



FONDATA NEL 1910

IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L.
BILANCIO SOCIALE
ANNO 2024



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

SOMMARIO

Storia	3
Presentazione dell'azienda	3
Certificazioni	4
Scopo	6
Scopo	6
Elementi normativi	7
Le funzioni di presidio del Sistema di Social Accountability	8
Stakeholders	9
Stakeholders interni	9
Stakeholders esterni	10
Organico aziendale	13
Politica di responsabilità sociale	15
Bilancio Sociale	16
Lavoro infantile e minorile	16
Lavoro forzato e obbligato	17
Salute e sicurezza	18
Libertà di associazione e Contrattazione collettiva	19
Discriminazione e molestie	20
Procedure disciplinari	22
Orario di lavoro	23
Retribuzione	25
Sistema di Gestione	26
Politica e documenti del sistema di gestione di responsabilità sociale	26
Social Performance Team	26
Monitoraggio del sistema di gestione di responsabilità sociale	26
Reclami	26
Audit	27
Non conformità e azioni correttive	27
Formazione	27
Riesame della Direzione	27
Controllo dei Fornitori	28

Il presente documento è stato visionato dal Social Performance Team e approvato dal Senior Management dell'IMPRESA PIEROBON S.R.L. il 06/02/2025. I dati si riferiscono all'anno 2024.

Belluno, 6 febbraio 2025

Il Senior Management


IMPRESA SILVIO PIEROBON
IL LEGALE RAPPRESENTANTE
(Dott. Ing. Silvio Rodolfo PIEROBON)

Storia

Presentazione dell'azienda

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L. è un'impresa edile specializzata nell'esecuzione di opere civili e ferroviarie su linee in esercizio e gallerie. Lavora prevalentemente in abito pubblico per conto di RFI, Ministeri della Repubblica Italiana tra cui Difesa, Lavori Pubblici, Infrastrutture e Trasporti, Sovrintendenza ai Beni Culturali ed Ambientali, enti del settore infrastrutturale tra cui ANAS e enti del settore energia tra cui Enel e Consorzi di Bonifica. E' iscritta alla C.C.I.A.A. di Belluno al numero 00272430257 e ha sede legale e operativa in via Ippolito Caffi, 130 a Belluno. Fondata nel 1910, opera da sempre nel campo dell'Ingegneria civile attraverso la progettazione e realizzazione di edifici civili e industriali, opere marittime, fluviali idrauliche, idroelettriche ferroviarie e stradali oltreché restauro e manutenzione di beni immobili sottoposti alla tutela del Ministero per i Beni e le Attività Culturali ed Ambientali.

Fin dagli esordi si è dotata di una struttura solida ed autonoma in grado di intervenire in tutti i settori verso i quali ha indirizzato la propria attività, con particolare riferimento alla progettazione, costruzione e manutenzione di viadotti, gallerie, opere fluviali di difesa, di sistemazione idraulica e di bonifica.

Dalla sua costituzione, recependo l'importanza della collaborazione tra imprenditori del medesimo ambito, ha promosso e fondato l'Associazione Costruttori Edili di Belluno.

Correlando l'iniziale strategia all'evoluzione tecnica del settore, nel corso degli anni ha ottimizzato e sviluppato le proprie sinergie interne, affiancate dal supporto di collaboratori esterni di comprovata e primaria professionalità, maturando in tal modo importanti esperienze lavorative sia nel comparto dei Lavori Pubblici che in quello della Edilizia Privata. Il risultato dell'impegno profuso è comprovato dall'abilitazione all'esecuzione e progettazione di opere pubbliche in ben 15 categorie di lavoro come da attestazione di qualificazione SOA e dalla presenza nell'albo degli speciali Sistemi di Qualificazione istituiti da Rete Ferroviaria Italiana per l'esecuzione di opere civili alla sede ferroviaria su linee in esercizio e per lavori di opere civili nelle gallerie ferroviarie.

Per assolvere al meglio agli impegni derivanti dalle attestazioni sopra elencate si è dotata di un'adeguata organizzazione tecnica, facente capo al Legale Rappresentante e Direttore Tecnico Ing. Silvio Rodolfo Pierobon il quale con tale qualifica vanta un curriculum ultratrentennale. Lo staff tecnico è completato da due Direttori Tecnici e da quattro Responsabili di Commessa in possesso di qualifiche professionali e titoli di studio idonei

all'assolvimento dell'incarico. L'Azienda ha nelle proprie disponibilità attrezzature, impianti e mezzi d'opera, efficienti ed adeguati, regolarmente revisionati ed autorizzati alla circolazione - su strada e su linea ferrata - in conformità alle pertinenti normative in vigore.

Accanto alle attività primarie, il Senior Management dell'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L., è da sempre impegnato a unire la ricerca di un equo profitto a un'etica del lavoro che abbia quale obiettivo il rispetto della legalità, dell'etica professionale, delle norme in materia lavoro, della contrattazione collettiva, della salute e sicurezza e delle norme ambientali.

Per sostenere, diffondere e monitorare il rispetto di tali principi, sia all'interno degli spazi aziendali che nei confronti di tutte le parti interessate, negli anni ha investito importanti risorse nella creazione di un sistema di gestione aziendale in grado di rispettare tali principi che ha ottenuto importanti certificazioni nazionali e internazionali.

Certificazioni

Nel corso degli ultimi anni, la sostenibilità ambientale, il rispetto dei diritti umani, la tutela della salute e sicurezza e l'attenzione al contesto sociale, hanno acquisito un valore crescente, divenendo parte integrante della politica aziendale e elementi primari di riferimento nella pianificazione degli obiettivi di business della società.

