

Sistema di gestione integrato per la qualità, la salute e sicurezza, l'ambiente, la responsabilità sociale, la diversità ed inclusion e la parità di genere

ISO 9001 – ISO 45001 – ISO 14001 – SA 8000 – ISO 30415 – UNI PDR 125

Rapporto del: 01/10/2025

A seguito della riunione del Social Performance Team e del Comitato D&I e PDG tenutasi recentemente, considerata l'analisi degli obiettivi ed indicatori aziendali, la Direzione con la presente diffonde alle parti interessate le proprie prestazioni in materia di responsabilità sociale, diversità ed inclusione e parità di genere.

LAVORO INFANTILE: nessun lavoratore minorenne è presente in Azienda. Le procedure definite per la selezione del personale prevengono l'uso accidentale di lavoratori minorenni.

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO: i lavoratori sono liberi di lavorare per l'Impresa o di dare le dimissioni in qualunque momento, concedendo il preavviso previsto dal CCNL. I lavoratori comunque si trovano bene in Azienda, tanto che nel 2024 abbiamo registrato due casi di dimissioni, per volontà ed opportunità di un posto di lavoro più vicino alla residenza, una dimissione per avvio di attività in proprio ed una dimissione per aggiudicazione di un posto di lavoro pubblico a seguito di concorso. Nessuna non conformità è stata rilevata in materia e l'Azienda non attua alcun provvedimento verso i lavoratori che possa essere assimilato a lavoro obbligato. In particolare il lavoro straordinario è assolutamente volontario e legato a specifiche esigenze operative straordinarie.

SALUTE E SICUREZZA: l'Azienda ha implementato nel proprio sistema di gestione i requisiti della ISO 45001 e qualunque problema o segnalazione in materia di condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro viene gestito tramite applicazione del SG. L'Azienda mantiene regolarmente il sistema di gestione certificato, sostenendo le verifiche dell'Ente di Certificazione programmate. L'attenzione e le prestazioni in materia sono soddisfacenti. Non si rilevano problematiche rilevanti, ma unicamente margini di crescita e miglioramento.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: il trattamento dei lavoratori è pienamente allineato al CCNL vigente, integrato dagli accordi locali. Il personale è perfettamente consapevole del proprio diritto di iscriversi alle organizzazioni sindacali preferite. In Azienda è presente RSU, con la quale la Direzione è aperta ad un rapporto collaborativo. Nessuna comunicazione significativa ricevuta dai sindacati, dall'introduzione dei requisiti di Responsabilità Sociale, Diversità ed Inclusion e Parità di Genere nel sistema di gestione. Come previsto dalla norma di riferimento, l'RLS / RSU costituisce rappresentante dei lavoratori all'interno del Social Performance Team.

DISCRIMINAZIONE / DIVERSITA' / INCLUSIONE / PARITA' DI GENERE: le procedure di selezione e gestione del personale e di iter disciplinare garantiscono l'assenza di discriminazione fra i lavoratori e garantiscono la corretta gestione degli aspetti di diversità, con lo scopo di promuovere la parità di genere e l'inclusione in genere. L'età media dell'organico ad oggi è pari a 46,5 anni, in lieve crescita rispetto all'esercizio precedente. L'età minima dei lavoratori è 20 anni, mentre la massima ammonta a 62 anni. I lavoratori sono divisi nelle fasce di età 30 / 50 anni per il 44%, > 50 anni per il 46% ed il restante 10% ha un'età inferiore ai 30 anni. Non si rileva nessun problema connesso all'età dei lavoratori e per l'immediato non sono necessarie azioni di contrasto / compensazione dell'aging. Nessun fenomeno discriminatorio per età dei lavoratori.

Il 93% dei lavoratori sono di sesso maschile, in diminuzione rispetto all'esercizio precedente, e ciò è pienamente comprensibile tenuto conto della pesantezza del lavoro di cantiere. Si segnala comunque che con l'assunzione di una nuova addetta all'ufficio di sede, la percentuale di personale femminile è migliorata.

Il 63% circa dei lavoratori sono italiani e sono ottimamente inseriti in Azienda anche lavoratori UE (5% circa) ed extra UE (32%). Regolare l'attuazione dei controlli operativi sulle nuove assunzioni. Nessun problema di discriminazione fra i lavoratori per provenienza o cultura. L'Azienda comunque sorveglia sul comportamento dei lavoratori fra loro, in modo da contrastare eventuali discriminazioni e nessun problema è stato rilevato al riguardo.

Non presente in Azienda personale appartenente a categorie protette, in funzione della non sussistenza dell'obbligo e della difficoltà di impiego di personale fragile nel settore edile.

