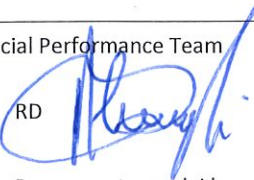
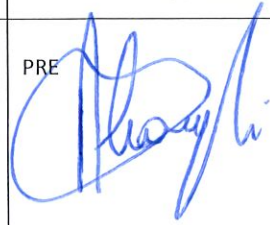


BILANCIO SOCIALE

Redazione del 30/01/2026 con i dati al 31/12/2025

Redatto	Approvazione
Social Performance Team RD  Rappresentante dei lavoratori  RSA	PRE 

SOMMARIO

OBIETTIVI E METODOLOGIA	3
LA POLITICA DEL CONSORZIO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
1. LAVORO INFANTILE	5
2. LAVORO OBBLIGATO	8
3. SALUTE E SICUREZZA	10
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	13
5. DISCRIMINAZIONE	15
6. PRATICHE DISCIPLINARI	17
7. ORARIO DI LAVORO	19
8. RETRIBUZIONE	21
9. SISTEMA DI GESTIONE	23

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev. 10 del 30/01/2026
---	---	-------------------------------

OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholders relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- ⇒ far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- ⇒ favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholders degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- ⇒ fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- ⇒ evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

LA POLITICA DEL CONSORZIO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014 certificato nell'ottobre 2012 ed ha effettuato il passaggio alla nuova revisione dello standard 2014 nel mese di Aprile 2017.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000.

Durante la fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al processo di sensibilizzazione dei principali stakeholders (dipendenti, Aziende Consorziate e fornitori), al fine di garantire il coinvolgimento e la condivisione del percorso intrapreso.

Per quanto riguarda i dipendenti del Consorzio, in particolare, la loro partecipazione all'implementazione del sistema è stata resa possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000 e dei suoi requisiti. Sempre in fase di pianificazione i lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 (RLE) al fine di mediare fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione. Quest'ultima poi ha individuato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti dello standard.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

- Verifica del rispetto dei requisiti dello standard SA8000:
 - Lavoro infantile: in Consorzio non sono impiegati lavoratori che abbiano meno di 16 anni. Il Consorzio non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
 - Lavoro obbligato: tutte le persone che il Consorzio impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
 - Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività consortile, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività medesime. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev. 10 del 30/01/2026
---	---	-------------------------------

- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in Consorzio e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - Procedure disciplinari: non è in vigore un codice disciplinare all'interno del Consorzio, si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale, proponendosi in ogni caso di applicare le pratiche disciplinari previste, qualora ne ricorrano i presupposti, nel rispetto dell'integrità personale, comunque sempre nell'ottica di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto dal CCNL. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali di breve periodo.
 - Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- avvio della procedura di controllo dei fornitori e delle Consorziate mediante l'invio di un questionario di autovalutazione con il quale fornire evidenze minime della propria capacità di soddisfare i requisiti, e contestuale raccolta di formale assunzione di volontà di uniformarsi allo standard SA8000;
 - predisposizione di un programma di audit di II parte presso le Consorziate ed avvio delle attività di verifica;
 - definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza;
 - comunicazione alle parti interessate dei dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma, mediante pubblicazione periodica, in corrispondenza di ciascun aggiornamento, del bilancio sociale SA8000 sul sito web del Consorzio (www.consorzioarcobaleno.com) sezione "CHI SIAMO > MISSION";
 - comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000, mediante compilazione, anche in forma anonima, del relativo modulo di segnalazione, reso disponibile tra i documenti di sistema.

Il medesimo modulo è stato pubblicato sul sito web del Consorzio, a disposizione degli stakeholders per comunicare alla nostra organizzazione eventuali segnalazioni e suggerimenti migliorativi, evidenziando al contempo la possibilità, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'organizzazione non conformi allo standard SA8000, di presentare reclamo all'Organismo di Certificazione e/o all'Ente di Accreditamento, i recapiti dei quali sono riportati nel documento.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. È sottoscritto infatti non solo dal Rappresentante della Direzione, ma anche dal rappresentante dei lavoratori SA8000.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni. Oltre a fornire alla direzione, in collaborazione con il Social Performance Team (SPT), uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica consortile per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che il Consorzio ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

1. LAVORO INFANTILE

Introduzione.

Il Consorzio rifiuta il lavoro infantile e comunica a tutti i livelli detto rifiuto.

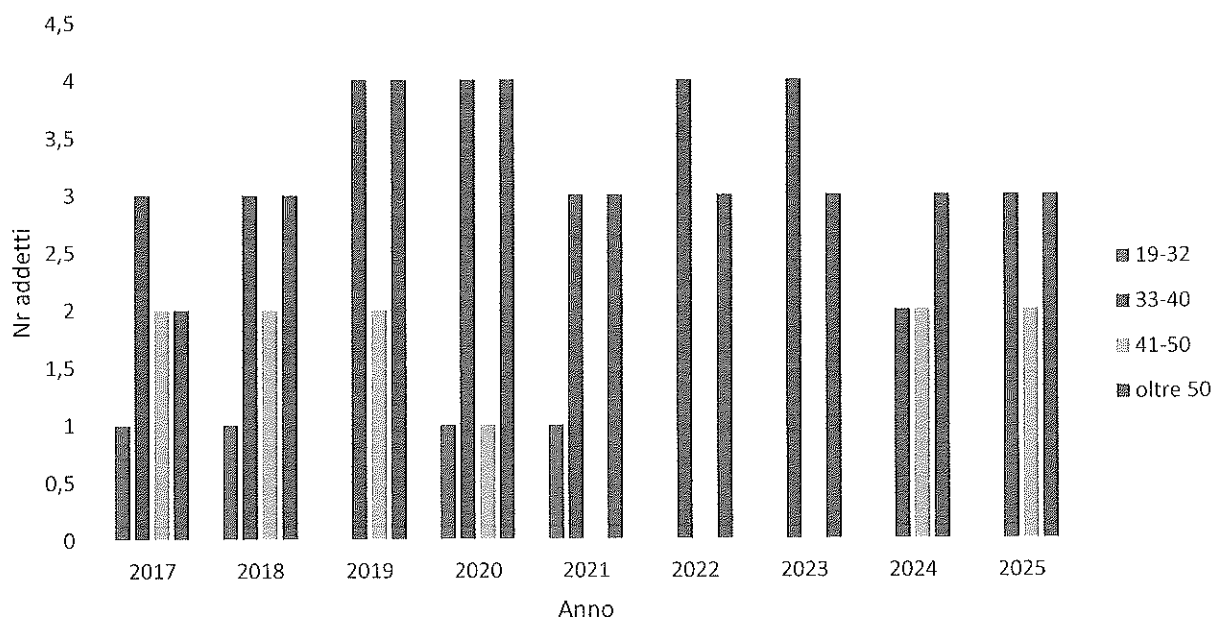
Non ha mai, inoltre, impiegato giovani lavoratori.

