

1.	PREMESSA.....	2
2.	IDENTITÀ AZIENDALE.....	3
2.1	PRESENTAZIONE DI I.T.I IMPRESA GENERALE S.P.A.	3
2.2	ORGANIGRAMMA AZIENDALE	3
2.3	PARTI INTERESSATE	3
3.	RENDICONTO E OBIETTIVI DI PERFORMANCE	5
3.1	LAVORO INFANTILE.....	5
3.2	LAVORO OBBLIGATO	7
3.3	SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	8
3.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	9
3.5	DISCRIMINAZIONE.....	10
3.6	PROCEDURE DISCIPLINARI	11
3.7	ORARIO DI LAVORO	11
3.8	REMUNERAZIONE	14
4.	SISTEMA DI GESTIONE	15

1. PREMESSA

I.T.I. Impresa Generale S.p.A. ha deciso di adottare la norma SA 8000 come segno del proprio impegno nei confronti del rispetto dei diritti dei lavoratori e del miglioramento della qualità delle condizioni dei rapporti di lavoro.

La norma SA 8000 è uno Standard per la certificazione dell'impegno etico e sociale delle Aziende che concilia etica d'impresa e generazione di profitto.

SA 8000 si fonda sul rispetto dei principi sanciti dalle Dichiarazioni e Convenzioni ONU (Diritti Umani, Diritti del Bambino, eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e dell'ILO International Labour Organization), sul rispetto della legislazione internazionale e nazionale in materia di diritto del lavoro e legislazione sociale e richiede all'azienda un impegno di miglioramento continuo dei propri risultati (performance) e del proprio approccio (sistema di gestione) nei confronti degli 8 requisiti che costituiscono lo standard:

1. Lavoro infantile;
2. Lavoro obbligato;
3. Salute e sicurezza;
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
5. Discriminazione;
6. Procedure disciplinari;
7. Orario di lavoro;
8. Retribuzione.

Il presente documento, Bilancio SA 8000, è lo strumento mediante il quale I.T.I. Impresa Generale S.p.A. pianifica, monitora, riesamina e rende noti gli obiettivi, la loro pianificazione ed i risultati ottenuti rispetto ai requisiti della norma SA 8000. Il documento contiene inoltre una breve presentazione di I.T.I. IMPRESA GENERALE S.P.A., l'illustrazione della struttura organizzativa, dei portatori di interesse (*stakeholders*) ai quali è indirizzata la comunicazione e la diffusione del Bilancio, della Politica di responsabilità sociale. La redazione del Bilancio SA 8000 è annuale, si svolge in concomitanza con il Riesame di Direzione del Sistema di Gestione Integrato.

I principi su cui si fonda la redazione del presente bilancio sono i seguenti:

- focus centrale sul rispetto e sul miglioramento dei diritti dei lavoratori, a partire dagli 8 requisiti SA 8000;
- bilanciamento tra "risultati" (performance ottenuta) e "approccio" (come ho ottenuto la performance), ciò che conta sono i risultati in termini di effettivo miglioramento dei diritti, ma l'approccio dà garanzia che il risultato sia sostenibile e robusto, non causale o estemporaneo;
- interesse nei riguardi di tutti i lavoratori che intervengono nella catena di fornitura: alcuni obiettivi possono riguardare anche i lavoratori di aziende fornitrici o subfornitrici;
- trasparenza;
- confrontabilità;
- comunicazione con i portatori di interesse.

2. IDENTITÀ AZIENDALE

2.1 PRESENTAZIONE DI I.T.I. IMPRESA GENERALE S.P.A.

I.T.I. IMPRESA GENERALE SPA nasce nel 1981 col nome di I.T.I. IMPIANTI occupandosi prevalentemente della progettazione e realizzazione di grandi impianti tecnologici (termotecnici ed elettrici) in ambito industriale, civile, pubblico e terziario, divenendo poi negli anni leader nel settore impiantistico.

I.T.I. IMPRESA GENERALE SPA ha poi ulteriormente ampliato la propria struttura incorporando altre aziende del gruppo dedite alla realizzazione e progettazione anche di grandi opere edili, mantenendo però inalterata la professionalità e la qualità del servizio che l'hanno sempre contraddistinta.

