



Identificazione e Valutazione dei rischi a cura del Social Performance Team (allegato al verbale di riesame della Direzione)

Finalità dell'analisi

Il SPT conduce periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per raccogliere dati a fronte delle principali prestazioni richieste per la conformità allo standard e quindi identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard, nonché alle eventuali azioni di mitigazione dei rischi medesimi.

Frequenza: semestrale

Tecniche di raccolta dati: Interviste – esame documenti interni (bilanci, registro infortuni, fascicoli personale, buste paga ecc..)

Presenti

Gruppo di valutazione	Ruolo
ALLEGRETTI LUCA	RRS
CONFORTO MATTEO	RSPP
BOTTONI RICCARDO	RLS
BOTTONI RICCARDO	Rappresentante SA8000 lavoratori

Data valutazione: 16/02/2026

Requisito SA8000	Capitolo	#	Indicatore	Dati 2023	Dati 2024	Dati 2025
4.1	LAVORO MINORILE	1	N° segnalazioni e NC ricevute	0	0	0
		2	Età Media lavoratori	45	42	42
		3	Età massima	66	70	68
		4	Età minima	22	18	18
4.2	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	5	N° segnalazioni e NC ricevute	0	0	0
4.3	SALUTE E SICUREZZA	6	Indice frequenza infortuni (n.eventi/ore lavorate*1 mil)	12,33	0	17,66
		7	Indice gravità infortuni (giornate perse per infortunio/n. infortuni)	0,11	0	0,72
		8	N° near-misses /anno	3	4	4
		9	N° segnalazioni e NC ricevute	2	6	5
		10	Multe/sanzioni	3	3	2
		11	N° ore di formazione sulla sicurezza (solo da enti esterni accreditati)	254	2.540	685
4.4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	12	N° Segnalazioni /anno	0	0	0
		13	% Persone aderenti ai sindacati	0%	0%	0%
		14	N. assemblee sindacali	0	0	0
4.5	DISCRIMINAZIONE	15	% Uomini /tot	93,77%	93,64%	94,16%
		16	% Donne /tot	6,23%	6,36%	5,84%
		17	% Mamme / tot	4,57%	4,87%	4,60%

		18	% Stranieri /tot (Nazionalità)	30,53%	31,14%	41,52%
		19	% Italiani /tot	69,47%	68,86%	58,48%
4.6	PROCEDURE DISCIPLINARI	20	N° Provvedimenti disciplinari /anno	7	6	2
4.7	ORARIO DI LAVORO	21	N° Ore straordinario /anno (suddivisi per mansione)	UFFICIO 78 CANTIERE 1.564 (Su 81.082 ore lavorate pari al 2,03%)	UFFICIO 0 CANTIERE 1.504 (Su 97.778 ore lavorate pari al 1,54%)	UFFICIO 0 CANTIERE 1.549 (Su 113.248 ore lavorate pari al 1,37%)
4.8	RETRIBUZIONE	22	% Suddivisione Lavoratori per livello retributivo	OPERAI SPECIALIZZATI MEDIA 2.663,60 OPERAI QUALIFICATI MEDIA 2.411,17 OPERAI COMUNI MEDIA 1.966,87 (D2 ex III L.) 1.579,14 (D1 ex II L.) IMPIEGATI MEDIA 3.305,93 OPERAI EDIL. COM. MEDIA 2.396,84 (III LIV.) 2.028,96 (III LIV.) 1.932,76 (II LIV.) 1.707,88 (I LIV.)	OPERAI SPECIALIZZATI MEDIA 2.675,00 OPERAI QUALIFICATI MEDIA 2.413,00 OPERAI COMUNI MEDIA 2.018,00 (D2 ex III L.) 1.660,00 (D1 ex II L.) IMPIEGATI MEDIA 3.471,00 OPERAI EDIL. COM. MEDIA 2.422,00 (III LIV.) 2.070,00 (III LIV.) 1.944,00 (II LIV.) 1.711,00 (I LIV.)	OPERAI SPECIALIZZATI MEDIA 2.711,68 OPERAI QUALIFICATI MEDIA 2.327,52 OPERAI COMUNI MEDIA 2.069,96 (D2 ex III L.) 1.738,97 (D1 ex II L.) IMPIEGATI MEDIA 3.557,57 OPERAI EDIL. COM. MEDIA 2.417,49 (III LIV.) 2.204,19 (III LIV.) 2.011,98 (II LIV.) 1.771,67 (I LIV.)
		23	Minimum Wage	1.721,35	1.638,72	Non calcolabile



