



BILANCIO SOCIALE

Redazione del 10-01-2026



SISTEMA INTEGRATO
BILANCIO SOCIALE

Rev 14 del 10/01/2026

Redatto	Approvazione
Social Performance Team RD Rappresentante dei lavoratori RSPP	PRE



SOMMARIO

OBIETTIVI E METODOLOGIA	4
LA POLITICA DELL'AZIENDA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	4
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.....	14
6. PRATICHE DISCIPLINARI	16
7. ANDAMENTO RECLAMI E CONFORMITÀ SA 8000.....	17
8. ORARIO DI LAVORO.....	17
9. RETRIBUZIONE	19
10. SISTEMA DI GESTIONE	20
11. CONSUNTIVO AVANZAMENTO OBIETTIVI 2023 – OBIETTIVI 2024.....	23



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 DELL'AZIENDA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'azienda si avvale di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014.

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.

Il processo di sensibilizzazione, avviato fin dalla fase di pianificazione del sistema, continua con un coinvolgimento costante dei principali stakeholders (dipendenti, fornitori e subappaltatori) e una condivisione con questi ultimi del percorso intrapreso.

I dipendenti, in particolar modo i nuovi assunti, sono resi partecipi all'implementazione del sistema tramite momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000 e dei suoi requisiti. Periodicamente, in occasione degli audit interni, si intervistano i lavoratori al fine di verificare il mantenimento di adeguati standards relativi alla conoscenza e al rispetto dei principi della norma. Dalle evidenze di tali interviste l'individuazione del RLE risulta attuale e dimostra di soddisfare eventuali necessità di mediazione fra le esigenze dei dipendenti e quelle della direzione. Quest'ultima si dimostra a sua volta soddisfatta dell'operato del proprio rappresentante SA8000 che continua ad 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 Azienda non sono impiegati lavoratori che abbiano meno di 16 anni. L'Azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
 - Lavoro obbligato: tutte le persone che l'Azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
 - Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività, 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.



- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in Azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - Procedure disciplinari: non è in vigore un codice disciplinare all'interno dell'Azienda, 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 39 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.
- Monitoraggio dello stato di avanzamento sul controllo dei fornitori mediante la ricezione dei questionari inviati all'avvio dell'iter e con cadenza periodica in base alla tipologia di fornitore.
 - 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 invio via mail e/o pubblicazione del bilancio sociale SA8000 sul sito web dell'azienda (www.savictagliopiante.it)
 - 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 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 uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'Azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

L'invariato contesto lavorativo, rispetto agli scorsi anni, in termini di requisiti, adempimenti ed obblighi contrattuali, impegno richiesto dalla Committenza e risorse umane ad oggi a disposizione, comporta una sostanziale riproposizione degli obiettivi precedentemente fissati, negli aspetti non perseguiti ed in quelli da mantenere.

1. LAVORO INFANTILE

Introduzione.

L'azienda rifiuta il lavoro infantile e comunica a tutti i livelli detto rifiuto.