Negli ultimi anni la **I.T.I. IMPRESA GENERALE SPA** ha incrementato la propria presenza soprattutto nel settore della realizzazione di opere pubbliche, anche di notevole dimensioni, e questo ha consentito di acquisire e sviluppare specifiche competenze in tutti i campi delle costruzioni sia edili che impiantistiche, dando vita ad una grande struttura organizzata in grado di gestire con la massima professionalità l'intera realizzazione, dalla prima fase di progettazione fino alla completa messa in opera.

La sede è a Modena in via Portogallo, 60

2.2 ORGANIGRAMMA AZIENDALE

E' qui di seguito riportato l'organigramma aziendale che illustra la struttura organizzativa di ITI IMPRESA GENERALE

2.3 PARTI INTERESSATE

Come indicato nella premessa, il presente Bilancio SA 8000 è rivolto a tutti gli esponenti e rappresentanti delle parti interessate, spesso indicati con il termine "stakeholders", nei confronti delle performances di natura sociale dell'azienda ITI IMPRESA GENERALE S.P.A.

Qui di seguito sono brevemente illustrati i gruppi di portatori di interesse che I.T.I. IMPRESA GENERALE S.P.A. ha individuato e ai quali rende noto il presente Bilancio SA 8000:

- DIPENDENTI
- CDA
- ODV
- MEDICO COMPETENTE
- COLLEGIO SINDACALE
- ENTI DI CERTIFICAZIONE (CERMET-KIWA-CISE-AUTENTICERT-ICMQ)
- CLIENTI PRIVATI / COMMITTENTI PUBBLICI
- FORNITORI (MATERIALI E PRODOTTI, LAVORI, SERVIZI, ATTREZZATURE E STRUMENTI, MANUTENZIONI, DPI, CONSULENTI)
- FORNITORI SERVIZI SICUREZZA (RSPP, MEDICO COMPETENTE, SGSL)
- FORNITORI SERVIZI AMBIENTALI (SGA, RIFIUTI, ACUSTICA AMBIENTALE, LABORATORI, FGAS..)
- STATO ENTI MINISTERIALI
- REGIONI ED ENTI LOCALI
- ENTI ED ORGANISMI DI CONTROLLO (ASL, INAIL, ARPA, SPISAL,DTL, VIGILI DEL FUOCO, ARPA, VIGILI URBANI, AGENZIA DELLE ENTRATE, GUARDIA DI FINANZA, POLIZIA, CARABINIERI, INAIL, ANAC)
- ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E SINDACATI
- ENTI PARITETICI (CPT, CASSA EDILE..)
- ENTI LOCALI
- INPS
- FONDI INTERPROFESSIONALI

- ASSICURAZIONI
- BANCHE
- UNIVERSITA' E ISTITUTI TECNICI, SCUOLE
- ALBO NAZIONALE GESTORI AMBIENTALI
- CCIAA
- CASSA EDILE E CENTRI PARITETICI TERRITORIALI
- DIREZIONE LAVORI E COLLAUDATORI, CSE
- COMUNITÀ LOCALI

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Sono di seguito riportati i principi e le norme di comportamento di responsabilità sociale SA 8000 che I.T.I. IMPRESA GENERALE S.P.A. intende perseguire, allo scopo di diffonderne la conoscenza e la condivisione da parte delle parti interessate e di verificarne la coerenza con la pianificazione e con le *performances* rispetto agli 8 requisiti SA 8000.

Attraverso questo documento, I.T.I. IMPRESA GENERALE S.P.A. intende rendere noto e diffondere a tutti il proprio impegno ad uniformare l'ambiente di lavoro interno ed esterno ai requisiti della norma SA 8000 ed a migliorare con continuità le prestazioni ad essi riferite.

