SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

ANNO 2025

ALL 9.1.5 Bilancio SA 8000 - Rev. 0







Sommario

1 Premessa ... 3
2 Abbreviazioni e Acronimi ... 3
3 Identificazione del contesto e gli Stakeholders ... 5
4 Struttura Organizzativa e Responsabilità ... 5
5 Valori aziendali Politica ed Impegno ... 5
6 Gestione dei reclami ed indirizzi ... 6
7 Il Sistema di Gestione ... 7
8 Il Social Performance Team (SPT) ... 7
9 Indici di responsabilità sociale ... 8
1 LAVORO INFANTILE ... 8
2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO ... 9
3 SALUTE E SICUREZZA ... 11
4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ... 14
5 DISCRIMINAZIONE ... 15
6 PRATICHE DISCIPLINARI ... 17
7 ORARIO DI LAVORO ... 20
8 RETRIBUZIONE ... 22
9 FORNITORI ... 24
10 SISTEMA DI GESTIONE ... 24
11 Social Fingerprint ... 25

1 Premessa

Il presente documento è uno strumento di valutazione delle prestazioni aziendali del sistema SA 8000 indicando il risultato di un percorso attraverso il quale l'organizzazione rende conto, ai diversi stakeholder interni ed esterni, della propria missione, degli obiettivi, delle iniziative ed attività svolte nell'anno di riferimento.

Il Bilancio Sociale analizza i traguardi conseguiti dalla nostra organizzazione rispetto ai valori di riferimento dichiarati, evidenziando con dati e informazioni quanto in concreto l'azienda possa aver contribuito allo sviluppo della base sociale e del territorio nel quale opera.

Le finalità principali del presente documento sono pertanto riconducibili alla volontà di:
- Aumentare il livello di comunicazione interna;
- Soddisfare esigenze informative e conoscitive dei diversi stakeholder che non si esauriscono nella sola dimensione economica;
- Misurare le prestazioni dell'organizzazione per porsi obiettivi futuri di miglioramento.

Il Bilancio Sociale viene predisposto in accordo con quanto previsto dal Sistema di Responsabilità Sociale della nostra organizzazione conforme allo standard SA8000:2014.

La scelta di tale certificazione è legata alla convinzione che le persone rappresentino la vera forza ed il valore fondamentale ed è in linea sia con i valori ed i principi di un modello di sviluppo orientato alla "sostenibilità" economica, ecologica e sociale.

Il Bilancio SA8000 ha una periodicità di redazione annuale e riporta l'andamento delle attività svolte in campo sociale dalla nostra organizzazione. Il documento richiama ad altri documenti quali:
- La Politica SA 8000;
- Il Riesame della Direzione sul sistema SA8000;
- Gli obiettivi di performance sociale.

Il Bilancio è un mezzo di comunicazione nei confronti dei soggetti interessati e trasmette, in maniera chiara e trasparente, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale al fine di favorire il dialogo ed il coinvolgimento dei soggetti interessati sui temi oggetto della certificazione SA8000.

I principi ispiratori del presente documento sono i seguenti:
- trasparenza;
- inclusività (coinvolgimento di tutti i soggetti interessati);
- accuratezza delle informazioni;
- neutralità ed imparzialità nel trattare i dati;
- chiarezza.

2 Abbreviazioni e Acronimi

Di seguito vengono riportati gli acronimi utilizzati all'interno del documento al fine di rendere più semplice la comprensione del testo:

SA 8000	SISTEMA GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE
SENIOR MANAGER SA 8000	DIREZIONE AZIENDALE PER IL SISTEMA SA 8000
SPTD	SOCIAL PERFORMANCE RAPPRESENTANTE DIREZIONE SA 8000
SPTL	SOCIAL PERFORMANCE RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA 8000
RSPP	RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE
RLS	RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Per le altre sigle ed abbreviazioni si veda anche Manuale SGI Sezione 3.

Per quanto concerne le definizioni adottate, si fa riferimento a quanto indicato nella parte iniziale della norma SA8000:2014, in particolare di seguito sono riportati i termini più utilizzati nel documento:

Definizione di personale: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto da un'azienda, inclusi l'Alta Direzione, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori.

Definizione di fornitore/subappaltatore: un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

Definizione di subfornitore: un organismo economico nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per la produzione di beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.

Definizione di azione correttiva e preventiva: un rimedio immediato e permanente ad una non conformità rispetto allo standard SA8000.

Definizione di parte interessata: individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, l'impatto sociale dell'azienda.

Definizione di bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata.

Definizione di giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

Definizione di lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO146.

Definizione di lavoro forzato ed obbligato: qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, e che è prestato sotto la minaccia di una punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.

Definizione di azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini, che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e che successivamente siano stati rimossi da tale lavoro.

Definizione di lavoratore a domicilio: una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, subappaltatore o subfornitore, ma che non lavora presso i loro locali.

Definizione di rappresentante dei lavoratori SA8000: un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la Direzione nelle questioni legate ad SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, eletto a tal fine dal personale senza responsabilità di gestione.

Definizione di Rappresentante della Direzione: un membro della Direzione, incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard.

Definizione di Organizzazione di lavoratori: un'associazione volontaria di lavoratori organizzata stabilmente allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro.

Definizione di Contratto collettivo: un contratto di lavoro negoziato tra un datore o un gruppo di

datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di impiego.

3 Identificazione del contesto e gli Stakeholders

I portatori di interessi per l'organizzazione sono identificati dal Sistema SA 8000 in apposito documento denominato Mod. 9.7.1.1 Mappa stakeholders.

Questo documento consente di definire un programma annuale delle attività di comunicazione e condivisione delle informazioni aziendali con le parti interessate.

Tra le azioni previste vi è anche la trasmissione e condivisione del presente documento che rendiconta:

- le attività svolte dalla nostra azienda;
- le prestazioni ottenute e gli obiettivi della nostra organizzazione.

Di seguito una breve descrizione delle attività salienti e delle informazioni principali sulla nostra organizzazione:

SCHEDA INFORMATIVA AZIENDALE	DATI GENERALI SULL'AZIENDA ANNO 2025
Impresa	BETONCABLO S.P.A. Sito Internet www.gruppocastiglioni.it
ADDETTI	Totale 125
	Donne 16 Uomini 109
	Attività eseguite A) REALIZZAZIONE, MANUTENZIONE ED ALLESTIMENTO DI CABINE ELETTRICHE E DI LINEE BT/MT/AT/IP. REALIZZAZIONE DI EDIFICI CIVILI, FOGNATURE, STRADE. B) PRODUZIONE, COMMERCIALIZZAZIONE E POSA IN OPERA DI MANUFATTI E STRUTTURE IN CALCESTRUZZO ARMATO PREFABBRICATO.

4 Struttura Organizzativa e Responsabilità

La struttura organizzativa è raffigurata nell'Organigramma aziendale dove si definisce la distribuzione di Responsabilità ed Autorità e la presenza del nostro Social Performance Team.

5 Valori aziendali Politica ed Impegno

Le attività della nostra organizzazione sono guidate da un insieme di valori trasmessi al personale con sessioni di informazione e formazione.
I valori sono contenuti nel documento denominato ALL 9.1 Politica SA 8000.

L'organizzazione ha preso un preciso impegno al rispetto dello standard SA8000:2014 ed in particolare:

1. Non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori che abbiano raggiunto la maggiore età;
2. Non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria;
3. Lavorare considerando sicurezza e salute dei lavoratori fattori fondamentali, mettendo in atto

misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute dei lavoratori, coinvolgendo il personale in programmi di formazione per rinforzare il livello di prevenzione e protezione;
4. Rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione tra le rappresentanze sindacali ed i lavoratori, favorendone l'incontro anche nei luoghi di lavoro;
5. Garantisce che i lavoratori non subiscano atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale od affiliazione politica e non interferisce con l'esercizio del diritto dei lavoratori di seguire principi o pratiche e di soddisfare bisogni ad essi connessi;
6. Garantisce che non si verifichino comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori. Impedisce uso di pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale;
7. Si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dai dipendenti ha carattere di volontarietà ed a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva;
8. Garantisce che il salario corrisposto ai suoi lavoratori sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali, che la composizione del salario sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga e che non siano stipulati contratti che contemplino rapporti di collaborazione non conformi alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza.

I principi sono perseguiti da tutti i collaboratori della nostra organizzazione in modo che tutti siano parte del Sistema di Responsabilità Sociale.

