



INDICE

INDICE.....	1
1 Premessa.....	2
2 Abbreviazioni e Acronimi.....	2
3 Identificazione del contesto e gli Stakeholders.....	3
4 Struttura Organizzativa e Responsabilità.....	4
5 Valori aziendali Politica ed Impegno.....	4
6 Gestione dei reclami e indirizzi.....	5
7 Il Sistema di Gestione.....	5
8 Il Social Performance Team (SPT).....	6
9 Indici di responsabilità sociale.....	6
1 LAVORO INFANTILE.....	6
2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.....	7
3 SALUTE E SICUREZZA.....	8
4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	10
5 DISCRIMINAZIONE.....	10
6 PRATICHE DISCIPLINARI.....	12
7 ORARIO DI LAVORO.....	13
8 RETRIBUZIONE.....	14
9 FORNITORI.....	15
10 SOCIAL FINGERPRINT.....	16

Approvazione - Senior Management

24/04/2026

Aggiornamento prestazioni sociali anno 2025

1 Premessa

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

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

Le finalità principali del presente documento sono pertanto riconducibili alla volontà di:

- Aumentare il livello di comunicazione interna
- Soddisfare esigenze informative e conoscitive dei diversi stakeholder che non si esauriscono nella sola dimensione economica
- Misurare le prestazioni dell'organizzazione per porsi obiettivi futuri di miglioramento

Il bilancio sociale viene predisposto in accordo con quanto previsto dal Sistema di Responsabilità Sociale dalla nostra organizzazione conforme allo standard SA 8000:2014.

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

Il Bilancio SA 8000 ha una periodicità di redazione annuale e riporta l'andamento delle attività svolte in campo sociale dalla nostra organizzazione.

Il documento richiama ad altri documenti quali:

- La Politica SA 8000
- Il Riesame della Direzione sul sistema SA 8000
- Gli obiettivi di performances sociale.

Il Bilancio è un mezzo di comunicazione nei confronti dai soggetti interessati e trasmette in maniera chiara e trasparente i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale al fine di favorire il dialogo e il coinvolgimento dei soggetti interessati sui temi oggetto della certificazione SA 8000.

I principi ispiratori del presente documento sono i seguenti:

- trasparenza;
- inclusività (coinvolgimento di tutti i soggetti interessati);
- accuratezza delle informazioni;
- neutralità e imparzialità nel trattare i dati;
- chiarezza.

2 Abbreviazioni e Acronimi

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

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

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

Per quanto concerne le definizioni adottate, si fa riferimento a quanto indicato nella parte iniziale della norma SA 8000:2014 in particolare di seguito sono riportati i termini più utilizzati nel documento.

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

Definizione di fornitore/subappaltatore: un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi

necessari per, e utilizzati in o per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

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

Definizione di azione correttiva e preventiva: un rimedio immediato e permanente ad una non conformità rispetto allo standard SA 8000.

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

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

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

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

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

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

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

Definizione di rappresentante dei lavoratori SA8000: un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate alla SA 8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, eletto a tal fine dal personale senza responsabilità di gestione.

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

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

Definizione di Contratto collettivo: un contratto di lavoro negoziato tra un datore o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di impiego.

3 Identificazione del contesto e gli Stakeholders


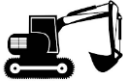
I portatori di interessi per l'organizzazione sono identificati dal Sistema SA 8000 in apposito documento denominato Mod. 9.7.1.1 Mappa stakeholders.

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

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

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

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

SCHEDA INFORMATIVA AZIENDALE	DATI GENERALI SULL'AZIENDA ANNO 2025
Impresa	Sito Internet www.geimpianti.it/it
ADDETTI	Totale medio 56
	Donne 2
	Uomini 54
	Attività eseguite: Installazione e manutenzione di impianti per la distribuzione e trasformazione di energia elettrica e impianti di illuminazione pubblica. Installazione di impianti elettrici e Fotovoltaici. Installazioni di reti per la telecomunicazione in fibra ottica

4 Struttura Organizzativa e Responsabilità

La struttura organizzativa è raffigurata nell'Organigramma aziendale dove si definisce la distribuzione di Responsabilità e Autorità oltre alla composizione del nostro Social Personal Team.