Da sempre la politica dell'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L., riconosce il valore del lavoro e il rispetto della persona quali principi fondamentali alla base della propria attività. La politica aziendale rispetta i valori contenuti nella Dichiarazione Universale dei diritti umani, nelle convenzioni ILO e nelle norme italiane in materia di lavoro. Condivide gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU e gli obiettivi OSS 5 Contrasto all'ineguaglianza di genere, OSS8 Lavoro dignitoso e crescita economica, OSS9 Industria innovazione e infrastrutture, OSS 10 Riduzione delle diseguaglianze. Al fine di applicare tali valori in ogni ambito produttivo, punta ad un'elevata qualifica dei collaboratori tramite una formazione mirata e continua, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L., negli anni ha investito importanti risorse nella creazione di un sistema di gestione aziendale in grado di rispettare tali principi che ha ottenuto importanti certificazioni nazionali e internazionali tra cui:

- ISO 9001:2015 Sistema di gestione della qualità
- ISO 14001:2015 Sistema di gestione per l'ambiente
- ISO 45001:2018 Sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- ISO 39001:2012 Sistema di gestione per la sicurezza stradale



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

- SA8000:2014 Sistema di gestione della Social Accountability
- ISO 30415:2021 Gestione delle risorse umane Diversità e inclusione
- UNI PDR 125:2022 Sistema di gestione parità di genere
- ISO 37001:2016 Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione
- Attestazione SOA esecuzione lavori pubblici
- UNI PDR 125:2022 Sistema di gestione parità di genere
- Modello Organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/01

La Società crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi, sociali. La Società ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui essa opera e vieta i comportamenti che ne costituiscono violazione; tra questi in particolare i comportamenti illeciti previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e dalla Legge 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni.

Scopo

Scopo

Il Bilancio SA8000 è lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholders ed a chiunque sia interessato, i dati circa il rispetto dei requisiti etici e della Norma SA8000.

La redazione del Bilancio SA8000 avviene con cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Il Bilancio SA8000 è approvato dal Senior Management e condiviso con le seguenti figure:

- Responsabile sistema di gestione responsabilità sociale;
- Social Performance Team.

Il Bilancio sociale è reso disponibile agli stakeholders attraverso la sua libera consultazione sul sito web aziendale.

I criteri di redazione del Bilancio Sociale sono i seguenti:

- Rilevanza e significatività dei dati rispetto ai requisiti della norma SA 8000. I risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA 8000;
- Comprensibilità, completezza ed accuratezza delle informazioni. I dati coprono tutti i requisiti della norma SA 8000 e sono esposti in modo chiaro veritiero e comprensibile;
- Fedele rappresentazione. Il Bilancio Sociale è approvato dal Senior Management, che si assume la responsabilità della veridicità delle informazioni in esso contenute.



Elementi normativi

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L. rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali aderisce in forma anche volontaria. Quando tali leggi, norme o altri requisiti riguardano lo stesso tema, applica la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

Sono di seguito richiamati i principi internazionali condivisi dalla politica aziendale:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro-Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta di ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale



Le funzioni di presidio del Sistema di Social Accountability

Le responsabilità in materia di salute e sicurezza, responsabilità sociale e parità di genere sono state definite nel rispetto della normativa italiana, del d.lgs. 81/08 e della Norma SA 8000. I compiti delle varie funzioni sono definiti nel mansionario e i ruoli identificati nell'organigramma. Tutte le nomine sono state formalizzate mediante atto scritto, accettato dal nominato, previa valutazione dei requisiti professionali e formativi necessari allo svolgimento dell'incarico.

Cariche	2024
Organo amministrativo	
Legale rappresentante	Dott. Ing. Silvio Rodolfo Pierobon
Amministratore Unico	Dott. Ing. Silvio Rodolfo Pierobon
Responsabilità in materia di SA 8000	
Senior Management	Dott. Ing. Silvio Rodolfo Pierobon
Rappresentante direzione SA 8000	Valentina Pierobon Geom. Gianluca Dalla Corte
Rappresentante direzione per la salute e sicurezza SA 8000	RSPP Pierpaolo Andreola
Responsabile SGRS SA 8000	Gianluca Dalla Corte
Social Performance Team	SPT Per direzione Valentina Pierobon Gianluca Dalla Corte Per dipendenti Marzio Da Roit Paolo Zuccolotto Eleonora Berlinghieri
Comitato Salute e Sicurezza	CSS Ing. Silvio Rodolfo Pierobon datore di lavoro Pierpaolo Andreola RSPP Paolo Zuccolotto RLS Dott. Carmelo Dinoto
Responsabilità in materia di UNI PDR 125:2022	
Comitato Guida	Comitato guida: Dott. Ing. Silvio Rodolfo Pierobon Valentina Pierobon Gianluca Dalla Corte Martina Gentile



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

Responsabile SGPG	Gianluca Dalla Corte
Responsabilità in materia di UNI ISO 30415:2021	
Responsabile D&I	Gianluca Dalla Corte
Responsabilità in materia di salute e sicurezza	
Datore di lavoro	Dott. Ing. Silvio Rodolfo Pierobon
Delegati datore di lavoro ex art. 16 d.lgs 81/08	Geom. Colle Alex – p.m. De Zaiacomo Gianni
RSPP	Pierpaolo Andreola
RLS	Paolo Zuccolotto
Medico competente	Dott. Carmelo Dinoto

Stakeholders

Le caratteristiche e le aree di intervento configurano l'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L. come una organizzazione multi-stakeholders che si rivolge a interlocutori pubblici e privati. Per tale motivo, la loro corretta e chiara individuazione si rivela estremamente importante. Attraverso la loro definizione:

- si individua un elemento essenziale per organizzare e rappresentare le informazioni e il coinvolgimento degli stakeholders nella gestione dei processi aziendali e delle aree di rischio Etiche;
- si dispone di una base di riferimento per individuare gli strumenti di supporto all'informazione, alla consultazione ed alla partecipazione degli stakeholders, e quindi per progettare le iniziative di comunicazione nei loro confronti.

La scelta dell'azienda è stata quella di fare riferimento ad un modello di governance che formalizzi categorie generali di stakeholders prendendo come riferimento le relazioni che si instaurano tra la società i diversi attori del sistema di governance.