SISTEMA INTEGRATO
BILANCIO SOCIALE

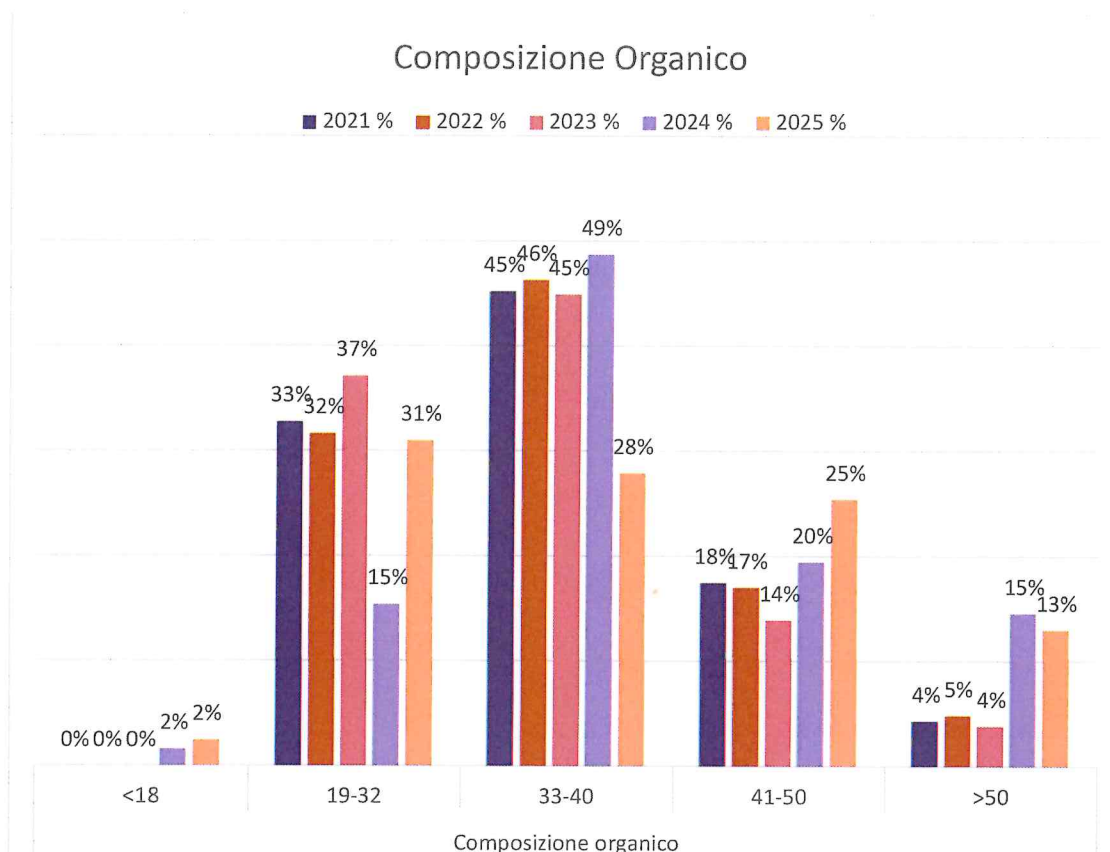
Rev 14 del 10/01/2026

Non ha mai, inoltre, impiegato giovani lavoratori.

Di seguito la composizione dell'organico per fasce di età del personale dipendente.

INDICATORE: % giovani lavoratori

INDICATORE LAVORO INFANTILE: % giovani lavoratori						
Anno		Composizione organico				
		<18	19-32	33-40	41-50	>50
2017	N.	0	4	75	58	10
	%	0%	3%	51%	39%	7%
2018	N.	0	4	99	57	9
	%	0%	2%	59%	34%	5%
2019	N.	1	49	35	22	8
	%	1%	43%	30%	19%	7%
2020	N.	0	40	30	21	6
	%	0%	41%	31%	22%	6%
2021	N.	0	45	62	24	6
	%	0%	33%	45%	18%	4%
2022	N.	0	52	76	28	8
	%	0%	32%	46%	17%	5%
2023	N.	0	48	58	18	5
	%	0%	37%	45%	14%	4%
2024	N.	2	19	60	24	18
	%	2%	15%	49%	20%	15%
2025	N.	4	50	45	41	21
	%	2%	31%	28%	25%	13%



Giovani lavoratori.

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

L'obiettivo, che l'azienda ha proposto fin dalla fase di pianificazione del sistema, è di monitorare la situazione dei giovani lavoratori eventualmente impiegati presso le aziende fornitrici/subappaltatrici e l'applicazione puntuale della procedura di validazione degli elenchi maestranze e mezzi ad ogni variazione d'organico.

L'obiettivo della mappatura è di 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 dall'Azienda (PRS01).

Le evidenze raccolte attestano che nessuna azienda fornitrice/subappaltatrice ha mai impiegato lavoratori di età inferiore ai 16 anni.