5 Valori aziendali Politica ed Impegno

La attività della nostra organizzazione è guidata da un insieme di valori trasmessi al personale con sessioni di informazione e formazione.

I valori sono contenuti nel documento denominato ALL 9.1 Politica SA 8000

L'organizzazione ha preso un preciso impegno al rispetto dello standard SA 8000:2014 e in particolare:

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

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

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

- Onestà morale nei rapporti con gli altri;
- Lealtà verso i principi e l'identità Aziendale;
- Responsabilità e consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;
- Impegno nel proprio ruolo

- Trasparenza dei comportamenti
- Rispetto ed attenzione verso degli altri
- Collaborazione con i colleghi e condivisione degli impegni e delle responsabilità.

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

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

I Contenuti della Politica sono riportati nelle bacheche aziendali per far conoscere gli impegni aziendali sul fronte diritti dei lavoratori.

6 Gestione dei reclami e indirizzi

La nostra organizzazione ha definito una procedura per dare ascolto a segnalazioni e reclami e per rispondere e correggere a comportamenti non conformi allo Standard SA 8000.

I reclami possono essere segnalati liberamente dal personale senza incorrere in pregiudizi o ripercussioni per fatti e accadimenti verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA 8000.

Presso le bacheche aziendali sono disponibili gli strumenti per comunicare i reclami e gli indirizzi a cui rivolgersi (riportiamo di seguito un estratto della comunicazione affissa).

I reclami possono essere inviati ai seguenti indirizzi:

Segnalazione dei reclami in merito alla SA 8000

Indirizzo sito internet per le segnalazioni
www.geiimpianti.it/it/segnalazioni

Executive Director, SAI:
220 East 23rd Street, Suite 605, New York, NY 10010
fax: +212-684-1515.
E-mail: saas@saasaccreditation.org

7 Il Sistema di Gestione

Le procedure e i documenti che descrivono le prassi per rispettare i requisiti della norma SA 8000 sono disponibili in appositi punti di consultazione al personale interessato o che ne facesse richiesta. I contenuti sono in ogni caso oggetto di formazione e informazione periodica ai lavoratori.

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

L'esito della valutazione dei rischi è reso disponibile a tutti i lavoratori tramite l'affissione in bacheca e la spiegazione dei risultati negli incontri periodici organizzati con il personale sui temi dello standard SA 8000.

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

8 Il Social Performance Team (SPT)

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.

Il Social performance Team è composto da:

- almeno membro del SPT eletto dal personale liberamente
- un membro del SPT nominato dalla direzione

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- valutare i rischi di sistema SA 8000 e promuovere azioni per affrontare i rischi individuati come significativi
- rapporti con l'ente di certificazione
- monitoraggio del sistema anche attraverso Audit interni e analisi dei rilievi emersi
- stesura di relazioni periodiche per il Senior Manager
- supporto nel monitoraggio del Sistema SA 8000 e delle attività nel luogo di lavoro
- supporto nella gestione delle azioni correttive e verifica della loro efficace applicazione
- supporto alla gestione dei reclami
- organizzare incontri periodici per rendere più efficace l'applicazione dello standard SA 8000
- raccoglie informazioni dalle parti interessate (stakeholders) e coinvolge le stesse nelle attività di monitoraggio.

9 Indici di responsabilità sociale

1 LAVORO INFANTILE

Principio etico

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

Politiche e procedure della nostra organizzazione impediscono che un bambino o un giovane lavoratore possa essere inserito nella struttura aziendale.

Tale impegno etico è richiesto anche ai fornitori e partners che collaborano con la nostra organizzazione.

Per garantire lo sviluppo del bambino in tutte le sue fasi, e la piena realizzazione della persona, la nostra Organizzazione non utilizza né da sostegno all'utilizzo del lavoro di persone con età inferiore ai 16 anni, né espone giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale.