Di seguito la composizione dell'organico per fasce di età del personale dipendente, sempre superiore ai 18 anni.

INDICATORE: % giovani lavoratori Consorzio

Anno		Composizione organico Consorzio				
		<18	19-32	33-40	41-50	>50
2016	N.	0	2	3	2	1
	%	0%	25,0%	37,5%	25,0%	12,5%
2017	N.	0	1	3	2	2
	%	0%	12,5%	37,5%	25,0%	25,0%
2018	N.	0	1	3	2	3
	%	0%	11,1%	33,3%	22,2%	33,3%
2019	N.	0	0	4	2	4
	%	0%	0%	40%	20%	40%
2020	N.	0	1	4	1	4
	%	0%	10%	40%	10%	40%
2021	N.	0	1	3	0	3
	%	0%	14.3%	42.8%	0%	42.8%
2022	N.	0	1	3	0	3
	%	0%	14.3%	42.8%	0%	42.8%
2023	N.	0	0	4	0	3
	%	0%	0%	57.1%	0%	42.9%
2024	N.	0	0	2	2	3
	%	0%	0%	28.6%	28.6%	42.8%
2025	N.	0	0	3	2	3
	%	0%	0%	37,5%	25,0%	37,5%

COMPOSIZIONE ORGANICO AZIENDALE



Giovani lavoratori.

Il Consorzio ha provveduto a redigere e distribuire alle aziende Consorziate la procedura relativa al lavoro infantile e minorile, nell'ottica di una sensibilizzazione e condivisione del rifiuto del lavoro infantile, perseguito e garantito da tutte le aziende consorziate, nonché per la partecipazione di tutti gli accorgimenti da intraprendere per promuovere l'educazione scolastica dei giovani lavoratori eventualmente impiegati in azienda.

Fin dal 2014 è stata avviata la campagna di auditing presso le Consorziate e da luglio 2015 è stata attivata la procedura di comunicazione e validazione da parte del Consorzio degli elenchi maestranze e mezzi delle Consorziate, mediante specifico applicativo del portale acquisti del committente ENEL, dai quali è possibile monitorare le assunzioni, i distacchi e le collaborazioni. Dal gennaio 2018 è stata potenziata l'attività di auditing in cantiere condotti da incaricati del Consorzio (controlli fuori linea), in occasione dei quali, quando il contesto lavorativo lo consente, si procede all'intervista dei lavoratori attivi in cantiere per la valutazione di conformità delle singole organizzazioni ai requisiti dello standard SA8000.

L'obiettivo che il Consorzio si propone è di monitorare, senza soluzione di continuità, la situazione dei giovani lavoratori eventualmente impiegati presso le aziende Consorziate mediante gli strumenti a disposizione: conduzione di audit di II parte presso le sedi delle Consorziate, applicazione puntuale della procedura di validazione degli elenchi maestranze e mezzi ad ogni variazione d'organico, intervista degli operatori impiegati in cantiere.

La mappatura dovrà rilevare il numero dei giovani lavoratori in organico e, in caso di riscontro positivo, accertarsi che sia applicata la procedura sul lavoro infantile e minorile redatta dal Consorzio (PRS01).

Le evidenze raccolte attestano che nessuna azienda consorziata impiega né ha mai impiegato lavoratori di età inferiore ai 16 anni. Un solo caso, tra le realtà analizzate, di impiego, dal 2017 ad oggi, di un numero esiguo di lavoratori di età compresa tra i 16 ed i 18 anni, in regola con la scuola dell'obbligo.

INDICATORE: Numero giovani lavoratori Consorziati

Anno		Composizione organico Consorziate
2016	N.	1
2017	N.	1
2018	N	0
2019	N	0
2020	N	0
2021	N	0
2022	N	0
2023	N	0
2024	N	0
2025	N	0

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre
Monitoraggio situazione dei giovani lavoratori eventualmente impiegati presso le aziende consorziate	continuo	RD	– Audit di II parte presso le consorziate – Validazione elenchi M&M applicativo DAMASCO portale acquisti ENEL – Interviste ai lavoratori in cantiere	Rispetto della procedura PRS01 per la % di giovani lavoratori impiegati	50%	100%

L'obiettivo si ritiene valido e si ripropone per l'anno successivo

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre
Monitoraggio situazione dei giovani lavoratori eventualmente impiegati presso le aziende consorziate	continuo	RD	– Audit di II parte presso le consorziate – Validazione elenchi M&M applicativo DAMASCO portale acquisti ENEL – Interviste ai lavoratori in cantiere	Rispetto della procedura PRS01 per la % di giovani lavoratori impiegati	%	%

2. LAVORO OBBLIGATO

INDICATORE: N. anticipi stipendi; N. anticipi TFR

Anno	N. Anticipi stipendi	N. Anticipi TFR
2016	0	0
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	3
2025	0	1

Introduzione.

