

**BILANCIO SOCIALE**

**ANNO 2020**

**Belluno, 26 febbraio 2021**

Il Senior Management  
Dott. Ing. Silvio Rodolfo Pierobon

**Premesse**

Nel corso degli ultimi anni l'attenzione agli aspetti etici, la sostenibilità ambientale e il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori hanno acquisito un valore crescente nel contesto economico, divenendo elementi fondamentali della politica aziendale e parte integrante delle scelte di business.

Per queste ragioni l'IMPRESA SILVIO PRIEROBON SRL, da sempre attenta al contesto in cui opera e al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori ha adottato una politica etica e un sistema di gestione aziendale conforme allo standard SA 8000:2014 impegnandosi in ogni ambito produttivo al rispetto alle normative nazionali e delle convenzioni internazionali approvate dall'ILO (International Labour Organization) e ONU (United Nations Organization), in materia di diritti dei lavoratori e di condizioni di lavoro.

Con l'adozione del sistema aziendale di gestione della responsabilità sociale, l'azienda ha definito una politica aziendale che prevede il rispetto dei requisiti dello standard SA 8000:2014, delle leggi nazionali applicabili al proprio settore di attività, delle norme inerenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, della dichiarazione universale dei diritti umani, delle disposizioni internazionali e nazionali in materia di lavoro e in particolare di quelle richiamate dalle convenzioni ILO e considera il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e l'integrità fisica e psicologica dei lavoratori e dei soggetti terzi interessati ai processi produttivi quali principi guida nelle attività di programmazione e di gestione delle scelte aziendali e di business.

Il percorso che ha portato all'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale aziendale è iniziato a metà 2017 e si è concluso a inizio 2018 con l'adozione del SGRS aziendale. Nella fase iniziale, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder interni e esterni, quali lavoratori, associazioni sindacali e associazioni di categoria mediante adeguati momenti di informazione e sensibilizzazione. Sono stati definiti i ruoli e le responsabilità previsti dalla norma SA 8000:2014, approvato l'organigramma aziendale in materia di responsabilità sociale e è stata data la possibilità ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti nel SPT.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale aziendale si è completata con:

- l'approvazione della politica aziendale rispettosa dei requisiti dello standard SA 8000:2014;
- l'adozione del manuale di gestione del sistema di responsabilità sociale e delle procedure etiche;
- la nomina dei responsabili e la definizione delle mansioni e limiti delle figure nominate;
- l'analisi dei rischi in materia di requisiti sociali e rispetto dello standard SA 8000:2014;
- la predisposizione del codice di condotta dei fornitori e del piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori che ha definito i criteri per la selezione, qualifica e controllo dei fornitori sulla base della capacità di soddisfare i requisiti dello standard;
- la definizione degli indicatori di monitoraggio interno e del riesame quali strumenti della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema ai requisiti della norma;
- l'adozione di un piano di formazione del personale circa i requisiti dello standard SA 8000;
- l'adozione di un piano di comunicazione interna e esterna per rendere noto ai lavoratori e alle parti interessate i requisiti del SGRS e dello standard SA 8000 e i dati relativi alla performance aziendale;
- l'adozione di una procedura di presentazione dei reclami da parte dei lavoratori, non discriminatoria o ritorsiva e anonima per permettere ai lavoratori di presentare sia al SPT che all'organismo di certificazione, dei reclami nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.
- l'adozione del documento bilancio sociale SA 8000 approvato in sede di riesame della direzione allo scopo di fornire adeguata comunicazione alle parti interessate circa il rispetto dei requisiti del sistema di responsabilità sociale allo standard SA 8000.

Il Sistema di gestione della responsabilità sociale è stato approvato il 5 febbraio 2018 dal Senior Management.

Il 30 gennaio 2019 l'organizzazione ha concluso positivamente la fase di certificazione del proprio sistema di gestione della responsabilità sociale con Bureau Veritas ente accreditato SAI-SAAS, ottenendo la certificazione del proprio sistema di gestione della responsabilità sociale SA 8000:2014.

### Obiettivi del Bilancio sociale

Il Bilancio Sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'organizzazione in merito agli aspetti della Responsabilità Sociale e fornisce un resoconto puntuale sulla capacità dell'azienda di soddisfare i requisiti della norma SA 8000.

Si rivolge a tutte le parti interessate (stakeholder) (soci, fornitori, istituzioni, sindacati, dipendenti ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la diffusione della comunicazione di approvazione dello stesso via mail ai principali stakeholder esterni, la messa a disposizione presso la sede aziendale e l'invio a coloro che ne facessero richiesta.

Il presente bilancio sociale è relativo ai dati dell'anno 2020 e è stato approvato in sede di Riesame della Direzione il 26 febbraio 2021.

### Criteri di redazione

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio Sociale sono i seguenti:

- rilevanza e significatività 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: le informazioni e i dati che il Bilancio Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma SA 8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- fedele rappresentazione: il Bilancio Sociale SA 8000 è approvato dal Senior Management, che si assume la responsabilità della veridicità delle informazioni in esso contenute.

### Composizione del gruppo di lavoro e responsabilità

Alla redazione della presente documento hanno partecipato le seguenti figure:

- Senior Management, responsabile della approvazione del documento
- SPT
- Responsabile sistema di gestione per la responsabilità sociale.

## PARTE I PRESENTAZIONE AZIENDA

### 1.0 Presentazione Azienda

Ragione sociale: Impresa Silvio Pierobon S.R.L.- società unipersonale  
Sede legale: via Ippolito Caffi, 130 – 32100 Belluno  
Telefono: 0437/940006  
Fax: 0437/271117; 0437/27729  
Mail: ufficiopierobon@pec.silviopierobon.it  
ufficiotecnico@silviopierobon.it  
Partita IVA: 00272430257  
C.C.I.A.A.: Registro delle Imprese di Belluno n. iscrizione e c.f. 00272430257

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON SRL è stata 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.

A tale proposito l'Impresa, dall'anno della sua costituzione, recependo immediatamente l'importanza che in termini di potere finanziario ed operativo ricopriva la 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.

Ha così potuto rispondere, sempre con aggiornata flessibilità, alle richieste della propria qualificata e diversificata Committenza costituita da:

- Ministeri della Repubblica Italiana (Difesa, Lavori Pubblici, Infrastrutture e Trasporti, Sovrintendenza ai Beni Culturali ed Ambientali);
- Enti nazionali del settore infrastrutture quali Rete Ferroviaria Italiana, ANAS, Concessionarie Autostradali;
- Enti nazionali del settore energia quali Enel e Consorzi di Bonifica;
- Amministrazioni Pubbliche (Regioni, Province, Comuni);
- Imprese Generali di Costruzione di primaria rilevanza.