Alla base dei principi della politica ci sono valori umani rappresentati da:

- Onestà morale nei rapporti con gli altri;
- Lealtà verso i principi e l'identità aziendale;
- Responsabilità e consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;
- Impegno nel proprio ruolo;
- Trasparenza dei comportamenti;
- Rispetto ed attenzione verso gli altri;
- Collaborazione con i colleghi e condivisione degli impegni e delle responsabilità.

L'impresa diventa in questo modo un sistema aperto costituito da uomini e donne, il cui scopo è la produzione di ricchezza legata al soddisfacimento dei bisogni umani. L'azienda è a servizio dei propri collaboratori ed i collaboratori servono e contribuiscono allo sviluppo dell'azienda.

La gestione integrata di Qualità, Ambiente, Sicurezza, Gestione dell'Energia, Responsabilità Sociale, Parità di Genere ed Anti Corruzione sono il corollario per ottimizzare le risorse ed i mezzi impiegati, ma pongono l'uomo al centro di tutele e diritti importanti perché possa esprimersi e lavorare al meglio e condividere con l'azienda obiettivi e strategie.

I contenuti della Politica sono riportati nelle bacheche e nei dispositivi (tablet) a disposizione dei dipendenti e dei visitatori per la consultazione della documentazione aziendale di sistema, per far conoscere gli impegni aziendali sul fronte anche dei diritti dei lavoratori.

6 Gestione dei reclami ed indirizzi

La nostra organizzazione ha definito una procedura per dare ascolto a segnalazioni e reclami e per rispondere e correggere comportamenti non conformi allo Standard SA 8000.
I reclami possono essere segnalati liberamente dal personale senza incorrere in pregiudizi, abusi o ripercussioni per fatti e accadimenti verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA8000.
Presso le bacheche aziendali e sul sito internet dell'Azienda sono disponibili gli strumenti per comunicare i reclami e gli indirizzi a cui rivolgersi (riportiamo di seguito un estratto della comunicazione

affissa):

I reclami possono essere inviati ai seguenti indirizzi:

Segnalazione dei reclami in merito alla SA 8000 MOG 231 e ISO 37001	IMPRESA ➔ BOX delle Segnalazioni c/o Betoncablo S.p.a. Viale dell'Industria, 25, 21052, Busto Arsizio (VA) oppure Via Baden Powell s.n.c., 21052, Busto Arsizio (VA) oppure Via Dante Alighieri, 70, 21034, Cocquio Trevisago (VA) ➔ Il canale informatico presente sul sito *Gruppo Castiglioni*
	Oppure
	ENTE DI CERTIFICAZIONE
	C.I.S.E. – Azienda Speciale della CCIAA di Forlì-Cesena E-mail: cise@lavoroetico.org oppure info@lavoroetico.org
	Oppure SAI
	Executive Director, SAI 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, NY 10010 fax: +212-684-1515. E-mail: saas@saasaccreditation.org

7 Il Sistema di Gestione

Le procedure ed i documenti che descrivono le prassi per rispettare i requisiti della norma SA8000 sono disponibili in appositi punti di consultazione al personale interessato o che ne facesse richiesta. I contenuti sono in ogni caso oggetto di formazione ed informazione periodica ai lavoratori.

E' stato creato anche un punto di consultazione contenente informazioni sui diritti dei lavoratori al fine di rendere disponibile la lettura anche a quei collaboratori che avessero smarrito i libretti e le comunicazioni che periodicamente la nostra organizzazione si impegna ad effettuare.

L'esito della valutazione dei rischi è reso disponibile a tutti i lavoratori tramite l'affissione in bacheca e consultabile tramite dispositivi aziendali condivisi (tablet) e la spiegazione dei risultati negli incontri periodici organizzati con il personale sui temi dello standard SA8000.

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è ricercata un'integrazione con i documenti già presenti dei Sistemi Integrati Qualità - Ambiente – Sicurezza, Efficienza Energetica, Parità di Genere e Prevenzione della Corruzione pertanto alcune prassi verranno documentate e gestite con modalità identiche anche se rivolte ad aspetti e tutele differenti.

8 Il Social Performance Team (SPT)

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.
Il Social Performance Team è composto da:

- 3 membri del SPT eletti dal personale liberamente;
- 4 membri del SPT nominati dalla Direzione.

I membri, siano nominati siano eletti, sono presenti nelle tre diverse sedi aziendali.
I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale;
- valutare i rischi del sistema SA8000 e promuovere azioni per affrontare i rischi individuati come

significativi;
- rapporti con l'ente di certificazione;
- monitoraggio del sistema anche attraverso Audit interni ed analisi dei rilievi emersi;
- stesura di relazioni periodiche per il Senior Manager;
- supporto nel monitoraggio del Sistema SA8000 e delle attività nel luogo di lavoro;
- supporto nella gestione delle azioni correttive e verifica della loro efficace applicazione;
- supporto alla gestione dei reclami;
- organizzare incontri periodici per rendere più efficace l'applicazione dello standard SA8000;
- raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders) e coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio.

9 Indici di responsabilità sociale

1 LAVORO INFANTILE

Principio etico

L'organizzazione non utilizza e non fornisce in alcun modo sostegno al lavoro infantile

COSA E'
Politiche e procedure della nostra organizzazione impediscono che un bambino od un giovane lavoratore possa essere inserito nella struttura aziendale.
Tale impegno etico è richiesto anche ai fornitori e partners che collaborano con la nostra organizzazione.
Per garantire lo sviluppo del bambino in tutte le sue fasi e la piena realizzazione della persona, la nostra Organizzazione non utilizza, né da sostegno, all'utilizzo del lavoro di persone con età inferiore ai 16 anni, né espone giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale.
Per rispettare il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale l'azienda monitora i seguenti indicatori di performance.

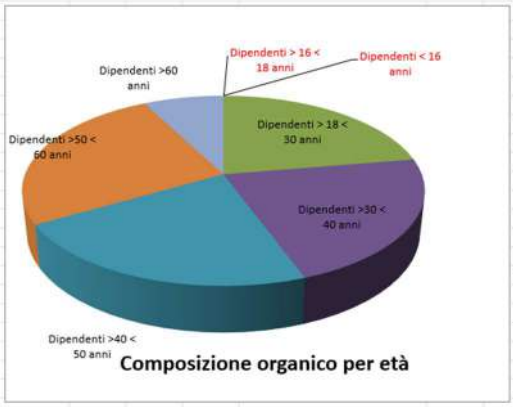
PRESTAZIONE AZIENDALE
Il lavoro infantile è completamente assente e anche quello minorile non viene utilizzato per il livello di scolarità, competenza ed esperienza del personale attualmente presente in azienda. Quanto detto è evidenziato dai dati del livello di scolarità e delle età di assunzione.

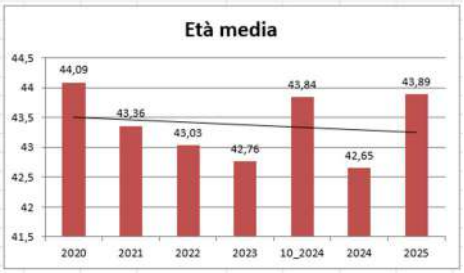
Potenzialmente solo presso i fornitori potrebbero essere presenti violazioni di questo standard.

La valutazione ed il monitoraggio iniziali non rilevano tale rischio come concreto in quanto l'organizzazione verifica dai documenti del personale utilizzato dai subappaltatori che non vi siano lavoratori di età inferiore ai 18 anni.

RESPONSABILE AGGIORNAMENTO	ANDREA MAGISTER	Obiettivo	100%
		Traguardo	100%
AGGIORNATO CON FREQUENZA FREQUENZA	ANNUALE		

	Descrizione indicatori di presta:	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1 LAVORO INFANTILE	Dipendenti < 16 anni	0	0	0	0	0	0
	Dipendenti > 16 < 18 anni	0	0	0	0	0	0
	Dipendenti > 18 < 30 anni	13,2	17,86	20,79	26,40	27,46	28,12
	di cui femmine						
	di cui maschi						
	Dipendenti >30 < 40 anni	9,82	16,22	16,39	19,68	24,24	27,78
	di cui femmine						
	di cui maschi						
	Dipendenti >40 < 50 anni	24,3	25,75	28,24	32,69	31,44	27,99
	di cui femmine						
	di cui maschi						
	Dipendenti >50 < 60 anni	28,08	31,72	31,72	30,55	31,31	32,38
	di cui femmine						
	di cui maschi						
	Dipendenti >60 anni	7,37	9,76	7,86	9,71	8,84	9,58
	di cui femmine						
	di cui maschi						
	Età media	44,09	43,36	43,03	42,76	42,65	43,89
	Totale	82,77	101,31	105	119,03	123,29	125,85





OBIETTIVO
Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
1 Lavoro Infantile	**Nessun lavoratore <16 anni**	**RISPETTATO**

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive.
Rimane fermo l'impegno di non utilizzare lavoratori al di sotto dei 18 anni di età.

