Bilancio SA 8000

Dati anno 2025

Lavoro Infantile

Lavoro Forzato o Obbligato

Salute e Sicurezza

Libertà di Associazione e Diritto alla

Contrattazione Collettiva

Discriminazione

Pratiche Disciplinari

Orario di Lavoro

Retribuzione

Edilizia civile / Infrastrutture / Servizi








Sommario

PREMESSA

POLITICHE AZIENDALI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

IMPEGNO DELLA DIREZIONE

LAVORO INFANTILE

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

- INDAGINE SUL CLIMA INTERNO

SALUTE E SICUREZZA

- INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO
- ATTIVITÀ DI PREVENZIONE

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI

DISCRIMINAZIONE

- DISTRIBUZIONE DEI LAVORATORI

PRATICHE DISCIPLINARI

- RECLAMI

ORARIO DI LAVORO

RETRIBUZIONE

- CALCOLO DEL LIVING WAGE

SISTEMA DI GESTIONE

- SOCIAL PERFORMANCE TEAM – SPT
- VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE
- GESTIONE FORNITORI
- AUDIT INTERNI E DI SECONDA PARTE
- COMUNICAZIONI RILEVANTI DALLE PARTI INTERESSATE
- MIGLIORAMENTO CONTINUO

Premessa

Il presente documento intende rispondere al bisogno di informazione e trasparenza, espresso dagli stakeholder, relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000; a tal fine con esso La Società Immobiliare Mattioda Costruzioni Srl – "SIMCO Srl" si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali, ove tali aspetti siano applicabili.

Politiche aziendali per la Responsabilità Sociale

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000; con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000.

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale, con particolare riferimento ai lavoratori dell'azienda; il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

Le parti interessate che l'organizzazione ritiene strategiche nella applicazione dello standard SA8000 sono:

- I clienti: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- I fornitori: tutti i principali fornitori e subappaltatori devono impegnarsi a rispettare i requisiti di responsabilità sociale volontari e mandatori; l'azienda si impegna a supportare attivamente la propria catena di fornitura nel rispetto di tali requisiti.
- Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Dopo la fase di pianificazione del sistema, in cui sono stati definiti i ruoli ed i lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 (RLSA) e la direzione ne ha nominato il proprio, l'Organizzazione ha continuato nell'impegno e nel mantenimento dello standard rispetto ai requisiti SA8000 rispetto ai temi del Lavoro infantile, Lavoro obbligato, Salute e sicurezza, Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, Discriminazione, Procedure disciplinari, Orario di lavoro, Retribuzione.

Ha inoltre

- Predisposto di un piano di controllo fornitori/subappaltatori;
- Definito le modalità di realizzazione del riesame interno;
- Adottato un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma;
- Comunicato ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

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

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni. Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto.

Vengono confermati:

- La politica per la responsabilità sociale

- La politica delle assunzioni

Impegno della Direzione

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, SIMCO Srl intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti socialmente responsabili, gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate. Per perseguire tale obiettivo l'impegno è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

Obiettivo primario è l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del dipendente e del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo compatibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi ed al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale deve essere tenuta in considerazione.

La Direzione intende quindi perseguire oggi più che mai una moderna gestione della Responsabilità Sociale puntando ad una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- la piena soddisfazione professionale dei dipendenti e delle parti interessate;
- l'eccellenza in termini di efficienza delle prestazioni, affidabilità, servizio ed immagine;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali;
- la conformità di tutte le normative applicabili in materia di diritti dei lavoratori;
- il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne e/o le minoranze;
- la riduzione e, se possibile, l'eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte;
- l'assoluta parità tra i sessi;
- il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali;
- la ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana per realizzare la Politica.

SIMCO Srl promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività:

- addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Responsabilità Sociale;
- diffusione dell'informazione a tutti i livelli aziendali;
- mantenimento e miglioramento di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla SA8000 in funzione dell'evoluzione del mercato, del quadro legislativo e dei processi interni;
- coinvolgimento dei fornitori in politiche di salvaguardia dei diritti umani e monitoraggio continuo delle situazioni critiche;

- definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti, rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi;
- mantenimento di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale;
- valutazione e mitigazione dei rischi per tutti gli aspetti e requisiti etici;
- diffusione della mentalità del miglioramento continuo.

Lavoro infantile

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Il lavoro infantile è attualmente completamente assente dalla realtà della SIMCO Srl e anche quello minorile non è mai utilizzato.