Sono presenti all'interno dell'organizzazione nr 4 lavoratore di età compresa tra i 16 e i 18 anni, in regola con la scuola dell'obbligo.

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre
----------------	-------	--------------	--------	----------------------------------	---------------------------------------	---



SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SOCIALE

Rev 14 del 10/01/2026

Monitoraggio situazione dei giovani lavoratori eventualmente impiegati presso le aziende fornitrici/subappaltatrici	continuo	RD	Validazione elenchi M&M applicativo portale acquisti ENEL Questionari aziende fornitrici / subappaltatrici	Rispetto della procedura PRS01 per la % di giovani lavoratori impiegati	100% (nessuna non conformità rilevata nell'applicazione della PRS01)	100% (nessuna non conformità rilevata nell'applicazione della PRS01)
---	----------	----	---	---	---	---

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Monitoraggio situazione dei giovani lavoratori eventualmente impiegati presso le aziende fornitrici/subappaltatrici	continuo	RD	- Validazione elenchi M&M applicativo portale acquisti ENEL - Questionari aziende fornitrici / subappaltatrici	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
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0

Introduzione.

Tutte le persone che l'Azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

L'azienda non ammette che il lavoro prestato sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione l'Azienda 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.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, 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.

La prima indagine del clima interna è stata svolta nel 2023; l'indagine sul clima interno viene ripetuta periodicamente, distribuendo il questionario PS01 M1 al personale dell'Azienda che provvede a compilarlo in forma anonima. I test sono quindi elaborati mediante il software implementato da INAIL e reso disponibile on line alla sezione "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" dell'Area ricerca del sito www.inail.it/.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, a giugno 2025 sono stati consegnati i questionari del clima interno e poi elaborati i dati nel mese di luglio 2025. Dai risultati ottenuti (su circa 160 lavoratori – numero variabile in base alla stagionalità dei lavori ed al rientro in patria di molti dei lavoratori per alcuni mesi – solo 144 hanno riconsegnato i questionari compilati) hanno messo in evidenza un clima aziendale positivo (risultati fra buono e ottimo) – si rimanda al documento per i dettagli.

L'obiettivo che viene perseguito è il mantenimento di livelli di prestazione compresi tra "ottimo" e/o "buono" (colori di lettura verde e celeste).

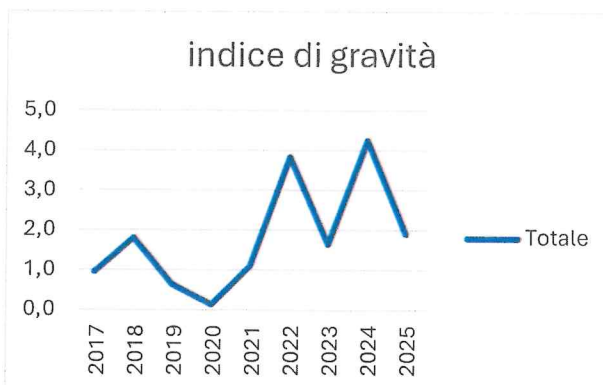
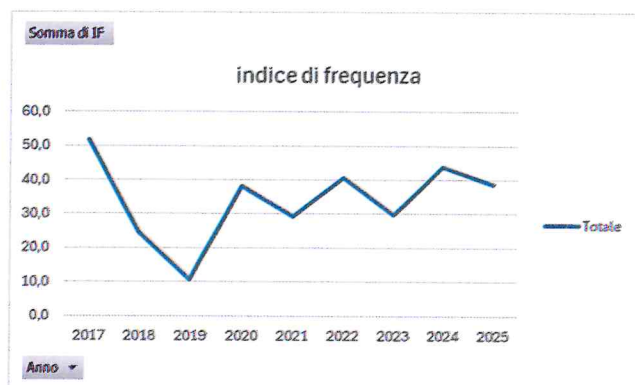
OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Approfondimento della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno aziendale tra i dipendenti dell'Azienda	Dic.2025	RD	Distribuzione del questionario e indagine clima interno con periodicità annuale	Livelli di prestazione per dimensione organizzativa "ottimo" e/o "buono" (colori di lettura verde e celeste)	100% (luglio)	--