Tutte le persone che il Consorzio impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

Il Consorzio non ammette che il lavoro prestato sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione il Consorzio si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Anticipi stipendio.

Nel corso del 2025 è stato chiesto e accordato un anticipo di TFR secondo le condizioni previste dalla normativa vigente in materia in relazione agli anticipi di stipendio è da sottolineare che in generale la linea tenuta da sempre dall'azienda è quella di non consentire prestiti ai propri dipendenti se non quelli previsti da legge, poiché questo non rientra nella *mission* aziendale. Non si rilevano inoltre casi di anticipi sugli stipendi, né richieste dei lavoratori in tal senso.

Indagine di clima interno.

L'indagine sul "clima interno" aziendale è stata condotta a dicembre 2025 coinvolgendo la totalità dei dipendenti del Consorzio mediante la distribuzione, compilazione ed analisi del questionario *PS01 M1 Questionario di clima interno*. L'indagine viene svolta applicando la metodologia proposta da INAIL (Pubblicazione INAIL "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" Ed. 2011) per l'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause. Nello specifico il questionario di indagine del clima interno ricalca integralmente il "questionario-strumento indicatore" della fase di valutazione approfondita del metodo INAIL e per l'analisi dei questionari si utilizza lo specifico software implementato da INAIL. I risultati, che sono raggruppati per dimensione organizzativa (Domanda, Controllo, Supporto del management, Supporto tra colleghi, Relazioni, Ruolo,

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev. 10 del 30/01/2026
---	---	-------------------------------

Cambiamento), sono sintetizzati mediante range di punteggi che corrispondono a livelli di prestazione da ottimi a necessitanti di immediati interventi correttivi.

L'obiettivo che si pone il Consorzio è di ottenere livelli di prestazione per dimensione organizzativa "ottimi" e/o "buoni" (colori di lettura verde e celeste).

L'indagine condotta alla fine dell'anno 2025 ha fatto registrare risultati tra "ottimo" e/o "buono" (colori di lettura verde e celeste), tranne che per le domande relative alla Macro Item della percezione dell'intensità del lavoro che hanno fatto registrare un valore "medio" (colore di lettura giallo) da imputare all'aumento dei contratti in essere ed al conseguente aumento del carico di lavoro. L'azienda si è già attivata con delle misure opportune andando a introdurre soluzioni che rendano disponibili maggiori risorse per la gestione delle attività. L'efficacia di tali attività specificate nella relazione conclusiva di indagine del clima interno sarà verificata a fine anno 2026 con una nuova indagine del clima interno.

Il 2024 ha visto l'implementazione di SA8000 su tutte le imprese del consorzio, così come previsto dagli obiettivi formalizzati. Durante i momenti di auditing e safety coaching in cantiere si manterrà comunque l'intervista ai lavoratori, per il monitoraggio del clima aziendale del contesto operativo.

La precedente indagine del clima interno era del 2023- si ripropone per questo anno lo stesso obiettivo del 2024.

Obiettivi

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre
Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori	dic. 2025	RD	Indagine clima interno tra i dipendenti del Consorzio	Livelli di prestazione per dimensione organizzativa "ottimo" e/o "buono" (colori di lettura verde e celeste)	0%-	100%
Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori	dic. 2025	RD	Intervista ai lavoratori	Svolgimento indagine clima interno da parte delle Consorziate	0%	in fase di richiesta e valutazione i dati forniti dalle consorziate

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre
Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori	dic. 2026	RD	Indagine clima interno tra i dipendenti del Consorzio	Livelli di prestazione per dimensione organizzativa "ottimo" e/o "buono" (colori di lettura verde e celeste)		
Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori	dic. 2026	RD	Intervista ai lavoratori	Svolgimento indagine clima interno da parte delle Consorziate		

3. SALUTE E SICUREZZA

INDICATORE: N. Infortuni

Anno	n. dipendenti	N. Infortuni	N. gg persi
2016	8	0	0
2017	8	0	0
2018	9	0	0
2019	10	0	0
2020	10	0	0
2021	7	0	0
2022	7	0	0
2023	7	0	0
2024	7	0	0
2025	8	0	0

Introduzione.

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di 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.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- è stato adottato un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro conforme allo standard ISO 45001, certificato;
- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in un manuale di procedura interna, condiviso con i lavoratori;
- è stato definito un piano di evacuazione e antincendio;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro.

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, dalla costituzione del Consorzio non sono stati registrati infortuni, salvo un infortunio in itinere nel 2012.

Oltre a raccogliere in un database gli infortuni di tutte le Consorziatoe per verificarne gli andamenti nel tempo, la procedura **PS02 – Gestione incidenti e infortuni** prevede l'analisi degli infortuni che coinvolgono il personale delle imprese consorziate, svolta dal Consorzio al fine di individuare le cause, accertare le responsabilità, definire ed attuare a propria cura eventuali azioni

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev. 10 del 30/01/2026
---	---	-------------------------------

correttive/preventive complementari a quelle stabilite dalle Consorziato coinvolte, in tale ottica si sottolinea con l'analisi degli infortuni gravi sono oggetto di discussione in occasione del tavolo tecnico periodico con le consorziate.

Malattie professionali.

L'incidenza delle malattie professionali è nulla, non essendo stati rilevati casi dalla fondazione del consorzio.

Attività di prevenzione e formazione/addestramento.

Personale interno: Le attività di formazione sono svolte regolarmente, sulla base di un piano di formazione che tiene conto degli obblighi normativi, anche in merito agli aggiornamenti dei corsi già effettuati. Il piano di formazione (P07 M1) per l'anno 2025 è stato sostanzialmente rispettato nelle tempistiche previste, per il primo semestre del 2025 l'attuazione del piano di formazione è in linea con quanto previsto.

Per quanto attiene alle formazioni cogenti, nel 2025 è previsto solo un aggiornamento art. 37, oltre al solito aggiornamento RLS.