Quanto detto precedentemente è evidenziato dai dati relativi alla suddivisione dei lavoratori per fasce di età; si riporta nella tabella seguente la composizione dell'organico aziendale della SIMCO Srl.

Classe di età	Donne	Uomini	Totale
<18 anni	0	0	0
18<x<30	0	4	4
31<x<50	0	15	15
>51	2	10	12

Lavoro forzato e obbligato

Tutte le risorse che SIMCO Srl impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Ogni prestazione viene effettuata su base volontaria.

Per assicurare la piena volontarietà l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro tramite diffusione del codice disciplinare.

Nel caso in cui si rilevasse la presenza di situazioni di lavoro forzato presso un subappaltatore, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti, collaborando comunque con il fornitore per il rimedio della situazione esistente.

Salute e Sicurezza

La sicurezza ricopre un ruolo di primo piano nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, e si sostanzia nella piena e corretta applicazione del D.Lgs. 81/2008 e di tutta la normativa prevenzionistica applicabile alle attività aziendali.

In particolare, ed in un'ottica di miglioramento continuo, grande attenzione viene posta alle attività formative, costantemente e periodicamente ripetute al fine di sensibilizzare in misura sempre crescente gli operatori alle tematiche della sicurezza sul lavoro.

E' previsto un aggiornamento della documentazione da parte di RSPP inerente all'argomento molestie/aggressioni.

È stato nominato un Comitato per la Salute e Sicurezza che si occupa di monitorare e rilevare gli aspetti inerenti la sicurezza sul lavoro.

Il trasferimento nella nuova sede operativa di Torino in Principe Eugenio 18 ha portato un efficientamento nell'organizzazione e nella gestione delle risorse di Simco. Il DVR è stato aggiornato al 21/10/2025.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie a una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, gli infortuni sono sempre stato limitati in numero e gravità.

Nel 2025 non sono stati registrati. Gli ultimi risalgono al 2024 e sono stati di lieve entità.

Attività di prevenzione

In un approccio di prevenzione, ed in un'ottica di miglioramento continuo, grande attenzione viene sempre posta alle attività formative, costantemente e periodicamente ripetute al fine di sensibilizzare in misura sempre crescente gli operatori alle tematiche della sicurezza sul lavoro.

È stato nominato un Comitato per la Salute e Sicurezza che si occupa di monitorare e rilevare gli aspetti inerenti alla sicurezza sul lavoro.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

SIMCO Srl rispetta il diritto di tutto il personale alla contrattazione collettiva e quindi all'adesione ai sindacati.

Durante le riunioni di formazione ai lavoratori viene ribadito come i lavoratori possano sentirsi assolutamente liberi di aderire a organizzazioni di loro scelta. Nessuna discriminazione è tollerata relativamente alla scelta di aderire ai sindacati da parte dei lavoratori, benché ad oggi nessun lavoratore risulta iscritto a sindacati. Nel 2025 non sono pervenute segnalazioni a SPT né relative alla libertà di associazione né relative alla discriminazione.

Rappresentanza dei lavoratori

La rappresentanza dei lavoratori sulle tematiche di responsabilità sociale è garantita dalla presenza di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e da un Rappresentante dei Lavoratori per la Social Accountability (RLSA). Queste figure fanno parte del Comitato per la Salute e Sicurezza aziendale nonché del Social Performance Team (SPT).

Discriminazione

SIMCO Srl garantisce pari opportunità a tutte le persone che lavorano in azienda e non ammette alcuna forma di discriminazione. In particolare:

- tutto il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCNL di riferimento
- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute, sicurezza, qualità e responsabilità sociale;
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;
- l'integrità dei lavoratori è sempre salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

SIMCO Srl garantisce, inoltre, la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere eventuali fonti di disagio o problematiche legate all'ambiente lavorativo attraverso un sistema di segnalazioni anonime e grazie anche alla partecipazione del RLSA all'SPT.

Distribuzione dei lavoratori

Il personale presente in azienda è in prevalenza maschile, ma non si rilevano per il personale femminile casi di discriminazione relativi ad accesso alla formazione a premi aziendali o livelli.

È comunque stabile la quota di personale femminile.

La tabella che segue specifica in dettaglio la distribuzione per genere, livello e nazionalità dei lavoratori dell'azienda.

Livello CCNL	Donne		Uomini		Italiani		Altre nazionalità		totale
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai	
Apprendista			1		1				2
Livello 1				1		1			2
Livello 2	1			4		1		3	9
Livello 3			1	3	1	3			8
Livello 4	1		1	7		7			16
Livello 5			8		8				16
Livello 6			3		3				6
Livello 7									0
Quadri									0
Totale	2	0	14	15	13	12	0	3	

I livelli contrattuali vengono assegnati in relazione alle competenze ed al ruolo ricoperto, indistintamente dal genere e dalla provenienza, ed in riferimento al CCNL.