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Direzione di ITI Impresa Generale S.p.A. dichiara ed esprime pubblicamente il proprio impegno a mantenere attivo un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, in linea con i requisiti di SA 8000, al fine di salvaguardare e migliorare le condizioni di lavoro del proprio personale e dei lavoratori che rientrano nella propria sfera d'influenza. L'azienda conferma il proprio impegno ad operare in conformità alle leggi nazionali, comunitarie e locali e ai requisiti espressi dai CCNL a cui aderisce.

In particolare, si impegna a:

Il requisito SA 8000	Significa (principi e norme di comportamento)
1. LAVORO MINORILE	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ L'azienda ripudia l'impiego diretto e il sostegno indiretto al lavoro di minori di età inferiore a 16 anni; ⇒ I giovani lavoratori, se impiegati, devono essere tutelati in modo particolare affinché sia garantito il loro sviluppo psicologico, fisico e sociale.
2. LAVORO OBBLIGATO	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ L'azienda ripudia ogni forma, palese o subdola, di lavoro obbligato (assenza o irregolarità di contratto di lavoro, detenzione di documenti, contrazione di debiti da parte dei lavoratori a scopo vessatorio, ritenuta di compensi, ecc...); ⇒ È proibito impiegare persone contro la propria volontà.
3. SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ L'azienda aderisce allo standard UNI ISO 45001 migliorando in modo continuativo le condizioni di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro; ⇒ L'azienda attua azioni di miglioramento finalizzate a ridurre i rischi, a migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori, ad accrescere la consapevolezza e la capacità di prevenzione di tutto il personale.
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ L'azienda riconosce la facoltà e mette a disposizione i mezzi per esercitare il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva; ⇒ L'azienda non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali ed assicura che questi non siano discriminati in alcun modo.
5. DISCRIMINAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ È vietata qualsiasi discriminazione tra donne e uomini in relazione ad assunzione, formazione, promozione, carriera, salario, riconoscimento di benefit, dimissione; ⇒ È vietata qualsiasi forma di discriminazione basata su nazionalità, territorialità, etnia, sesso, età, stato di salute, credo religioso, opinioni politiche, condizioni socio-economiche; ⇒ È garantito il diritto a seguire principi e ad esercitare pratiche legate ai fattori enunciati sopra;

	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Sono vietati comportamenti, incluso gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere percepiti da alcuno come offensivi, coercitivi, minacciosi o lesivi della propria libertà o dignità. ⇒ L'azienda aderisce allo standard UNI PdR 125:2022 migliorando in modo continuativo i temi di diversità, equità e inclusione.
6. PRATICHE DISCIPLINARI	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ L'azienda tratta tutti i lavoratori con dignità e rispetto; ⇒ L'azienda si impegna a ridurre al minimo il ricorso a pratiche disciplinari, e ad assicurare la conformità delle stesse alle leggi in vigore; ⇒ Ai lavoratori è garantito il diritto a inoltrare reclami a propri Rappresentanti e ad Enti esterni, anche attraverso il canale Whistleblowing di segnalazione tutelate ex DLgs.24/2023.
7. ORARIO LAVORATIVO	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ L'azienda si impegna a rispettare il monte ore previsto dai contratti nazionali di categoria; ⇒ Lo straordinario, quando necessario, è ricompensato in modo idoneo e non supera le 12 ore settimanali; ⇒ Ai lavoratori è garantito sempre e comunque un giorno libero alla settimana.
8. RETRIBUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ L'azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia in grado di assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia del lavoratore
9. SISTEMA DI GESTIONE	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ L'azienda ha costituito un gruppo di lavoro interno denominato "Social Performance Team"; ⇒ L'azienda aderisce all'Osservatorio sulla responsabilità sociale rendendo così trasparenti i propri comportamenti nei confronti di tutte le parti interessate; ⇒ L'azienda elabora e diffonde un Bilancio SA 8000 in cui sono indicati i risultati e gli impegni di miglioramento in ambito SA 8000. ⇒ L'azienda ha implementato il Modello Organizzativo e di Gestione ex DLgs. 231/2001 per prevenire illeciti e reati. ⇒ L'azienda aderisce allo standard UNI EN ISO 37001:2016 per prevenire ed affrontare fenomeni di corruzione.