Personale Consorziato:

Il Consorzio collabora alla progettazione dell'intervento formativo, in caso di:

1. revisione procedure consortili
2. sospensione preposto o lavoratori
3. aggiornamenti normativi

ed eroga direttamente la formazione in caso di:

1. infortuni o mancati infortuni rilevanti
2. stop work
3. sospensione dell'impresa o del Consorzio

L'attività formativa si è concentrata per lo più sullo svolgimento degli eventi programmati da E-distribuzione per la diffusione dei contenuti delle nuove PRE (Prescrizioni Integrative per la Prevenzione del Rischio Elettrico), il Consorzio si è fatto carico di impartire la relativa formazione alle Consorziato. La formazione interna erogata dal Consorzio è stata rivolta ai tecnici e a tutti gli operativi interessati delle consorziate. Il modulo didattico impiegato (che consta di materiale didattico/divulgativo e audio video) è stato rilasciato alle Consorziato affinché provvedano successivamente a riversare i contenuti della formazione al personale residuo.

Controlli in cantiere: In attuazione della volontà espressa dal CDA di potenziare l'attività di auditing e coaching in cantiere, per la verifica della corretta conduzione delle attività, delle persone e dei mezzi, ricorrendo laddove necessario alla correzione in loco di comportamenti a rischio con opportune azioni di sensibilizzazione e/o addestramento, nel 2018 è stata potenziata la funzione sicurezza del Consorzio mediante la creazione di una struttura specialistica espressamente dedicata alla conduzione di audit, senza preavviso, presso i cantieri delle Consorziato e dei subappaltatori.

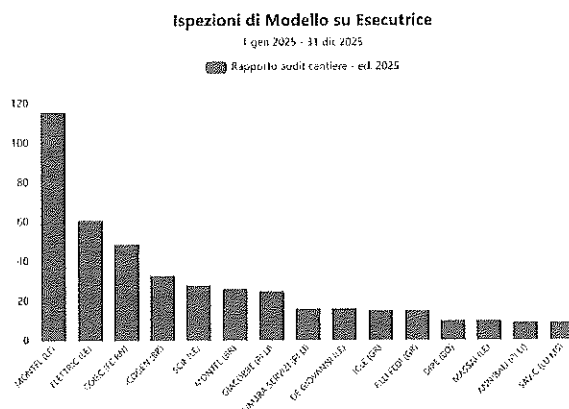
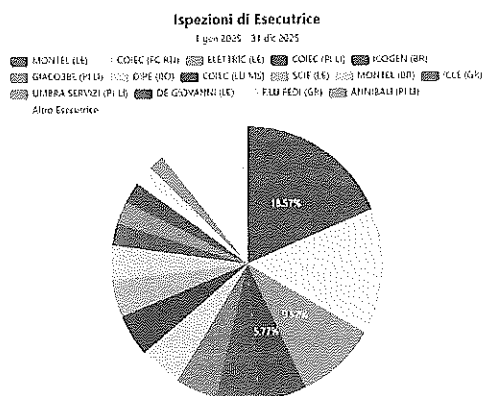
I controlli fuori linea hanno interessato tutte le Consorziato ed i subappaltatori MT/BT; il team di auditors ha condiviso gli obiettivi, definiti per assicurare un numero complessivo di controlli sul mese pari a 100 fino al 2020, e i criteri di approccio alla conduzione delle verifiche in cantiere, la gestione dei flussi comunicativi nonché la modalità di classificazione delle gravità in funzione degli items negativi con la relativa gestione immediata/differita. A partire dal 2021, con la perdita della zona dell'Emilia e della cessione dei contratti della Sicilia, gli obiettivi numerici sono proporzionalmente ricalibrati. Gli audit scendono da 100 a 50 controlli/mese

Per quanto riguarda la gestione dei rilievi, trimestralmente la funzione sicurezza del Consorzio invia alle Consorziato interessate l'andamento dei controlli con gli esiti delle visite in cantiere e con la proposta delle azioni da implementare, chiedendo di acquisire le evidenze dell'attuazione da parte delle Consorziato.

Le situazioni critiche vengono invece poste all'attenzione dei datori di lavoro mediante segnalazioni pressoché immediate accompagnate dalla richiesta di analizzare con sollecitudine e trattare con opportune azioni correttive le non conformità a gravità rilevanti riscontrate nel contesto del singolo cantiere, condividendo con il Consorzio le azioni pianificate e la relativa attuazione.

Nell'ultimo periodo l'attività di auditing ha subito un andamento altalenante in funzione dell'andamento epidemiologico su base territoriale, evitando l'esecuzione dei controlli durante il periodo di zona rossa del territorio coinvolto.

A seguire si riporta la sintesi, in forma grafica, dell'attività di auditing svolta nel 2025. Le attività di auditing in cantiere sulle attività delle consorziato sono state confermate in relazione al nr di audit mensili ed è stata pianificata tenendo conto delle squadre operative di ciascuna consorziato, di eventuali NC riscontrate in occasione degli audit stessi, dei requisiti stabiliti dal Consorzio nel proprio sistema di gestione e dei requisiti del cliente.



Obiettivi

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPONSA BILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Migrazione di tutte le consorziato sulla piattaforma condivisa Safety Culture	Dic 2025	RD	Implementazione piattaforma e formazione a tutti gli addetti delle consorziato	50 controlli fuori linea al mese con dati disponibili in tempo reale	50% - ogni mese sono stati svolti gli audit previsti – vedi report safety culture	100%
	Dic 2025	RSA RSPP	Implementazione piani di miglioramento/action plan per la gestione/correzione rilievi riscontrati in cantiere e promozione tavoli tecnici periodici con funzioni sicurezza delle Consorziato	Percentuale di attuazione dei piani di miglioramento /action plan definiti ≥ 70%	30% - necessità di sensibilizzazione sulla gestione delle AC derivanti dai controlli in cantiere	60% necessità di sensibilizzazione sulla gestione delle AC derivanti dai controlli in cantiere – attività di sensibilizzazione in occasione dei TT – da continuare ad implementare