Di seguito si elenca la descrizione delle interazioni dei principali stakeholders e per ognuno sono definite esigenze e aspettative.

Stakeholders interni

Soci

Aspettative e esigenze parte interessata: Rispetto della legge. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici e di qualità dei prodotti erogati. Realizzazione utili e crescita aziendale.

Aspettative e esigenze dell'impresa nei confronti della parte interessata: Rispetto della legge. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici e di rispetto della legge.

Investimento di natura imprenditoriale e non speculativo. Investimento parte degli utili in azienda.

Impegni SA 8000 verso parte interessata e coinvolgimento: Rispetto requisiti SA 8000 comunicazione requisiti SA 8000 coinvolgimento nella predisposizione mediante riunioni e comunicazioni del SGRS comunicazione mediante bilancio sociale stato attuazione SGRS

Amministratori

Aspettative e esigenze parte interessata: Rispetto della legge. Pagamento retribuzione. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici.

Aspettative e esigenze dell'impresa nei confronti della parte interessata: Rispetto della legge. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici e di rispetto della legge. Capacità di gestione finalizzata alla crescita degli utili e dell'impresa. Capacità di gestione rapporti con dipendenti e parti esterne.

Impegni SA 8000 verso parte interessata e coinvolgimento: Rispetto requisiti SA 8000 comunicazione requisiti SA 8000 coinvolgimento nella predisposizione del SGRS. Approvazione SGRS e bilancio sociale.

Dipendenti

Aspettative e esigenze parte interessata: Rispetto della legge. Pagamento retribuzione. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici. Rispetto requisiti salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Formazione in materia di sicurezza e SA 8000.

Aspettative e esigenze dell'impresa nei confronti della parte interessata: Rispetto della legge. Rispetto delle direttive del datore di lavoro. Disponibilità, correttezza e diligenza nell'esecuzione delle lavorazioni e nei rapporti con direzione e colleghi.

Capacità e competenza nell'esecuzione delle lavorazioni. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici.

Impegni SA 8000 verso parte interessata e coinvolgimento: Rispetto requisiti SA 8000 comunicazione requisiti SA 8000 coinvolgimento mediante propri rappresentanti nella gestione del SGRS.

Stakeholders esterni

Partner commerciali

Aspettative e esigenze parte interessata: Rispetto della legge. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici. Rispetto requisiti salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Elevate capacità nella fornitura delle lavorazioni di competenza. Correttezza pagamenti.

Aspettative e esigenze dell'impresa nei confronti della parte interessata: Rispetto della legge. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici. Rispetto requisiti salute e sicurezza



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

negli ambienti di lavoro. Elevate capacità nella fornitura delle lavorazioni di competenza. Correttezza pagamenti.

Impegni SA 8000 verso parte interessata e coinvolgimento: Comunicazione requisiti SA 8000. Coinvolgimento mediante recepimento suggerimenti parte interessata in fase di comunicazione requisiti SA 8000.

Fornitori e subappaltatori

Aspettative e esigenze parte interessata: Rispetto della legge. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici. Rispetto requisiti salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Correttezza pagamenti.

Aspettative e esigenze dell'impresa nei confronti della parte interessata: Rispetto della legge. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici. Rispetto requisiti salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Elevate capacità nella fornitura delle lavorazioni di competenza. Richiesta accettazione e applicazione requisiti SA 8000.

Impegni SA 8000 verso parte interessata e coinvolgimento: Comunicazione requisiti SA 8000.

Clienti

Aspettative e esigenze parte interessata: Rispetto della legge e delle clausole contrattuali. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici e di qualità dei prodotti erogati. Rispetto tempi lavorazioni.

Aspettative e esigenze dell'impresa nei confronti della parte interessata: Rispetto della legge e delle clausole contrattuali. Mantenimento requisiti reputazionali in termini etici e di rispetto della legge. Correttezza pagamenti.

Impegni SA 8000 verso parte interessata e coinvolgimento: Comunicazione requisiti SA 8000. Comunicazione a richiesta bilancio sociale stato attuazione SGRS

Istituzioni Enti Pubblici Nazionali e Locali

Aspettative e esigenze parte interessata: Rispetto della legge e delle clausole contrattuali. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici e di qualità dei prodotti erogati. Rispetto tempi lavorazioni. Correttezza nella gestione dei rapporti con i funzionari pubblici

Aspettative e esigenze dell'impresa nei confronti della parte interessata: Correttezza nella gestione dei rapporti da parte dei funzionari pubblici. Correttezza pagamenti.

Impegni SA 8000 verso parte interessata e coinvolgimento: Comunicazione requisiti SA 8000. Comunicazione a richiesta bilancio sociale stato attuazione SGRS. Iniziative per diffusione requisiti SA 8000 sul territorio del Comune da concordare.

Associazioni di categoria

Aspettative e esigenze parte interessata: Rispetto della legge. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici.

Aspettative e esigenze dell'impresa nei confronti della parte interessata: Correttezza nella gestione dei rapporti.

Impegni SA 8000 verso parte interessata e coinvolgimento: Comunicazione requisiti SA 8000.

Coinvolgimento mediante recepimento suggerimenti parte interessata in fase di comunicazione requisiti SA 8000. Comunicazione a richiesta bilancio sociale e attuazione SGRS.

Associazioni sindacali

Aspettative e esigenze parte interessata: Rispetto della legge. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici.

Aspettative e esigenze dell'impresa nei confronti della parte interessata: Correttezza nella gestione dei rapporti.

Impegni SA 8000 verso parte interessata e coinvolgimento: Comunicazione requisiti SA 8000.

Coinvolgimento mediante recepimento suggerimenti parte interessata in fase di comunicazione requisiti SA 8000. Comunicazione a richiesta bilancio sociale e attuazione SGRS.