Il risultato dell'impegno profuso è comprovato dai certificati di Buona Esecuzione dei Lavori che consentono all'Impresa di essere attualmente abilitata all'esecuzione e progettazione di opere pubbliche in ben 15 categorie di lavoro come da attestazione di qualificazione SOA.

L'Impresa inoltre è attestata negli 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 attivate all'esercizio e ha implementato un SGI qualità sicurezza e ambiente anti corruzione e etica conforme alle norme ISO 9001:2015 ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015 certificate da AFNOR, ISO 37001:2016 certificato QUASER CERTIFICAZIONI e un Sistema di Gestione della responsabilità sociale conforme ai requisiti dello standard SA 8000:2014 certificato da Bureau Veritas.

Per assolvere al meglio agli impegni derivanti dalle attestazioni sopra elencate si è dotata di un'adeguata organizzazione tecnica, duttile e flessibile, facente capo al Legale Rappresentante e Direttore Tecnico Ing. Silvio Rodolfo Pierobon il quale con tale qualifica vanta un curriculum ultratrentennale.

Oltre all'Ingegnere, ricoprono la carica di Direttore Tecnico anche due titolari dipendenti che, in forza delle esperienze maturate in impresa, vantano lunga professionalità e specifiche competenze di ruolo.

La Direzione - in ambito ferroviario ed autostradale - ha pure nominato un referente di comprovata competenza che, in qualità di Procuratore Speciale, è delegato a discutere e deliberare con le Amministrazioni appaltanti ogni aspetto inerente la gestione delle commesse acquisite.

Lo staff tecnico è completato da quattro Responsabili di Commessa in possesso di qualifiche professionali e titoli di studio idonei all'assolvimento dell'incarico. In subordine a tali figure agiscono otto Capi Cantiere e le relative squadre operative, opportunamente formate ed abilitate alla funzione.

Sempre in merito alla capacità tecnica, l'Azienda ha nelle proprie disponibilità attrezzature ed impianti funzionali 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.

Il CCNL applicato a tutti i contratti di lavoro è quello Edilizia industria.

### 1.1 Responsabili del sistema di gestione della responsabilità sociale

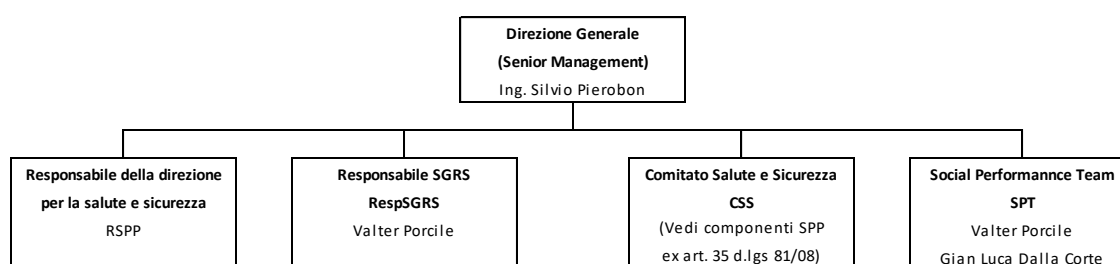
L'IMPRESA SILVIO PIEROBON SRL ha provveduto a formalizzare, in ottemperanza al d.lgs 81/08 e allo standard SA 8000:2014, ruoli e mansioni degli incaricati che a vario titolo hanno responsabilità in materia di sistema di gestione della responsabilità sociale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità ai requisiti della normativa italiana e a quelli della SA 8000.

#### Tabella nominativi con competenze in materia di responsabilità sociale

Cariche	2018
Senior Management	Dott. Ing. Silvio Rodolfo Pierobon
Rappresentante direzione SA 8000	Valter Porcile
Rappresentante direzione per la salute e sicurezza SA 8000	Geom. Pierpaolo Andreola (Studio Sintesi)
Resp. SGRS SA 8000	Valter Porcile
Componenti SPT	

Per direzione	Valter Porcile
Per lavoratori	Gianluca Dalla Corte
Componenti CSS (SPP ex art. 35 d.lgs 81/08)	
Per direzione	Dott. Ing. Silvio Rodolfo Pierobon
Per lavoratori	Pierangelo Pierobon
Datore di lavoro	Dott. Ing. Silvio Rodolfo Pierobon
RSPP	Geom. Pierpaolo Andreola (Studio Sinthesi)
RLS	Pierangelo Pierobon
Medico competente	Dott. Carmelo Dinoto

**Organigramma aziendale del sistema di gestione della responsabilità sociale**



**Tabella indicatori organico aziendale**

Si riporta di seguito il quadro riassuntivo relativo all'anno 2020 dei principali indicatori aziendali relativi all'organico aziendale.

Indicatori	2020	2021		
<b>Personale</b>				
Numero Amministratori	1			
Numero Dipendenti	65			
Totale				
Di cui				
• Quadri	0			
• Amministrativi/Tecnici	17			
• Operai	48			
Di cui				
• Uomini	58			
• Donne	7			
Di cui				
• Italiani	53			
• Stranieri comunitari	8			
• Stranieri extracomunitari	4			
Di cui				
• Full Time	61			
• Part Time	4			

Di cui				
• Tempo indeterminato	62			
• Tempo determinato	3			
• Apprendisti	0			
• Somministrazione lavoro	0			
• Altro contratto	0			
Di cui				
• Maggiorenni	65			
• Giovani lavoratori (16-18)	0			

## 1.2 Politica Etica

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON SRL 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, nelle convenzioni ILO e nelle norme italiane in materia di lavoro 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 etica aziendale persegue i seguenti obiettivi:

Non sono ammessi o tollerati:

1. ogni forma di lavoro infantile (minori anni 16);
2. la limitazione della libertà individuale dei lavoratori e l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato;
3. La limitazione della libertà sindacale e di associazione;
4. comportamenti discriminatori per ragioni di etnia, sesso, religione, pensiero, ecc.
5. l'adozione di misure disciplinari non rispettose della dignità della persona.

Devono essere sempre garantiti e tutelati:

6. la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e l'organizzazione garantisce un ambiente di lavoro rispettoso delle norme in materia di salute e sicurezza
7. il diritto dei lavoratori a un orario di lavoro conforme alla norma vigente e ai CCNL italiani che preveda opportuni riposi, e la volontarietà dello straordinario
8. il diritto a ricevere una retribuzione dignitosa e sufficiente a soddisfare i bisogni primari della persona

Il Senior Management è impegnato nella sensibilizzazione e diffusione della conoscenza di tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, ai propri dipendenti, fornitori e sub fornitori (lungo tutta la catena di fornitura) e al coinvolgimento dei principali stakeholders.

La Politica di responsabilità sociale è stata approvata dal Senior Management il 6 dicembre 2018 ed è stata confermata in sede di riesame della direzione del 26 febbraio 2021.

