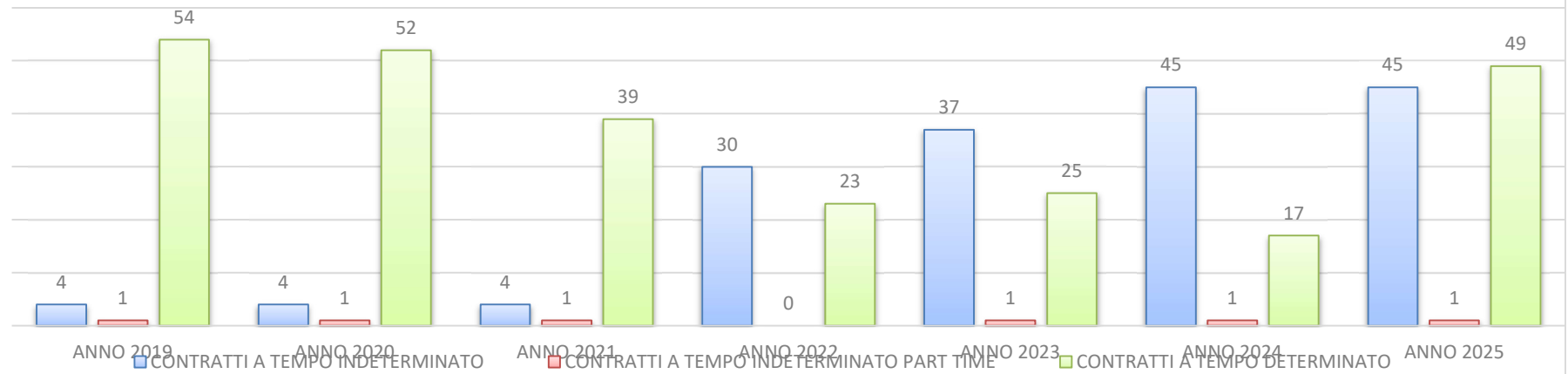
La NOSTRA SOCIETA' non ammette l'utilizzo di lavoro infantile e riconosce lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti: di conseguenza si impegna ad impiegare solamente personale con età superiore ai 18 anni, prevedendo inoltre apposite procedure per garantire il rispetto di tale limite e per il recupero immediato di minori erroneamente impiegati. L'età media del personale è di poco inferiore ai 40 anni: di seguito riportiamo un grafico:

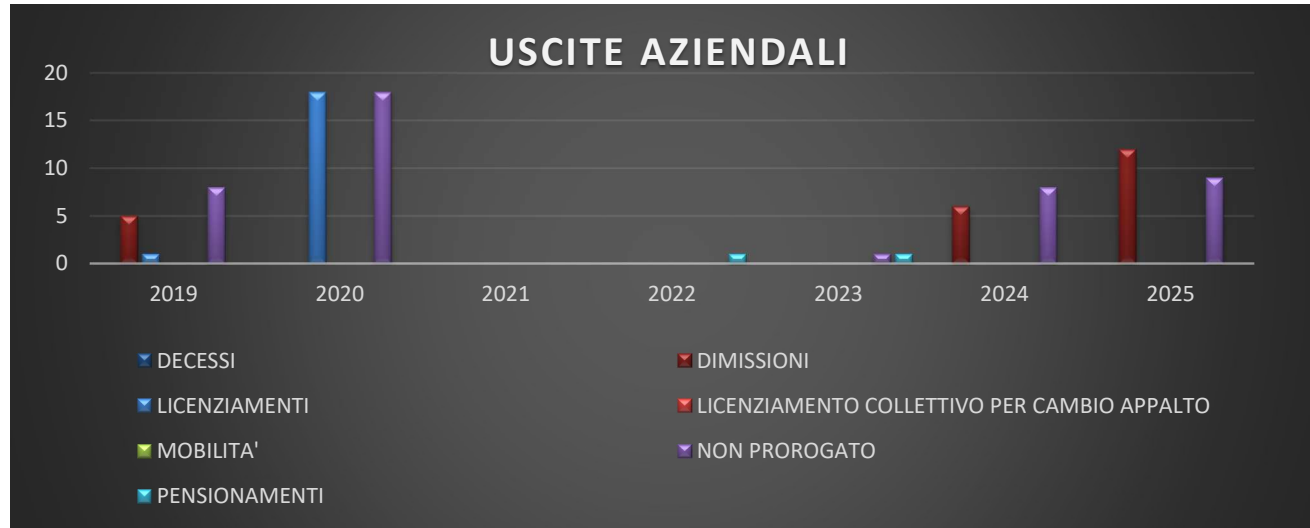


Il presente documento è di proprietà della BARRETTA Srl e pertanto ne è vietata la riproduzione, anche parziale.  
Versione aggiornata al 14/03/2026 in Rev. 9