Pratiche disciplinari

È stato predisposto un Codice Disciplinare, diffuso a tutto il personale, che descrive, tra le altre, i provvedimenti disciplinari previsti dal contratto collettivo. Tale Codice è estratto dal Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

Nel 2025 risultano registrati e gestiti 2 provvedimenti disciplinari

	Richiami scritti	Multe	Sospensioni	Licenziamenti per giusta causa
2021	0	0	0	0
2022	0	0	0	0
2023	2	0	1	0
2024	0	0	0	0
2025	5	0	0	0

Reclami

È stato predisposto nell'ambito del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, un sistema di raccolta di reclami, anche in forma anonima, da parte dei lavoratori o altre parti interessate. Nel corso del 2025 non risultano pervenuti reclami.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è fissato come segue:

- Personale di cantiere: lunedì – venerdì 7.30-12 / 13-16.30
- Personale ufficio: lunedì – venerdì 8:30-12:30 / 14-18

E' prevista un'elasticità in entrata di circa 15 minuti.

La durata dell'attività lavorativa è dunque fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norma dei contratti collettivi nazionali del settore. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

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

Nel 2025 le ore di lavoro straordinario sono state pari al 2.74% delle ore lavorabili, al di sotto degli obiettivi aziendali: il dato viene sempre monitorato dall'Ufficio Risorse Umane.

In netto miglioramento risultano le ferie residue rispetto alle ferie maturate:

	2021	2022	2023	2024	2025
Ferie residue + ap su ferie maturate	44,45 %	34,36 %	34%	31,69%	10.24%

L'Ufficio Risorse Umane ha lavorato molto nel corso del 2025 per proporre un piano di smaltimento ferie ai propri dipendenti, che ha portato una riduzione significativa del monte ore residuo.

Retribuzione

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal contratto nazionale e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali. Dalle analisi effettuate non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono sempre contratti a tempo indeterminato e determinato. Si conferma l'assenza di contratti atipici.

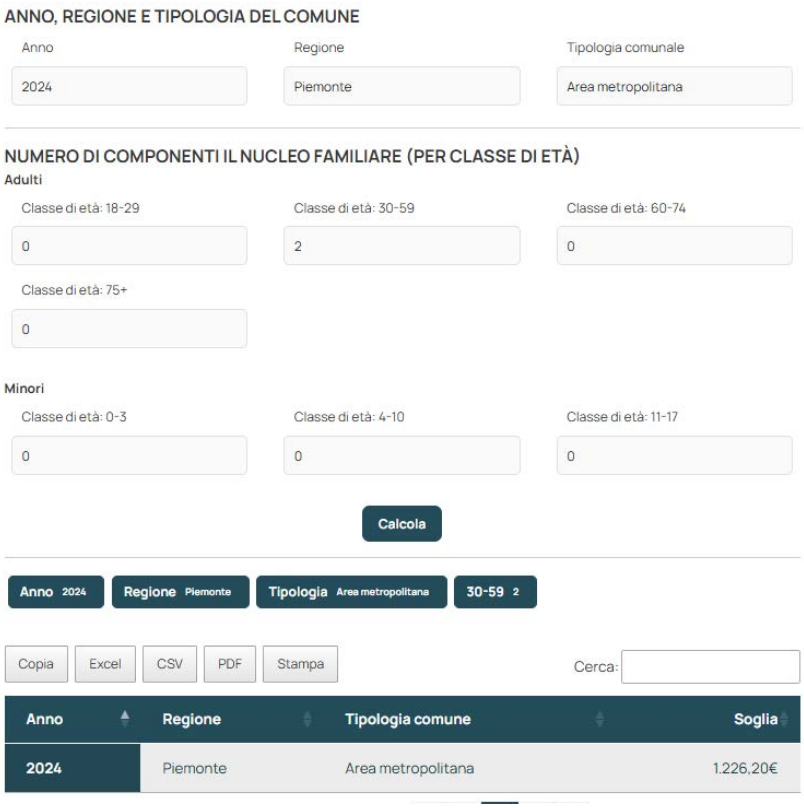
Calcolo del living wage

Base di calcolo: Dati ISTAT (Fonte: https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/calcolatori/soglia-di-povert%C3%A0 -