3. RENDICONTO E OBIETTIVI DI PERFORMANCE

3.1 LAVORO INFANTILE

SITUAZIONE ATTUALE

I.T.I. IMPRESA GENERALE S.P.A. non ha mai utilizzato né dà sostegno al lavoro infantile, agendo in conformità alla legislazione vigente. Per quanto riguarda il lavoro giovanile nei ruoli e nelle mansioni consentite, I.T.I. IMPRESA GENERALE S.P.A. si è impegnata ad offrire l'affiancamento e la formazione necessaria per potere conseguire la capacità tecnica per inserirsi nel mondo del lavoro e non ha mai esposto i giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, né all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. Sono state stabilite procedure per il monitoraggio dell'età all'atto della selezione ed assunzione, per l'impiego corretto del lavoro giovanile e per il rimedio di minori. I.T.I. IMPRESA GENERALE S.P.A. è impegnata in attività di sensibilizzazione e di orientamento al lavoro rivolte ai giovani (alternanza scuola-lavoro). L'attività è stata avviata per la prima volta nell'anno in corso, l'azienda intende proseguire tale esperienza.

ANALISI INDICATORI

1. Composizione organico per fasce d'età:

Anno	Personale totale	Numero lavoratori fino a 15 anni	Numero lavoratori da 15 a 18 anni	Età minima	Età massima	Età media dei lavoratori
2016	205	0	0			
2017	216	0	0	19	65	47
2018	231	0	0	20	66	48
2019	246	0	0	20	67	47
2020	279	0	0	19	68	47
2021	282	0	0	19	68	47
2022	305	0	0	19	73	46
2023	364	0	2	18	74	46
2024	365	0	2	18	75	47
2025	375	0	2	18	76	46

2. N° di giovani coinvolti in attività di alternanza scuola- lavoro:

Anno	N° di giovani coinvolti
2016	3
2017	2
2018	1
2019	2
2020	0
2021	0
2022	1
2023	0
2024	1
2025	5

OBIETTIVI

OBIETTIVO	COSA FARE	ENTRO	RESP:	RISORSE STANZIATE	E' RAGGIUNTO SE...
Assicurare l'assenza di violazioni in relazione al lavoro giovanile da parte di subappaltatori e imprese sub affidatarie	Accertare le condizioni di giovani lavoratori nella catena di fornitura in merito al rispetto dei requisiti normativi nei cantieri attivi	31/12/2026	Capi Cantiere con coordinamento di SPT	/	Non presenza di violazioni o risoluzione positiva delle violazioni accertate

3.2 LAVORO OBBLIGATO

SITUAZIONE ATTUALE

I.T.I IMPRESA GENERALE S.P.A. ripudia il lavoro obbligato nelle sue forme esplicite e subdole, promuove la consapevolezza sui diritti dei lavoratori rispetto a questo tema ed auspica la piena volontarietà di tutte le prestazioni lavorative. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

L'assunzione ed i contratti di lavoro sono effettuati in conformità alla legislazione ed ai vigenti contratti nazionali di categoria. Al fine di assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione lavorativa, I.T.I IMPRESA GENERALE S.P.A. è impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

A tale scopo a tutti i lavoratori viene consegnato il contratto di lavoro in modo che siano informati sui principali contenuti del contratto di lavoro e sui propri diritti e doveri, inoltre viene consegnata una brochure informativa sul Sistema di gestione SA 8000 e sulle relative opportunità offerte. L'informazione sulle novità contrattuali avviene tramite il rapporto diretto con l'Ufficio Personale e pubblicazione nelle bacheche aziendali di tutti gli aggiornamenti in materia di contratto di lavoro. I.T.I IMPRESA GENERALE S.P.A. non ha mai permesso che un lavoratore lasciasse in deposito in azienda denaro e copie originali dei documenti. I.T.I IMPRESA GENERALE S.P.A. al fine di monitorare l'assenza di situazioni di lavoro obbligato, oltre alle normali attività di verifica e di rispetto delle politiche aziendali, controlla l'andamento dei reclami da parte dei propri lavoratori, relativamente a coercizioni, mancata informativa sui contratti di lavoro e mancata informativa sulla composizione della busta paga.