## 1.3 Parti interessate

L'impegno verso gli stakeholder si sviluppa in maniera diversa in funzione dei ruoli e del rapporto che ciascuno di essi ha con l'azienda. Il coinvolgimento avviene sia mediante comunicazioni tese alla conoscenza e diffusione dei requisiti della SA 8000 che mediante politiche proattive di coinvolgimento diretto, quali ad esempio la richiesta di adesione e rispetto dei requisiti dello standard SA 800:2014, gli audit presso le strutture aziendali dei fornitori e il coinvolgimento in attività sociali promosse dall'azienda.

Gli stakeholder che interagiscono e intrattengono rapporti con l'azienda sono:

- soci
- amministratori
- dipendenti
- partner commerciali
- fornitori/subappaltatori

- sub fornitori
- clienti
- istituzioni locali
- associazioni di categoria
- sindacati
- associazioni di beneficenza
- enti di certificazione

Per ognuna di esse nel documento di analisi del contesto e analisi dei rischi sono definite:

- Le esigenze e aspettative che la parte interessata ha nei confronti dell'organizzazione
- Le aspettative dell'organizzazione verso la parte interessata

### 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 impresa nei confronti della parte interessata:** Rispetto della legge. Mantenimento elevati requisiti reputazionali in termini etici. Investimento di natura imprenditoriale e non speculativo. Investimento di parte degli utili in azienda.

### Amministratori

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

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

### Clienti

**Aspettative e esigenze parte interessata:** Rispetto della legge. Beni e servizi forniti conformi ai requisiti espressi nel contratto. Prezzi proporzionati al livello di prodotto/servizio acquistato. Rispetto tempi di consegna dei lavori. Rapporti trasparenti con il personale.

**Aspettative e esigenze impresa nei confronti della parte interessata:** Rispetto della legge. Rapporti corretti e trasparenti. Pagamenti regolari.

### 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. Rapporti di correttezza e trasparenza con direzione e colleghi. Ambiente di lavoro sereno.

**Aspettative e esigenze 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.

### 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 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. Correttezza pagamenti.

### Fornitori subfornitori 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 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 di beni e lavorazioni di competenza. Concorrenzialità dei prezzi.

#### **Comune Enti pubblici**

**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 impresa nei confronti della parte interessata:** Correttezza nella gestione dei rapporti da parte dei funzionari pubblici. Correttezza pagamenti.

#### **Associazioni di categoria sindacati**

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

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

#### **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 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.

#### **Enti di beneficenza del territorio e altre associazioni**

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

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

## **PARTE II REQUISITI SA 8000**

Sono di seguito riportati i dati inerenti il rispetto dei requisiti SA 8000:2014 per ogni punto norma e l'evoluzione del sistema di gestione di responsabilità sociale.

### **1. Lavoro Infantile**

L'IMPRESA SILVIO PIEROBON SRL vieta e contrasta ogni forma di lavoro infantile e non utilizza o favorisce in alcuna misura il lavoro infantile. Tutela i giovani lavoratori e non li espone a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro.

In generale non assume personale dipendente avente età inferiore ai 18 anni. In deroga a tale principio, l'assunzione di giovani lavoratori è sempre condizionata alla verifica della conclusione con profitto del percorso scolastico. La politica di assunzione di giovani lavoratori avviene nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti.

La politica aziendale sostiene l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale. Per questo in materia di approccio al mondo del lavoro e primo impiego, cerca di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato anche in collaborazione con il mondo scolastico, per favorire l'acquisizione di professionalità specifiche allo scopo di incentivare l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani una volta terminato il periodo di studio.

Nel rispetto dei requisiti della norma SA 8000 è attiva una procedura per il rimedio del lavoro minorile che prevede il sostegno alla frequenza scolastica dei bambini e adeguati contributi economici alle famiglie. Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori. Il non utilizzo di lavoro infantile da parte dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

### **Indicatori di monitoraggio composizione organico per fasce d'età**



Dipendenti per fasce d'età	2020	2021		
Oltre 65 anni	3			
50-65 anni	24			
35-50 anni	26			
25-34 anni	10			
18-24 anni	2			
16-18 anni	0			
Inferiore 16 anni	0			
<b>Totale dipendenti</b>	<b>65</b>			

#### Indicatori di monitoraggio lavoro infantile

Indicatore	2020	2021	2022	2023
Casi lavoro infantile	0			
Richieste assunzione lavoro infantile	0			
N. azioni di rimedio a lavoro infantile	0			
Giovani lavoratori assunti	0			
% giovani lavoratori su totale	0%			

#### Obbiettivi di miglioramento lavoro infantile

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Casi lavoro infantile	0	SPT	Semestrale
Richieste assunzione lavoro infantile	0	SPT	Semestrale

## 2. Lavoro forzato e obbligato

La politica aziendale vieta ogni forma di lavoro forzato o obbligato compresa la tratta di esseri umani e il lavoro carcerario.

Tutto il personale dipendente presta il proprio lavoro volontariamente ed è regolarmente assunto nel rispetto dei termini e limiti del CCNL edilizia e industria.

All'atto dell'assunzione non è mai richiesto il "deposito" di somme di denaro o di documenti di identità in originale e è sempre vietato imputare costi a carico dei lavoratori per l'assunzione, la formazione o il vestiario.

Gli unici documenti che sono richiesti all'atto dell'assunzione sono quelli previsti dall'art. 1 del CCNL edilizia industria.

Al momento dell'assunzione tutti i dipendenti sono informati circa i diritti e doveri, le mansioni, le caratteristiche del contratto di lavoro, lo standard SA 8000:2014 e la politica etica aziendale.

Il personale 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.

Il lavoro straordinario è richiesto solo quando strettamente necessario, sempre nel rispetto dei limiti temporali orari giornalieri, settimanali, mensili e annuali previsti dallo standard SA 8000:2014 e dal CCNL applicato, nei limiti più favorevoli per i lavoratori.

Lo straordinario è sempre volontario e al momento dell'assunzione viene richiesta la disponibilità del lavoratore allo straordinario. Nel rispetto della nostra politica etica il consenso può essere sempre revocato a semplice richiesta del dipendente.

Nel 2020 tutti i nostri dipendenti hanno confermato il loro consenso allo straordinario.

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

Si privilegiano le richieste di accesso allo straordinario laddove motivate da contingenti e temporanee necessità legate a motivi economici o familiari dei lavoratori.

Nelle assunzioni è sempre privilegiato il contratto a tempo indeterminato. Il ricorso a contratti part time, il tempo determinato, l'utilizzo di contratti con ditte di somministrazione lavoro, il ricorso al distacco o altre forme di contratto di lavoro alternative è limitato.

I limiti percentuali previsti dal d.lgs 81/15 aggiornato con le modifiche della Legge 96/2018 (decreto dignità) e dal CCNL edilizia industria, in relazione al rapporto tra le varie tipologie contrattuali è sempre ampiamente rispettato.