Nord Italia, % guadagno discrezionale per far fronte ad imprevisti ed emergenze = 5% (Fonte Anker, https://www.elgaronline.com/display/9781786431455/9781786431455.xml - Living Wage Around The World, 2017 - Capitolo 15: Misurazione dei salari prevalenti da confrontare con un salario dignitoso)

- **Numero componenti famiglia = coppia**

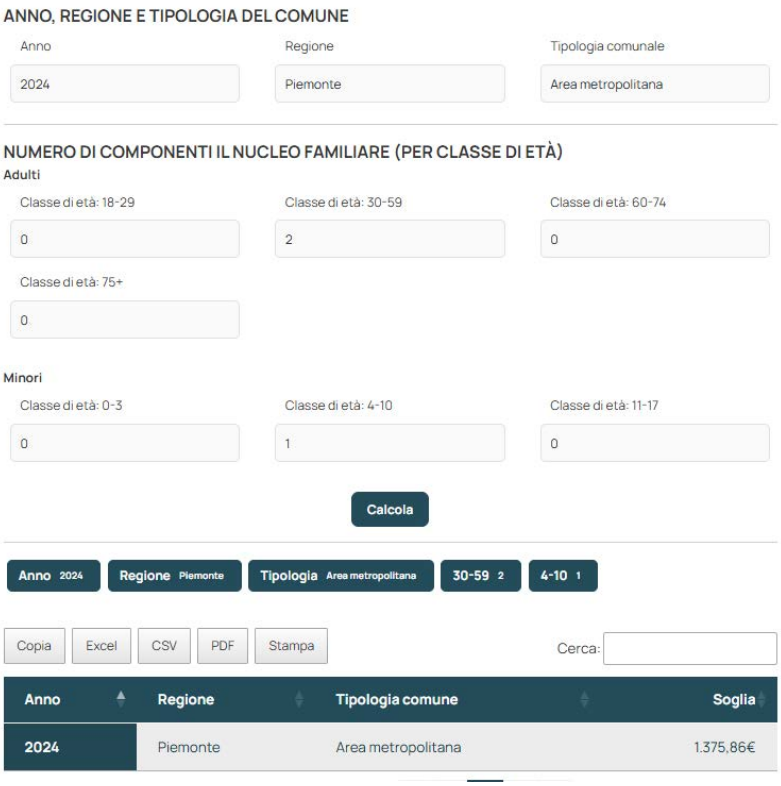
Euro 1226,20 + 5% = ***euro 1.287.03 – fonte TABELLA ISTAT - soglie di povertà – Piemonte***



Schermata ***istat.it/dati/calcolatori/soglia-di-poverta*** *coppia*

- **Numero componenti 3 famiglia = coppia + 1 figlio**

Euro 1375,86+ 5% = ***euro 1.441,65 – fonte TABELLA ISTAT - soglie di povertà – Piemonte***



*Schermata **istat.it/dati/calcolatori/soglia-di-poverta** coppia+figlio*

Quindi:

LIVING WAGE		**SALARIO MENSILI NETTO PIU' BASSO -IMPIEGATI**	**SALARIO MENSILI NETTO PIU' BASSO -OPERAIO**
PIEMONTE (famiglia = coppia)	€ ***1.287.03***	*€ 1.803,25€*	*€ 1.494,83*
PIEMONTE (famiglia = coppia + 1 figlio)	€ ***1.441.65***	*€ 1.803,25€*	*€ 1.494,83*

Ad oggi, come da interviste e colloqui con il RLSA e i lavoratori, non risultano situazioni personali e familiari tali da non permettere una vita dignitosa e non sono pervenute segnalazioni o reclami su tale aspetto.

Sistema di gestione

Social Performance Team - SPT

Il Social Performance Team (SPT) è istituito conformemente a quanto previsto dalla norma per assicurare il monitoraggio ed il rispetto degli aspetti etici. In particolare, l'SPT è stato composto da risorse che attivamente apportano il loro contributo in particolare:

- RSPP e Rappresentante della direzione
- RLSA

Nel 2025 si sono tenute due riunioni (a febbraio e a giugno) del SPT, in cui è stato riportato che non sono pervenute comunicazioni e/o segnalazioni da parte di nessun dipendente, le risultanze degli audit interni e la condivisione dell'informativa sui rischi e aggressioni sul Luogo di lavoro. Per meglio monitorare l'andamento e la gestione delle risorse, SPT ha deciso di riunirsi con una cadenza quadrimestrale. Il primo incontro è previsto per febbraio 2026.