	SISTEMA DI GESTIONE	24	% Fornitori che hanno controfirmato la dichiarazione di impegno / tot Fornitori coinvolti (dati non cumulativi)	87,50%INVIO 7 nuovi fornitori <u>CUMULATIVO</u> <u>69,38%</u>	89,29%INVIO 25 nuovi fornitori <u>CUMULATIVO</u> <u>72,34%</u>	78,57%INVIO 22 nuovi fornitori <u>CUMULATIVO</u> <u>73,15%</u>
		25	TOT ore formazione interna	300	364	480
4.10	ANALISI TURN-OVER PERSONALE CON CAUSE CESSAZIONE RAPPORTI DI LAVORO	26	Valori assoluti per anno e % di Suddivisione CAUSE	<i>FINE CONTRATTO :15</i> <i>65,22%</i> <i>DIMISSIONI</i> <i>VOLONTARIE::7</i> <i>30,43%</i> <i>LICENZIAMENTO::1</i> <i>4,35%</i> <i>MANCATO</i> <i>SUPERAMENTO PERIODO</i> <i>DI PROV: 0</i> <i>0%</i> <i>TOTALE: 23</i>	<i>FINE CONTRATTO :13</i> <i>50,00%</i> <i>DIMISSIONI</i> <i>VOLONTARIE:12</i> <i>46,15%</i> <i>LICENZIAMENTO:0</i> <i>MANCATO</i> <i>SUPERAMENTO PERIODO</i> <i>DI PROV: 0</i> <i>0%</i> <i>PENSIONE :1</i> <i>3,85%</i> <i>TOTALE: 26</i>	<i>FINE CONTRATTO :33</i> <i>75,00%</i> <i>DIMISSIONI</i> <i>VOLONTARIE:11</i> <i>25,00%</i> <i>LICENZIAMENTO:0</i> <i>0</i> <i>MANCATO</i> <i>SUPERAMENTO PERIODO</i> <i>DI PROV: 0</i> <i>0%</i> <i>PENSIONE :0</i> <i>TOTALE: 44</i>
		27	Turnover Positivo Turnover negativo Turnover complessivo Tasso di compensazione del turnover	<i>44,83</i> <i>39,66</i> <i>84,48</i> <i>113,04</i>	<i>74,63</i> <i>38,81</i> <i>113,43</i> <i>192,31</i>	<i>65,00</i> <i>56,25</i> <i>121,25</i> <i>115,56</i>



Considerazioni e azioni

Il Social Performance Team ha condotto la valutazione semestrale dei rischi, analizzando indicatori e prestazioni rilevanti ai fini della conformità allo Standard SA8000.

L'obiettivo è identificare eventuali aree di non conformità, assegnare priorità di intervento e definire azioni di mitigazione.

Le tecniche utilizzate includono: interviste al personale, esame documentale (bilanci, registro infortuni, fascicoli del personale, buste paga, ecc.).

4.1 – Lavoro minorile

Dai dati 2023–2025 non emergono segnalazioni o non conformità.

Per il primo semestre 2025:

Età minima: 18 anni

Età massima: 66 anni

Età media ponderata: 44 anni

Non risultano variazioni rispetto alle analisi precedenti.

4.2 – Lavoro forzato e obbligato

Nessuna segnalazione negli anni analizzati.

Non sono presenti condizioni che possano configurare coercizione o obbligo alla prestazione lavorativa.

4.3 – Salute e sicurezza

Dai dati storici emergono oscillazioni negli indici di frequenza e gravità, con un picco nel 2025.



Formazione sicurezza (enti esterni):

2023: 254 ore - 2024: 2.540 ore - 2025: 685 ore

4.4 – Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Nessuna segnalazione negli anni analizzati.

Azienda conforme ai CCNL Metalmeccanica Industria ed Edilizia Industria.

Copia dei contratti sempre disponibile in bacheca e in amministrazione.

4.5 – Discriminazione

I dati confermano le analisi precedenti.

L'azienda ha ottenuto la certificazione PDR 125 – Parità di genere.

Il personale straniero ha raggiunto il 40% dell'organico nel 2025.

Non emergono criticità nelle prassi di gestione del personale.

4.6 – Procedure disciplinari

Le procedure disciplinari sono applicate nel rispetto dei CCNL e dello Statuto dei Lavoratori.

Le sanzioni più rilevanti sono state gestite con il supporto del consulente del lavoro e con informativa all'Organismo di Vigilanza.

Nel 2025 risultano 2 provvedimenti disciplinari, in calo rispetto agli anni precedenti.



4.7 – Orario di lavoro

Il ricorso allo straordinario rimane contenuto:

2023: 2,03% - 2024: 1,54% - 2025: 1,37%

4.8 – Retribuzione

Le retribuzioni risultano superiori ai minimi contrattuali previsti dai CCNL applicati.

Alcune categorie mostrano lievi decrementi dei valori medi, comunque sempre sopra i minimi.

Il Minimum Wage 2025 non è ancora calcolabile, in attesa dei dati ISTAT.

4.9-Sistema di gestione

Percentuale fornitori con dichiarazione di impegno: valori stabili, con cumulativo intorno al 69–72%.

Formazione interna in aumento: 480 ore nel 2025.

4.10 – Turnover

Il 2025 registra un aumento delle cessazioni, principalmente per fine contratto (75%).

Dimissioni volontarie: 25%.

Nessun licenziamento o mancato superamento del periodo di prova.

Indicatori di turnover:

Turnover complessivo 2025: 121,25

Tasso di compensazione: 115,56



Considerazioni generali

L'organico operativo è aumentato ulteriormente nel 2025.

Il contratto Edilizia Industria è stato esteso alla quasi totalità del personale di cantiere.

Non emergono criticità rilevanti nei requisiti SA8000.

La gestione del personale risulta conforme ai CCNL e alle prassi aziendali consolidate.

La composizione del personale evidenzia una crescente presenza di lavoratori stranieri.

4. Azioni proposte

Continuare il monitoraggio semestrale degli indicatori.

Aggiornare l'analisi del Minimum Wage non appena disponibili i dati ISTAT.

Mantenere l'attuale livello di formazione sicurezza, con particolare attenzione ai neoassunti.

Proseguire con il consolidamento delle prassi di gestione del personale in linea con la certificazione PDR 125.

5. Prossima analisi

La prossima valutazione dovrà essere effettuata entro il 31/07/2026, con dati a consuntivo al 30/06/2026.

RRS

Direzione Aziendale