Enti di certificazione

Aspettative e esigenze parte interessata: Rispetto della legge e delle clausole contrattuali. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici. Correttezza nei pagamenti. Correttezza nella gestione dei rapporti con i dipendenti, collaboratori e professionisti dell'ente in fase di certificazione.

Aspettative e esigenze dell'impresa nei confronti della parte interessata: Rispetto legge e impegni contrattuali. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici. Correttezza nella gestione dei rapporti da parte dei dipendenti, collaboratori e professionisti dell'ente in fase di certificazione.

Impegni SA 8000 verso parte interessata e coinvolgimento: Collaborazione in fase di certificazione.

Enti di beneficenza

Aspettative e esigenze parte interessata: Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici. Correttezza nella gestione dei rapporti.



FONDATA NEL 1910

Aspettative e esigenze impresa nei confronti della parte interessata: Mantenimento elevati requisiti reputazionali. Correttezza nella gestione dei rapporti.

Impegni SA 8000 verso parte interessata e coinvolgimento: Iniziative per diffusione requisiti SA 8000 sul territorio da concordare.

Organico aziendale

L'evoluzione dell'organico aziendale nel tempo, premette di monitorare le trasformazioni della struttura di governance, le oscillazioni del numero dei dipendenti e della composizione della forza lavoro per genere, nazionalità e inquadramento professionale.

Di riscontri si evidenzia una sostanziale stabilità negli anni. I dati sono in linea con quelli di settore.

Il monitoraggio riporta i dati al 31/12/2024 di ogni anno.

Indicatori	2024
Governance	
Numero Amministratori	1
Numero Dipendenti	75
Totale	76
Dipendenti	
• Dirigenti	0
✓ Di cui uomini	0
✓ Di cui donne	0
• Quadri	0
✓ Di cui uomini	0
✓ Di cui donne	0
• Amministrativi/Tecnici	20
✓ Di cui uomini	14
✓ Di cui donne	6
• Operai	56
✓ Di cui uomini	54
✓ Di cui donne	2
Per Genere	
• Uomini	67
• Donne	9
Per Nazionalità	
• Italiani	56
• Stranieri comunitari	9
• Stranieri extracomunitari	11
Per Tipologia contrattuale	
• Full Time	69
✓ Di cui uomini	63
✓ Di cui donne	6



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

• Part Time	7
✓ Di cui uomini	1
✓ Di cui donne	6
Per inquadramento	
• Tempo indeterminato	56
✓ Di cui uomini	49
✓ Di cui donne	7
• Tempo determinato	20
✓ Di cui uomini	19
✓ Di cui donne	1
• Apprendisti	0
✓ Di cui uomini	0
✓ Di cui donne	0
• Tirocinanti	0
✓ Di cui uomini	0
✓ Di cui donne	0
• Interinali Somministrati	0
✓ Di cui uomini	0
✓ Di cui donne	0
• Altro contratto	0
✓ Di cui uomini	0
✓ Di cui donne	0
Per Età	
• Maggiorenni	76
✓ Di cui uomini	64
✓ Di cui donne	12
• Giovani lavoratori (16-18)	0
✓ Di cui uomini	0
✓ Di cui donne	0

Si evidenzia una sostanziale stabilità negli anni. I dati sono in linea con quelli di settore.



FONDATA NEL 1910

Politica di responsabilità sociale

La politica di responsabilità sociale aggiornata in rev. 3 il 18/09/2023 è stata confermata in occasione del riesame della direzione del 06/02/2025. La politica è distribuita a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione e ai fornitori. Una copia della politica è affissa presso la bacheca aziendale e visionabile sul sito internet www.silviopierobon.it.

Politica di responsabilità sociale

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L. riconosce il valore del lavoro e il rispetto della persona quali principi etici fondamentali alla base della propria attività. Condivide e rispetta i valori contenuti nella Dichiarazione Universale dei diritti umani e del fanciullo, nelle convenzioni ILO, nelle norme italiane in materia di lavoro, condivide gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU e in particolare è impegnata nell'attuazione degli obiettivi OSS 5 Contrasto all'ineguaglianza di genere OSS8 Lavoro dignitoso e crescita economica OSS9 Industria innovazione e infrastrutture OSS 10 Riduzione delle disuguaglianze e intende sostenerne il rispetto, l'applicazione e la diffusione in ambito aziendale, assumendo comportamenti socialmente responsabili ed eticamente corretti nei confronti di tutte le parti interessate dal proprio processo produttivo.

La politica aziendale di responsabilità sociale non ammette o tollera:

- Ogni forma di lavoro infantile (minori anni 16);
- La limitazione della libertà individuale dei lavoratori, l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato e la tratta di esseri umani;
- La limitazione della libertà sindacale e di associazione;
- Comportamenti discriminatori per ragioni di etnia, sesso, religione, pensiero e ogni altra discriminazione richiamata dallo standard SA 8000;
- Comportamenti inopportuni o molesti di qualunque genere, compresi comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro;
- Ogni forma di ineguaglianza di genere;
- L'adozione di misure disciplinari dure o inumane o non rispettose della dignità della persona e delle norme italiane, L 300/1970 e CCNL applicato.

La politica aziendale garantisce:

- La salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e un ambiente di lavoro rispettoso delle norme in materia di salute e sicurezza;
- Il diritto a un orario di lavoro conforme ai requisiti della SA 8000 e del CCNL applicato che preveda opportuni riposi e la volontarietà dello straordinario;
- Il diritto a una retribuzione dignitosa sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari della persona oltre a un guadagno suppletivo, rispettosa dei parametri del CCNL applicato;
- L'uguaglianza di genere;
- Comportamenti inclusivi finalizzati a promuovere un ambiente di lavoro sereno.

Il Senior Management si aspetta che tali valori siano condivisi da dipendenti e collaboratori. È infatti indispensabile che non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti immanenti all'azienda. Per questo chiede che tutto il personale e i collaboratori si adeguino a tali condotte, la cui violazione configura un illecito di natura disciplinare o contrattuale.