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Migrazione di tutte le consorziate sulla piattaforma condivisa Safety Culture	Dic 2025	RD	Implementazione piattaforma e formazione a tutti gli addetti delle consorziate	50 controlli fuori linea al mese con dati disponibili in tempo reale		
	Dic 2025	RSA RSPP	Implementazione piani di miglioramento/action plan per la gestione/correzione rilievi riscontrati in cantiere e promozione tavoli tecnici periodici con funzioni sicurezza delle Consorziate/ coinvolgimento risorsa specifica per il monitoraggio dell'implementazione delle AC	Percentuale di attuazione dei piani di miglioramento /action plan definiti >= 70%		

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

INDICATORI: % lavoratori iscritti al sindacato; % lavoratori con contratto a tempo indeterminato

Anno	n. dipendenti	n. Iscritti a sindacati	% contratti a tempo indeterminato
2016	8	0	100%
2017	8	0	100%
2018	9	0	88,9%
2019	10	0	80%
2020	10	0	100%
2021	7	0	100%
2022	7	0	100%
2023	7	0	100%
2024	7	0	100%
2025	8	0	87,5%

Introduzione

Il Consorzio rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Nessun lavoratore aderisce a rappresentazioni sindacali, ferma restando la consapevolezza dei lavoratori di poter godere della loro libertà di associazione.

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev. 10 del 30/01/2026
---	---	-------------------------------

La politica della direzione è orientata ad un'attenzione costante alle esigenze dei lavoratori e ad un dialogo continuo per la risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Ai lavoratori viene assicurata la possibilità di fare segnalazioni, dare suggerimenti, presentare reclami, anche in forma anonima, nel caso venisse rilevato un mancato rispetto dei requisiti dello standard SA8000. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo.

Nel corso del 2025 è stata assunta una risorsa a tempo determinato al fine di gestire una specifica attività.

Tipologia dei contratti aziendali.

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando il contratto collettivo di categoria.

Obiettivi

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre
Mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	continuo	RD	Analisi biennale questionario di indagine clima interno distribuito al personale del Consorzio Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e suggerimenti migliorativi	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi nessun reclamo/segnalazione		Indagine clima interno effettuata come previsto: risultati riscontrati Ottimo – buono in tutti i Macro Item, tranne il macro Item relativo alla percezione del carico di lavoro che ha messo in evidenza un valore pari a "medio" - sono state individuate delle azioni per il 2026 volte a migliorare tale aspetto. Nuova valutazione clima interno a fine 2026

L'obiettivo si ripropone per il 2026 anno in cui sarà svolta l'indagine relativa al clima aziendale

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre
Mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	continuo	RD	Analisi questionario di indagine clima interno distribuito al personale del Consorzio Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e suggerimenti migliorativi	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi nessun reclamo/segnalazione		

5. DISCRIMINAZIONE
INDICATORE: % donne sul totale; % lavoratori stranieri sul totale

Anno		Dirigenti			Quadri			Impiegati		
		uomini	donne	stranieri	uomini	donne	stranieri	uomini	donne	stranieri
2019	N.	0	0	0	0	1	0	7	3	0
	%	0%	0%	0%	0%	10%	0%	70%	30%	0%
2020	N.	0	0	0	0	1	0	7	3	0
	%	0%	0%	0%	0%	10%	0%	70%	30%	0%
2021	N.	0	0	0	0	0	0	5	2	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	71%	29%	0%
2022	N.	0	0	0	0	0	0	5	2	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	71%	29%	0%
2023	N.	0	0	0	0	0	0	5	2	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	71%	29%	0%
2024	N.	0	0	0	0	0	0	5	3	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	71%	29%	0%
2025	N.	0	0	0	0	0	0	5	3	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	62,5%	37,5%	0%

Introduzione.

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

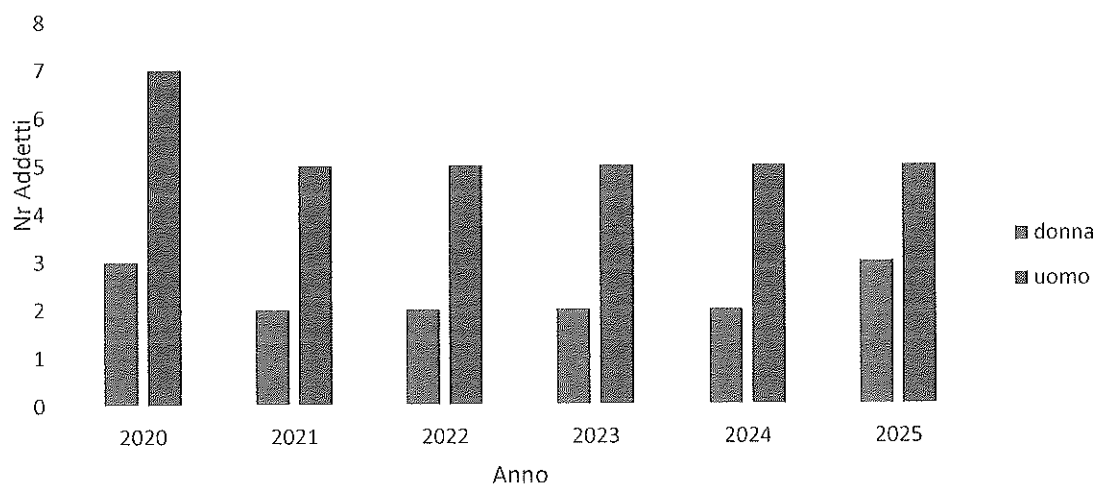
- nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti;
- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale;
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;
- l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Reclami.

Non si rilevano ad oggi reclami relativi a forme di discriminazione nei confronti dei lavoratori, ovvero di violazioni dei requisiti dello standard (reclami e segnalazioni che possono essere presentati in modo anonimo).

La presenza femminile in azienda.

COMPOSIZIONE ORGANICO AZIENDALE



Lavoratori stranieri in azienda.