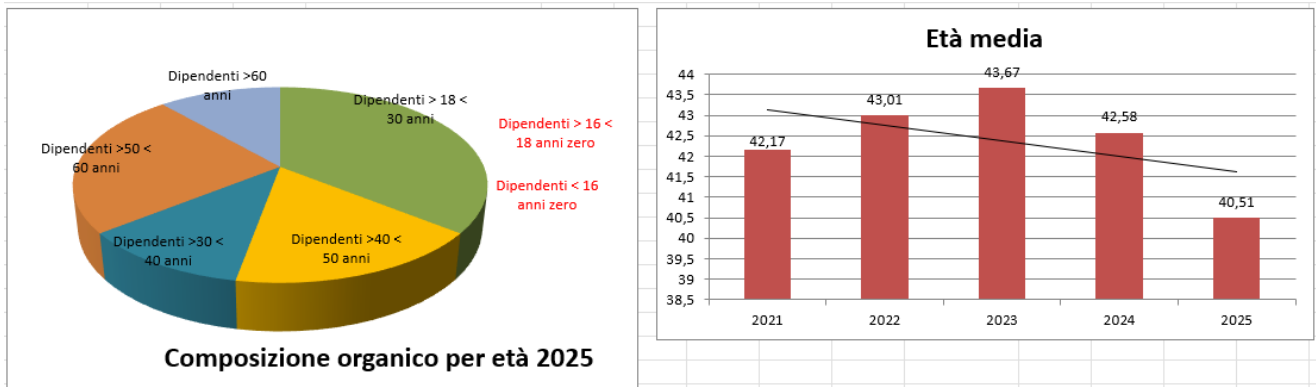
Per rispettare il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale l'azienda monitora i seguenti indicatori di performance.

PRESTAZIONE AZIENDALE

Il lavoro infantile è completamente assente.

L'organizzazione non impiega giovani lavoratori.

Descrizione indicatori di presta		2021	2022	2023	2024	2025
1 LAVORI INFANTILE	Dipendenti < 16 anni	0	0	0	0	0
	Dipendenti > 16 < 18 anni	0	0	0	0	0
	Dipendenti > 18 < 30 anni	24	19	12	24	25
	Dipendenti >30 < 40 anni	21	14	13	15	12
	Dipendenti >40 < 50 anni	30	20	10	14	8
	Dipendenti >50 < 60 anni	26	28	17	25	17
	Dipendenti >60 anni	6	4	8	8	8
	Età media	42,17	43,01	43,67	42,58	40,51
Totale	107	85	60	86	70	



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

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

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

2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Principio etico

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

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

Non è ammesso che venga trattenuta dalla nostra organizzazione né da alcun altro ente che fornisca manodopera una qualsiasi parte di salario, indennità retributive al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.

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

PRESTAZIONE SOCIALE

Il personale impiegato presso l'impresa non opera in condizioni di lavoro obbligato.

La nostra azienda non richiede ai lavoratori di lasciare depositi di denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro (fatte salve le dichiarazioni e/o certificazione necessarie per dare il via alle comunicazioni relative all'assunzione) al fine di dare massima garanzia che alcun dipendente possa operare sotto la minaccia di penali o ricatti sulla restituzione dei documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'Impresa GEI Impianti Elettrici Generali S.p.a. si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

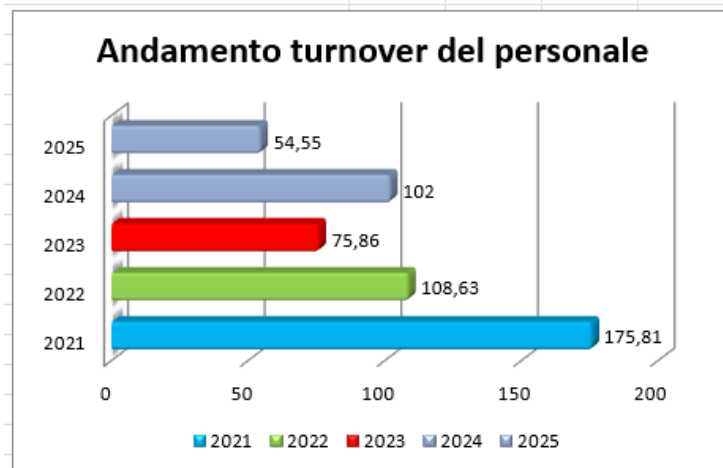
Questo requisito è rispettato dalla nostra organizzazione in quanto:

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

Il tasso di rotazione del personale è calcolato considerando il saldo netto tra assunti e dimessi rispetto all'organico medio annuale. In linea generale il turnover del personale è abbastanza elevato in quanto i neoassunti diplomati

sono in cerca di un lavoro impiegatizio o comunque d'ufficio. L'anno 2025 riscontra comunque un netto miglioramento dovuto all'ingresso di giovani motivati e interessati alla crescita nel settore.