Tra le situazioni da attenzionare si rileva che da febbraio 2020 è in corso l'emergenza sanitaria da COVID-19, ancora in corso al momento della redazione della presente relazione.

L'evento di straordinaria importanza e gravità, impone una riflessione sui nuovi rischi emergenti gravanti sull'impresa. I rischi sono riconducibili principalmente al rischio sanitario e al rischio occupazionale.

In relazione al rischio occupazionale si segnala che nel periodo marzo-aprile 2020 le attività d'impresa sono state ridotte nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali. Sono rimasti attivi i soli cantieri legati a urgenze tra cui quelli di manutenzione delle linee ferroviarie.

Nel periodo di chiusura obbligatoria è stata attivata la CIG mediante accordo sindacale.

Ad oggi tutte le attività sono riprese.

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

#### Indicatori di monitoraggio lavoro forzato/obbligato

Indicatore	2020	2021		
Casi di lavoro forzato o obbligato	0			
Reclami dipendenti per lavoro forzato o obbligato	0			
N. uscite (totali) di cui	4			
N. dimissioni volontarie	0			
N. licenziamenti individuali-fine contratto	0			
N. licenziamenti individuali-per giusta causa	0			
N. licenziamenti collettivi	0			
N. pensionamenti	4			
N. nuovi assunti (totali)	7			
N. lavoratori in cassa integrazione	41			
N. ore di cassa integrazione	4790,00			
N. finanziamenti/anticipi retribuzioni a	0			

lavoratori				
N. concessioni legge 104/92	2			
N. anticipi TFR	3			

Obbiettivi di miglioramento

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Casi lavoro forzato/obbligato	0	SPT	Semestrale
Raccolta questionari soddisfazione dipendenti	Media > 3	SPT	Semestrale

### 3. Salute e sicurezza

L'impegno a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre rappresenta un obiettivo primario nelle nostre scelte aziendali.

I principali strumenti adottati per garantire la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono:

- L'ottemperanza agli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza;
- La redazione e il riesame del DVR e dei POS di cantiere ai sensi del d.lgs 81/08
- L'adozione di un sistema di gestione aziendale in materia di salute e sicurezza conforme allo standard UNI ISO 45001:2018;
- La nomina dei responsabili previsti dal d.lgs 81/08, Datore di Lavoro, RSPP, Medico Competente; RLS, Preposti, addetti al Primo Soccorso; addetti alla Squadra Antincendio;
- L'adozione di un piano di formazione per il personale presente e del personale assunto;
- L'esecuzione e il monitoraggio dell'efficacia della formazione;
- La distribuzione dei DPI;
- La manutenzione periodica degli impianti e delle attrezzature e macchinari di lavorazione come previsto dai libretti d'uso e manutenzione e dalla leggi vigenti;
- L'esecuzione della riunione SPP ex art. 35 d.lgs. 81/08;
- L'esecuzione periodica di prove di evacuazione in cantiere e presso le sedi.

Il DVR redatto ai sensi del d.lgs. 81/08, esamina tutti i rischi potenziali alla salute dei lavoratori e stabilisce gli opportuni provvedimenti per la riduzione degli stessi, minimizzando per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro.

Quest'anno il DVR è stato aggiornato a aprile 2020, per ottemperare alle disposizioni in materia contrasto dell'emergenza sanitaria da Covid-19, recependo quanto previsto dal Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro tra il Governo e le parti sociali del 24/04/2020 e dal Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri del 24/04/2020.

L'ultimo aggiornamento del DVR è del 27/02/2020 per integrazione rischio biologico.

Il DVR aziendale tratta in apposite sezioni i rischi per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio e i rischi per i lavoratori minorenni.

La riunione periodica del SPP ex art. 35 d.lgs. 81/08 si è tenuta il 07/10/2020 alla presenza del Datore di Lavoro del RLS, RSPP e del medico competente. Sono stati affrontati i seguenti argomenti:

- Documento di valutazione
- Infortuni e malattie professionali e sorveglianza sanitaria
- Criteri di scelta e caratteristiche DPI
- Informazione e formazione dei dipendenti

Dall'analisi non sono emerse particolari criticità.

Il 23/09/2020 si è svolta la visita dell'ente di certificazione AFNOR che ha confermato la conformità del sistema aziendale allo standard UNI ISO 45001:2018.

Il nostro sistema di gestione attua una procedura di primo soccorso per assistere il lavoratore in caso di infortunio sia in cantiere che presso la sede.

In ogni ambiente di lavoro è presente personale formato per la gestione delle emergenze.

Sia presso gli uffici che i cantieri è 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 temporanei e nel corso dell'anno sono state eseguite prove periodiche di evacuazione.

Tutto il personale al momento dell'assunzione e con frequenza almeno annuale, secondo quanto previsto dal protocollo sanitario è sottoposto a visita medica di idoneità.

Le necessità informative e formative sono costantemente monitorate mediante un piano di formazione annuale che tiene sotto controllo le necessità formative e le scadenze periodiche.

Il piano formativo prevede una formazione iniziale al momento dell'assunzione, la formazione continua di aggiornamento durante l'attività lavorativa e la formazione straordinaria per il personale già impiegato in caso di novità normative o cambio di mansione, il tutto nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 81/08.

Il piano di formazione 2020 in materia di salute e sicurezza è stato eseguito proficuamente e tutto il personale ha seguito i corsi previsti per il rispetto normativa italiana d.lgs. 81/08.

I corsi di formazione, momentaneamente interrotti nel periodo marzo maggio 2020 per l'emergenza sanitaria, sono stati tutti recuperati entro fine anno.

Le informazioni in materia di salute e sicurezza sono rese disponibili mediante la distribuzione di opuscoli informativi, i corsi interni di formazione e informazione e l'affissione presso le bacheche dei cantieri e degli uffici delle principali norme di comportamento.

I dispositivi di protezione individuale DPI sono forniti gratuitamente e periodicamente a tutto il personale, in base alle mansioni svolte. E' sempre garantita l'immediata sostituzione dei DPI in caso di usura o rottura con semplice richiesta.

Tutto il personale al momento dell'assunzione e periodicamente è formato sull'uso dei DPI e sulle procedure per la richiesta di sostituzione.

Quest'anno i DPI sono stati integrati dai presidi sanitari messi a disposizione sia presso la sede che i cantieri quali igienizzanti e disinfettanti e dai DPI quali mascherine e guanti previsti per la gestione dell'emergenza sanitaria che sono stati distribuiti a tutto il personale.

Nel 2020 sono stati rilevati n. 3 infortuni.

Un infortunio ha superato i 40 giorni di malattia.

Le ispezioni da parte di enti pubblici in materia di salute e sicurezza eseguite sui cantieri nel corso del 2020 non hanno riscontrato alcuna criticità.

Tra le situazioni da attenzionare si rileva che da febbraio 2020 è in corso l'emergenza sanitaria da COVID-19, ancora in corso al momento della redazione della presente relazione.