In Consorzio ad oggi non sono impiegati lavoratori stranieri.

Obiettivi

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	continuo	RD	Analisi biennale questionario di indagine clima interno distribuito al personale del Consorzio Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e suggerimenti migliorativi	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi nessun reclamo/segnalazione	Si rimanda all'indagine del clima interno prevista secondo semestre	Indagine clima interno effettuata a dicembre 2025 – si rimanda al punto sul clima interno per i dettagli
Ottenimento certificazione Uni PdR	Marzo 2026	RD	Aggiornamento sistema di gestione aziendale – e certificazione dello stesso.	Presenza certificato Uni PdR 125	In fase di implementazione il sistema	Certificazione ottenuta ad ottobre 2025

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev. 10 del 30/01/2026
---	---	---

L'obiettivo si ripropone per il 2026 anno in cui sarà svolta l'indagine relativa al clima aziendale

OBBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	continuo	RD	Analisi questionario di indagine clima interno distribuito al personale del Consorzio Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e suggerimenti migliorativi	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi nessun reclamo/segnalazione		
Mantenimento certificazione Uni PdR	Ottobre 2026	RD	Aggiornamento sistema di gestione aziendale – e certificazione dello stesso.	Presenza certificato Uni PdR 125 Nr NC / segnalazioni molestie		

6. PRATICHE DISCIPLINARI

INDICATORE: N. pratiche disciplinari applicate; N. segnalazioni/Reclami

Anno	n. dipendenti	n. Pratiche disciplinari comminate	N. segnalazioni su violazioni dei requisiti dello standard
2016	8	0	0
2017	8	0	0
2018	9	0	0
2019	10	0	0
2020	10	0	0
2021	7	0	0
2022	7	0	0
2023	7	0	0
2024	7	0	0
2025	8	0	0

Introduzione.

A seguito dell'adozione del MOG ex D.Lgs. 231/2001, si è provveduto al recepimento, mediante integrazione e revisione del Codice etico SA8000, delle disposizioni sanzionatorie previste nel Codice etico e nella parte generale del MOG medesimo.

Ad oggi non sono state mai applicate pratiche disciplinari nei confronti dei dipendenti.

Reclami.

Non si rilevano ad oggi reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori, ovvero di violazioni dei requisiti dello standard (reclami e segnalazioni che possono essere presentati in modo anonimo).

Formazione.

Al fine di approfondire la conoscenza dei lavoratori sul regime sanzionatorio applicabile, la tematica è posta tra gli argomenti trattati nel corso della formazione interna periodica sui principi dello standard; inoltre, in occasione dell'implementazione del sistema di gestione per la parità di genere, è stata effettuata formazione in relazione alla parità di genere, ai bias linguistici ed al rischio molestie.

Obiettivi

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Mantenimento della conoscenza dei lavoratori dei provvedimenti disciplinari previsti e mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	continuo	RD	Formazione interna periodica	Formazione interna annuale		100%
			Analisi questionario di indagine clima interno distribuito al personale del Consorzio	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale:		100%
			Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e reclamo nel caso in cui il requisito discriminazione sia disatteso	livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi		90% - un macro Item con valutazione "medio"
				nessun reclamo/segnalazione		Nessun reclamo/segnalazione

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Mantenimento della conoscenza dei lavoratori dei provvedimenti disciplinari previsti e mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	continuo	RD	Formazione interna periodica	Formazione interna annuale		
			Analisi questionario di indagine clima interno distribuito al personale del Consorzio	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale:		
			Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e reclamo nel caso in cui il requisito discriminazione sia disatteso	livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi		
				nessun reclamo/segnalazione		

7. ORARIO DI LAVORO

INDICATORE: % ore di straordinario

Anno	n. dipendenti	Ore lavorate	Ore straordinario	% ore straordinario
2016	8	14421	36	0,2%
2017	8	14500	43	0,3%
2018	9	14231	26	0,2%
2019	10	15854	3	0,0%
2020	10	10999	0	0,0%
2021	7	12592	2	0,0%
2022	7	11842	0	0,0%
2023	7	11390	68	0,5%
2024	7	11866	0	0%
2025	8	13.151	0	0%

Introduzione.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, 8 ore giornaliere. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali e 20 per una funzione amministrativa ed è determinato dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

L'ultima persona assunta ha un contratto full-time con 40 ore settimanali, il contratto di lavoro a tempo determinato fino ad ottobre 2025 è stato prorogato fino ad aprile 2026.

La distribuzione delle ore nell'arco delle settimane è variabile in funzione delle esigenze del Consorzio e dei lavoratori.

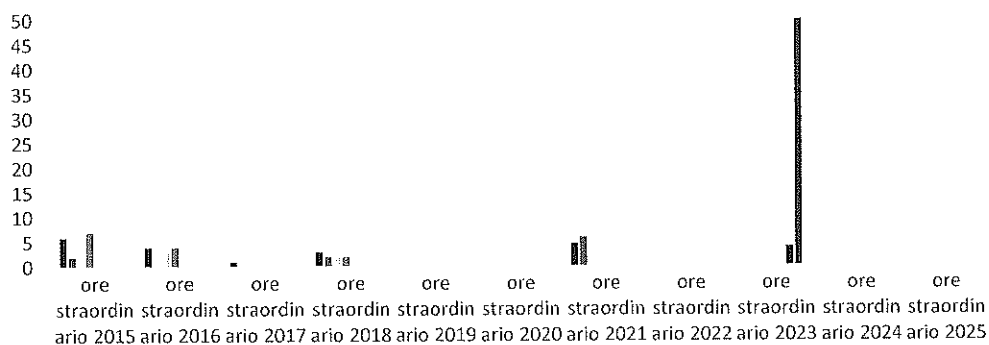
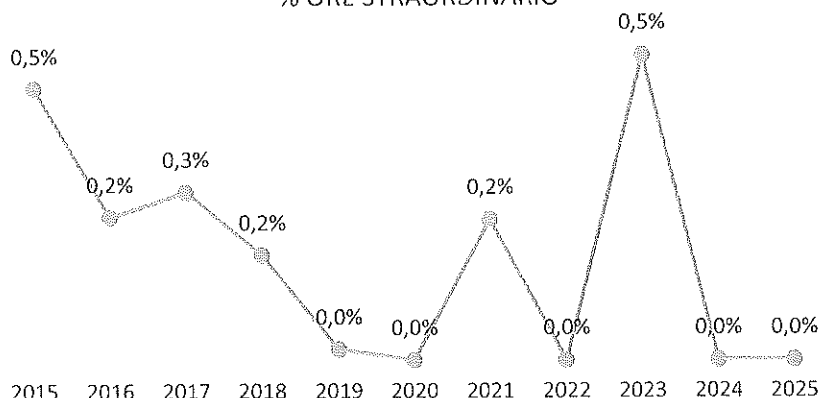
Mensilmente ciascun dipendente trasmette al referente aziendale per il personale il modulo "PRS02 M2 Cartellino elettronico", in cui registra: ore lavorate, ore di permesso (ROL), ore di straordinario, recuperi, giorni di ferie e di malattia.

