

Sistema di gestione integrato per la qualità, la salute e sicurezza, l'ambiente e la responsabilità sociale, l'anticorruzione, la diversità e l'inclusione

ISO 9001 – ISO 45001 – ISO 14001 – SA 8000 – ISO 37001 – ISO 30415 – UNI PDR 125

Rapporto del: 06/05/2024

A seguito della riunione del Social Performance Team e della riunione del Comitato D&I, tenutesi in data odierna, tenuto conto dell'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.

LAVORO INFANTILE: nessun lavoratore minorenni 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 e le dimissioni volontarie sono un fenomeno contenuto. 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.

Nel periodo di riferimento, causa di indisponibilità di cantieri nel consueto territorio di lavoro, tutto il personale tranne l'addetto all'ufficio è stato addetto a lavoro in trasferta. Si segnala che nel corso dell'anno tale aspetto è destinato a migliorare, grazie all'acquisizione di un importante Accordo Quadro relativo al Ponente Ligure.

Dallo scorso rapporto periodico, un dipendente è stato licenziato, a luglio 2023, per comportamento inappropriato in cantiere. Il procedimento di licenziamento ha seguito l'iter previsto dalla normativa e non ha dato origine ad alcuna vertenza da parte del lavoratore. Un altro lavoratore ha comunicato la necessità di ricorrere a congedo straordinario per motivi familiari, con la vicinanza della Direzione.

La Direzione rinnova il proprio impegno al dialogo con i lavoratori per le questioni inerenti l'orario di lavoro.

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 non sono presenti rappresentanze sindacali, ma comunque la Direzione è aperta ad avviare rapporti collaborativi con esse in caso di necessità. I lavoratori hanno eletto al proprio interno – su iniziativa della Direzione, ma senza alcuna ingerenza nella designazione – un proprio RLS per le questioni di salute e sicurezza sul lavoro ed un rappresentante per la partecipazione al 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 è pari a 53,4 anni. L'età minima dei lavoratori è 45 anni, mentre la massima ammonta a 64 anni. I lavoratori sono divisi nelle fasce di età 30 / 50 anni per il 33% e > 50 anni per il 67%. In organico sono presenti due lavoratori in età prossima alla pensione, per i quali il carico di lavoro potrebbe rappresentare un fattore di disagio. Per uno dei due è stato concesso di richiesta l'orario part time, mentre l'altro lavoratore non lamenta problemi al momento. Per l'immediato futuro non sono necessarie azioni di contrasto / compensazione dell'aging ad eccezione di quanto attuato. I pensionamenti saranno rimpiazzati da lavoratori possibilmente giovani. Nessun fenomeno discriminatorio per età dei lavoratori.

Il 100% dei lavoratori sono di sesso maschile e ciò è pienamente comprensibile tenuto conto della pesantezza del lavoro di cantiere. Il comunque pone l'Azienda al di sotto delle medie di settore (90% M / 10% F). Il risultato, comunque, va giustificato tenendo conto che solo un addetto opera in ufficio, da oltre 3 anni, ricoprendo un ruolo di rilievo, sia per le attività di

Sistema di gestione integrato per la qualità, la salute e sicurezza, l'ambiente e la responsabilità sociale, l'anticorruzione, la diversità e l'inclusione

ISO 9001 – ISO 45001 – ISO 14001 – SA 8000 – ISO 37001 – ISO 30415 – UNI PDR 125

supporto alla produzione, sia per il sistema di gestione. La mole di lavoro disponibile, al momento, non giustificherebbe l'incremento delle risorse di ufficio. Nel momento in cui questo si rendesse necessario, verrebbe inserita se possibile una lavoratrice, per conseguire un miglior bilanciamento.

Il 75% circa dei lavoratori sono italiani e sono ottimamente inseriti in Azienda anche lavoratori UE o extra UE (25% circa). Nelle prossime assunzioni, se possibile, si perseguirà un riequilibrio delle maestranze per origine. Nessun problema di discriminazione fra i lavoratori per provenienza o cultura.