2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

- ***L'organizzazione non ricorre a nessuna forma di lavoro obbligato o forzato.***
- ***Vigila affinché non sia mai richiesto al personale il pagamento di "depositi" o "commissioni".***
- ***Provvede a non trattenere mai documenti d'identità o originali dei lavoratori.***
- ***Garantisce il diritto del lavoratore a lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e di porre liberamente termine al contratto di lavoro nei termini previsti dalla normativa vigente.***

L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non deve trattenere documenti d'identità in originale e non deve richiedere al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.

Né l'organizzazione, né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione, deve trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.

L'organizzazione non fornisce sostegno e non collabora con imprese coinvolte in una qualunque forma di traffico di esseri umani. Attraverso il monitoraggio dei propri fornitori s'impegna anche a verificare eventuali criticità sull'onorabilità sociale tramite media ed acquisizione di opportune informazioni dal web.

COSA E'

Il personale impiegato non opera in condizioni di lavoro obbligato.
La nostra azienda non richiede ai lavoratori di lasciare depositi di denaro o documenti d'identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, fatte salve le dichiarazioni e/o certificazione necessarie per dare il via alle comunicazioni relative all'assunzione. Viene fornita garanzia che ciascun dipendente non debba operare sotto la minaccia di penali o ricatti sulla restituzione dei documenti d'identità.
Tutte le persone che Betoncablo S.p.A impiega prestano il loro lavoro volontariamente, in quanto Betoncablo S.p.A non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, Betoncablo S.p.A s'impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Si segnala il progetto iniziato nel 2024 denominato *E-D Nuovo una Chance*: frutto della collaborazione tra E-Distribuzione, la Seconda Casa di Reclusione di Milano Bollate e Betoncablo. Si tratta di un programma formativo qualificante per inserire i detenuti nel mondo del lavoro. Già durante la formazione i detenuti verranno assunti in affiancamento operativo da Betoncablo, impresa appaltatrice di E-Distribuzione.

Il progetto "E-D nuovo una chance" si articola in diverse fasi: ad un iniziale corso di formazione di 200 ore ne seguiranno altre 800 di affiancamento operativo sul campo nei cantieri assegnati da E-Distribuzione a Betoncablo. L'assunzione e l'impiego del personale presso Betoncablo avverrà già a partire dalla fase di affiancamento e si concretizzerà in contratti a tempo determinato della durata di 3 mesi rinnovabili. Al termine dell'affiancamento, i candidati torneranno in aula (40 ore) per conseguire una specializzazione tra quelle di Tirafili, Giuntista, Operatore montaggio Cabine, Addetto attività sotto tensione. Profili con attestazione riconosciuta a livello nazionale da parte di un Istituto di Formazione qualificato.

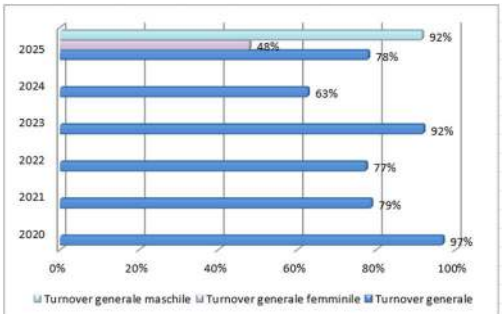
Il percorso proseguirà con 960 ore di attività lavorativa presso Betoncablo e si completerà con 80 ore di ulteriore formazione teorica per il conseguimento della qualifica di Operatore Polivalente. Al termine del percorso formativo Betoncablo potrà avviare l'inserimento lavorativo dei detenuti con contratti a tempo determinato.

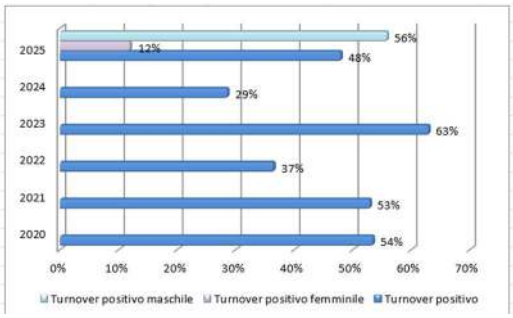
PRESTAZIONE AZIENDALE

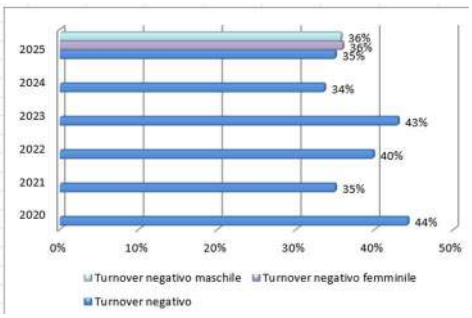
Questo requisito è rispettato dalla nostra organizzazione in quanto:

- non vi sono reclami tali da evidenziare abusi;
- non vi sono elementi di coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

RESPONSABILE AGGIORNAMENTO		ANDREA MAGISTER						
							Obiettivo	0 reclami sul requisito
FREQUENZA		ANNUALE					Traguardo	0%
		Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023	2024	2025
2	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	Andamento turnover del personale						
		Turnover generale	97%	79%	77%	92%	63%	78%
		Turnover generale femminile						48%
		Turnover generale maschile						92%
		Turnover positivo	54%	53%	37%	63%	29%	48%
		Turnover positivo femminile						12%
		Turnover positivo maschile						56%
		Turnover negativo	44%	35%	40%	43%	34%	35%
		Turnover negativo femminile						36%
		Turnover negativo maschile						36%
		N dimissioni volontarie	16	19	25	22	23	20
		Percentuale uomini su tot % uomini in forza						20%
		Percentuale donne su tot % donne in forza						18%
		N cessione del quinto	1	3	3	4	6	6
		Concessione di prestiti/Anticipi	0	0	0	0	0	0







OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
2 Lavoro forzato o obbligato	**Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito**	**RISPETTATO**

Non sono definiti obiettivi di miglioramento sul requisito in quanto le performance aziendali sono positive. Resta ferma la volontà dell'azienda di assicurare che nessuna prassi aziendale possa dare origine a forme di obbligo al lavoro.

3 SALUTE E SICUREZZA

Principio etico

L'organizzazione rispetta i requisiti della SA8000 relativi alla Salute e Sicurezza dei Lavoratori. La certificazione sicurezza collegata ai requisiti 3 dello standard SA8000 favorisce l'applicazione del rispetto dei requisiti in oggetto.

L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori che possano verificarsi durante lo svolgimento del lavoro, minimizzando, per quanto praticabile, le cause tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti del settore e di ogni specifico rischio. L'azienda assicura a tutto il Personale efficaci istruzioni sulla salute e sulla sicurezza; tiene documentazione e registrazioni aggiornate in tema di salute e sicurezza.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

COSA E'

La nostra organizzazione tutela la salute e sicurezza dei lavoratori ed adotta oltre ai requisiti dello schema SA8000 anche un impegno tramite la Certificazione UNI ISO 45001:2018.

PRESTAZIONE AZIENDALE

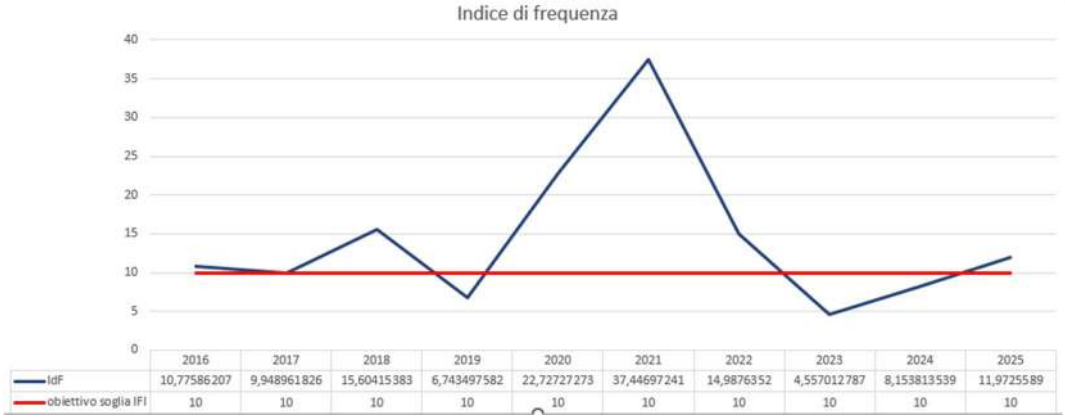
Il Sistema di Gestione Salute e Sicurezza ha aumentato nel tempo l'attenzione ai requisiti in oggetto. Nella gestione degli aspetti in oggetto sono coinvolti Preposti, RLS, RSPP, Lavoratori aziendali ed il Medico Competente per gli aspetti di loro competenza.