ANALISI INDICATORI

INDICATORI	2025	
	U	D
Suddivisione % lavoratori uomini e donne sul totale	85%	15%
Quadri	100%	0%
Impiegati	73%	27%
Operai	100%	0%
N° di reclami e segnalazioni su percezione di lavoro obbligato	0	0

OBIETTIVI

OBIETTIVO	COSA FARE	ENTRO	RESP.	RISORSE STANZIATE	E' RAGGIUNTO SE...
Consapevolezza di tutti i lavoratori, in particolare neoassunti, sulla piena volontarietà delle prestazioni lavorative	Divulgazione a tutti i lavoratori della brochure SA 8000 e del Regolamento interno	31/12/2026	Ufficio Personale con coordinamento di SPT	/	Dai colloqui e dalle segnalazioni non emergono limitazioni della volontarietà del lavoro

3.3 SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

SITUAZIONE ATTUALE

Le statistiche degli ultimi 3 anni su incidenti e malattie professionali dei lavoratori evidenziano un livello accettabile di infortuni sia in termini di numero che di gravità e l'assenza di malattie professionali. L'azienda possiede la certificazione UNI ISO 45001, è pertanto attivo un sistema di gestione per la salute e la sicurezza conforme a questo standard (l'ultima verifica di monitoraggio risale a ottobre 2025)

ANALISI INDICATORI:

INDICATORI	2016	2017	2018	2019	2020	2021
N° di infortuni	10	5	10	8	10	8
N° di mancati incidenti	0	0	0	0	0	0
Giorni di assenza	118	23	23	99	138	82
Indice di frequenza infortuni (n.ro infortuni * 1.000.000/ n.ro ore lavorate)	17,30	12,36	24,71	18,47	25,29	16,18
Indice di gravità infortuni (n.ro gg. infortuni * 1.000/ n.ro ore lavorate)	0,45	0,10	0,19	0,22	0,34	0,17

INDICATORI	2022	2023	2024	2025	2026	2027
N° di infortuni	7	17	10	13		
N° di mancati incidenti	0	0		1		
Giorni di assenza	107	445	89	427		
Indice di frequenza infortuni (n.ro infortuni * 1.000.000/ n.ro ore lavorabili)	13,63	24,78	10,57*	17,39		
Indice di gravità infortuni (n.ro gg. infortuni * 1.000/ n.ro ore lavorabili)	0,20	0,64	0,07*	0,57		

NOTE:

Totale ore lavorabili 2025: 747.507,75

OBIETTIVI:

OBIETTIVO	COSA FARE	ENTRO	RESP.	RISORSE STANZIATE	E' RAGGIUNTO SE...
Mantenimento del livello di salute e sicurezza ai livelli raggiunti	Monitoraggio mancati incidenti	31/12/2026	Comitato Salute e Sicurezza	Piano finanziario sicurezza	Indice di frequenza infortuni < 30
	Verifica costante rispetto norme di sicurezza				Indice di gravità infortuni < 1

3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

SITUAZIONE ATTUALE

Non c'è evidenza di contenziosi in materia sindacale negli ultimi 2 anni.

In caso di convocazioni di riunioni sindacali con congruo anticipo viene anticipato in bacheca l'ordine del giorno.

L'azienda garantisce parità di trattamento tra personale iscritto e non iscritto ad associazioni sindacali.

Non è mai stato eletto dai lavoratori un Rappresentante sindacale interno.

Il numero di lavoratori/lavoratrici che partecipa alle riunioni con il rappresentante sindacale è pari a 0.