### CONFRONTO TRA I VARI TIPI DI CONTRATTO AL 31/12/2025





## 5 **LAVORO INFANTILE**

L'azienda non utilizza e non intende utilizzare e favorire l'utilizzo del lavoro infantile, non avendo nel proprio organico, alla data della redazione del presente Bilancio Sociale, nessun dipendente con età inferiore ai 15 anni.

| Fasce d'età | N° lavoratori al 31/12/2019 | N° lavoratori al 31/12/2020 | N° lavoratori al 31/12/2021 | N° lavoratori al 31/12/2022 | N° lavoratori al 31/12/2023 | N° lavoratori al 31/12/2024 | N° lavoratori al 31/12/2025 |
|-------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| < 18        | 1                           | 0                           | 0                           | 0                           | 0                           | 0                           | 0                           |
| 18-29       | 12                          | 9                           | 5                           | 10                          | 10                          | 14                          | 23                          |
| 30-45       | 26                          | 28                          | 15                          | 22                          | 23                          | 24                          | 29                          |
| 46-55       | 10                          | 10                          | 12                          | 16                          | 18                          | 14                          | 22                          |
| > 55        | 9                           | 9                           | 9                           | 10                          | 12                          | 11                          | 17                          |
| TOTALE      | 58                          | 56                          | 41                          | 58                          | 63                          | 63                          | 91                          |

## 6 LAVORO OBBLIGATO

*La Società non usufruisce o favorisce in alcun modo l'utilizzo di lavoro forzato, né richiede al personale di depositare somme, documenti di identità all'inizio dell'impiego.*

*Sia prima, sia durante, sia dopo il rapporto di lavoro, sono assolutamente rispettate tutte le leggi italiane del Diritto del Lavoro, gli accordi sindacali, il CCNL di categoria, le leggi sulla privacy.*

Riportiamo di seguito la situazione dei prestiti concessi ai dipendenti secondo quanto previsto dall'art. 51, c4 lett. B – DPR 917/86 e circolare INPS del 26 aprile 2000 n°84

| Anno | Numero |
|------|--------|
| 2019 | 0      |
| 2020 | 0      |
| 2021 | 0      |
| 2022 | 0      |
| 2023 | 0      |
| 2024 | 0      |
| 2024 | 0      |

## 7 SALUTE E SICUREZZA

*La direzione ha istituito un Servizio di Prevenzione e Protezione per tenere sotto controllo tutti gli aspetti legati alla sicurezza dei lavoratori in ufficio come sui cantieri, assolvendo tutti gli obblighi legali derivanti dal D.L.vo 81/2008 e successivi aggiornamenti. Tutte le attrezzature e i prodotti sono conformi alle vigenti norme di sicurezza del lavoratore e a quelle relative al rispetto Sociale. E' convinzione della Direzione che la qualità dell'ambiente di lavoro influisce sulla motivazione e sulla soddisfazione degli operatori.*

*Il rappresentante aziendale per la salute e sicurezza di tutto il personale è il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Egli è responsabile, oltre per quanto richiesto dal D.Lvo 81/2008, anche per tutto quanto indicato dalla norma SA8000 relativamente alla salute ed alla sicurezza.*

*Il RSPP, come gli altri responsabili (RQ, Resp. Servizio, ...), oltre che il controllo dell'addestramento di base del personale affidato, deve fissare le esigenze di addestramento resesi necessarie in seguito a nuove tipologie di lavori, attrezzature utilizzate e/o nuovi prodotti, all'assunzione di personale nonché al rispetto del D.Lvo 81/2008, e proporre all'Amministratore i corsi da seguire. Ove possibile, provvede direttamente all'addestramento minimo di tutto il personale.*