Sono tenute sotto controllo le prestazioni aziendali inerenti infortuni, incidenti e quasi incidenti.
Il documento di valutazione dei rischi è approvato da parte del legale rappresentante, ma alla sua partecipazione concorrono anche i diversi ruoli che si impegnano per la Salute e la Sicurezza.

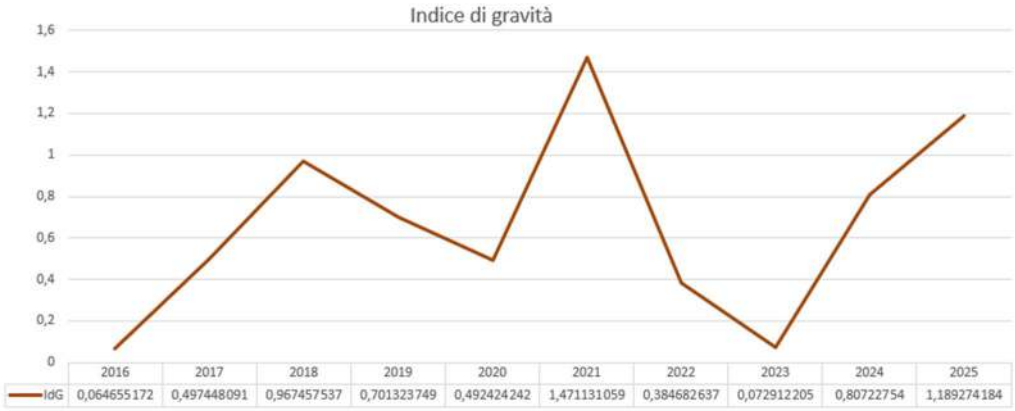
La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione della organizzazione del lavoro al fine di garantire ai lavoratori, e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali, un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Prima dell'avvio di ciascuna commessa, viene redatto uno specifico Piano Operativo per la Sicurezza (POS), il quale contiene le informazioni relative all'organizzazione del cantiere, l'esecuzione dei lavori, i mezzi e le attrezzature utilizzati e la valutazione dei rischi conseguenti.
Le prestazioni in materia di SSL sono di seguito riportate:

								IG		IF	
								OBIETTIVO	"< 1	OBIETTIVO	<10
RESPONSABILE AGGIORNAMENTO	FERRARA BARBARA							Traguardo	1,19	Traguardo	11,97
FREQUENZA	ANNUALE							Durata media			
								Obiettivo	"< 45		
								Traguardo	119		
	Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023	2024	2025				
3 SALUTE E SICUREZZA	n° lavoratori (media annua)	82,77	100,31	104	119,59	123,82	125,85	Andamento Near Miss			
	n° inf.	3	7	3	1	2	3	Obiettivo	+20%	% > rispetto all'anno precedente	
	n. ore lavorate	132.000	186.931	200.165	219.442	245.284	250.573	Traguardo	0%		
	n. gg inf.	65	275	77	16	198	298				
	n° ore non lavorate	520	2.200	616	128	1.584	2.384				
	Infortuni > 40 gg	1	3	1	0	1	1				
	Indice di gravità (ig)	0,49	1,47	0,38	0,07	0,80	1,19				
	Indice di frequenza	22,73	37,45	14,98	4,56	8,15	11,97				
	Durata Media	22	39	26	16	99	119				
	Peso infortuni in cantiere	0	2	0	1	1	1				
	Peso infortuni in sede/stabilimento	2	2	2	0	2	2				
	Peso infortuni in itinere	1	3	1	2	1	1				
	Stop Work			2	2	6	5				
	Near Miss	2	5	10	12	8	8				



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
IdF	10,77586207	9,948961826	15,60415383	6,743497582	22,72727273	37,44697241	14,9876352	4,557012787	8,153813539	11,9725589
obiettivo soglia IFI	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
IdG	0,064655172	0,497448091	0,967457537	0,701323749	0,492424242	1,471131059	0,384682637	0,072912205	0,80722754	1,189274184

OBIETTIVO
Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
3 Salute e Sicurezza	**IFI <10**	**11,97**
3 Salute e Sicurezza	**IGI <1 DM <45gg**	**1,19 119gg**

Da metà 2023 la Direzione ha stabilito l'obiettivo di non superare il valore di 10 per l'IFI, 1 per l'IGI e di aumentare del 20% ogni anno le segnalazioni di near miss.
Con i dati del 2025 si denota il quasi raggiungimento del target per l'IFI ed il non raggiungimento dell'obiettivo IGI.

Ad inizi 2025 l'organizzazione ha integrato il DVR con la valutazione del rischio molestie ed abusi. In particolare, per quest'ultimo rischio, dato il contesto sociale dell'azienda, si sono promosse iniziative di sensibilizzazione su tale tema (non solo legati al genere) come la creazione di opuscoli informativi che aiutino ad individuare gli abusi grazie ad esempi pratici.

Il RSPP, con il supporto di Senior Manager e dei Rappresentanti dei Lavoratori, provvede nel corso dell'anno ad organizzare incontri di formazione ed informazione per coinvolgere e trasferire le misure di prevenzione e protezione necessarie a:

- Preposti / capi squadra;
- Personale operativo;
- Personale d'ufficio.

Quest'azione è riportata in un piano di incontri e formazione continui per la sensibilizzazione del personale su incidenti e corrette misure di mitigazione da adottare, compreso il controllo di preposti e colleghi all'avvio di ogni attività lavorativa (pre job check).

Per incentivare il rispetto delle regole di sicurezza ed il coinvolgimento proattivo dei lavoratori, dal 2021 l'azienda ha introdotto un **sistema premiante** con un conteggio di punti per i preposti ed un budget annuale per tutte le maestranze. Tale sistema è stato anche condiviso a Maggio 2024 con Confindustria Varese e premiato come Best Practice in tema di sicurezza.

4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Principio etico

L'organizzazione garantisce la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori, nei modi e tempi definiti dalla normativa vigente e favorisce l'incontro con le associazioni sindacali e consente che le stesse abbiano spazi per comunicare o affiggere avvisi.

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, l'organizzazione garantisce a tutto il personale il diritto di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

L'azienda favorisce le forme di partecipazione e le comunicazioni tra lavoratori e loro parti interessate.

COSA E'
L'azienda assicura al personale il diritto alla contrattazione collettiva e la libertà di associazione.
I rapporti con i lavoratori si svolgono nel rispetto della libertà di associazione pertanto tutti i lavoratori sono liberi di formare, partecipare ad associazioni sindacali di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda.

Per il rispetto di questo principio si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

PRESTAZIONE AZIENDALE
Per la gestione del personale è osservato il CCNL dei settori edilizia, laterizi e metalmeccanico.
L'azienda si appoggia per il tema giuslavoristico a consulenti del lavoro affidabili e di fiducia.
Una copia del CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti.

La scarsa "sindacalizzazione" degli anni scorsi è stata modificata grazie all'impegno di alcuni lavoratori che si sono proposti e sono stati eletti come RSU in data 06/06/2024 presso le sedi di Cocquio Trevisago e V.le Industria a Busto A. Il numero di iscritti all'associazione sindacale UILM nel 2024 infatti era salito a 20, scemando nuovamente nel 2025.

La nostra organizzazione favorisce l'associazione con i sindacati e lascia spazi liberi di comunicazione e aree per le riunioni che le stesse intendono organizzare con i lavoratori (previa prenotazione della sala riunioni).