Valutazione dei rischi per la responsabilità sociale

Il SPT ha definito ed attuato una modalità di identificazione e valutazione dei rischi associati alle politiche e prassi operative in essere, su tutti i temi della responsabilità sociale. Obiettivo della valutazione è stabilire le priorità di intervento per i rischi associati alle attività aziendali.

La valutazione dei rischi è aggiornata dal SPT almeno una volta all'anno: per il 2025 l'esito della valutazione riporta una mitigazione dei rischi individuati a fronte delle azioni effettuate.

Formazione

La Direzione ha redatto un Piano della formazione Generale e di Addestramento per l'anno 2025 in cui ha pianificato dei momenti formativi per i neoassunti circa i temi della SA 8000.

Ad oggi i neoassunti formati sono 100, % rispetto alla totalità dei dipendenti.

Gestione fornitori

La SIMCO Srl si è attivata per intraprendere un approccio gestionale socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholders e al controllo della filiera.

In particolare, si confermano I seguenti criteri di valutazione:

- l'adesione allo standard SA8000 di SIMCO Srl;
- il rispetto di tutti i requisiti della norma (discriminante per la scelta di un nuovo fornitore);
- l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per tutti gli altri fornitori di prodotti e quelli di servizio come fattore determinante al proseguimento del rapporto;
- l'impegno a partecipare alle attività di monitoraggio aziendale.

Nel caso in cui i fornitori più rilevanti si trovassero in una condizione critica relativamente alla SA8000, SIMCO Srl si impegnerà a collaborare con il fornitore, mettendo a disposizione il proprio know – how, in modo da poter attuare delle azioni correttive efficaci.

SIMCO Srl sollecita inoltre i propri fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito;
- controllare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera.

È stato attivato il processo di monitoraggio sui fornitori con l'invio di un questionario informativo e lettera di impegno da compilare, nella quale sono riportati i requisiti minimi a cui i fornitori devono essere conformi in quanto il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione gradualmente necessaria per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa.

Si è proceduto inoltre nel corso del 2025 (a maggio e a dicembre) all'attuazione di audit di seconda parte presso subappaltatori, dagli audit svolti non sono emerse situazioni critiche da un punto di vista della responsabilità sociale.

È stato deciso di coinvolgere alcuni fornitori strategici per cui sono stati inviati nuovamente il questionario informativo e la lettera di impegno da sottoscrivere (ne sono tornati 6). E' previsto per il 2026 un nuovo monitoraggio su alcuni fornitori strategici.

Audit interni e di seconda parte

È predisposto annualmente un Programma di audit interni sul Sistema di Gestione aziendale comprensivo anche di audit di seconda parte su subappaltatori selezioni sulla base del rischio in relazione ai requisiti di responsabilità sociale. Nel corso del 2025 sono stati effettuati audit interni a copertura di tutti i requisiti dello standard, comprensivi di sopralluoghi su cantieri attivi e di audit ai subappaltatori.

Comunicazioni rilevanti dalle parti interessate

Al momento non sono state registrate comunicazioni rilevanti provenienti dalle parti interessate sia interne che esterne; annualmente è predisposto un Piano della Comunicazione con la finalità di comunicare alle parti interessate esterne ed interne lo stato di applicazione dei requisiti di responsabilità sociale in azienda.

Miglioramento continuo

Gli obiettivi stabiliti nell'ambito della responsabilità sociale nel 2025 sono stati tutti raggiunti, ovvero:

1) Mantenere sotto il 6% le ore di straordinario rispetto alle ore totali lavorate (modificato rispetto agli anni scorsi che era sotto il 10%).
2) Adottare e attuare un piano di rientro per ridurre sotto il 15% la percentuale di ferie residue rispetto alle ferie maturate (modificato rispetto agli anni scorsi che era sotto il 30%).
3) Mantenere una percentuale superiore al 90% per quanto riguarda l'attuazione del Programma di audit interni e di seconda parte.
4) Prevedere un refresh formativo sulla Noma Sa8000 per la parte degli operai.
5) Prevedere entro l'anno 2027 la transizione alla nuova Sa 8000.

Per quanto riguarda gli indicatori di prestazioni, per il 2025 vengono confermati quelli del 2024 e l'Azienda si impegna, inoltre, a diffondere maggiormente i requisiti della norma Sa 8000 sia internamente che ai propri fornitori strategici, anche attraverso l'invio del questionario.

Nel 2025 L'azienda ha conseguito la Certificazione di Parità di Genere con l'Ente Perry Johnson num Certificato C2025-03130 d