OBIETTIVO 2027	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Approfondimento della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno aziendale tra i dipendenti dell'Azienda	Dic.2027	RD	Distribuzione del questionario e indagine clima interno con periodicità annuale	Livelli di prestazione per dimensione organizzativa "ottimo" e/o "buono" (colori di lettura verde e celeste)		

3. SALUTE E SICUREZZA

INDICATORE: N. Infortuni

Anno	n. dipendenti	Ore lavorate	% ore straordinario	n. infortuni	n. gg persi	IF	IG
2017	147	154440	0,14%	8	151	51,80	0,98
2018	170	162248	1,40%	4	297	24,65	1,83
2019	115	50380	0,54%	1	13	19,85	0,26
2020	105	102716	1,53%	2	17	19,47	0,17
2021	137	84904	1,85%	1	97	11,78	1,14
2022	144	123715	1,08%	4	10	32,33	0,08
2023	135	134319,25	0,92%	4	54	29,78	0,40
2024	144	159810	0,41%	7	683	43,80	4,27
2025	163	180545,5	0,31%	7	347	38,77	1,92



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 45001:2018, 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.

Durante il 2025 si sono registrati 7 infortuni con un totale di nr 347 giorni persi al 31/12/2025 con un infortunio ancora non chiuso a tale data.

Di questi 7: nr 3 infortuni hanno superato i 30 gg e di questi nr 2 hanno avuto bisogno della visita medica per il rientro al lavoro in quanto hanno superato i 60 gg di assenza.

L'infortunio più importante, in termini di nr di giorni di infortunio / assenza dal lavoro, è stato causato da una caduta dall'alto con conseguente politrauma in diverse parti del corpo, da cui il lavoratore si è completamente ripreso dopo il periodo di assenza necessario. Gli altri infortuni (ferite/fratture/distorsioni) sono legati a scivolamenti / urti su oggetti fissi o in movimenti / piede in fallo durante i percorsi a piedi per raggiungere l'area di lavoro o per tornare al mezzo di trasporto.

Rispetto all'anno precedente, nonostante lo stesso numero di infortuni ed un infortunio in particolare molto importante (155 gg di assenza), si è riscontrato una leggera riduzione dell'indice di frequenza legato all'aumento del numero dei lavoratori ed una notevole riduzione dell'indice di gravità.

Oltre a raccogliere in un database gli infortuni per verificarne gli andamenti nel tempo, la procedura **PS02 – Gestione incidenti e infortuni** prevede l'analisi degli infortuni, al fine di individuare le cause, accertare eventuali responsabilità, definire ed attuare a eventuali azioni correttive/preventive. Recentemente è stata revisionata la procedura per la valutazione della causa radice, nelle dinamiche maggiormente critiche (a prescindere dalla gravità dell'esito).

Malattie professionali.

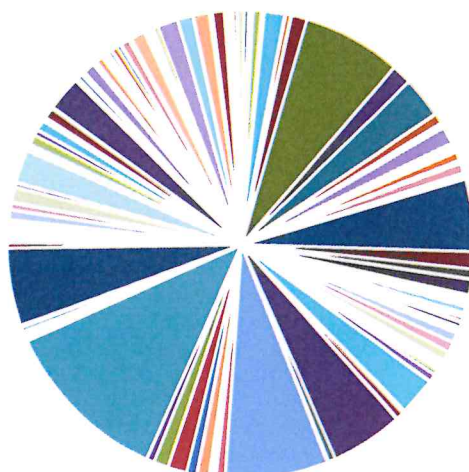
Nel corso del 2025 nessun lavoratore ha fatto denuncia di malattia professionale.