Si ricorda che ogni dipendente ha la responsabilità di:

- Trattare con rispetto e imparzialità Colleghi, Clienti, Fornitori e altri Stakeholder;
- Soddisfare le aspettative in materia di principi e obiettivi di D&I;
- Comportarsi in modo inclusivo, promuovendo attivamente comportamenti non discriminatori che favoriscano la costruzione di un ambiente di lavoro rispettoso di ogni diversità.

Sono stati attivati più canali di comunicazione mediante i quali i dipendenti possono effettuare segnalazioni e/o reclami in relazione a fatti e accadimenti in contrasto con i principi di responsabilità sociale e i contenuti nella norma SA 8000:2014. Le segnalazioni potranno essere indirizzate a:

- Mail sa8000@silviopierobon.it;
- Posta ordinaria indirizzata a IMPRESA SILVIO PIEROBON Via Ippolito Caffi n. 130, 32100 Belluno, c.a. SPT;
- Essere lasciate nell'apposita cassetta "Reclami e segnalazioni" presso il banco all'ingresso della sede di Belluno;
- Segnalazione orale ai membri del SPT;
- Inviare all'ente certificazione per la SA 8000 al seguente indirizzo Viale Monza 347 20126 Milano mail csr@it.bureauveritas.com specificando l'azienda di riferimento;
- Inviare la segnalazione al SAI SAAS presso 15 West 44th Street 6 Floor New York NY 10036 USA mail saas@saasaccreditation.org

Nella gestione delle segnalazioni è sempre garantita la tutela della riservatezza del segnalante e è vietato e perseguito disciplinarmente ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante.

Belluno, 18/09/2023

Il Senior Management



Bilancio Sociale

Lavoro infantile e minorile

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L. non utilizza o dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Tutto il personale è assunto in conformità alla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggior età. Nel caso in cui venissero effettuati contratti di apprendistato con giovani lavoratori, l'azienda si impegna ad impartire loro l'insegnamento necessario affinché possano conseguire la capacità tecnica per inserirsi nel mondo del lavoro e a non esporre i giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L. ha stabilito e mantiene attiva la propria politica sul lavoro infantile ed il programma di rimedio per i minori che dovessero trovarsi nella situazione di dover lavorare. I contenuti di tale documento sono comunicati a tutto il personale e alle parti interessate.

Il divieto di utilizzo di lavoro infantile è richiesto anche ai propri fornitori e è una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Di seguito si riporta la composizione per fasce d'età del personale assunto al 31.12.2024.

Dipendenti per fasce d'età	2024
Oltre 65 anni	6
50-65 anni	36
35-50 anni	26
25-34 anni	5
18-24 anni	3
16-18 anni	0
Inferiore 16 anni	0
Totale	76

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2024
LAVORO INFANTILE E MINORILE	L'azienda non deve avvalersi di lavoro giovanile - verifica sui fornitori	N° di addetti minorenni in azienda	0	Ufficio Personale Acquisti	Annuale	0



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

LAVORO INFANTILE E MINORILE	Azioni di rimedio lavoro infantile	N° azioni	0	Ufficio Personale Acquisti	Annuale	0
------------------------------------	------------------------------------	-----------	---	----------------------------	---------	---

ANALISI DEL DATO

Dai dati si rileva un costante aumento dell'età media dei lavoratori, in linea con il dato nazionale. Il piano delle assunzioni prevede che il nuovo personale venga assunto nelle fasce di età più giovani. Allo stato attuale, il dato sul lavoro infantile non rileva casi di impiego di lavoro minorile né di diretta dipendenza della società, né da parte di fornitori e subappaltatori.

Lavoro forzato e obbligato

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L. non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale di lasciare depositi o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda. Gli unici documenti richiesti all'atto dell'assunzione sono quelli previsti dall'art. 1 del CCNL Edilizia industria.

Il personale, al momento dell'assunzione viene informato in merito alle clausole contrattuali, che sottoscrive, alla composizione della busta paga, allo standard SA 8000:2014 e alla politica di responsabilità sociale.

Nelle assunzioni è sempre garantita la parità di genere e l'uso di un linguaggio neutro. Tra le forme contrattuali è sempre privilegiato il contratto a tempo indeterminato. Il ricorso a contratti part time, tempo determinato, l'utilizzo di contratti con ditte di somministrazione lavoro e il ricorso al distacco o altre forme di contratto di lavoro alternative è limitato. I limiti percentuali previsti dal d.lgs. 81/15 e dal CCNL Edilizia industria, in relazione al rapporto tra le varie tipologie contrattuali è sempre stato ampiamente rispettato e monitorato dall'ufficio personale.

Presso le sedi e i cantieri non vi sono restrizioni alla libertà di movimento del personale che ha sempre il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalle vigenti normative e dal CCNL.

Presso le sedi e i cantieri non si ricorre a personale addetto alla vigilanza e non lavorano detenuti in regime di Lavoro esterno (art. 21 O.P.).

La condivisione del divieto di utilizzo di lavoro forzato o obbligato è richiesta a fornitori quale condizione per l'instaurazione o il mantenimento di un rapporto di collaborazione.



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

TURN OVER DEL PERSONALE

Anno	Periodo campione	Tipologia	Entrate	Uscite
2024	1/1 – 31/12	Uomini	21	19
		Donne	1	0

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2024
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	L'azienda non deve avvalersi di lavoro forzato e obbligato	Numero di segnalazioni Interne - whistleblowing-	0	Resp. SGRS	Annuale	0

ANALISI DEL DATO

Allo stato attuale non si riscontrano criticità rispetto al requisito lavoro forzato o obbligato. specifico. Anche rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionarie effettuate non hanno rilevato criticità significative. L'età media di permanenza in azienda rimane elevata e il turn over è in linea con il dato medio per le imprese edili fonte Studi Confindustria.