Descrizione indicatori di prest.		2021	2022	2023	2024	2025
2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	Andamento turnover del personale	175,81	108,63	75,86	102	54,55
	N dimissioni volontarie	13	17	13	17	4
	N cessione del quinto	2	1	2	4	6
	Concessione di prestiti/Anticipi	0	2	2	0	0



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

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

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito anche se resta ferma la volontà dell'azienda di assicurare che nessuna prassi aziendale possa dare origine a forme di obbligo al lavoro e ad alto turn over dei dipendenti.

Il tasso di rotazione è in linea grazie alla fidelizzazione ed al buon clima di lavoro in azienda ma si mantengono attivi canali di comunicazione con i dipendenti per migliorare ulteriormente l'indicatore.

3 SALUTE E SICUREZZA

Principio etico

***L'organizzazione rispetta i requisiti relativi a Salute e Sicurezza dei Lavoratori della SA 8000
La certificazione sicurezza collegata ai requisiti 3 dello standard SA 8000 e favorisce l'applicazione del rispetto dei requisiti in oggetto***

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

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance
La nostra organizzazione tutela la Salute e sicurezza dei lavoratori e adotta oltre ai requisiti dello schema SA 8000 anche un impegno tramite la Certificazione UNI ISO 45001:2018.

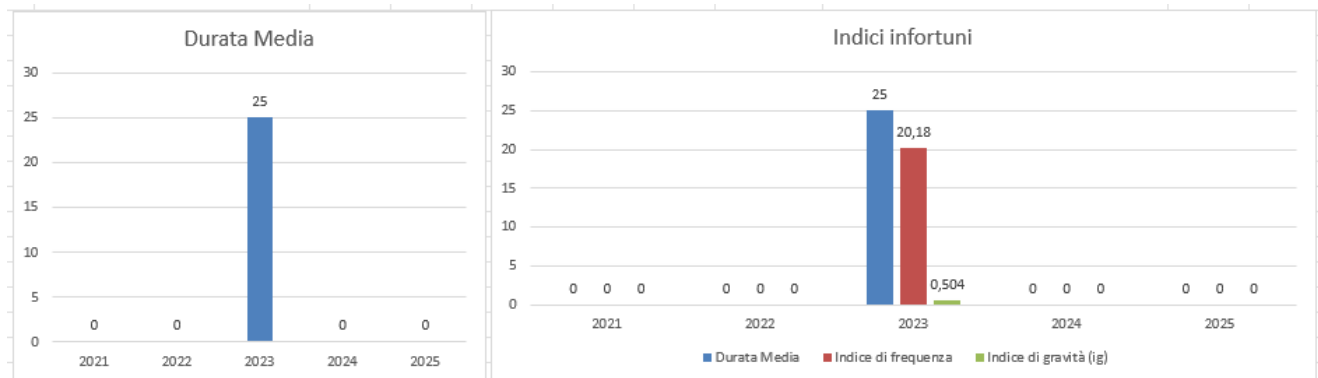
PRESTAZIONE AZIENDALE

Il Sistema di Gestione Salute e Sicurezza tiene sotto controllo le prestazioni aziendali inerenti Infortuni, Incidenti e quasi incidenti. Il documento di valutazione dei rischi è approvato da parte del legale rappresentante, ma alla sua partecipazione concorre anche il Comitato per la Salute e Sicurezza.

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

Le prestazioni in materia di SSL sono di seguito riportate:

		Descrizione indicatori di prestazioni	2021	2022	2023	2024	2025
3	SALUTE E SICUREZZA	n° lavoratori	107	85	60	86	70
		n° inf.	0	0	2	0	0
		n. gg inf.	0	0	50	0	0
		Indice di gravità (ig)	0	0	0,504	0	0
		Indice di frequenza	0	0	20,18	0	0
		Durata Media	0	0	25	0	0
		Stop WORK	0	0	0	0	0
		Near Miss	1	1	0	1	3



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
2 Salute e sicurezza	IG IF DM	RISPETTATO

Le prestazioni SSL sono state molto buone negli ultimi anni anche se 2 infortuni nel 2023 hanno fatto peggiorare gli indici infortunistici.