Attività di prevenzione e formazione.

Personale interno: le attività formative del 2025 si sono concentrate sul potenziamento delle competenze in materia di salute e sicurezza e sul potenziamento competenze necessarie per lo svolgimento dei lavori presso clienti specifici.

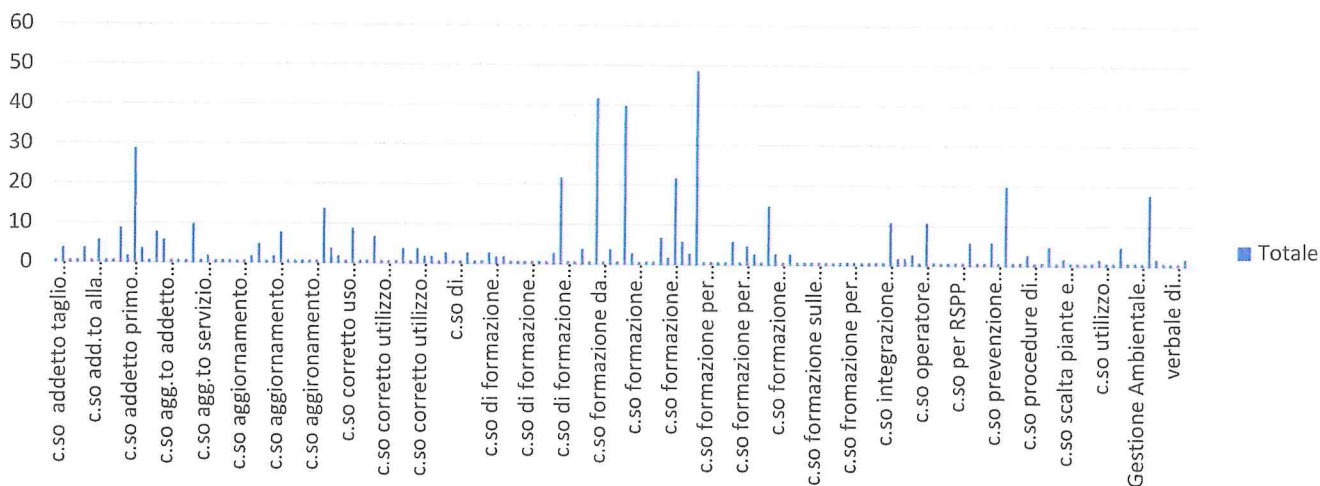
Non è ancora infatti partito il corso collegato al fondo nuove competenze a cui l'azienda aveva aderito nel 2024 ed era in attesa dell'avvio del progetto a seguito dell'assegnazione dei fondi. Il programma di formazione del 2025 a parte il bando "fondi nuove competenze" è stato sostanzialmente rispettato.

Di seguito si riporta un diagramma relativo ai corsi svolti



- c.so addetto taglio piante in prossimità di elettrodotti ADTP
- c.so abilitazione alla conduzione di escavatori idraulici caricatori frontali e terne
- c.so abilitazione alla conduzione di piattaforme di lavoro elevabili (PLE) con e senza stabilizzatori
- c.so add.to alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo carrelli industriali semoventi
- c.so addetto ai lavori elettrici PES PAV PEI
- c.so addetto al taglio piante adtp

lavoratori formati per corso di formazione



Per l'anno 2026, l'azienda ha intenzione di svolgere, come di consueto, la formazione necessaria al rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza e di aggiornamento dei profili e di avviare il progetto correlato al bando Fondo Nuove Competenze in collaborazione con l'ente di Formazione AREA 12 Consulting.