*Il Responsabile della Formazione, col supporto del RSPP, gestisce il Piano di formazione annuale che, individua argomenti, data, durata e sede del corso nonché le funzioni coinvolte. Il Responsabile della Formazione registra inoltre la data effettiva del corso o eventuali differimenti temporali. L'efficacia dei corsi di addestramento viene riportata su ogni attestato di addestramento, o sulle schede personale.*

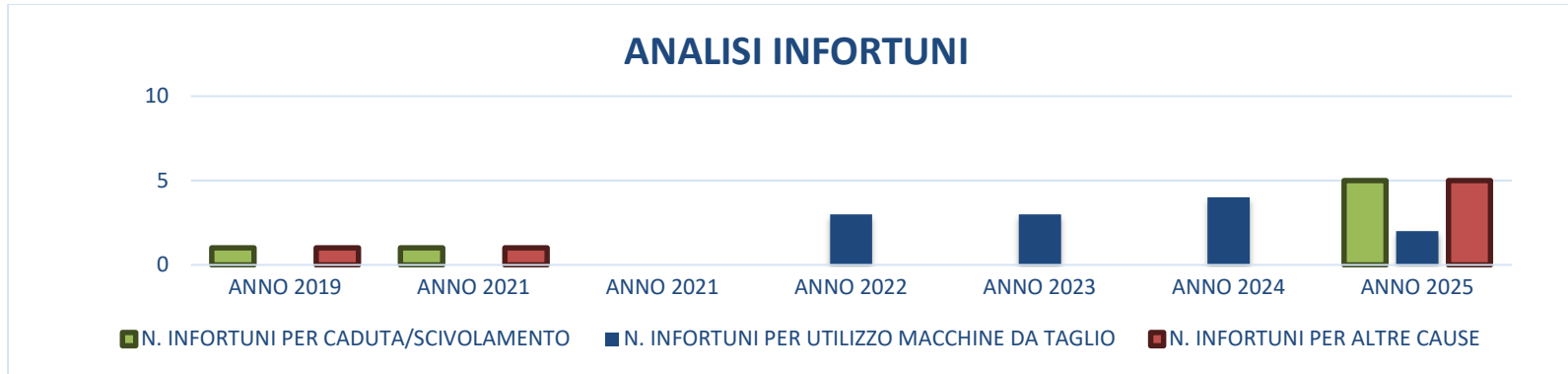
*L'attestazione di addestramento fornita da enti ufficialmente riconosciuti andrà all'interessato e sarà trascritta sulla scheda personale, assieme alle registrazioni sul grado di istruzione, sull'abilità e sull'esperienza.*

*Per gli altri corsi (per i quali non è previsto il rilascio di attestati di addestramento) devono essere registrati il programma, il relatore ed i partecipanti utilizzando apposita modulistica, gestita dal Responsabile Formazione.*

*Nel rispetto del D.Lvo 81/2008, la Società predispone un Documento di Valutazione dei Rischi, ed un Piano della Sicurezza, sia generale che relativo ai cantieri operativi. Il Piano della Sicurezza per ogni cantiere viene gestito da secondo le prescrizioni di legge, coordinandosi col il Committente, e basandosi sulle informazioni contenute nel Piano di Sicurezza del Committente stesso.*

*Non sono presenti, né necessitano per lo svolgimento del servizio dormitori per il personale, idem per strutture atte alla conservazione ed il consumo di alimenti.*





## **8 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

**Tutto il personale è libero di iscriversi ad uno qualsiasi dei sindacati esistenti nel settore degli appalti di servizi, o eventualmente dare vita a nuove sigle sindacali, nel rispetto di quanto sancito dalla Costituzione Italiana.**

**La contrattazione collettiva è la base per la definizione della remunerazione e degli orari di lavoro.**

*I rappresentanti sindacali non sono oggetto di alcuna discriminazione sul posto di lavoro, hanno piena libertà di comunicazione con tutti i loro associati, ed possono liberamente usufruire delle leggi sindacali operanti nell'azienda sono CGL, UIL, UGL, CISL, ORSA, FABIS Confindustria.*