Nel 2024 e nel 2025 non si sono verificati infortuni, pertanto, gli obiettivi prefissati sono stati rispettati. Il livello di attenzione rimane comunque alto anche se non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto IG è inferiore al nostro obiettivo soglia di <1, IF è inferiore al nostro obiettivo <9 e DM degli infortuni inferiore al nostro obiettivo soglia di 40

L'azienda si impegna anche per il 2026 a mantenere alta l'attenzione sul tema sicurezza con una costante azione di formazione del personale e con incontri periodici sulle tematiche legate ai Near Miss e agli infortuni.

4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Principio etico

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

L'organizzazione garantisce a tutto il personale il diritto di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

L'azienda assicura al personale il diritto alla contrattazione collettiva.

Tutti i lavoratori sono liberi di formare, partecipare ad associazioni sindacali di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda.

PRESTAZIONE AZIENDALE

Per la gestione del personale è osservato il CCNL metalmeccanico PMI Confapi

L'azienda si appoggia per il tema giuslavoristico a consulenti del lavoro affidabili e di fiducia.

Una copia del CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti.

La scarsa "sindacalizzazione" è legata ad una libera scelta dei lavoratori

	Descrizione indicatori di prestazione	2021	2022	2023	2024	2025
4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	Totale Ore permesso sindacale	0	0	0	0	0
	N riunioni sindacali	0	0	0	0	0
	Totale ore di riunione	0	0	0	0	0
	N lavoratori iscritti al sindacato	0	0	0	0	1

OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

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

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono positive, resta fermo l'impegno a garantire la libertà di associazione e il rispetto della contrattazione collettiva e il diritto per tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta, pertanto, la nostra organizzazione per favorire l'associazione sindacale lascia spazi liberi di comunicazione e aree per le riunioni che i lavoratori con i loro rappresentanti dovessero organizzare.

5 DISCRIMINAZIONE

Principio etico

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

L'Organizzazione non dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

L'organizzazione tutela i rapporti con il personale interno al fine di assicurare che non vengano attuate azioni volte a impedire la discriminazione in fase di:

- selezione e assunzione

- procedure disciplinari
- attribuzione di compensi e premi di produzione

In nessuna di tali fasi vengono attuate azioni discriminatorie come sopra indicate

PRESTAZIONE AZIENDALE

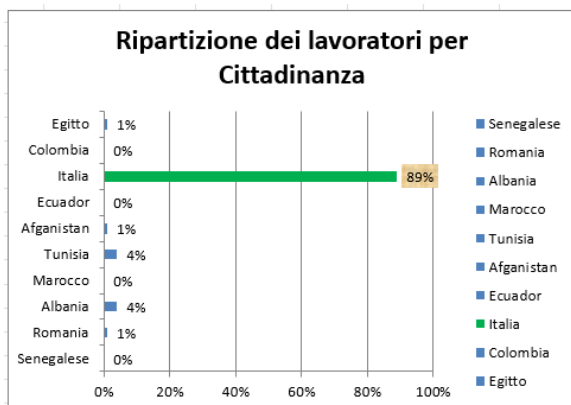
La composizione della compagine dei lavoratori è eterogena di persone con origini lingue e religioni diverse. L'impresa si impegna a conseguire o migliorare l'obiettivo di parità tra l'occupazione maschile e quella femminile (gli occupati restano in prevalenza maschile per la predominanza delle attività di cantiere).

Si rileva che nelle mansioni impiegate il rapporto è pari al 50% tra i sessi.

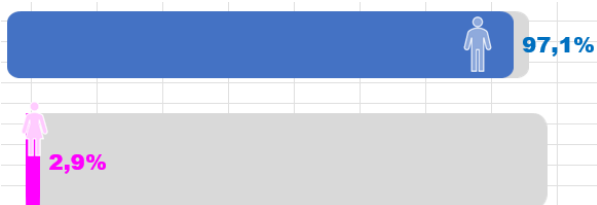
Il personale femminile ricopre normalmente ruoli di responsabilità allo stesso livello del personale maschile. La carriera in ambito delle responsabilità è legata alle capacità del personale escludendo considerazioni di genere, credenze politiche o appartenenze ad associazioni o sindacati.