ANALISI INDICATORI

INDICATORI	2017	2018	2019	2020	2021
% di lavoratori iscritti al sindacato (n.ro dipendenti iscritti al sindacato/n.ro dipendenti totali %)	13% (*)	14% (*)	11% (*)	10% (*)	9%
Ore di sciopero annue	0	0	0	4	8
% di lavoratori che hanno partecipato agli scioperi (n.ro dipendenti iscritti partecipanti agli scioperi/n.ro dipendenti totali %)	0	0	0	1	0,01
Partecipazione dei lavoratori al governo aziendale (n.ro ore dedicate a riunioni /n.ro ore annue medie lavorate %)	0	0	0	0	0

INDICATORI	2022	2023	2024	2025	2026
% di lavoratori iscritti al sindacato (n.ro dipendenti iscritti al sindacato/n.ro dipendenti totali %)	7%	6,32%	6,85%	5,87%	
Ore di sciopero annue	4	8	8	40	
% di lavoratori che hanno partecipato agli scioperi (n.ro dipendenti iscritti partecipanti agli scioperi/n.ro dipendenti totali %)	0,0033	0,0027	0,0027	0,5333	
Partecipazione dei lavoratori al governo aziendale (n.ro ore dedicate a riunioni /n.ro ore annue medie lavorate %)	0	0	0	0	

NOTE: numero iscritti al sindacato sono 22 su totale dipendenti 375

OBIETTIVI

OBIETTIVO	COSA FARE	ENTRO	RESP.	RISORSE STANZIATE	E' RAGGIUNTO SE...
Aumento del livello di partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale	Riunione periodica del SPT	31/12/2026	Direzione	/	E' garantita in modo adeguato la partecipazione dei lavoratori
	Accesso di tutti i lavoratori al portale aziendale e relativo monitoraggio	31/12/2026	Direzione	/	

(*) Non c'è evidenza del personale con il contratto dell'edilizia iscritto al sindacato.

3.5 DISCRIMINAZIONE

SITUAZIONE ATTUALE

L'organico aziendale è costituito per il 15% da persone di sesso femminile. Dell'organico aziendale fanno inoltre parte 52 persone di provenienza da un paese straniero. L'azienda possiede la certificazione PdR 125:2022 dal 2024, è pertanto attivo un sistema di gestione delle risorse umane conforme a questo standard.

Dall'analisi delle buste paga non emergono differenze di retribuzione riconducibili a fattori di discriminazione enunciati da SA 8000. Dai verbali relativi ai colloqui di selezione per l'assunzione e dall'analisi dei casi di licenziamento, non emergono decisioni riconducibili a fattori di discriminazione enunciati da SA 8000. Dall'analisi dei piani di formazione e delle relative registrazioni emerge un'offerta paritaria di opportunità formative. Dalle valutazioni di efficacia svolte a seguito della formazione, rese note al lavoratore, non emergono analisi/decisioni riconducibili a fattori di discriminazione.

È presente, attivo, accessibile e utilizzabile in forma anonima da ciascun lavoratore uno strumento tipo "reclamo/segnalazione interna". Dall'analisi delle registrazioni relative al "reclamo/segnalazione interna", non emergono casi di percezione, da parte dei lavoratori/lavoratrici di discriminazione (inclusi comportamenti, atteggiamenti e/o espressioni verbali). Con cadenza periodica, si svolgono riunioni di servizio, a cui partecipano i Responsabili di funzione e i lavoratori da cui non emergono fatti/decisioni che riferiscono di casi di discriminazione.

ANALISI INDICATORI

INDICATORI	2017		2018		2019		2020	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Suddivisione % lavoratori uomini e donne sul totale	88%	12%	89%	11%	89%	11%	89%	11%
Quadri	100%	0	100%	0	100%	0	100%	0
Impiegati	75%	25%	78%	22%	80%	20%	80%	20%
Operai	100%	0	100%	0	100%	0	100%	0
N° di reclami e segnalazioni su percezione di discriminazione	0	0	0	0	0	0	0	0

INDICATORI	2021		2022		2023		2024	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Suddivisione % lavoratori uomini e donne sul totale	90%	10%	87%	13%	87,64 %	12,36 %	86,03 %	13,97 %
Quadri	100%	0	100%		100%	0	100%	0
Impiegati	82%	18%	73%	27%	75,14 %	24,86 %	74,11 %	25,89 %
Operai	100%	0	100%	0	100%	0	100%	0
N° di reclami e segnalazioni su percezione di discriminazione	0	0	0	0	0	0	0	0