L'evento di straordinaria importanza e gravità, impone una riflessione sui nuovi rischi emergenti gravanti sull'impresa. I rischi sono riconducibili principalmente al rischio sanitario, legato al rispetto delle nuove disposizioni normative finalizzate a garantire la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e al rischio occupazionale.

In relazione al rischio sanitario, si segnala un aumento del rischio di infortunio qualora sia dimostrato che il contagio da Covid-19 si sia manifestato nell'ambito dell'attività di impresa per il mancato adempimento delle nuove misure inerenti la salute e sicurezza.

L'attività di prevenzione e vigilanza si è concentrata sull'adozione e controllo della corretta applicazione delle misure adottate per la prevenzione dei rischi derivanti dall'emergenza sanitaria, con particolare riferimento a quelle inerenti la salute e sicurezza dei luoghi di lavoro introdotte in occasione della ripresa delle attività di ufficio e cantiere, coinvolgendo tutte le parti interessate, datore di lavoro, RSPP, medico competente, RLS, SPT.

Al fine di ottemperare alle norme in materia di prevenzione del rischio di contagio sono state approntate le seguenti misure:

- Introduzione nuove procedure e protocolli per le attività di cantiere e ufficio conformi al Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro tra il Governo e le parti sociali del 24/04/2020 e Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contenimento della diffusione del COVID-19 nei cantieri del 24/04/2020;
- Distribuzione DPI ai lavoratori, quali a titolo di esempio, mascherine, guanti, disinfettanti, prova della temperatura ecc.;
- Rispetto delle disposizioni governative e regionali, di quelle dei committenti dei protocolli attuativi predisposti dalle associazioni di categoria;
- Organizzazione del lavoro d'ufficio, con particolare attenzione a misure di scaglionamento ingressi al fine di ridurre l'accesso in contemporanea dei dipendenti, distanziamenti tra postazioni e smart working;
- Attività di informazione e formazione promosse nei confronti dei dipendenti circa le nuove procedure adottate;
- Aggiornamento del DVR per il recepimento delle nuove disposizioni circa l'emergenza sanitaria.

In particolare sono state introdotte apposite procedure e moduli di registrazione e informazione per la gestione delle seguenti situazioni:

- Informazione
- Modalità di accesso dei fornitori esterni ai cantieri e uffici
- Pulizia e sanificazione cantiere e uffici
- Precauzioni igieniche personali
- DPI
- Gestione spazi comuni
- Organizzazione del cantiere e uffici
- Gestione persona sintomatica in cantiere
- Sorveglianza sanitaria

Tutto il personale è stato informato e formato in appositi momenti formativi programmati nel corso dell'anno circa le corrette modalità di applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione dell'emergenza sanitaria.

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

Tutti i subappaltatori devono fornire idonee garanzie circa il rispetto dei requisiti in materia di salute e sicurezza. Prima dell'accesso ai nostri cantieri acquisiamo sempre il DVR, il POS e gli attestati di formazione dei nostri subappaltatori.

Indicatore	2020	2021		
N. infortuni	3			
N. giorni infortunio	137			
N. quasi infortuni	0			
N. riunioni sicurezza (ex art. 35 D.Lgs 81/08)	1			
N. prove di evacuazione	2			
Ore di formazione	1349			

Obiettivi di miglioramento

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Formazione continua	80%	SPT	Semestrale
Certificazione UNI ISO 45001:2018	mantenimento	SPT	Semestrale
N. incidenti/infortuni	0	SPT	Semestrale

#### 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda garantisce il diritto a tutto il personale di formare, partecipare e organizzare attività sindacale interna. Al momento dell'assunzione informa il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta e che l'eventuale adesione e promozione di attività sindacali non avrà conseguenze negative o ritorsive. L'azienda non interferisce in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori e favorisce la partecipazione e organizzazione dei lavoratori e nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva sia ristretto per legge, garantendo la possibilità ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti e fornendo idonei spazi aziendali per l'esecuzione dell'attività sindacale.

In azienda sono presenti 3 RSU elette il 25 ottobre 2018.

Il numero di ore di sciopero nel 2020 è stato pari a 0.

Le vertenze sindacali aperte sono state 0.

Il 25 gennaio 2018 i lavoratori hanno eletto liberamente i propri rappresentanti nel Social Performance Team. Il comitato è stato costituito il 5 febbraio 2018 e nel corso dell'anno si è regolarmente riunito.

Il Comitato è composto da due membri uno eletto dai lavoratori e uno in rappresentanza della direzione.

Il 6 luglio 2020 è stato nominato il nuovo RLS Pierangelo Pierobon eletto tra le RSU. La nuova nomina, già programmata, si è resa necessaria per il pensionamento del precedente RLS Ivano Benvegnù.

Il CCNL applicato è edilizia industria.

Tutti i contratti di lavoro fanno espresso riferimento al CCNL applicato.

L'impegno circa il rispetto della libertà sindacale di contrattazione collettiva e di associazione viene richiesto anche ai propri fornitori. Il rispetto della libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

#### Indicatori di monitoraggio libertà sindacale e contrattazione collettiva

Indicatore	2020	2021		
------------	------	------	--	--

Rappresentanze sindacali interni	0			
RSA	0			
RSU	3			
Vertenze sindacali	0			
Ore di sciopero	0			
N. reclami per violazione libertà sindacale	0			

Obbiettivi di miglioramento

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Contratti di lavoro rispettosi del CCNL	100%	SPT	Semestrale
Vertenze sindacali per comportamenti antisindacali	0	SPT	Semestrale
Reclami per violazione libertà sindacali	0	SPT	Semestrale

## 5. Discriminazione

La politica aziendale vieta qualsiasi forma di discriminazione.

Nella gestione del personale in ambito di assunzioni, retribuzione, accesso all'addestramento, promozioni, mansioni, procedure disciplinari e licenziamenti, è garantita la parità di trattamento e ogni decisione viene presa in base a criteri oggettivi e meritocratici.

E' sempre vietato e sanzionato disciplinarmente ogni comportamento discriminatorio sia nei rapporti gerarchici che tra colleghi per motivi di razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

La politica aziendale non interferisce nell'esercizio dei diritti del personale ad osservare pratiche legate a razza, ceto sociale, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche o ogni altra condizione, nei limiti e nel rispetto dei doveri dei lavoratori e del rispetto reciproco tra lavoratori.

Sono vietati e, nel rispetto del CCNL edilizia industria e dell'art. 7 della legge 300/1970 sanzionati disciplinarmente, ogni comportamento minaccioso, offensivo, discriminatorio, finalizzato allo sfruttamento o sessualmente e coercitivo, sia verbale che fisico, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nei luoghi di lavoro, e, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dall'organizzazione.