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

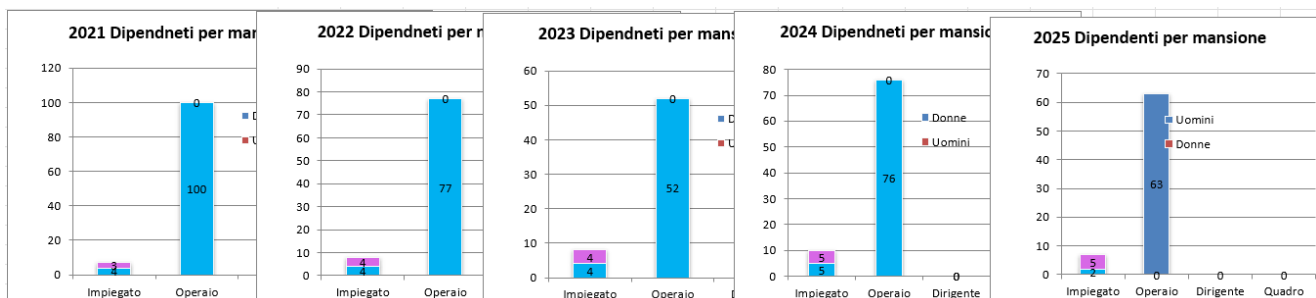
Descrizione indicatori di prestazione	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totale lavoratrici donne	1	3	4	4	5	2
Totale lavoratori uomini	69	104	81	56	81	68
Totale lavoratori	70	107	85	60	86	70
% Incidenza lavoro femminile	1,43%	2,80%	4,71%	6,67%	5,81%	2,86%
Lavoratori Italiani	68	96	78	53	77	62
Lavoratori altre nazionalità - Senegal	1	1	0	0	0	0
Lavoratori altre nazionalità - Romania	1	1	0	0	1	0
Lavoratori altre nazionalità - Albania	0	2	3	3	3	1
Lavoratori altre nazionalità - Marocco	0	2	2	0	0	0
Lavoratori altre nazionalità - Tunisia	0	1	0	2	3	4
Lavoratori altre nazionalità - Afghanistan	0	1	1	1	1	1
Lavoratori altre nazionalità - Ecuador	0	2	1	0	0	0
Lavoratori altre nazionalità - Colombia	0	1	0	0	0	0
Lavoratori altre nazionalità - Egitto	0	0	0	1	1	1
Lavoratori altre nazionalità - Kosovo	0	0	0	0	0	1



Ripartizione dei lavoratori per Cittadinanza	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Senegalese	1%	1%	0%	0%	0%	0,00%
Romania	1%	1%	0%	0%	1%	0,00%
Albania	0%	2%	4%	5%	4%	1,43%
Marocco	0%	2%	2%	0%	0%	0,00%
Tunisia	0%	1%	0%	3%	4%	5,71%
Afganistan	0%	1%	1%	2%	1%	1,43%
Ecuador	0%	2%	1%	0%	0%	0,00%
Italia	97%	90%	92%	88%	89%	88,57%
Colombia	0%	1%	0%	0%	0%	0,00%
Egitto	0%	0%	0%	2%	1%	1,43%
Kosovo	0%	0%	0%	0%	0%	1,43%



Distribuzione dei dipendenti per mansione	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Impiegato	3	4	4	4	4	4	5	5	2	5
Operaio	0	100	0	77	0	52	0	76	0	63
Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	3	104	4	81	4	56	5	81	2	68



OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

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

L'obiettivo principale riguarda l'assenza di segnalazioni di atti discriminatori subiti dai lavoratori nell'ambiente di lavoro. Il tipo di attività svolta dalla nostra azienda è penalizzante per quanto riguarda il lavoro femminile. La presenza femminile è comunque garantita presso la struttura organizzativa. Si prevede per il 2026 di incrementare il numero delle figure femminili.

6 PRATICHE DISCIPLINARI

Principio etico

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

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

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

Le procedure disciplinari che possono avere luogo sono condotte in accordo alle prescrizioni stabilite dal CCNL.

In nessun caso in azienda vengono utilizzati o sostenuti metodi punitivi che comportino:

- punizioni corporali
- coercizione mentale
- coercizione fisica

- abuso verbale.

Il ricorso alle pratiche disciplinari è limitato alla violazione di quanto previsto nel Regime sanzionatorio e Codice Etico aziendale.