Le ore di straordinario sono rivalutate con il coefficiente previsto dal CCNL applicato (moltiplicativo pari al 35%). Ciascun dipendente può scegliere di farsi retribuire le ore lavorate in più (in tal caso dovrà specificarlo nel rigo dedicato del cartellino elettronico) ovvero di recuperarle (banca ore).

La procedura per la gestione delle ore lavorate in più è stata applicata puntualmente; i lavoratori hanno gestito la banca ore in piena autonomia. Nessun reclamo a riguardo è stato raccolto.

A seguire i grafici con l'andamento delle ore complessive di straordinario;

% ORE STRAORDINARIO



■ Vitali Claudia	6	4	1	3	0	0	5	0	0	0	0
■ Giannone Ciro	2	0	0	2	0	0	6	0	0	0	0
■ Faraghini Davide	0	3	0	2	0	0	0	0	0	0	0
■ Scandone Mauro	7	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0
■ Betti Maurizio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
■ De Gennaro Alessandra					0	0	0	0	4	0	0
■ Bisignano Antonio						0	0	0	64	0	0
■ Sartini Chiara											0

La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi viene concordata con i lavoratori.

Obiettivi

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre
Applicazione puntuale della procedura per la gestione delle ore di straordinario	continuo	RD	Comunicazioni e registrazioni mensili proceduralizzate	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: <u>nessun reclamo</u>	Nessun reclamo, ore ferie / permessi anni precedenti diminuiti – straordinari non accumulati	100%

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre
Applicazione puntuale della procedura per la gestione delle ore di straordinario	continuo	RD	Comunicazioni e registrazioni mensili proceduralizzate	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: <u>nessun reclamo</u>		

8. RETRIBUZIONE

INDICATORE: tipologia contrattuale e confronto salario minimo e massimale INPS

	2022		2023		2024		2025	
	Contratti di lavoro	Confronto con massimali INPS (> 0 <)	Contratti di lavoro	Confronto con massimali INPS (> 0 <)	Contratti di lavoro	Confronto con massimali INPS (> 0 <)	Contratti di lavoro	Confronto con massimali INPS (> 0 <)
Tempo indeterminato	7	>	7	>	7	>	7	>
Tempo determinato	0	>	0	>	0	>	1	>
Apprendisti	0		0	0	0			
CO.CO.PRO.	0		0	0	0			
Somministrati (interinali)	0		0	0	0			
Tirocinanti/stagisti	0		0	0	0			

Introduzione.

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione che garantisce il rispetto dei minimi retributivi definiti nel Contratto Collettivo di settore: il CCNL risulta pienamente applicato in riferimento alla retribuzione percepita.

Le retribuzioni sono coerenti con i massimali INPS di settore attualmente vigenti.

Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali.

Il Consorzio garantisce che non siano stipulati contratti che evidenzino un abuso della tipologia del rapporto di collaborazione al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del dipendente né che siano applicati schemi di falso apprendistato per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro.

La forma contrattuale utilizzata in Consorzio: contratto a tempo indeterminato, nel 2025 è stato utilizzato un contratto di lavoro a tempo determinato al fine di gestire una attività specifica.

Premi di produzione.

Secondo la politica che il Consorzio ha sempre seguito, il riconoscimento della professionalità, del lavoro svolto e dell'impegno profuso, nonché dei risultati conseguiti, viene formalizzato con l'innalzamento del livello di inquadramento contrattuale.

Formazione.

Al fine di approfondire la conoscenza dei lavoratori sulla composizione del salario e dei benefici retributivi, la tematica è posta tra gli argomenti trattati nel corso della formazione interna periodica sui principi dello standard.

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE	Rev. 10 del 30/01/2026
---	--	---

Obiettivi

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Mantenimento della conoscenza dei lavoratori della composizione del salario e dei benefici retributivi.	continuo	RD	Formazione interna periodica	Formazione interna annuale	-- Da ripetere nel secondo semestre	100%
Retribuzioni coerenti con il CCNL di settore e i massimali INPS di settore attualmente vigenti	continuo	RD	Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e reclamo.	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: nessun reclamo	Nessun reclamo	Non sono stati ricevuti reclami
In caso di nuove assunzioni, applicazione di retribuzioni superiori ai massimali INPS di settore vigenti	continuo	RD	Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e reclamo.	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: nessun reclamo	Effettuata nuova assunzione - ok	Prorogato contratto - ok

Si ripropongono gli stessi obiettivi

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Mantenimento della conoscenza dei lavoratori della composizione del salario e dei benefici retributivi.	continuo	RD	Formazione interna periodica	Formazione interna annuale		
Retribuzioni coerenti con il CCNL di settore e i massimali INPS di settore attualmente vigenti	continuo	RD	Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e reclamo.	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: nessun reclamo		
In caso di nuove assunzioni, applicazione di retribuzioni superiori ai massimali INPS di settore vigenti	continuo	RD	Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e reclamo.	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: nessun reclamo		--

9. SISTEMA DI GESTIONE

INDICATORE: Andamento controlli sulle consorziate

Anno	n. consorziate	Stato avanzamento attività di verifica (% Consorziate oggetto di audit SA8000 sul totale)	Numero NC emerse dal rapporto di verifica
2016	20	65%	1
2017	28	52%	-
2018	25	52%	-
2019	22	68%	-
2020	22	50%	-
2021	15	50%	-
2022	15	50%	-
2023	15	100%	-
2024	15	100%	-
2025	15	100%	-

Introduzione.