Salute e sicurezza

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L., garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

L'azienda ha nominato un Responsabile per la sicurezza e il Comitato Salute e sicurezza nell'ambito della conformità alla norma SA 8000.

Tutto il personale dell'azienda riceve una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e tale formazione viene ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. L'azienda ha stabilito sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale.

Anche nel 2024 l'impresa ha mantenuto la certificazione UNI ISO 45001:2018 del sistema aziendale salute e sicurezza.



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

Sia presso gli uffici che i cantieri è sempre garantito l'accesso a servizi igienici puliti e acqua potabile. Tutto il personale è informato e formato sul diritto di allontanarsi dai luoghi di lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso e sui modi idonei di procedere all'eventuale evacuazione. Sono stati adottati idonei piani di evacuazione degli uffici e dei cantieri e nel corso dell'anno sono state eseguite prove periodiche di evacuazione. Tutto il personale al momento dell'assunzione e nel rispetto di quanto previsto dal protocollo sanitario è stato sottoposto a visita medica.

L'impegno al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza è un requisito primario che è sempre richiesto anche ai fornitori e sub-fornitori per l'instaurazione e il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Indicatore	2024
N. infortuni	4
N. giorni infortunio	46
N. Sanzioni enti pubblici in materia di sicurezza	0

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2024
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	L'azienda deve implementare, mantenere e migliorare il sistema della sicurezza aziendale in modo da minimizzare il rischio infortuni	N° di infortuni	0	RSPP SIC	Annuale	1
		IG	±10%			0,38
		IF	±10%			33,40
		N° malattie professionali	0			0

ANALISI DEL DATO

Il dato aziendale dell'indice di infortuni è in linea con il dato medio di settore. Rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionarie effettuate non hanno rilevato criticità significative.

Libertà di associazione e Contrattazione collettiva

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L., rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.

L'azienda ha inteso rafforzare questa posizione anche attraverso la nomina formale dei rappresentanti SA8000 della direzione oltre ai responsabili dei lavoratori, i quali dovrebbero



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

favorire il confronto fra le parti in un’ottica di miglioramento continuo delle prestazioni dell’azienda.

La Direzione non ostacola in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni, scioperi ecc.

Attualmente vi sono n. 2 RSU interne elette il 19/06/2023. L’azienda garantisce che i rappresentanti sindacali non siano soggetti a discriminazione e che possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro anche mediante l’organizzazione di assemblee sindacali.

Tutti i contratti di lavoro applicano il CCNL Edile industria, ultimo aggiornamento del 03/03/2022 e ultimo aggiornamento economico del 01/07/2023.

L’impegno del rispetto della libertà sindacale e della contrattazione collettiva e di associazione viene richiesto anche ai fornitori e è una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Indicatore	2024
RSU	2
Ore di sciopero	0
Vertenze sindacali	0

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2024
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Migliorare la contrattazione collettiva a livello aziendale	Ridurre o mantenere il n° Ore di sciopero	10 pro-capite	RE Ufficio Personale	Annuale	0
		Ridurre il numero di contenziosi	3	RE Ufficio Personale	Annuale	0

ANALISI DEL DATO

Nel corso dell’anno non sono emerse criticità. Rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive effettuate non hanno rilevato criticità. I dati rilevano una sostanziale uniformità agli anni precedenti.

Discriminazione e molestie

L’IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L. non attua o da sostegno alla discriminazione nell’assunzione, nella remunerazione, nell’accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

Il personale è assunto attraverso colloqui effettuati dalla Direzione. Il colloquio consiste nella verifica del possesso dei requisiti minimi stabiliti per la funzione in oggetto e delle precedenti esperienze lavorative. Durante i colloqui viene utilizzato un linguaggio neutro e è favorito il rispetto della parità di genere.

La politica aziendale non interferisce con l'esercizio del diritto di seguire principi o pratiche connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

La politica aziendale favorisce politiche proattive di integrazione tra lavoratori promuovendo un ambiente di lavoro sereno, basato sul reciproco rispetto sia nei rapporti gerarchici che tra colleghi e vieta comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, molesti, offensivi o volti allo sfruttamento.

L'impegno al rispetto di una politica vieti ogni discriminazione viene richiesto anche a fornitori e sub-fornitori e è una condizione fondamentale per l'instaurazione e il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Indicatore	Uomini	Donne	Italiani	Stranieri
Dirigenti	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0
Amministrativi/tecnici	14	6	20	0
Operai	54	2	36	20

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2024
DISCRIMINAZIONE	Porre maggiore attenzione al tema della discriminazione	Numero di segnalazioni discriminazioni e molestie	<2	Resp. SGRS Ufficio Personale	Annuale	0
		Composizione organico stranieri/totale lavoratori*100	Nessuno	Resp. SGRS Ufficio Personale	Annuale	26,30%



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2024
		Composizione organico donne /totale lavoratori*100	Nessuno	Resp. SGRS Ufficio Personale	Annuale	11,80%

ANALISI DEL DATO

Dall'analisi del dato si riscontra che i primi livelli aziendali sono principalmente rappresentati da popolazione lavorativa di sesso maschile. Tutti le lavoratrici sono rappresentate da cittadini con la cittadinanza italiana. Nel 2024 non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione e molestie. Anche nel 2024 la presenza di personale femminile si conferma in linea con il dato medio di settore, fonte ISTAT 2020 mentre quella di personale straniero è di poco superiore alla media di settore. La verifica della filiera dei fornitori non ha rilevato criticità.

Procedure disciplinari

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L., non utilizza o da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'azienda applica i provvedimenti **disciplinari** nel rispetto della legislazione vigente e del CCNL Edilizia industria art. 99 e 100 che si intendono integralmente richiamati nelle procedure disciplinari interne.