RESPONSABILE AGGIORNAMENTO	MAGISTER ANDREA
FREQUENZA	ANNUALE

	Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023	2024	2025
4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE	Totale Ore permesso sindacale	0	0	0	0	7	3
	N riunioni sindacali	0	0	0	0	7	2
	Totale ore di riunione	0	0	0	0	7	3
	N lavoratori iscritti al sindacato	11	10	9	9	20	14



OBIETTIVO
Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
4 Libertà di associazione o contrattazione	**Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito**	**RISPETTATO**

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive. Resta fermo l'impegno a garantire la libertà di associazione e il rispetto della contrattazione collettiva ed il diritto per tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta.

5 DISCRIMINAZIONE

Principio etico

L'organizzazione non attua o fornisce sostegno ad alcuna forma di discriminazione e non interferisce con i diritti del personale di seguire principi politici, pratiche religiose o di altra natura.
L'organizzazione non consente comportamenti minacciosi, offensivi, coercitivi e xenofobi.

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, l'Organizzazione non attua né garantisce sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

COSA E'
L'organizzazione tutela i rapporti con il personale interno al fine di assicurare che non vengano attuate azioni discriminatorie in fase di:

- selezione ed assunzione;
- procedure disciplinari;
- attribuzione di compensi e premi di produzione.

In nessuna di tali fasi vengono attuate azioni discriminatorie sulla base di razza, ceto sociale, origine, religione, genere, orientamento sessuale, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età

e tipo di rapporto contrattuale (es.: part-time).

Al fine di monitorare il principio si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

PRESTAZIONE AZIENDALE

L'organizzazione ha un approccio etico nei confronti del personale, e la conferma di ciò è data dalla composizione della compagine dei lavoratori che ha una presenza eterogena di persone con origini, lingue e religioni diverse.

L'impresa si impegna a conseguire o migliorare l'obiettivo di parità tra l'occupazione maschile e quella femminile (gli occupati restano in prevalenza maschile per la predominanza delle attività di cantiere).
Il personale femminile ricopre normalmente ruoli di responsabilità allo stesso livello del personale maschile. L'azienda, nel 2024, ha ottenuto anche la certificazione per la parità di genere ai sensi della UNI PDR 125.



La carriera e le responsabilità sono legate alle capacità del personale, escludendo considerazioni di genere, credenze politiche o appartenenze ad associazioni o sindacati.

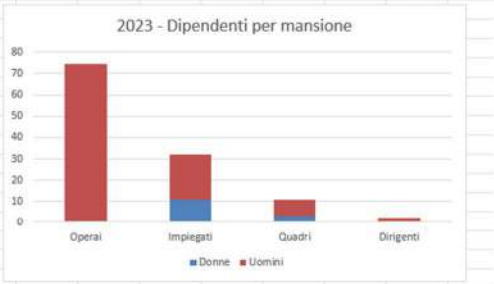
- Il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
-
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro o di accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza, responsabilità sociale, parità di genere e competenze legate alla mansione assunta.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

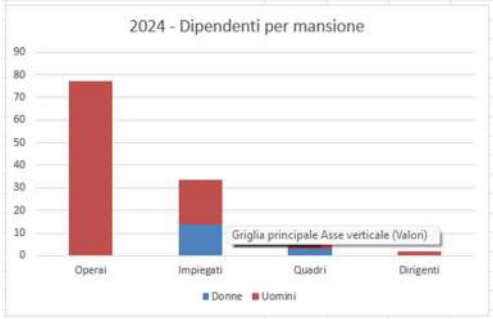
	Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023	2024	2025
5 DISCRIMINAZIONE	Totale lavoratrici donne	9,68	9,86	12,45	13,82	17,17	16,69
	Totale lavoratori uomini	73,09	91,45	92,55	105,21	106,12	109,16
	Totale lavoratori	82,77	101,31	105	119,03	123,29	125,85
	% Incidenza lavoro femminile	11,70%	9,73%	11,86%	11,61%	13,93%	13,26%
	Lavoratori con cittadinanza Italiana	80,67	97,28	99,92	110,16	113,12	113,71
	Lavoratori altra cittadinanza - Albania	0,19	1,16	1,24	2,65	1,54	2,00
	Lavoratori altra cittadinanza - Brasile	0	0	0,29	0,5	0,5	0,25
	Lavoratori altra cittadinanza - Ecuador	0	0	0	0,98	1	0,76
	Lavoratori altra cittadinanza - Egitto	0	0	0	0,11	1,27	1,87
	Lavoratori altra cittadinanza - Gambia	0	0	0,24	0,24		0,00
	Lavoratori altra cittadinanza - India	0	0	0	0,31	0,98	1,00
	Lavoratori altra cittadinanza - Marocco	1,42	1,99	2,97	3	2,5	2,91
	Lavoratori altra cittadinanza - Nigeria	0	0	0	0,28	1	1,00
	Lavoratori altra cittadinanza - Pakistan	0	0	0	0,31	0,98	1,00
	Lavoratori altra cittadinanza - Perù	0	0	0	0	0,21	0,99
	Lavoratori altra cittadinanza - Romania	0,02	0	0	0,18	0	0,03
	Lavoratori altra cittadinanza - Senegal	0	0	0	0	0,19	0,33
	Lavoratori altra cittadinanza - Togo	0,46	0	0	0	0	0
	Lavoratori altra cittadinanza - Tunisia	0	0,8	0,19	0,31	0	0
	Lavoratori altra cittadinanza - Ucraina	0	0,08	0,15	0	0	0

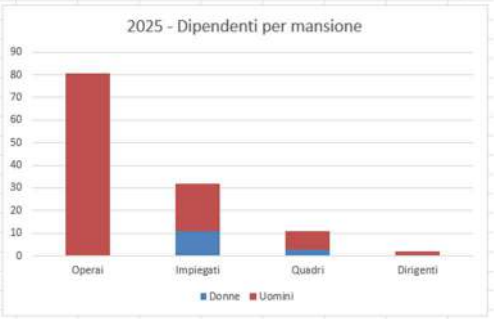
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Distribuzione dei dipendenti per mansione	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Operai	0	51,22	0	67,01	0	66,62	0	74,31	0	77,10	0	78,12
Impiegati	9,68	18,29	9,87	21,05	12,04	18,36	10,82	21,15	14,05	19,73	13,68	21,14
Quadri	0	3,58	0	3,38	0,42	7,32	3	7,75	3	7,41	3	7,91
Dirigenti	0	0	0	0	0	0,24	0	2	0	2	0	2
Totale	9,68	73,09	9,87	91,44	12,46	92,54	13,82	105,21	17,05	106,24	16,68	109,17
	OK		OK		OK		OK		OK		OK	

Ripartizione dei lavoratori per Cittadinanza	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lavoratori cittadinanza italiana	97%	96%	95%	93%	92%	90%
Lavoratori altra cittadinanza - Albania	0%	1%	1%	2%	1%	2%
Lavoratori altra cittadinanza - Brasile	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Lavoratori altra cittadinanza - Equador	0%	0%	0%	1%	1%	1%
Lavoratori altra cittadinanza - Egitto	0%	0%	0%	0%	1%	1%
Lavoratori altra cittadinanza - Gambia	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Lavoratori altra cittadinanza - India	0%	0%	0%	0%	1%	1%
Lavoratori altra cittadinanza - Marocco	2%	2%	3%	3%	2%	2%
Lavoratori altra cittadinanza - Nigeria	0%	0%	0%	0%	1%	1%
Lavoratori altra cittadinanza - Pakistan	0%	0%	0%	0%	1%	1%
Lavoratori altra cittadinanza - Perù	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Lavoratori altra cittadinanza - Romania	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Lavoratori altra cittadinanza - Senegal	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Lavoratori altra cittadinanza - Togo	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Lavoratori altra cittadinanza - Tunisia	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Lavoratori altra cittadinanza - Ucraina	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTALE	100%	100%	100%	100%	100%	100%









OBIETTIVO
Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
5 Discriminazione	**Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito**	**RISPETTATO**
5 Discriminazione	**Reclami infondati**	**RISPETTATO**

Oltre al mantenimento della conformità rispetto ad adempimenti legislativi, l'obiettivo principale riguarda l'assenza di segnalazioni da parte di lavoratori sull'applicazione di criteri discriminatori nella gestione del rapporto di lavoro. L'altro indicatore riguarda l'affidabilità delle segnalazioni (reali / infondate).

6 PRATICHE DISCIPLINARI

L'organizzazione tratta tutto il personale con dignità e rispetto e non tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o forme di abuso verbale al personale. Non sono ammessi comportamenti minacciosi, offensivi, coercitivi.

Non sono tollerate punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale e non sono permessi trattamenti duri o inumani.