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000, certificato nell'ottobre 2012. Nel 2017 è stata completata la transizione alla edizione 2014 dello standard. Il percorso di pianificazione ed implementazione e revisione del sistema ha coinvolto i lavoratori e le altre parti interessate. Nel 2024 si è concluso l'iter di certificazione di tutte le consorziate. Tale percorso fornisce al consorzio, e alle parti interessate in genere, maggiore garanzia di conformità su tutti i requisiti SA8000 da parte dell'intera catena operativa.

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'azienda, le aziende consorziate, i fornitori ed i clienti sono stati individuati quali parti interessate più vicine al Consorzio e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita consortile, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro, ai quali hanno partecipato tutti.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Il sistema prevede un'attività di controllo delle aziende consorziate, volta a verificarne la capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000. Le attività prevedono la raccolta di questionari di autovalutazione compilati dalle Consorziate e fornitori in genere, e

della formale assunzione di volontà di uniformarsi allo standard SA8000, cui fa seguito l'attività di verifica ispettiva, mediante audit di II parte presso le sedi/cantieri in cui le Consorziate ed i subappaltatori, cioè i fornitori che a sistema sono stati indentificati in categoria "0" e "2", operano.

La contrattualistica dei subappalti, inoltre, prevede una specifica clausola, che si riporta integralmente:

Art. 36. Clausole finali.

[...]

8. *ARCOBALENO CONSORZIO STABILE dichiara di aver certificato il proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in accordo allo standard SA8000 e quindi richiede che tutti i propri fornitori a loro volta adeguino i propri comportamenti allo standard, quale condizione preferenziale per mantenere i rapporti con i soggetti in causa. A tale scopo costituiscono parte integrante del presente contratto l'informativa sui principali dello standard SA8000, il questionario di autovalutazione, volto a fornire evidenze minime della propria capacità di uniformarsi allo standard, ed il modulo di adesione ai principi dello standard, che il Subappaltatore dovrà sottoscrivere quale espressione della volontà di uniformarsi ai principi, ai precetti di comportamento ed alle prescrizioni di cui allo standard SA8000.*

[...]

È stata completata la raccolta dei questionari di autovalutazione e dei moduli di adesione alla nuova edizione dello standard da parte di tutte le Consorziate, i subappaltatori ed altri fornitori inseriti nell'elenco dei fornitori qualificati P06 M1. Ad ogni aggiornamento dei fornitori si ripete l'attività con le relative registrazioni nel modulo.

Per quanto riguarda gli audit di II parte, con l'efficientamento della funzione sicurezza ed il significativo incremento dei controlli fuori linea come descritto nei precedenti paragrafi, è stato dato rilievo al monitoraggio del requisito sicurezza, optando per il monitoraggio degli altri attraverso le interviste ai lavoratori della squadra, condotte a campione, procedendo comunque al contestuale riavvio degli audit presso le sedi delle Consorziate.

Riesame e comunicazione esterna.

Il SPT, attraverso il riesame interno, verifica periodicamente l'efficacia del sistema implementato, valutandone l'adeguatezza e l'appropriatezza ai requisiti dello standard, grazie alla definizione di una serie di indicatori mediante i quali evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Con la pubblicazione del bilancio sociale sul sito web del Consorzio (www.consorzioarcobaleno.com), si dà comunicazione alle parti interessate dei dati in merito alla performance aziendale relativa ai requisiti della norma.

Obiettivi

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre
Monitoraggio e verifica del rispetto dei principi SA8000 da parte delle Consorziate	dic. 2025	RSA	Verifica verso le consorziate sul mantenimento del sistema di gestione implementato	100% delle consorziate certificate SA8000	Visti certificati – da acquisire i certificati aggiornati	Certificati acquisiti – presenti sul sito aziendale “consorziate” per ciascuna consorziata
Integrare i controlli in cantiere, ad oggi concentrati sugli aspetti di sicurezza, ambiente e qualità delle attività svolte, con valutazioni specifiche relative alla conformità della realtà investigata ai requisiti dello standard SA8000	dic. 2025	RSPP	Interviste mirate ai lavoratori (P07 M10 - Intervista ai lavoratori per la SA8000) in occasione delle visite in cantiere	Incremento delle interviste effettuate sul semestre pari al 30%	-- Sensibilizzare i tecnici di cantiere al fine di formalizzare sulla check list – campo note per ulteriori osservazioni anche le interviste e gli audit sulla SA 8000	Sensibilizzazione tecnici effettuata, ma non si hanno riscontri in relazione alle interviste egli audit in merito alla SA8000 – DA riproporre

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre
Monitoraggio e verifica del rispetto dei principi SA8000 da parte delle Consorziate	dic. 2026	RSA	Verifica verso le consorziate sul mantenimento del sistema di gestione implementato	100% delle consorziate certificate SA8000		
Integrare i controlli in cantiere, ad oggi concentrati sugli aspetti di sicurezza, ambiente e qualità delle attività svolte, con valutazioni specifiche relative alla conformità della realtà investigata ai requisiti dello standard SA8000	dic. 2026	RSPP	Interviste mirate ai lavoratori (P07 M10 - Intervista ai lavoratori per la SA8000) in occasione delle visite in cantiere	Incremento delle interviste effettuate sul semestre pari al 30%		