La politica aziendale vieta di sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità e favorisce politiche proattive di integrazione tra lavoratori promuovendo un ambiente di lavoro sereno, basato sul reciproco rispetto sia nei rapporti gerarchici che tra colleghi sia in ambito lavorativo che relazionale.

A tutto il personale è sempre richiesto un comportamento sia sui luoghi di lavoro che nei rapporti con i terzi educato, sobrio e rispettoso.

In azienda la promozione di una politica attiva in materia di rispetto delle pari opportunità e non discriminazione è attuata mediante:

- I Criteri di assunzione e promozione. Il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi e meritocratici in base alle esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- I Criteri di remunerazione. Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale

con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

- L'accesso alla formazione. E' garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- Agevolazioni alle lavoratrici. Le richieste di accesso al part-time da parte di madri lavoratrici nei limiti delle necessità organizzative sono sempre accolte.
- Agevolazioni all'accesso al part-time, alle ferie e ai permessi per motivi famigliari o di studio
- La procedura di reclamo. E' stata introdotta la possibilità da parte di tutto il personale di segnalare eventuali situazioni di discriminazione mediante reclamo anche in forma anonima.

In merito alla parità di genere uomo-donna, si rileva che data l'attività aziendale, la percentuale di personale femminile nell'organico aziendale è naturalmente bassa e limitata al personale amministrativo.

In ambito amministrativo la percentuale femminile è pari a quella maschile e la tipologia contrattuale, i livelli retributivi e le posizioni gerarchiche e di responsabilità sono attuati in maniera meritocratica senza differenze di genere o cittadinanza.

In merito alla cittadinanza si rileva che la percentuale di personale straniero rimane bassa ma è in aumento. Gli stranieri sono tutti uomini e inquadrati tra il personale operaio di cantiere. La tipologia contrattuale di assunzione, i livelli retributivi e le posizioni gerarchiche e di responsabilità non denotano differenze tra italiani e stranieri di pari livello.

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

#### Indicatori di monitoraggio discriminazione

Indicatore	2020	2021		
N. segnalazioni casi di discriminazione	0			
Sanzioni disciplinari per discriminazione	0			

#### Obbiettivi di miglioramento

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Casi di discriminazione gerarchica	0	SPT	Semestrale
Sanzioni disciplinari per discriminazione	0	SPT	Semestrale

#### 6. Pratiche disciplinari

La politica aziendale applica le sanzioni disciplinari nel rispetto del CCNL edilizia industria e dell'art. 7 della legge 300/1970.

Tutto il personale è trattato con dignità e rispetto. Non sono tollerati l'utilizzo di punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali, abusi verbali, trattamenti duri o inumani.

Per garantire una adeguata e trasparente informazione in relazione alle sanzioni disciplinari, alle procedure per l'irrogazione delle stesse e su diritti e tutela dei dipendenti, estratti degli articoli 99 "Provvedimenti disciplinari"



e 100 “Licenziamenti” del CCNL edilizia industria e dell’art. 7 L 300/1970 sono sempre consegnati al momento dell’assunzione e affissi presso la bacheca aziendale e nei cantieri.

Nel 2020 non sono stati emessi i seguenti provvedimenti disciplinari.

L’impegno a rispettare la dignità delle persone e in materia disciplinare i limiti di quanto previsto dalla legge italiana e dal CCNL applicato, viene richiesto anche ai propri fornitori e sub-fornitori e è una condizione fondamentale per l’instaurazione e il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

#### Indicatori di monitoraggio pratiche disciplinari

Indicatore	2020	2021		
N. provvedimenti disciplinari	0			
N. ricorsi provvedimenti emessi	0			
N. provvedimenti annullati da autorità	0			
N. reclami per uso scorretto provvedimenti disciplinari	0			

#### Obbiettivi di miglioramento

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Reclami per provvedimenti disciplinari	0	SPT	Semestrale
Ricorsi vinti su impugnazione provvedimenti	80%	SPT	Semestrale

#### 7. Orario di lavoro

L’orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali come previsto dal CCNL. 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 8000:2014 e pertanto, nel rispetto del principio di adozione della norma più favorevole al lavoratore, trova applicazione nei rapporti contrattuali.

L’orario di lavoro del personale sia di ufficio che di cantiere è fissato dalla direzione e esposto in cantiere e nella bacheca presso la sede:

Lunedì-Venerdì

Impiegati 8.30-12.00 13.30-18.00

Operai 8.00-12.00 13.00-17.00

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. I riposi sono sempre fissati nelle giornate di sabato e domenica. Non vi sono turni. Il lavoro è organizzato su giornata.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l’assunzione di nuovo personale. E’ sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale. In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato il 35% in più rispetto a quello ordinario.

Lo straordinario è sempre volontario. L'organizzazione ha previsto che al momento dell'assunzione ogni lavoratore esprima il proprio consenso allo straordinario. La disponibilità data può essere revocata in ogni momento.

Il rispetto delle normative e del CCNL, in materia di orario di lavoro e limiti allo straordinario viene richiesto anche ai propri fornitori e sub-fornitori ed è una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

#### Indicatori di monitoraggio Orario di lavoro

Indicatore	2020	2021		
Totale ore lavorate	108.859,00			
Totale ore ordinarie	100.409,50			
Totale straordinarie	8.417,50			
Totale notturne	4.366,00			
Totale massimo ore straordinario lavorate singolo dipendente	393,00			
N. totale dipendenti che hanno fatto ore di lavoro straordinario	59,00			
N. reclami in merito a orario di lavoro	0			

#### Obbiettivi di miglioramento

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Reclami orario di lavoro	0	SPT	Semestrale
Ore straordinarie totali lavorate	Contenimento straordinario totale non superiore al 10% delle ore lavorate annuali	SPT	Semestrale
Ore straordinarie per singolo dipendente	Contenimento straordinario massimo per dipendente non superiore al 70% delle ore di straordinario massime previste dal CCNL	SPT	Semestrale

#### 8. Retribuzione

La politica aziendale prevede che ogni dipendente riceva un salario dignitoso, conforme agli standard legali di settore e alla contrattazione collettiva e comunque sempre sufficiente a garantire la soddisfazione dei bisogni primari, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale, assicurando al dipendente ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e per quanto possibile conforme alle personali aspettative di guadagno.

Ogni dipendente al momento dell'assunzione riceve copia della lettera di assunzione nella quale sono espressamente richiamati l'inquadramento professionale, il livello e la retribuzione.

Le retribuzioni sono sempre proporzionate alla quantità e qualità del lavoro prestato.

Mensilmente ogni dipendente riceve copia della busta paga redatta su modello INAIL, nella quale trova il dettaglio delle ore lavorate e delle voci che compongono la retribuzione, tra cui retribuzione lorda, retribuzione netta e trattenute di legge.

La retribuzione è pagata mensilmente mediante bonifico entro il 10 del mese successivo.

Nel 2020 le retribuzioni sono sempre state pagate regolarmente.