Al momento dell'assunzione viene consegnato un estratto degli articoli 99 "Provvedimenti disciplinari" e 100 "Licenziamenti" del CCNL Edilizia industria e dell'art. 7 L 300/1970 che sono anche affissi presso la bacheca aziendale,

L'impegno a rispettare la dignità delle persone e all'impiego di sanzioni disciplinari conformi al CCNL di categoria, viene richiesto anche a fornitori e sub-fornitori e è una condizione fondamentale per l'instaurazione e il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Indicatore	2024
Provvedimenti emessi	1
Provvedimenti impugnati	0
Provvedimenti annullati dall'autorità	0



FONDATA NEL 1910

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2024
PROCEDURE DISCIPLINARI	Nessuna pratica disciplinare annullata	N° di pratiche sanzioni applicate	Nessuno	Resp. SGRS	Annuale	1
		N° di pratiche disciplinari annullate	0	Resp. SGRS	Annuale	0

ANALISI DEL DATO

Si rileva anche per il 2024 un uso limitato dello strumento disciplinare a dimostrazione del clima aziendale improntato al benessere e alla collaborazione. Tutte le sanzioni irrogate non sono state impugnate.

Orario di lavoro

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L., rispetta le leggi e gli standard previsti sull'orario di lavoro.

L'orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali come previsto dal CCNL Edilizia industria. Gli aspetti contrattuali relativi a orario di lavoro, riposi, festività, ferie, accesso e limiti allo straordinario sono ampiamente descritti nel CCNL che prevede limiti più restrittivi rispetto a quanto richiesto dalla SA 8000 e pertanto, nel rispetto del principio di adozione della norma più favorevole al lavoratore, trova applicazione nei rapporti contrattuali.

L'orario di lavoro impiegatizio è in fascia oraria 8.30-12.00 14.00-18.30, quello operaio 8.00-12.00 13.00-17.00. Il lavoro è su giornata e non ci sono turni. I part time coprono in genere la fascia oraria della mattina. I giorni di chiusura degli uffici sono il sabato e la domenica.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco delle settimane sono concordate con i lavoratori per tramite delle loro rappresentanze sindacali ove presenti, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi, che viene richiesta a tutto il personale.

Le ferie sono programmate annualmente dai dipendenti e comunicate all'ufficio personale.

Il lavoro straordinario è sempre volontario e è effettuato in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. L'ufficio personale monitora mensilmente il monte ore straordinarie eseguite al fine di verificare il rispetto dei limiti giornalieri settimanali e annuali fissati dal CCNL Edilizia industria e dalla norma SA 8000.



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

In linea con quanto stabilito dal CCNL Edilizia industria il lavoro straordinario è remunerato il 35% in più rispetto a quello ordinario.

Nella gestione dello straordinario viene applicato un sistema di rotazione basato sulla ripartizione proporzionale delle ore straordinarie, tenuto conto delle professionalità richieste, delle disponibilità e del carico pregresso, ciò al fine di permettere a tutti i lavoratori di accedere allo straordinario e limitare al contempo l'eccessivo numero di ore lavorate sul singolo lavoratore.

Tra le disponibilità allo straordinario si privilegiano quelle motivate da contingenti e temporanee necessità legate a motivi economici o famigliari.

L'impegno al rispetto di una politica vieti rispetti i limiti all'orario di lavoro previsti dal CCNL applicato e dalla legge italiana, viene richiesto anche a fornitori e sub-fornitori e è una condizione fondamentale per l'instaurazione e il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Indicatore	2024
Totale ore lavorate	119.752,50
Totale ore ordinarie	111.877,00
Totale straordinarie	7875,50
Percentuale di ore di straordinario sul totale monte ore	6,5%

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2024
ORARIO DI LAVORO	Migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo, riducendo le ore di straordinario	Ore straordinario anno	Straordinari: 250 ore anno 8 ore settimanali	PER	analisi mensile del trend annuale	Ore di straordinario pari al 6,5% delle ore totali

ANALISI DEL DATO

Nel 2024 nessun dipendente ha superato il limite delle ore di straordinario previste da CCNL pari a 250 ore. Nel 2024 tutti i dipendenti si sono resi disponibili a eseguire straordinario.

L'attività lavorativa che presuppone l'impiego di straordinario è tenuta sotto controllo. Il dato è monitorato mensilmente dall'ufficio personale al fine di non incorrere in sforamenti dei limiti nazionali. La politica assuntiva favorisce la stabilizzazione del personale mediante contratti a tempo indeterminato. La verifica della filiera dei fornitori non ha rilevato criticità.



FONDATA NEL 1910

BILANCIO SOCIALE – 2024

Retribuzione

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L., corrisponde una retribuzione in grado di garantire un salario dignitoso che permetta di soddisfare i bisogni primari oltre a garantire un reddito aggiuntivo. Per verificare il soddisfacimento dei requisiti retributivi minimi è calcolato annualmente il living wage sulla base dell'indice di povertà ISTAT. Il dato è semestralmente verificato con la retribuzione più bassa. Anche nel 2024 tutte le retribuzioni sono risultate superiori al living wage con un minimo differenziale tra living wage e retribuzione più bassa elargita dalla società del +60%.

Le buste paga sono redatte su modello INAIL, sono consegnate mensilmente ai dipendenti e indicano la composizione di quanto percepito, compreso l'orario di lavoro e le trattenute di legge etc. La retribuzione è pagata mensilmente mediante bonifico entro il 10 del mese successivo. Nel 2024 le retribuzioni sono sempre state pagate regolarmente e i livelli retributivi hanno sempre rispettato quelli del CCNL Edilizia e industria, ultimo aggiornamento economico 01/07/2023.

Il rispetto dei diritti contributivi e retributivi dei lavoratori è condizione per il mantenimento di un rapporto di collaborazione con fornitori e collaboratori. Al momento della qualifica del fornitore è richiesta la dimostrazione di adeguati giustificativi della regolarità contributiva.