INDICATORI	2025		2026		2027		2028	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Suddivisione % lavoratori uomini e donne sul totale	85%	15%						
Quadri	100%	0%						
Impiegati	73%	27%						
Operai	100%	0						
N° di reclami e segnalazioni su percezione di discriminazione	0	0						

NOTE: Numero lavoratori medi anno 2025: 375

Le donne sono: 55

OBIETTIVI

OBIETTIVO	COSA FARE	ENTRO	RESP.	RISORSE STANZIATE	E' RAGGIUNTO SE...
Assicurare l'assenza di azioni discriminatorie	Monitoraggio continuo da parte dei membri SPT	31/12/2026	SPT	/	Assenza di segnalazioni e reclami riguardanti la discriminazione
	Attuazione del Piano di Interventi del SGHR (PdR125:22)	31/12/2026	RSGHR	Budget Piano PdG	

3.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

SITUAZIONE ATTUALE

La tipologia di provvedimenti disciplinari previsti dal contratto e dallo statuto dei lavoratori sono disciplinati e documentati nel CCNL diffuso e reso noto a tutti i lavoratori. A tutti i lavori è garantito il diritto al contraddittorio e a fare ricorso in caso di provvedimenti disciplinari.

ANALISI INDICATORI

INDICATORI (N° di provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL adottati di cui)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ammonizioni scritte	0	0	0	0	1	1
Multe	4	6	4	3	6	0
Sospensioni	2	1	1	0	2	2
Licenziamenti	2	0	2	3	2	4

INDICATORI (N° di provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL adottati di cui)	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Ammonizioni scritte	1	0	0	2		
Multe	0	0	10	6		
Sospensioni	0	0	2	1		
Licenziamenti	4	1	4	4		

NOTE: A differenza degli altri dati, essendo un valore in termini assoluti e non armonizzato con la percentuale sul numero dipendenti è fisiologico che aumentando i dipendenti aumentino anche i numeri di provvedimenti disciplinari.

OBIETTIVI

OBIETTIVO	COSA FARE	ENTRO	RESP.	RISORSE STANZIATE	E' RAGGIUNTO SE...
Contenimento del numero di provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL adottati	Divulgazione del Regolamento Interno unitamente al Codice disciplinare	31/12/2026	Tutti	/	N. provvedimenti disciplinari inferiore a 10
	Sensibilizzazione e azione preventiva continuativa svolta da parte dei responsabili all'interno delle riunioni periodiche				

3.7 ORARIO DI LAVORO

SITUAZIONE ATTUALE

Dai libri paga, non emergono eccedenze di straordinario rispetto a quanto previsto contrattualmente.

Il lavoro straordinario è previsto a forfait nel contratto o riconosciuto su autorizzazione del diretto responsabile.

ANALISI INDICATORI

INDICATORI	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ore di lavoro eccedente/ straordinario annuale in cantiere /n° dipendenti	0	0	0	0	0	0
Ore di lavoro eccedente/ straordinario annuale negli uffici /n° dipendenti	0	0	0	0	0	0
Riduzione del numero di ore come residuo ferie (totale ore/n° dipendenti)		141	143	53	58	56

INDICATORI	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Ore di lavoro eccedente/ straordinario annuale in cantiere /n° dipendenti	0	0	0	0		
Ore di lavoro eccedente/ straordinario annuale negli uffici /n° dipendenti	0	0	0	0		
Riduzione del numero di ore come residuo ferie (totale ore/n° dipendenti)	65	60	70	75		

NOTE: totale ore ferie residue al 31/12/2025: 28.003,24

Totale dipendenti al 31/12/2025: 375

OBIETTIVI

OBIETTIVO	COSA FARE	ENTRO	RESP.	RISORSE STANZIATE	E' RAGGIUNTO SE...
Ridurre il residuo ferie	Monitorare residue ferie	31/12/2026	Direzione / Ufficio Personale	/	Valore medio sotto le 100 ore

3.8 REMUNERAZIONE

SITUAZIONE ATTUALE

Le ore lavorate che eccedono le 40 settimanali sono retribuite con la maggiorazione straordinario.