Tutti i dipendenti sono assunti in Italia.

I livelli retributivi rispettano quelli del CCNL edilizia e industria.

Da settembre 2020 sono stati applicati i nuovi parametri retributivi economici previsti dal CCNL in vigore dal 01/09/2020.

L'organizzazione ritiene che in Italia il rispetto della retribuzione prevista dal CCNL soddisfi il requisito del minimum wage e del living wage.

A titolo precauzionale è stata comunque eseguita una verifica circa la soddisfazione dei parametri minimi retributivi. Per la verifica della soglia del basic need wage è stato utilizzato il dato dell'indice di povertà calcolato dall'ISTAT, che misura il valore monetario a prezzi correnti del paniere dei beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia in base alla età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza. Il dato utilizzato come riferimento è il dato ISTAT 2019, ultimo dato disponibile.

I parametri di calcolo utilizzati hanno considerato una famiglia di un componente tra i 18 e i 59 anni, stabilita nel Nord Italia in un comune con meno di 50.000 abitanti.

La soglia di povertà è calcolata in € 754,26 dato ISTAT 2019.

Per la verifica del rispetto del minimo retributivo previsto dal CCNL edilizia è stato utilizzato il dato relativo al minimo retributivo previsto per la qualifica di operaio di livello 1 che prevede un salario di € 9,37/ora comprensivo di retribuzione base, indennità di contingenza, EDR, indennità territoriale di settore della provincia di Belluno.

Il coefficiente di calcolo usato è \*173 come previsto dal CCNL edilizia industria.

La retribuzione mensile è risultata pari a € 1.621,01 come da ultimo aggiornamento minimi retributivi CCNL edilizia e industria del 01/09/2020.

Dal raffronto con le retribuzioni percepite dai dipendenti, tutte sono risultate conformi con quanto previsto dai contratti nazionali e ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale in base ai parametri ISTAT aggiornati al 2019.

La retribuzione minima percepita nel 2020 in azienda per un inquadramento come operaio livello 1 è di € 9,37/ora in linea rispetto a quanto previsto dal CCNL edilizia industria, ultimo aggiornamento retributivo del 01/09/2020.

Tutti i contratti di lavoro sono formalizzati sempre per scritto. Sono sempre vietati programmi di falso apprendistato e il ricorso a lavoro nero.

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 l'impresa richiede adeguati giustificativi che dimostrino la regolarità contributiva del fornitore.

Le retribuzioni nel 2020 sono state integralmente pagate e non vi sono stati ritardi nei pagamenti.

#### Indicatori di monitoraggio retribuzione

Indicatore	2020	2021		
Rispetto retribuzione CCNL %	100%			
Minimo retributivo ISTAT + retribuzione sufficiente per garantire possibilità di spesa aggiuntiva (living wage)	€ 829,68 ISTAT 2019 +10%			
Basic need wage ISTAT livello Povertà assoluta	€ 754,26 ISTAT 2019			
Salario minimo legale	Non esiste per Italia – vedi CCNL			
Retribuzione minima prevista dal CCNL minimum wage	€ 1621,01 Livello I operaio ultimo aumento CCNL edilizia industria del 01/09/2020 Paga base € 5,18 indennità di contingenza € 2,96 EDR 0,06 Indennità terr. Belluno € 1,17 Totale € 9,37 oraria			
Retribuzione minima azienda	Operaio comune I livello – retribuzione mensile € 1.621,01			
Retribuzione media	Operaio specializzato III livello – retribuzione mensile € 1.951,44			
Retribuzione massima	Impiegato livello VII retribuzione mensile € 2.732,08			
N. reclami in merito a retribuzione	0	0		

Obbiettivi di miglioramento

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
-----------	-----------	--------------	-----------

Rispetto retribuzione CCNL	100%	SPT	Semestrale
Rispetto minimum wage	100%	SPT	Semestrale
Rispetto living wage	100%	SPT	Semestrale
Reclami retribuzione	0	SPT	Semestrale

## 9. Sistema di Gestione

L'azienda ha adottato un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000:2014 che è stato approvato il 5 febbraio 2018 dal Senior Management e confermato in sede di riesame della direzione del 14 gennaio 2020. La documentazione del sistema di gestione della responsabilità sociale è la seguente:

- Politica di Responsabilità Sociale
- Organigramma
- Mansionario
- Documento di analisi dei rischi etici
- Manuale SGRS
- Procedure etiche

Tutti i documenti sono redatti in italiano. Il sistema di gestione della responsabilità sociale include tutti i requisiti e è conforme alla norma SA 8000:2014.

### 9.1 Politica per la Responsabilità Sociale

La Politica di responsabilità sociale è stata approvata dal Senior Management il 5 febbraio 2018 ed è stata confermata in sede di riesame della direzione del 26 febbraio 2021.

La Politica di responsabilità sociale include l'impegno dell'organizzazione ad adeguarsi a tutti requisiti della SA 8000 e al rispetto delle norme internazionali e italiane in materia di lavoro richiamate dalla SA 8000.

La politica è stata redatta in italiano e comunicata mediante la affissione alla bacheca aziendale, pubblicata sul sito internet e riportata per estratto nel Bilancio sociale.

Al momento la traduzione della politica in altre lingue non è necessaria visto che tutto il personale anche straniero e le parti interessate esterne hanno dimostrato una buona comprensione dell'italiano. Resta la disponibilità del Senior Management di disporre la traduzione in caso di necessità.

### 9.2 Ruoli e responsabilità

In conformità alla norma SA 8000 sono stati istituiti e sono in carica dal 2018 il Social Performance Team e il Comitato Salute e sicurezza e è stato nominato un Responsabile del sistema di gestione della responsabilità sociale

Il SPT è composto da due componenti uno di espressione della direzione e uno eletto dai lavoratori.

Il CSS è identificato con il SPP ex art. 35 D.Lgs 81/08.

### 9.3 Monitoraggio

L'attività di monitoraggio del sistema di gestione di responsabilità sociale nel 2020 è stata svolta per quanto di competenza dal Social Performance Team e dal Comitato 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 presente documento bilancio sociale.

In data 25 febbraio 2020 è stato condotto l'audit interno del sistema di gestione della responsabilità sociale che ha coinvolto tutti i punti norma e l'intera organizzazione. Il Rapporto di audit ha confermato la conformità del sistema di gestione di responsabilità sociale allo standard SA 8000.

Il SPT si è riunito il 26 febbraio e ha provveduto al monitoraggio del sistema di gestione e alla valutazione dei reclami. Nella riunione è stato aggiornato il documento di valutazione dei rischi di responsabilità sociale e approvati gli indicatori e obiettivi del 2021.

Nel 2020 il SPT non ha ricevuto alcun tipo di reclamo in materia di responsabilità sociale da parte del personale.

