Rapporto del: 30/09/2026

A seguito della riunione del Social Performance Team e del Comitato D&I e PDG tenutasi in data odierna, 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 2026 abbiamo registrato un solo caso di dimissioni, per volontà ed opportunità di un posto di lavoro più vicino alla residenza ed una richiesta di non conferma del contratto a tempo determinato per volontà di rientro al paese di origine. Non assunto un apprendista, al termine del contratto, per disallineamento rispetto alle esigenze aziendali. 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 Inclusione 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 attualmente è pari a 49,0 anni, in crescita rispetto all'esercizio precedente. L'età minima dei lavoratori è di 21 anni, mentre la massima ammonta a 67 anni. I lavoratori sono divisi nelle fasce di età 30 / 50 anni per il 42%, > 50 anni per il 53% ed il restante 5% 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 continuità rispetto all'esercizio precedente.
Il 65% circa dei lavoratori sono italiani e sono ottimamente inseriti in Azienda anche lavoratori UE (5% circa) ed extra UE (30%). 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 2026 è stata avviata una sola pratica di selezione del personale, per due escavatoristi. Il processo di selezione è stato condotto come da procedura, in modo equo ed imparziale, nell'ottica delle pari opportunità e della tutela della diversità e della parità di genere.
Attuata nel 2026 una procedura di avvicendamento del personale, per la sostituzione del meccanico.

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 2026 si è resa necessaria una sola pratica disciplinare contro i lavoratori, a seguito di avvio di NC. La gestione è stata equa e trasparente, nel pieno rispetto del diritto del lavoratore.

ORARIO DI LAVORO: l'orario di lavoro degli addetti è regolare. I lavoratori nel 2025 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 26 ore pro capite all'anno. Non effettuato nel 2025 lavoro festivo. Le ferie non godute dal personale si aggirano intorno al 24% di media per il personale di ufficio ed il 15% per il personale di cantiere. Il dato risulta in calo rispetto al 2024. I permessi non goduti dal personale nel 2025 si sono attestati intorno al 71% per gli addetti alla sede e 52% per gli addetti al cantiere. La Direzione manifesta il proprio impegno a permettere da parte di tutti della fruizione di ferie e permessi. In fase di calcolo gli indicatori relativi al 2026.

RETRIBUZIONE: 95% degli addetti opera a tempo indeterminato, in crescita rispetto all'esercizio precedente, ad ulteriore conferma della volontà della direzione di garantire stabilità e crescita professionale dell'organico. Il 2% degli addetti presenta contratto a tempo determinato ed il 2% 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 si è verificata una conversione di contratto, da tempo determinato a tempo indeterminato. Si è registrato nel 2026 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 / novembre 2025 l'Azienda ha superato le verifiche di mantenimento da parte di CERTIW secondo le norme SA 8000 ed ISO 30415, con esito pienamente positivo. L'Azienda, inoltre, ha superato a marzo 2026, la prima verifica di mantenimento secondo lo standard UNI-PdR 125, con esito positivo a meno di una osservazione, in fase di recepimento. Recentemente si è regolarmente condotto il consueto ciclo di audit interni, con esito positivo, sui requisiti di Responsabilità Sociale, Diversità ed Inclusione e Parità di Genere, con esito regolare.

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

La Direzione