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 2023 sono state avviate e completate 3 pratiche di selezione del personale. Tutto il personale assunto è stato di sesso maschile, in quanto adibito al cantiere con ruolo operativo ed in un solo caso con ruolo tecnico. I neo assunti sono di nazionalità italiana, tranne in due casi. 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.

Nel periodo in esame non si sono registrati avanzamenti di livello.

Nel corso del periodo oggetto di analisi sono state attivate procedure di avvicendamento del personale, infatti nel 2023 sono usciti 2 lavoratori e ne sono entrati 3. I ruoli interessati non erano critici, dunque l'avvicendamento è stato gestito tramite semplice ricerca di personale. L'Azienda lavora comunque in prevenzione dell'avvicendamento, cercando di evitare dimissioni e licenziamenti, ed attuando interventi mirati in caso di necessità.

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

Attuato con successo il progetto di crescita professionale di un tecnico di cantiere, abilitato all'uso di locomotore. 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, sebbene recentemente non si sia registrata nessuna richiesta al riguardo.

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 2023 l'Azienda ha avviato una pratica disciplinare, per carente uso di DPI.

ORARIO DI LAVORO: l'orario di lavoro degli addetti è regolare. I lavoratori non effettuano lavoro notturno, mentre il lavoro straordinario si mantiene marginale (2%). Assente il lavoro festivo. Le ferie non godute dal personale si sono nuovamente innalzate fino al 43% di media. I permessi non goduti dal personale sono in anch'essi fino al 46%. Le procedure di richiesta di permessi o ferie sono idonee. La Direzione manifesta il proprio impegno a permettere da parte di tutti della fruizione di ferie e permessi.

Un lavoratore si è trovato nelle condizioni di dover fruire di congedo straordinario, con la comprensione e l'appoggio dell'Azienda. La Direzione rinnova il proprio impegno a garantire il pieno rispetto delle misure di legge a sostegno della conciliazione lavoro / famiglia ed anzi a dialogare con i lavoratori in caso di necessità familiari.

RETRIBUZIONE: il 92% degli addetti opera a tempo indeterminato, con contratto fulltime. Il 8% opera con contratto fulltime, a tempo determinato. 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. 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.

Non presenti differenze salariali, a parità di livello di inquadramento, per sesso, età o provenienza.

RECLAMI E SEGNALAZIONI RICEVUTI: dall'introduzione del Sistema di Gestione per la responsabilità sociale, per la diversità e l'inclusione e per la parità di genere, conforme alle norme SA 8000:2014, ISO 30415:2022 e UNI PdR 125, non sono stati ricevuti reclami attraverso i canali definiti. Si segnala la comunicazione da parte di un lavoratore circa la necessità di fruire di congedo straordinario, ad agosto 2023.

Sistema di gestione integrato per la qualità, la salute e sicurezza, l'ambiente e la responsabilità sociale, l'anticorruzione, la diversità e l'inclusione
ISO 9001 – ISO 45001 – ISO 14001 – SA 8000 – ISO 37001 – ISO 30415 – UNI PDR 125

AZIONI INTRAPRESE A SEGUITO DI RECLAMI E SEGNALAZIONI: poiché non sono stati ricevuti reclami e segnalazioni, non si sono rese azioni di risposta.

AUDIT INTERNI ED ESTERNI: oggi sono stati regolarmente condotti audit interni sugli aspetti di responsabilità sociale, diversità ed inclusione, con esito largamente soddisfacente. Nel mese di maggio 2023 l'Azienda ha sostenuto una verifica ordinaria da parte dell'Ente di Certificazione SGS, con esito positivo.

Il presente rapporto periodico verrà aggiornato a gennaio 2025, salvo che la ricezione di reclami o segnalazioni rendano necessario un aggiornamento tempestivo delle parti interessate circa il contenuto delle comunicazioni ricevute e delle azioni intraprese in risposta.

LEONARDUZZI & C. S.r.l.

La Direzione

LEONARDUZZI & C. S.r.l.
Gabriele Leonarduzzi
Amministratore Delegato