INDICATORI DI MONITORAGGIO E OBIETTIVI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE E DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2024
RETRIBUZIONE	Mantenimento indice retributivo al di sopra del living wage	stipendio base / living wage	+ 10%	Ufficio Amministrativo	Annuale	Living wage 1053,48 Salario minimo 1712,70

ANALISI DEL DATO

Tutte le retribuzioni sono state corrisposte mensilmente, con regolarità e accredito mediante bonifico. Ai dipendenti è sempre stato consegnato mensilmente un prospetto riepilogativo delle voci retributive nel rispetto della legge su modello INAIL.

Le retribuzioni sono state pagate nel rispetto dei parametri economici del CCNL Edilizia industria nazionale aggiornamento del 03/03/2022 e aggiornamento economico del 01/07/2023. Nel corso dell'anno è sempre stata garantita la corresponsione di una retribuzione superiore al living wage, per qualsiasi tipologia di qualifica.

Sistema di Gestione

Politica e documenti del sistema di gestione di responsabilità sociale

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L. ha adottato un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000:2014. La documentazione del sistema di gestione di responsabilità sociale è stata revisionata e confermata in occasione del riesame della direzione del 06/02/2025.

Social Performance Team

Nel 2024 sono stati il Social Performance Team e il Comitato Salute e Sicurezza che si sono riuniti periodicamente per il monitoraggio del sistema di gestione di responsabilità sociale. Il SPT composto Gianluca Dalla Corte e Valentina Pierobon rappresentanti della direzione e Marzio da Roit, Paolo Zuccolotto e Eleonora Berlinghieri rappresentanti dei dipendenti, nel 2024 si è riunito 3 volte.

Il CSS, identificato con il SPP ex art. 35 d.lgs. 81/08, nel 2024 si è riunito una volta. Le attività dei comitati sono state regolarmente verbalizzate. All'esito dei confronti non sono emerse criticità.

Monitoraggio del sistema di gestione di responsabilità sociale

L'attività di monitoraggio è stata svolta con cadenza semestrale dal Social Performance Team e dal Responsabile del sistema di gestione della responsabilità sociale.

I dati del monitoraggio sono stati valutati in sede di riesame della direzione e sono sintetizzati nel bilancio sociale.

Reclami

I dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, per i fatti relativi alla violazione dei requisiti di responsabilità sociale e salute e sicurezza aziendale.

La procedura PRE 9.6 "Reclami", garantisce la riservatezza del segnalante e vieta di adottare misure ritorsive o discriminatorie nei confronti del segnalante. Nel 2024 non sono pervenuti reclami,



FONDATA NEL 1910

Audit

Nel 2024 il sistema di gestione di responsabilità sociale è stato sottoposto a n. 2 audit da parte dell'ente di certificazione, il primo svoltosi dal 31/01 al 01/02/2024 e il secondo dal 3 al 05/07/2024, al termine dei quali è stata confermata la conformità del sistema di gestione di responsabilità sociale alla norma SA 8000.

Nel 2024 sono state pianificati e eseguiti n. 2 audit interni sul sistema di gestione di responsabilità sociale che hanno preso in esame tutti i requisiti. Gli audit sono stati eseguiti il 18/01/2024 e il 18/06/2024. Entrambi hanno confermato la conformità del sistema di gestione di responsabilità sociale alla norma SA 8000.

Non conformità e azioni correttive

Nel 2024 sono state trattate n. 1 Risk of non conformiy, n. 0 observation e n. 5 opportunities of improvement. Tutti i rilievi non hanno avuto impatti diretti sulla validità del sistema di gestione di responsabilità sociale o sulla conformità alla norma SA 8000. I rilievi sono stati trattati e risolti positivamente. Non sono aperte non conformità alla data di redazione del presente documento.

Formazione

La formazione del personale sui requisiti SA 8000 è una priorità di assoluta importanza, senza la quale sarebbe impossibile ottenere risultati efficaci. Il piano formativo del 2024 è stato completato nel rispetto dei tempi programmati. Tutti i nuovi assunti sono stati formati nel rispetto del piano di formazione. Nel corso dell'anno sono state valutate le conoscenze del personale circa la conoscenza della SA 8000. Il personale è risultato adeguatamente informato sui requisiti dello standard SA 8000. Si segnala il miglioramento della consapevolezza da parte del personale sulla norma SA 8000.

Riesame della Direzione

Il Senior Management ritiene una necessità inderogabile il fatto che, con periodicità almeno annuale, il suo Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale venga riesaminato, per verificarne l'adeguatezza, l'idoneità e l'efficacia oltre alla rispondenza con la norma SA8000. A tal fine il Senior Management ha analizzato di comune accordo con i responsabili delle diverse funzioni i risultati dei dati di monitoraggio del sistema di gestione di responsabilità sociale e la conformità alla norma SA 8000.



FONDATA NEL 1910

L'ultimo riesame che ha valutato i dati del 2024 si è svolto in occasione dell'approvazione del presente documento il 06/02/2025.

Nell'occasione non sono state effettuate variazioni a documenti di sistema e sono state confermate le risorse stanziare per la gestione del sistema di responsabilità sociale.

Controllo dei Fornitori

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON S.R.L. ha stabilito e mantiene attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori (e dei sub-fornitori qualora anch'essi manifestino importanti criticità), sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA 8000. Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata dapprima dividendoli in livelli di criticità (livelli diversi in base al settore industriale, all'impatto sulle forniture in termini economici, alla modalità del servizio fornito, alla provata esperienza ed alle referenze nel settore, al possesso di una certificazione, ai rapporti di collaborazione precedentemente intercorsi etc.) e successivamente, inserendoli in una pianificazione temporale che consentirà di valutarne la conformità ai requisiti della norma in un periodo di tempo medio/lungo.

L'azienda conserva le registrazioni circa l'impegno dei fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare i requisiti della norma SA8000;
- partecipare alle attività di sorveglianza;
- fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive.

Non sono utilizzati fornitori a domicilio.

Nel 2024 non sono state rilevate criticità nei confronti dei fornitori.