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Potenziamento dell'attività di auditing in cantiere e della gestione, di piani di miglioramento e di azione mirati alla definizione ed attuazione di opportune azioni correttive e preventive per la gestione e risoluzione delle criticità.	Dic 2025	DL	Efficientamento della gestione aziendale della sicurezza ed adeguamento della funzione sicurezza dell'organizzazione mediante assunzione di una nuova risorsa.	Ogni preposto/squadra controllato almeno tre volte in un anno	30%	100%



**SISTEMA INTEGRATO
BILANCIO SOCIALE**

Rev 14 del 10/01/2026

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre
Potenziamento dell'attività di auditing in cantiere e della gestione, di piani di miglioramento e di azione mirati alla definizione ed attuazione di opportune azioni correttive e preventive per la gestione e risoluzione delle criticità.	Dic 2026	DL	Efficientamento della gestione aziendale della sicurezza ed adeguamento della funzione sicurezza dell'organizzazione mediante assunzione di una nuova risorsa.	Ogni preposto/squadra controllato almeno tre volte in un anno		

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

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

Anno	n. dipendenti	n. Iscritti a sindacati	% Iscritti a sindacati
2017	147	0	0
2018	169	0	0
2019	115	0	0
2020	105	0	0
2021	152	0	0
2022	121	0	0
2023	129	0	0
2024	144	0	0
2025	161	0	0

Introduzione

L'azienda 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. Tale evidenza non rappresenta una criticità in quanto è riconducibile all'assenza di tensioni e conflittualità nel clima aziendale. La possibilità di adesione a qualsivoglia rappresentanza sindacale viene puntualmente ribadita in occasione delle sessioni di formazione interne sui requisiti dello standard.

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.



SISTEMA INTEGRATO
BILANCIO SOCIALE

Rev 14 del 10/01/2026

Tipologia dei contratti aziendali.

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

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) 2025	AVANZA MENTO (%) 2027
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 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	Analisi clima aziendale svolto a luglio 2025- risultato emerso con valori fra buono e ottimo. da ripetersi nel 2027.	----

In considerazione di quanto emerso dalle ultime indagini sul clima aziendale svolto nel luglio 2025 e della decisione di riproporlo con cadenza biennale,

dall'indagine effettuata nel primo semestre 2025 i dati del clima aziendale sono quelli di seguito riportati:

ITEM		PUNTEGGIO	CLASSIFICAZIONE
DOMANDA	2,75	55%	BUONO
CONTROLLO	3,50	70%	BUONO
SUPPORTO DEL MANAGEMENT	4,60	92%	OTTIMO
SUPPORTO TRA COLLEGHI	4,25	85%	OTTIMO
RELAZIONI	3,50	70%	BUONO
RUOLO	4,00	80%	OTTIMO
CAMBIAMENTO	4,33	87%	BUONO

la prossima valutazione del clima aziendale sarà svolta nell'anno 2027.

5. DISCRIMINAZIONE

INDICATORE: % donne sul totale; % lavori stranieri sul totale

Anno		Dirigenti			Impiegati			Operai		
		uomini	donne	stranieri	uomini	donne	stranieri	uomini	donne	stranieri
2017	N.	0	0	0	7	3	0	137	0	137
	%	0%	0%	0%	70%	30%	0%	100%	0%	100%
2018	N.	0	0	0	7	5	0	157	0	157
	%	0%	0%	0%	58%	42%	0%	100%	0%	100%
2019	N.	0	0	0	9	6	0	100	0	100
	%	0%	0%	0%	60%	40%	0%	100%	0%	100%
2020	N.	0	0	0	9	6	0	85	0	100



**SISTEMA INTEGRATO
BILANCIO SOCIALE**

Rev 14 del 10/01/2026

Anno		Dirigenti			Impiegati			Operai		
		uomini	donne	stranieri	uomini	donne	stranieri	uomini	donne	stranieri
	%	0%	0%	0%	60%	40%	0%	100%	0%	100%
2021	N.	0	0	0	7	6	0	110	0	110
	%	0%	0%	0%	54%	46%	0%	100%	0%	100%
2022	N.	0	0	0	7	7	0	106	0	96
	%	0%	0%	0%	6%	6%	0%	88%	0%	79%
2023	N.	0	0	0	9	9	0	112	0	106
	%	0%	0%	0%	53%	47%	0%	100%	0%	95%
2024	N.	0	0	0	5	7	0	133	0	130
	%	0%	0%	0%	42%	58%	0%	100%	0%	98%
2025	N.	0	0	0	8	9	0	140	2	135
	%	0%	0%	0%	47%	53%	0%	99%	1%	95%

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.