PRESTAZIONE AZIENDALE

Nel corso degli ultimi 3 anni non sono stati effettuati provvedimenti disciplinari e non vi sono state cause o contenziosi con dipendenti per violazioni del contratto di lavoro (es. licenziamento disciplinare).

Come evidenziato dal grafico sotto riportato, non vengono generalmente applicati provvedimenti disciplinari sebbene spesso vengano effettuati dei rimproveri verbali/scritti principalmente per mancato rispetto delle procedure di lavoro.

Descrizione indicatori di prestazione	2021	2022	2023	2024	2025
N sanzioni disciplinari	0	0	0	0	0
N Cause con dipendenti per azioni disciplinari	0	0	0	0	0
N di licenziamenti per azioni disciplinari	0	0	0	0	0
N Contenziosi in essere con dipendenti	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0
Dettaglio dei provvedimenti intrapresi					
N. notifiche disciplinari/Totale Lavoratori	3,74%	5,88%	0,00%	3,49%	11,43%
Notifiche disciplinari di cui	4	5	0	0	0
Multa fino a 3 ore di retribuzione	0	0	0	0	0
Rimprovero scritto	4	5	4	3	8
Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione	0	0	0	0	0
Informazione personale x multe stradali	0	0	0	0	0

OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
6 Pratiche disciplinari	Assenza di reclami o segnalazioni	RISPETTATO
6 Pratiche disciplinari	Assenza di licenziamenti disciplinari	RISPETTATO

Dai dati emerge presenza di pratiche disciplinate (rimproveri verbali/scritti) sono sostanzialmente utilizzati come strumenti organizzativi di prevenzione e non come modalità sanzionatoria di comportamenti gravi e ripetuti.

Resta l'impegno a mantenere un dialogo con i lavoratori per analizzare e risolvere ogni incomprensione prima di giungere a provvedimenti o lettere di richiamo

7 ORARIO DI LAVORO

Principio etico

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

La politica aziendale per gli straordinari prevede che gli stesi siano svolti in periodi eccezionali (es. di improvvisa richieste del committente per urgenze o guasti nelle commesse gestite). Prima di organizzare il lavoro la Direzione ed i responsabili tecnici verificano sempre la disponibilità del personale per lo svolgimento dello straordinario che pertanto viene sempre svolto volontariamente da parte dei lavoratori

La nostra organizzazione rispetta i requisiti previsti per la durata:

- della settimana lavorativa;
- del numero di ore standard per ciascuna settimana lavorativa;
- del /dei giorno/i di riposo.

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge e dalla contrattazione interna all'azienda. In particolare, la durata della settimana lavorativa è di 40 ore.

Nel caso in cui vengano svolte attività lavorative extra orario (ore straordinarie) le stesse vengono totalmente riconosciute nella busta paga del mese a seconda del livello contrattuale del dipendente.

PRESTAZIONE AZIENDALE

Il SPT verifica il rispetto dell'orario di lavoro stabilito contrattualmente con il personale.

L'organizzazione ricorre in minima parte all'utilizzo di lavoro straordinario.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

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

Descrizione indicatori di prestazione		2021	2022	2023	2024	2025
7	ORARIO DI LAVORO					
	N ore di straordinario	4686,50	3714,00	4343,50	4567,50	4384,00
	Media ore di straordinario per Addetto	43,80	43,69	57,16	53,12	62,63
	Totale ore lavorate	104192	95562	99123	105941,5	98871,50
	% Straordinario su ore lavorate	4,50%	3,89%	4,39%	4,32%	4,43%
	n. Lavoratori part time/n. Totale Lavoratori	9,35%	9,41%	6,67%	8,14%	2,86%
	n. Lavoratori full time/n. Totale Lavoratori	90,65%	90,59%	93,33%	91,86%	97,14%
Descrizione indicatori di prestazione		2021	2022	2023	2024	2025
	Ore straordinario / ore lavorate	4,50%	3,89%	4,38%	4,31%	4,43%
	% ferie godute / totale ore lavorate	7,00%	6,00%	7,00%	11,00%	7,91%
	ferie godute VS maturate	56,85%	46,64%	45,89%	53,64%	56,76%

L'organizzazione consente anche la gestione dell'orario con contratti di lavoro part time e full time. I part time nel corso del 2025 sono in calo dal 8,14% al 2,86% precedente dovuto principalmente all'esternalizzazione delle attività svolte in part-time.