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'Art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli Artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà, può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate dall'Art. 7 dello statuto dei lavoratori, che subordina l'adozione della sanzione ad uno specifico procedimento, che è finalizzato a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore.

COSA E'
Le procedure disciplinari che possono avere luogo sono condotte in accordo alle prescrizioni stabilite dal CCNL, al Regime sanzionatorio Aziendale ed alle procedure previste. In nessun caso in azienda vengono utilizzati o sostenuti metodi puntivi che comportino:
- punizioni corporali;
- coercizione mentale;
- coercizione fisica;
- abuso verbale.

Le sanzioni ammesse sono riportate nelle tabelle di seguito consultabili.
Il ricorso alle pratiche disciplinari è limitato alla violazione di quanto previsto nel Regime sanzionatorio e nel Codice Etico aziendale.

Al fine di monitorare che il principio sia rispettato, si presenta di seguito un'analisi degli indicatori di performance.

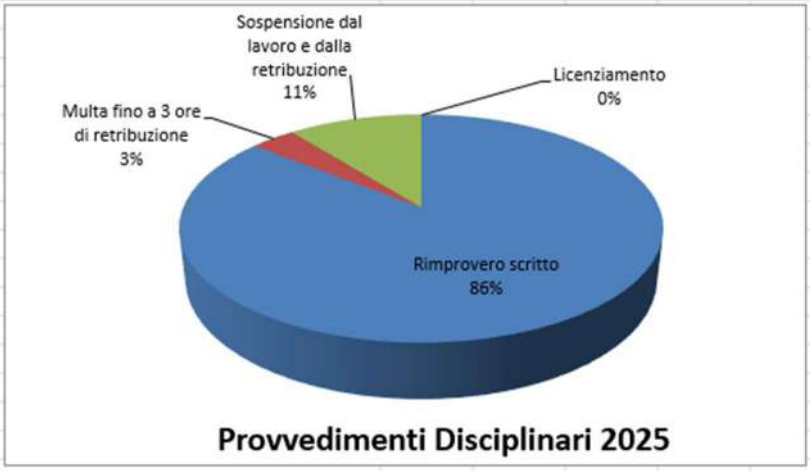
PRESTAZIONE AZIENDALE
L'organizzazione dispone di un modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 e di un sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione ISO 37001 che unitamente alle regole del CCNL prevede alcune situazioni e comportamenti per i quali possono essere comminati provvedimenti disciplinari.

Nel corso degli ultimi 3 anni sono stati presi provvedimenti disciplinari nei confronti di alcuni lavoratori. Nel corso del 2025, come evidenziato dal grafico sotto riportato, il numero dei provvedimenti disciplinari è diminuito rispetto all'anno precedente; i temi oggetto di provvedimenti sono principalmente per violazioni del Codice della Strada durante l'utilizzo dei mezzi aziendali, danni arrecati ai mezzi aziendali, violazioni in tema di sicurezza e mancato intervento in regime di reperibilità.

RESPONSABILE AGGIORNAMENTO	MAGISTER ANDREA
FREQUENZA	ANNUALE

	Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023	2024	2025
6	PRATICHE DISCIPLINARI						
	N sanzioni disciplinari	n.d.	n.d.	22	40	60	45
	di cui comminate a femmine						0
	di cui comminate a maschi						45
	N Cause con dipendenti per azioni disciplinari	n.d.	n.d.	1	0	1	0
	di cui femmine						0
	di cui maschi						0
	N di licenziamenti per azioni disciplinari	n.d.	n.d.	3	0	1	0
	di cui femmine						0
	di cui maschi						0
	N Contenziosi in essere con dipendenti	n.d.	n.d.	1	1	0	1
	di cui con femmine						0
	di cui con maschi						1

Dettaglio dei provvedimenti intrapresi	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N. notifiche disciplinari/Totale Lavoratori	n.d.	n.d.	20,95%	33,60%	48,46%	36,50%
Notifiche disciplinari	n.d.	n.d.	22	40	60	45
Senza seguito						17
Provvedimenti disciplinari comminati, di cui:	n.d.	n.d.	22	40	60	28
Rimprovero scritto	n.d.	n.d.	13	35	53	24
Multa fino a 3 ore di retribuzione	n.d.	n.d.	3	2	6	1
Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione	n.d.	n.d.	3	3	0	3
Licenziamento	n.d.	n.d.	3	0	1	0
			OK	OK	OK	OK



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
6 Pratiche disciplinari	**Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito**	**RISPETTATO**
6 Pratiche disciplinari	**Assenza di licenziamenti disciplinari**	**RISPETTATO**
6 Pratiche disciplinari	**Turn over negativo <25%**	**35% NON RAGGIUNTO**

Dai dati emerge un adeguato uso delle pratiche disciplinari come strumento organizzativo e richiamo

al rispetto di regole, soprattutto legate alla prevenzione in ambito di sicurezza.
Il dato del 2025 sul turnover rientra negli obiettivi stabiliti dalla Direzione. La nostra organizzazione sta continuamente cercando di ridurre ulteriormente il turnover aumentando la specializzazione del personale e focalizzando meglio nei colloqui di assunzione la raccolta di informazioni ed aspettative dei candidati che possano avere esigenze lavorative diverse rispetto a quelle richieste dal nostro settore.

7 ORARIO DI LAVORO

Principio etico

La nostra organizzazione prevede una settimana lavorativa di 40 ore e garantisce sempre almeno un giorno di riposo ogni sei giorni di lavoro consecutivi.
La nostra organizzazione organizza il lavoro per consentire il corretto godimento delle ferie maturate.

Il personale ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore. Il suddetto periodo di riposo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

Il lavoro straordinario, escluse le ore effettuate in regime di reperibilità, svolto dai lavoratori non deve superare le ore 12 settimanali ed ha carattere di eccezionalità salvo casi particolari o necessità richieste dal mercato.

COSA E'
La nostra organizzazione adotta Politiche e procedure per garantire il rispetto dei requisiti espressi dalla Norma SA8000 inerenti alla gestione dell'orario di lavoro.
La nostra organizzazione rispetta i requisiti previsti per la durata:
- della settimana lavorativa;
- del numero di ore standard per ciascuna settimana lavorativa;
- del /dei giorno/i di riposo.

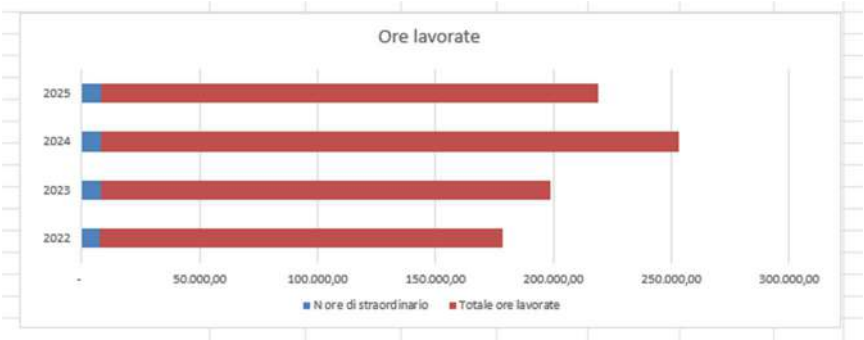
L'organizzazione rispetta l'orario di lavoro previsto dal contratto collettivo nazionale sottoscritto garantendo che la settimana lavorativa, esclusi gli straordinari, non debba superare le 40 ore, rimanendo così al di sotto dello standard che prevede una settimana lavorativa di 48 ore, straordinari esclusi.

L'organizzazione utilizza l'istituto complementare della reperibilità secondo quanto regolato dal CCNL vigente. Le ore di reperibilità, come previsto dal CCNL, non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.
Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance individuati.