La presenza femminile in azienda.

La presenza femminile rimane nulla dal punto di vista operativo, vista la specificità e lo sforzo fisico richiesto dal lavoro; di contro si registra un aumento della presenza femminile nei lavori di ufficio, accessori e funzionali alla vera e propria attività operativa.

Lavoratori stranieri in azienda.

L'azienda annovera il 100% di operai di nazionalità estera. Tutto il personale risulta adeguatamente inserito nel contesto sociale italiano ed in grado di comprenderne la lingua.



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
2017	147	0	0
2018	169	0	0
2019	115	2	0
2020	105	0	0
2021	137	0	0
2022	144	0	0
2023	135	0	0
2024	144	0	0
2025	161	0	0

Introduzione.

A seguito dell'adozione del MOG ex D.Lgs. 231/2001, si è provveduto all'emissione di un Codice Etico, rivisto e integrato con i requisiti della SA8000.

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).

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sui provvedimenti disciplinari previsti in Azienda, è stato perseguito l'obiettivo posto a bilancio sociale, svolgendo un'apposita attività formativa ricorrente.

La tematica viene toccata nel corso della formazione interna svolta negli anni a seguire sui principi dello standard.

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) 2023	AVANZA MENTO (%) 2025
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 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	100 Anno 20204 non previsto	100



SISTEMA INTEGRATO
BILANCIO SOCIALE

Rev 14 del 10/01/2026

OBIETTIVO 2027	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) 2025	AVANZA MENTO (%) 2027
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 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	---	

In considerazione di quanto emerso dalle ultime indagini sul clima aziendale svolto nel 2025 e della decisione di riproporlo con cadenza biennale, per l'anno 2027 è prevista l'indagine del clima aziendale che sarà da completarsi entro la fine dell'anno.

7. ANDAMENTO RECLAMI E CONFORMITÀ SA 8000

Non si è registrato nessun reclamo proveniente da parti interessate interne/esterne né osservazioni o rilievi inerenti la conformità allo standard SA8000, così come applicato dall'Azienda.

Copia di questo documento viene pubblicato sul sito internet e a disposizione delle parti interessate.

8. ORARIO DI LAVORO

INDICATORE: % ore di straordinario

Anno	n. dipendenti	Ore lavorate	Ore straordinario	% ore straordinario
2017	147	154440	210	0,14%
2018	169	162248	2273	1,40%
2019	115	74792.5	403	0,53%
2020	105	102716	1573	2%
2021	152	145059	2690	2%
2022	121	123106,75	1321,5	1,03%
2023	129	134319,25	1240	0,92%
2024	144	160457	647	0,40%
2025	161	180546	567,5	0,31%

Introduzione.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, 8 ore giornaliere per gli impiegati e 6.5 su 6 giorni settimanali per gli operai. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 39 ore settimanali per gli operai ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore; tuttavia, questo punto è derogabile nel caso di specifiche esigenze aziendali anche in relazione alla gestione delle urgenze o emergenze. Tale deroga, comunque, viene operata nel rispetto delle



SISTEMA INTEGRATO
BILANCIO SOCIALE

Rev 14 del 10/01/2026

condizioni previste dai singoli contratti di lavoro, dal CCNL ed in particolare di quelle previste per il lavoro straordinario, previa autorizzazione del datore di lavoro. Si precisa che da ottobre 2021, per tutti i dipendenti inquadrati come impiegati è stato modificato il CCNL applicato, da Agricolo a Multiservizi, comportando una modifica delle ore settimanali da 39 a 40.