Nel 2025 non sono state avviate pratiche di selezione del personale. L'Azienda comunque ribadisce il proprio fermo impegno ad un processo di selezione equo ed imparziale, nell'ottica delle pari opportunità e della tutela della diversità e della parità di genere.

Sistema di gestione integrato per la qualità, la salute e sicurezza, l'ambiente, la responsabilità sociale, la diversità ed inclusion e la parità di genere

ISO 9001 – ISO 45001 – ISO 14001 – SA 8000 – ISO 30415 – UNI PDR 125

Attivata nel 2024 una procedura di avvicendamento del personale, per le dimissioni di uno dei due Responsabili SGI, con esito positivo. Le mansioni dell'addetto sono state ripartite fra 3 addette di sesso femminile, garantendo un migliore bilanciamento dei compiti e delle responsabilità.

L'Azienda sorveglia sul comportamento dei lavoratori fra loro, in modo da contrastare eventuali discriminazioni e nessun problema è stato rilevato al riguardo.

La Direzione si preoccupa della crescita professionale di tutti gli addetti, secondo le necessità aziendali, senza alcuna discriminazione per sesso, età o provenienza.

L'Azienda garantisce il massimo dialogo con i lavoratori, sia per quanto attiene alla richiesta di crescita professionale, per eventuali attitudini o problemi personali nell'assunzione di alcuni ruoli specifici (es. abilitazione PLE, abilitazione lavoro entro spazi confinati, ecc.).

PRATICHE DISCIPLINARI: è stata definita una istruzione per la gestione dell'iter disciplinare ai lavoratori, sebbene negli ultimi anni la Direzione abbia preferito il dialogo con il personale piuttosto che la sanzione, per ottenere un comportamento sempre più attento verso qualità, salute e sicurezza, ambiente e responsabilità sociale. Nel corso del 2024 non sono state necessarie pratiche disciplinari contro i lavoratori.

ORARIO DI LAVORO: l'orario di lavoro degli addetti è regolare. I lavoratori nel 2024 non hanno effettuato lavoro notturno, né a maggior ragione lavoro straordinario notturno. I lavoratori di ufficio svolgono sempre orario regolare e non effettuano lavoro supplementare. Per i lavoratori di cantiere, il lavoro straordinario ammonta a circa il 2% del monte ore annuale ed è pari a circa 36 ore pro capite all'anno. Non effettuato nel 2024 lavoro festivo. Le ferie non godute dal personale si aggirano intorno al 27% di media aziendale, sia per l'ufficio che per il cantiere. Il dato risulta in calo rispetto al 2023. I permessi non goduti dal personale nel 2024 si sono attestati intorno al 55% per gli addetti alla sede e 66% per gli addetti al cantiere. La Direzione manifesta il proprio impegno a permettere da parte di tutti della fruizione di ferie e permessi.

RETRIBUZIONE: 93% degli addetti opera a tempo indeterminato, il 2% a tempo determinato ed il 5% del personale è costituito da apprendisti. Il 98% dei lavoratori opera con contratto fulltime, mentre solo il 2% ha un contratto part time. Vengono regolarmente calcolati ed erogati i compensi per i lavoratori. La retribuzione dei lavoratori è sempre allineata al CCNL di riferimento e ciò garantisce l'adeguatezza.

Nel corso del periodo di riferimento non si sono verificate conversioni di contratti. Si registra recentemente 1 incremento di livello, per un addetto di cantiere, in base alla crescita professionale e di esperienza maturata.

L'Azienda ha eseguito valutazioni di adeguatezza degli stipendi erogati nei confronti del costo della vita, tenendo conto di aspetti sociali del territorio quali la composizione media dei nuclei familiari e degli indicatori ISTAT, accertando che tutti i salari permettono una vita dignitosa ai lavoratori ed un guadagno discrezionale.

I compensi per il personale sono perfettamente allineati al CCNL, senza differenze retributive imputabili a discriminazione per sesso, età o provenienza. Sono ovviamente presenti fisiologiche differenze fra i singoli lavoratori per anzianità, entità dello straordinario, presenza di trasferte.

AUDIT INTERNI ED ESTERNI: a ottobre 2024 l'Azienda ha superato la verifica di mantenimento da parte di CERTIW secondo la norma SA 8000 e la verifica di prima certificazione secondo la norma ISO 30415, con esito pienamente positivo a meno di un'osservazione efficacemente presa in carico. L'Azienda, inoltre, ha ottenuto la certificazione UNI PDR 125 a marzo 2025, con esito positivo a meno di una NC ed una osservazione, attualmente in fase di recepimento. A settembre 2025 si è regolarmente condotto il consueto ciclo di audit interni, con esito positivo, sui requisiti di Responsabilità Sociale, Diversità ed Inclusion e Parità di Genere, con esito regolare.

I.L.S.E.T. & C. S.r.l.

La Direzione