Le ferie godute sono al di sopra della media degli anni precedenti SPT provvede ad un monitoraggio più puntuale della prestazione dal 2026.

La percentuale delle straordinarie è in line con gli anni precedenti e costantemente monitorata.

OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

Indice Standard	Obiettivo	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
7 Orario di lavoro	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	RISPETTATO

SPT adotta un monitoraggio per il miglioramento delle prestazioni in merito a ferie godute e straordinari non solo legato al totale dei lavoratori ma anche sui singoli dipendenti che hanno la condizione peggiore rispetto alla media per definire eventuali piani di rimedio.

Rimane fermo l'impegno di garantire il rispetto dell'orario di lavoro con un monitoraggio sullo straordinario e sul godimento delle ferie.

8 RETRIBUZIONE

Principio etico

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

L'organizzazione garantisce a tutto il personale una retribuzione garantita dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

La nostra organizzazione gestisce le attività correlate alla retribuzione del personale nel rispetto delle prescrizioni definite dallo standard di riferimento.

La definizione del salario base di un dipendente prevede gli accordi contemplati nel CCNL e nella

documentazione cogente applicabile in materia contrattuale.

Applicando il CCNL e in relazione all'ambito territoriale nel quale è posta assicura a tutti i dipendenti una adeguata e dignitosa retribuzione, in grado di soddisfare i bisogni primari del personale, oltre che a fornire un guadagno discrezionale.

PRESTAZIONE AZIENDALE

Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori.

Il salario minimo erogato rispetto al salario dignitoso calcolato per il 2025 è superiore del 40% mentre quello medio è superiore del 83%. Il calcolo del salario dignitoso è stato effettuato seguendo le linee guida dell'ente di certificazione CISE maggiorando l'importo del 5% annuo per un adeguamento all'inflazione.

OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

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

Non sono definiti obiettivi di miglioramento su questo requisito in quanto le performance aziendali sono buone. Rimane fermo l'impegno di garantire il rispetto del salario dignitoso e la disponibilità verso i lavoratori nell'illustrare loro chiarimenti sulla retribuzione sulle voci della busta paga e su eventuali trattenute o importi che non risultano conosciuti.

9 FORNITORI

Principio etico

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

PRESTAZIONE AZIENDALE

In considerazione dei rischi legati alla catena di fornitura si tengono sotto controllo fornitori e sub appaltatori critici al fine di garantire che tutti quelli individuati garantiscano l'adesione ai principi etici SA 8000 e che su richiesta rispondano ad un questionario per monitorare le loro prestazioni sociali.

I fornitori identificati come critici hanno tipologia societaria molto varia che spazia da società di capitali, società di persone. Queste ultime non sempre si sono dimostrate collaborative nella restituzione dei documenti.

OBIETTIVO

Gli obiettivi di prestazione per tale standard sono i seguenti:

9 Fornitori	Nessun reclamo o segnalazione	VALUTAZIONE OBIETTIVO ANNO 2025
9 Rapporti con la catena di fornitura	Assenza di reclami o segnalazioni sul requisito	RISPETTATO

L'organizzazione è consapevole che gli aspetti maggiormente critici per la Responsabilità Sociale possono risiedere anche nei processi affidati a fornitori esterni. A tali Fornitori è stato richiesto tramite un questionario di auto valutare in merito al rispetto ai requisiti della norma SA 8000:2014 L'attività di monitoraggio deve essere intensificata per supportare anche telefonicamente i fornitori alla compilazione e restituzione delle informazioni richieste. Si è inoltre provveduto ad intervistare a campione il personale di alcuni subfornitori.

10 SOCIAL FINGERPRINT

L'organizzazione ha effettuato il self assesment del Sistema di gestione SA 8000 richiesto dal SAI utilizzando la piattaforma on line dedicata. L'impronta sociale conseguita esprime la performance aziendale che nel corso degli anni la nostra organizzazione intende migliorare.

Il risultato conseguito è solo un primo passo. L'obiettivo generale dell'azienda è di migliorare il proprio sistema inserendo nei prossimi anni quelle prassi migliorative che possono incrementare le prestazioni della prima auto valutazione.