PRESTAZIONE AZIENDALE
Il SPT verifica il rispetto dell'orario di lavoro stabilito contrattualmente con il personale.
Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato in occasione di circostanze organizzative eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

		Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023	2024	2025
7	ORARIO DI LAVORO	N ore di straordinario	n.d.	n.d.	7.347,75	8.301,75	8.054,17	7.943,57
		Media ore di straordinario per Addet	n.d.	n.d.	69,98	69,75	65,05	63,12
		Totale ore lavorate	n.d.	n.d.	170.821,00	190.229,00	245.283,92	210.842,15
		% St... lavorate	n.d.	n.d.	4,30%	4,36%	3,28%	3,77%
		Nr. l...	2,33	4,63	7,03		7,66	10,12
		n. Lavoratori part time/n. Totale Lavoratori	2,82%	4,57%	6,70%	0,00%	6,19%	8,04%
		nr. lavoratori full time	80,44	96,68	97,97	119,03	116,16	115,73
		n. Lavoratori full time/n. Totale Lavoratori	97,18%	95,43%	93,30%	100,00%	93,81%	91,96%
			OK	OK	OK	OK	OK	OK
		Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		Totale ore Ferie e permessi	n.d.	n.d.	24.683,29	28.582,75	28.498,08	30.744,07
		Totale ore ferie e permessi goduti	n.d.	n.d.	13.870,75	20.381,55	21.946,18	35.997,50
		% ferie godute / totale ore lavorate	#VALORE!	#VALORE!	8,12%	10,71%	8,95%	17,07%
		% ferie godute / maturate	#VALORE!	#VALORE!	56%	71%	77%	117%



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
7 Orario di lavoro	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	1 RECLAMO
7 Orario di lavoro	Ferie godute/monte ore lavorate >8%	RISPETTATO 17,07%
7 Orario di lavoro	Tot ore straor./tot ore lavorate <15%	RISPETTATO 3.77%
7 Orario di lavoro	% ferie godute/tot ore maturate anno >95%	RISPETTATO 117%

Per quanto concerne il miglioramento del monitoraggio sulla maturazione e godimento delle ferie, in particolare per dipendenti con maggior anzianità, si denota come negli ultimi anni ci sia stato un incremento di addetti con ferie arretrate più vecchie di 18 mesi, come segnalatoci anche dal Cise. L'organizzazione si è dunque attivata per far recuperare le ferie arretrate e dal 2023, in cui il rapporto tra ferie godute e ferie maturate era del 71%, e, nel 2024 del 77%, nel 2025 la situazione è in netto miglioramento (117%) come si evinse dalla tabella "Orario di lavoro" (sopra riportata).

In linea con quanto previsto nell'action plan 1/25 (NC 82/25), aggiornato il 28/11/25 in rev.2, il numero di lavoratori con ferie accantonate più vecchie di 18 mesi è sceso a 14 lavoratori con un massimo di 410 ore e per un monte ore complessivo di 2.442 ore rispetto alla rilevazione dell'audit precedente che contava 18 lavoratori con un massimo di 530 ore e per un monte ore complessivo di 2.879,70.

Rimane fermo l'impegno di garantire il rispetto delle leggi vigenti, della contrattazione collettiva dell'orario di lavoro e godimento delle ferie. In quest'ottica l'ufficio del personale continuerà nei prossimi

anni a programmare le ferie collettive, compatibilmente con le esigenze tecnico/produttive dell'azienda, tenendo in considerazione le ferie arretrate da smaltire.

8 RETRIBUZIONE

Principio etico

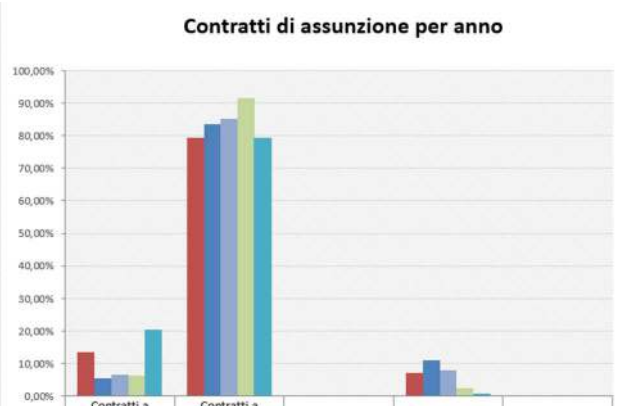
L'organizzazione garantisce il rispetto della normativa vigente per quanto riguarda la retribuzione dei lavoratori, in accordo ai CCNL applicati.

Il lavoro straordinario viene adeguatamente retribuito con una maggiorazione, nel rispetto di quanto indicato dal CCNL.
L'organizzazione garantisce a tutto il personale una retribuzione garantita dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

COSA E'
La nostra organizzazione gestisce le attività correlate alla retribuzione del personale nel rispetto delle prescrizioni definite dalla standard di riferimento.
La definizione del salario base di un dipendente prevede gli accordi contemplati nel CCNL e nella documentazione cogente applicabile in materia contrattuale.
Applicando il CCNL ed in relazione all'ambito territoriale nel quale è posta, assicura a tutti i dipendenti una adeguata e dignitosa retribuzione, in grado di soddisfare i bisogni primari del personale, oltre che a fornire un guadagno discrezionale.

PRESTAZIONE AZIENDALE
La retribuzione è allineata al CCNL. La busta paga viene elaborata da un consulente del lavoro affidabile e qualificato. Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, competenze, autonomia, ecc.).
Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso.

	Descrizione indicatori di prestazione	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	2025	%
8 RETRIBUZIONE	Contratti a Tempo Determinato	14,29%	15,00	13,39%	6,00	5,50%	9,00	6,62%	8,00	6,25%	29,00	20,14%
	di cui femmine								-		1,00	0,69%
	di cui maschi								8,00		28,00	19,44%
	Contratti a Tempo Indeterminato	80,22%	89,00	79,46%	91,00	83,49%	116,00	85,29%	117,00	91,41%	114,00	79,17%
	di cui femmine								18,00		13,00	9,03%
	di cui maschi								99,00		101,00	70,14%
	Stage	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
	di cui femmine										-	0,00%
	di cui maschi										-	0,00%
	Apprendistato	5,49%	8,00	7,14%	12,00	11,01%	11,00	8,09%	3,00	2,34%	1,00	0,69%
	di cui femmine										-	0,00%
	di cui maschi										0,70	0,49%
	A progetto	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Totale	100,00%	112	100,00%	109	100,00%	136	100,00%	128,00	100,00%	144,00	100,00%



	Contratti a Tempo Determinato	Contratti a Tempo Indeterminato	Stage	Apprendistato	A progetto
2021	13,39%	79,46%	0,00%	7,14%	0,00%
2022	5,50%	83,49%	0,00%	11,01%	0,00%
2023	6,62%	85,29%	0,00%	8,09%	0,00%
2024	6,25%	91,41%	0,00%	2,34%	0,00%
2025	20,14%	79,17%	0,00%	0,69%	0,00%

Il calcolo del Living Wage (salario dignitoso) è stato riparametrato da € 1.127 dal 2021 a € 1.966,91 indicato per l'anno 2025, secondo il seguente calcolo CISE del 10 Febbraio 2026: l'azienda prende come riferimento indicativo tale parametro e lo confronta con i salari medi erogati nell'anno.

NORD

Spesa annuale delle famiglie (media 2,2 persone a famiglia): Euro **32.220,00**

Percettori medi: **1,72**

Calcolo del salario netto per coprire le spese famigliari con ipotesi percettore principale: 32.220,00/1,72 = Euro **18.732,55**

5% per spese impreviste: Euro **936,62**

Totale netto: Euro **19.669,18**

RAL (teorica): Euro **25.569,93**

Living Wage mensile(/13): Euro **1.966,91**

SALARIO DIGNITOSO	2021	2022	2023	2024	2025
Salario minimo erogato (RAL)	17.723,81	17.942,08	19.121,83	22.042,28	23.020,27
Salario medio erogato (RAL)	22.034,94	23.590,20	24.728,42	34.228,18	33.676,06
Salario contrattuale da CCNL	17.723,81	17.942,08	19.121,83	22.042,28	23.020,27
Soglia di povertà assoluta	14.651,00	14.651,00	14.651,00	16.250,00	25.600,00
Calcolo Salario dignitoso sulla media	124%	131%	129%	155%	146%
Calcolo Salario erogato su povertà assoluta	150%	161%	169%	211%	132%

Il calcolo del salario dignitoso è dunque stato parametrato, già per il 2025, al nuovo Living Wage e quello dell'organizzazione è ampiamente superiore.

OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
8 Retribuzione	**Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito**	**RISPETTATO**

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito.
Le performance aziendali sono buone.

9 FORNITORI

Principio etico

L'organizzazione sorveglia la catena di fornitura e favorisce il rispetto dello standard SA 8000 al fine di estendere le garanzie dei lavoratori a tutti i lavoratori che operano in filiera.
L'organizzazione attiva un monitoraggio dei fornitori ed un sistema di comunicazioni per favorire un approccio collaborativo all'applicazione dello standard SA 8000 da parte della catena di fornitura.