#### **9.4 Riesame della direzione**

Il Senior Management ha svolto il riesame della direzione il 26 febbraio 2021 nel corso del quale sono stati valutati i dati del monitoraggio circa la conformità del sistema di gestione della Responsabilità Sociale e approvato il presente bilancio sociale.

#### **9.5 Comunicazione e coinvolgimento**

La comunicazione verso le parti interessate dei requisiti SA 8000:20014 è stata attuata mediante:

- La consegna di una comunicazione informativa circa i requisiti della SA 8000:2014, della politica etica e della procedura presentazione dei reclami a tutto il personale neo assunto
- La pubblicazione della politica di responsabilità sociale e dello standard SA 8000:2014 sulla bacheca aziendale
- L'invio del codice di condotta ai fornitori
- L'introduzione clausole contrattuali nei contratti con i fornitori e subappaltatori con espresso richiamo allo standard SA 8000
- La comunicazione via mail del bilancio sociale e invio copia del bilancio sociale alle parti interessate che ne fanno richiesta

#### **9.6 Reclami**

Per favorire l'integrazione dei lavoratori e dare loro la possibilità di formulare segnalazioni, suggerimenti di miglioramento o reclami l'organizzazione ha predisposto una idonea procedura PRE 9.6 "Reclami", che permette ai lavoratori anche in forma anonima e mediante l'utilizzo di canali di comunicazione che ne garantiscano l'anonimato di sporgere reclami in merito alla corretta attuazione del SGRS.

La procedura prevede l'espresso divieto di adottare ogni misura ritorsiva o discriminatoria nei confronti del lavoratore che sporga reclamo e nel rispetto dei limiti del CCNL ha disposto idonee sanzioni disciplinari per coloro che violino tali disposizioni.

La verifica e risposta ai reclami è affidata la SPT. Nel 2020 non sono pervenuti reclami da parte del personale.

#### **9.7 Verifiche esterne e coinvolgimento parti interessate**

Si conferma la disponibilità all'accesso di parti interessate per verifiche di conformità ai requisiti della norma SA 8000 e alla cooperazione con gli auditor esterni incaricati di verificare la conformità del SGRS aziendale.

Nel corso del 2020 l'azienda non ha ricevuto alcuna verifica ispettiva da parte di fornitori o clienti.

La verifica ispettiva di terza sorveglianza dell'ente di certificazione per il mantenimento della certificazione del sistema di gestione aziendale in conformità allo standard SA 8000:2014 è stata eseguita il 11 agosto 2020, confermando il rispetto dei requisiti della norma.

L'azienda ha un Modello organizzativo conforme al d.lgs 23/01.

Si rileva che in data 26/10/2020 si è tenuta la riunione dell'OdV che ha trattato tra gli argomenti anche il rispetto delle misure di contenimento del rischio di contagio da Covid- 19, rilevando che l'impresa ha adottato le procedure e i protocolli previsti compreso le verifiche relative ai rientri dall'estero dopo il periodo feriale senza evidenziare situazioni di criticità.

In data 18/01/2021 è stato rinnovato l'incarico triennale dell'OdV e varato l'aggiornamento del Modello Organizzativo e delle procedure e del piano formativo che sarà discusso con l'OdV in occasione dell'incontro fissato entro fine marzo 2021.

#### **9.8 Non conformità e azioni correttive**

Nel corso del 2020 sono stati trattati n. 0 Risk of non conformiy, n. 0 observation e n. 2 opportunities of improvement. I rilievi lasciati dall'ente di certificazione Bureau Veritas durante la visita di sorveglianza di agosto 2020 sono stati correttamente risolti.

Non sono aperte non conformità alla data di redazione del presente documento.

### **9.9 Formazione e coinvolgimento interno**

La formazione del personale sui requisiti SA 8000:2014 è una priorità strategica di assoluta importanza, senza la quale sarebbe impossibile ottenere risultati efficaci. Il piano formativo del 2020 è stato completato nel rispetto dei tempi programmati.

La formazione nel 2020 è stata condotta nei confronti di tutto il personale mediante più corsi durante l'anno.

Nei confronti dei responsabili e del SPT si è tenuto un corso di formazione del 27/01/2021 a cui hanno partecipato, i membri del SPT e i responsabili di area che ha trattato i seguenti argomenti:

- Requisiti norma SA 8000:2014. Documenti del sistema di gestione
- Compiti Responsabile sistema di gestione.
- Compiti Senior Management
- Compiti Responsabile personale
- Il Social performance team
- I Compiti e le responsabilità del SPT per la SA 8000.
- L'analisi dei rischi di responsabilità sociale. L'attività di monitoraggio. Il monitoraggio dei fornitori. La gestione degli audit del SGRS. La partecipazione del SPT al riesame della direzione. La gestione dei reclami. I poteri e i doveri del SPT.

La formazione ai dipendenti è stata svolta mediante la distribuzione di idoneo materiale informativo da parte del responsabile di sistema al momento dell'assunzione per i nuovi assunti.

E' stato approvato il nuovo piano di formazione che per il 2021 prevede corsi di approfondimento per i componenti del Social Performance Team, del responsabile del personale e per i nuovi assunti.

Nel corso dell'anno sono state valutate le conoscenze del personale circa la conoscenza della SA 8000:2014, mediante test scritti. Il personale è risultato adeguatamente informato circa il sistema di gestione della responsabilità sociale e a conoscenza dei requisiti dello standard SA 8000:20014.

Si segnala il miglioramento della consapevolezza da parte del personale sulla norma SA 8000:2014 e l'efficacia delle misure di formazione e informazione adottate.

### **9.10 Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori**

Il sistema di qualifica dei fornitori prevede quale pre requisito di qualifica il rispetto della politica etica e l'adesione ai principi della SA 8000:2014.

Nel 2019 è stata completata la diffusione di idonee informazioni tese alla sensibilizzazione dei fornitori sul rispetto dei requisiti etici.

Per il controllo dei fornitori l'azienda ha approvato un piano di controllo e monitoraggio dei fornitori parametrato allo sforzo ragionevole che può essere compiuto per coinvolgere il fornitore nell'adesione e rispetto dei principi etici che prevede differenti approcci in base al rapporto tra il fornitore e l'azienda.

Le attività che l'organizzazione ha intrapreso nei confronti dei fornitori sono le seguenti:

- a) comunicazione dei requisiti dello Standard alla direzione dei fornitori/subappaltatori e richiesta di adesione ai principi etici;
- b) valutazione dei rischi significativi mediante due diligenze di approfondimento della non conformità da parte dei fornitori/subappaltatori
- c) attività di monitoraggio delle performance dei fornitori/subappaltatori
- d) attività di audit presso i fornitori

La risposta dei fornitori è avvenuta in modo regolare. A nessun fornitore è stata contestata la violazione della norma SA 8000.2014.

Nel 2020 sono stati eseguiti n. 1 audit presso i fornitori.

Belluno, 26 febbraio 2021

Il Senior Management