I minimi retributivi sono rispettati: per il 97% dei dipendenti la retribuzione è superiore al minimo contrattuale. Il 3% di lavoratori con livello minimo retributivo garantito sono lavoratori giovani, senza precedenti esperienze lavorative per i quali si preferisce l'assunzione con contratto dipendente ad altre forme contrattuali meno garantite.

NOTE:

Nel 2025 si osserva la seguente situazione: su 375 lavoratori totali, 33 sono assunti con contratto a tempo determinato.

ANALISI INDICATORI

INDICATORI	2017	2018	2019	2020	2021
% di lavoratori per i quali la retribuzione mensile è > al livello minimo contrattuale	95%	96%	95%	95%	100%
% di lavoratori che hanno usufruito dei compensi di incentivazione	0	0	0	0	0
Giorni di scostamento data prevista retribuzione e data effettiva	0	0	0	0	0

INDICATORI	2022	2023	2024	2025	2026
% di lavoratori per i quali la retribuzione mensile è > al livello minimo contrattuale	100%	100%	97%	96%	
% di lavoratori che hanno usufruito dei compensi di incentivazione	0	0	0	0	
Giorni di scostamento data prevista retribuzione e data effettiva	0	0	0	0	

OBIETTIVI

OBIETTIVO	COSA FARE	ENTRO	RESP.	RISORSE STANZIATE	E' RAGGIUNTO SE...
Mantenere il livello attuale	Monitoraggio condizioni retributive	31/12/2026	Direzione / Ufficio Personale	/	Almeno 95% lavoratori con retribuzione superiore al minimo
Puntualità retribuzione rispetto alla data prevista	Monitoraggio scostamento tra data prevista (14 di ciascun mese) e data effettiva	31/12/2026	Direzione / Ufficio Personale	/	Scostamento non superiore a 1-2 gg.

4. SISTEMA DI GESTIONE

SITUAZIONE ATTUALE

In data 31.08.2017 è stata ottenuta la certificazione in conformità alla norma SA 8000. Il sistema SA 8000 è operativo al fine del raggiungimento degli obiettivi di cui sotto. Continua l'informazione e il coinvolgimento di tutti i lavoratori al processo di gestione del Sistema SA 8000 con l'obiettivo di integrarlo ai restanti sistemi di gestione già operativi all'interno dell'azienda e progressivamente ai nuovi standard che l'azienda intenderà acquisire. È attivo un sistema di registrazione e monitoraggio delle segnalazioni da parte dei lavoratori e di tutti i portatori di interesse. Da fine 2023 è peraltro pienamente attivo il canale di segnalazione tutelato Whistleblowing per il quale sono stati opportunamente formati tutti i lavoratori. E' stato adottato il Modello Organizzativo 231.

OBIETTIVI:

OBIETTIVO	COSA FARE	ENTRO	RESP.	RISORSE STANZIA TE	E' RAGGIUNTO SE ...
Estensione a tutti i fornitori critici del coinvolgimento e del monitoraggio sul rispetto dei requisiti SA 8000 integrati con i requisiti sicurezza 45001	Condurre la valutazione dei rischi sul parco fornitori Definizione azioni di monitoraggio in virtù dei risultati della valutazione dei rischi	31/12/2026	RSI Ufficio Acquisti	/	Attuazione delle azioni di monitoraggio focalizzate
Pianificare e realizzare attività di informazione e formazione su SA 8000	Raggiungimento di tutti i lavoratori con l'informativa SA 8000 e pianificare incontri formativi con neoassunti	31/12/2026	RSI	/	100% lavoratori formati e informati
Coinvolgimento dei portatori di interesse	Pubblicazione sul sito internet aziendale della Politica e del bilancio SA 8000 aggiornato	31/12/2026	RSI	/	Evidenza pubblicazione
Formazione, aggiornamento e autovalutazione SA 8000:2026	Aver completato ola formazione di aggiornamento sui requisiti e avere effettuato e documentato l'autovalutazione SA 8000:2026	31/12/2026	RSI	/	Registri formazione e attestati e redazione report di autovalutazione