PRESTAZIONE AZIENDALE
In considerazione dei rischi legati alla catena di fornitura si tengono sotto controllo fornitori e sub-appaltatori al fine di garantire che tutti quelli individuati come critici entrino nel Rating di rischio ritenuto accettabile pari a Fascia B (rating > di 50%).

In fase di Due Diligence ai fornitori sono selezionati dal Registro coloro che hanno un impatto significativo sugli approvvigionamenti della nostra organizzazione. Questi fornitori hanno tipologia societaria molto varia e comprendendo società di capitali e società di persone. Si tratta di imprese che svolgono servizi, lavori e forniture che sono sottoposti ad un monitoraggio sulla loro conformità in merito ai requisiti SA8000. Alle imprese monitorate sono stati inviati i questionari SA 8000 sugli impegni ai requisiti Etici aziendali, da tale analisi emerge un Rating medio delle imprese pari alla fascia più affidabile (A).

OBIETTIVO
Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
9 Rapporti con la catena di fornitura	Media punteggi questionari >70%	78,58% OIBIETTIVO RAGGIUNTO
9 Rapporti con la catena di fornitura	Questionari/tot fornitori critici >90%	81,57% QUASI RAGGIUNTO

L'organizzazione è consapevole che gli aspetti maggiormente critici per la Responsabilità Sociale possono risiedere anche nei processi affidati a fornitori esterni. A tali Fornitori è stato richiesto tramite un questionario di autovalutarsi in merito al rispetto ai requisiti della norma SA8000:2014. L'attività di monitoraggio si affianca a quella attualmente svolta per la qualifica del fornitore effettuata per il rispetto degli adempimenti normativi, la gestione della sicurezza, la salvaguardia dell'ambiente e l'organizzazione delle attività presso il cantiere e sta coprendo i fornitori critici per il requisito al fine di definirne un rating di affidabilità.

10 SISTEMA DI GESTIONE

L'organizzazione, consapevole del ruolo centrale del proprio capitale umano nell'ambito dell'attività, ha deciso di implementare e mantenere attivo e migliorare un sistema di gestione della responsabilità sociale. Il sistema rispetta i seguenti requisiti previsti dallo Standard SA 8000 con il seguente grado di applicazione.

L'azienda si è pertanto dotata di un sistema di monitoraggio del rispetto delle performance che lo standard SA 8000 prevede per il requisito in questione.
Si sono utilizzati criteri prudenziali per la valutazione dell'effettiva applicazione della prestazione sociale, ma emerge che tutti gli aspetti analizzati superano il 70% di applicazione e questo è considerato un buon risultato. Si vedano i grafici riportati nella pagina seguente.

Indice Standard	Nessun reclamo o segnalazione	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025

10 Sistema di Gestione	**Num NC e AC da Audit esterni <5**	**6 NC OBIETTIVO NON RAGGIUNTO**
10 Sistema di Gestione	**NC chiuse/tot AC deliberate >95%**	**83% OBIETTIVO QUASI RAGGIUNTO**
10 Sistema di Gestione	**Monitoraggio Sistema > 70%**	**88% RISPETTATO**

L'organizzazione è consapevole che gli aspetti maggiormente critici possono essere identificati, valutati, registrati, analizzati, controllati, solo qualora esistano sistemi che implementano strumenti funzionali a tali scopi. Gli stessi processi, correttamente monitorati, possono inoltre svelare fattori di rischio che richiedono azioni di miglioramento, altrimenti non applicate per mitigare rischi. Un Sistema di Gestione efficace, inoltre, fornisce spunti di riflessione, di miglioramento continuo e obbliga ad una continua autoanalisi.

Tra gli obiettivi non raggiunti, per esempio, si rileva come l'organizzazione debba sforzarsi di implementare le azioni correttive in tempi più celeri e darne riscontro alle maestranze.

9	SISTEMA DI GESTIONE		
9.1	POLITICHE PROCEDURE REGISTRAZIONI	Max	Effetti
	1 Il personale conosce e comprende la politica	5	3
	2 Sono disponibili i riferimenti per le segnalazioni	5	5
	3 La politica è conforme allo standard	5	5
	4 Il SPT lavoratori comprende i doc del Sistema	5	3
	5 Sono disponibili info documentate del sistema	5	4
	6 La politica è disponibile e comunicata	5	5

9.1 Politiche Procedure Registrazioni



9.2	SOCIAL PERFORMANCE TEAM	Max	Effetti
	1 Sono disponibili procedure x funzionam del SPT	5	4
	2 I Membri SPT comprendono il ruolo per il Sistema	5	3
	3 il SPT ha chiari incarichi ed autorità	5	3
	4 Il SPT è adeguatamente formato	5	3
	5 Elezioni del SPT sono libere e volontarie	5	5

9.2 SPT



9.3	VALUTAZIONE DEI RISCHI SA 8000	Max	Effetti
	1 il SPT ha procedure per la VR SA 8000	5	3
	2 LA VR comprende processi interni esterni e Fornitori	5	4
	3 il SPT comprende e conosce la modalità di VR	5	3
	4 Sono assegnate priorità alle aree critiche o NC	5	4

9.3 VALUTAZIONE RISCHI SA 8000



9.4	MONITORAGGIO	Max	Effetti
	1 il SPT registra le attività di monitoraggio SA 8000	5	3
	2 Sono condotti Audit Interni sul Sistema SA 8000	5	5
	3 Senior Manager conosce i rapporti di monitoraggio	5	3
	4 SPT si incontra ogni 6 mesi per riesaminare Sistema	5	4

9.4 MONITORAGGIO



9.5	COINVOLGIMENTO E COMUNICAZIONE	Max	Effetti
	1 Il personale conosce e comprede i requisiti SA 8000	5	3
	2 Il personale conosce e comprende il ruolo del SPT	5	4

9.5 COINVOLGIMENTO E COMUNICAZIONE



9.6	GESTIONE E RISOLUZIONE RECLAMI	Max	Effettivo
	1 Sono disponibili procedure x i reclami	5	5
	2 Il personale conosce la procedura	5	3
	3 Esiste un responsabile indagini e reclami	5	5
	4 Esiste conferma di accettazione ed esito reclami	5	3
	5 La gestione del reclamo coincide con la procedura	5	3

9.6 RECLAMI



9.7	VERIFICA EST E COINVOLGIMENTO PARTI IN	Max	Effettiv
1	Gli stakeholders sono coinvolti con Audit	1	1
2	Sono tenute riunioni su aspetti SA 8000 con Stakehol	1	1
3	Viene fatta Co-Formazione	1	0
4	Collaborazione su indagini SA 8000	1	1
5	Attribuzione di un percorso nel riesame SA 8000	1	0
6	Sono mantenute comunicazioni con parti interessate	5	4

9.7 COINVOLGIMENTO PARTI INTERESSATE



9.8	AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE	Max	Effettiv
1	E' disponibile una procedura che gestice AC AP	5	5
2	Sono destinate adeguate risorse alla gestione AC AP	5	3
3	Sono tenute adeguate registrazioni con persona incaricata	5	4

9.8 AC e AP



9.9	SVILUPPO DELLE CAPACITA'	Max	Effettiv
1	E' disponibile una procedura per la gestione di risorse umane	5	5
2	Sono condotte attività di formazione e informazione	5	3
3	Sono svolti test ed indagini sulla efficacia della formazione	5	4

9.9 SVILUPPO CAPACITA'



9.10	GESTIONE FORNITORI	Max	Effettiv
1	E' presente una procedura per la DD su SA 8000	5	4
2	Sono adeguate le registrazioni su comunicazioni	5	3
3	Sono adeguate le registrazioni su richi significativi	5	3
4	Sono presenti elenchi lavoratori a domicilio (N.A.)	3	3
5	Sono adeguate le rattività di monitor. sui rischi	5	3
6	Sono adeguate le risposte dei fornitori al monit.ggio	5	2
7	Sono usate agenzie per il lavoro con contratti adeguati (n.a.)	5	3

9.10 GESTIONE FORNITORI



11 Social Fingerprint

Il self assessment del Sistema di gestione SA8000 è richiesto dal SAI, utilizzando la piattaforma on line dedicata. L'impronta sociale conseguita esprime la performance aziendale che nel corso degli anni la nostra organizzazione si impegna a migliorare. Il punteggio conseguito nell'ultima valutazione dei dati a Gennaio 2026 è di 170,65, equivalenti a 70 punti percentuali, raggiungendo l'obiettivo generale dell'azienda di migliorare gradualmente le prestazioni rispetto alla prima auto-valutazione (punteggio conseguito a Novembre 2023 67%).