## **9 DISCRIMINAZIONE**

*E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.*

*E' vietata qualsiasi forma discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale, disabilità e orientamento sessuale e affiliazione sindacale.*

## **10 PRATICHE DISCIPLINARI**

*Non sono assolutamente attuate o favorite pratiche di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. Qualsiasi pratica in tal senso sarebbe del resto immediatamente denunciata al Sindacato ed all'Ispettorato del Lavoro. Per la corretta applicazione dei provvedimenti disciplinari l'Azienda rispetta integralmente il CCNL e la legge 300/1970.*

## **11 Orario di lavoro**

*Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno un giorno libero alla settimana.*

*Il Responsabile del servizio identifica le esigenze di risorse per le attività di gestione ed esecuzione del lavoro, comunicandole alla Direzione Generale.*

*In tutti i casi i dipendenti nell'arco del 2024 non hanno fatto ore di straordinario.*

## **12 RETRIBUZIONE**

*La Barretta Srl garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che come minimo vengano applicati i valori riportati nel CCNL per ciascun livello e/o inquadramento.*

*E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione*

### **13        SISTEMA DI GESTIONE**

*Barretta S.r.l. - Società Benefit si è dotata di un Sistema di Gestione della Qualità Integrata conforme alle norme:*

- *UNI EN ISO 9001:2015 Sistema di gestione per la qualità*
- *UNI EN ISO 14001:2015 Sistema di gestione Ambientale*
- *SA 8000 – RESPONSABILITA' SOCIALE*
- *UNI ISO 45001*
- *PDR 125*
- *UNI EN ISO 37001 SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE*
- *CONVALIDA RINA SERVICE SPA PER CONFORMITA' AL REGOLAMENTO CE N° 1221/2009 del 25.11.2009 ( Accredитamento IT - V - 0002 ) - EMAS*
- *CODICE ETICO E MODELLO 231*
- *ISO 50001*

**Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti della norma SA8000.**

#### **POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE**

##### **RIESAME DELLA DIREZIONE**

*Con cadenza annuale, la Direzione esamina i risultati raggiunti dal Sistema di gestione per la Qualità, Sicurezza, Ambient, anticorruzione e Responsabilità Sociale (SA8000). In tale occasione, la Direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati per ogni schema di certificazione in essere ed eventualmente imposta le necessarie azioni correttive nel caso i risultati ottenuti non siano stati raggiunti.*

##### **PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE**

*Barretta S.r.l. in un'ottica di miglioramento continuo e per garantire la piena consapevolezza di tutto il personale degli argomenti legati agli aspetti della Responsabilità Sociale, predispone ed attua Piani Formativi che integrino nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche della responsabilità Sociale.*

*I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni "storiche", di verifica delle certificazioni in possesso e questionari di autovalutazione.*

#### **14 SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)**

*È stato costituito il Social Performance Team e sono state definite le modalità di costituzione e funzionamento al fine di rispondere a quanto previsto dalla Norma SA8000. L'SPT in particolare è formato sia da figure rappresentative appartenenti alle diverse funzioni organizzative del Management aziendale sia dai Rappresentanti SA8000.*

#### **15 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI**

*L'Azienda ha predisposto una procedura per la valutazione dei rischi – analisi dei rischi di responsabilità sociale secondo la Norma SA8000, allo scopo di valutare i rischi relativi alla Responsabilità Sociale a cui può essere assoggettata l'Azienda.*

#### **16 MONITORAGGIO**

*Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti stabiliti, vengono effettuati degli Audit interni, attività di monitoraggio e valutazione al fine di garantire la conformità del Sistema di Gestione ai requisiti della Norma Sa8000 e della Politica aziendale.*

#### **17 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE**

*L'Azienda si prefigge di consegnare l'informativa sulla SA8000 a tutti i dipendenti e collaboratori. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale di divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dalla normativa SA8000.*

#### **18 COMUNICAZIONE ESTERNA**

*Comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per Barretta S.r.l. - Società Benefit*

##### *Comunicazione e coinvolgimento della comunità*

*Un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione. Ascoltare le esigenze dei Clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli Utenti e per conoscere la percezione dell'Azienda in maniera puntuale ed esaustiva. Cataloghi, foto, eventi, sono tutte opportunità comunicative che stimolano l'interesse del fruitore.*