I lavoratori fuori sede sono tenuti alla compilazione del modulo "Modello presenze" per la registrazione delle ore lavorate mensilmente e relativa comunicazione al referente aziendale per il personale.

Per il personale in sede è stato emesso un cartellino elettronico (file excel Mod 03 RG Rapporto giornaliero sede) che ciascun dipendente è tenuto ad aggiornare inserendo puntualmente l'orario di lavoro effettuato nonché eventuali ore di straordinario (con relative motivazioni).

Nonostante il piano di riduzione dei giorni di ferie e dei permessi di lavoro accumulati di cui tutti i lavoratori interessati sono consapevoli e coinvolti, e nonostante la riduzione delle ore di straordinario effettuate (come si evidenzia dalla tabella precedente), i giorni di ferie e di ore di permesso non utilizzati non è ancora soddisfacente, a tal proposito è ciascun lavoratore sta concordando con il datore di lavoro le più opportune modalità di riduzione di ferie e permessi così da ottenere il risultato desiderato.

Ad oggi il piano di riduzione dell'accumulo di ferie è stato adottato ed attuato in parte, ma l'obiettivo previsto per il 2025, non è stato raggiunto da tutti i lavoratori coinvolti, si ripropone pertanto per il primo semestre 2026.

OBIETTIVO 2025	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) I semestre	AVANZAMENTO (%) II semestre
Riduzione dell'accumulo di giorni di ferie e ore di permesso per garantire adeguato recupero psico-fisico al lavoratore	Dic. 2025	RD RLE RSA	Emissione piano ferie collettivo ed individuale; monitoraggio mensile	Avanzamento piano ferie in coerenza con gli obiettivi personali fissati.	50%	70%

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZAMENTO (%) I semestre	AVANZAMENTO (%) II semestre
Riduzione dell'accumulo di giorni di ferie e ore di permesso per garantire adeguato recupero psico-fisico al lavoratore	Dic. 2026	RD RLE RSA	Emissione piano ferie collettivo ed individuale; monitoraggio mensile	Avanzamento piano ferie in coerenza con gli obiettivi personali fissati.		



SISTEMA INTEGRATO
BILANCIO SOCIALE

Rev 14 del 10/01/2026

9. RETRIBUZIONE

INDICATORE: tipologia contrattuale e confronto salario minimo e massimale INPS

	2021		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 <)	Contratti di lavoro	Confronto con massimali INPS (> 0 <)
Tempo indeterminato	17	>	17	>	16	>	17		19	
Tempo determinato	87	>	109	>	113	>	126		141	
Apprendisti	0		1		0		1		0	
Amministratore	1		1		1		1		1	
Somministrati (interinali)	0		0		0		0		0	
Tirocinanti/stagisti	0		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.

L'Azienda 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 Azienda è per tutti gli impiegati: contratto a tempo indeterminato.

I contratti a breve termine sono tutti contratti a T.D. operai agricoli (stagionali).

Premi di produzione.

Non sono previsti premi di produzione



10. SISTEMA DI GESTIONE

INDICATORE: Andamento controlli sulle squadre

Anno	n. controlli	Stato avanzamento attività di verifica	Numero NC emerse dal rapporto di verifica
2017	53	100%	2
2018	40	100%	0
2019	13	30%	0
2020	20	50%	0
2021	38	40%	2
2022	52	60%	14
2023	45	55%	3
2024	50	60%	5
2025	55	65%	7

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'azienda ed i clienti sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'Azienda 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 aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzati durante l'orario di lavoro, ai quali hanno partecipato tutti.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

L'implementazione del sistema ha visto l'avvio dell'attività di controllo dei fornitori/subappaltatori, volta a verificarne la capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000.

Alla prima fase, che ha visto l'invio di un questionario di autovalutazione e contestuale raccolta di formale assunzione di volontà di uniformarsi allo standard SA8000 (per subappaltatori e fornitori in genere), è seguita l'attività di estensione della qualifica anche ai sensi della SA 8000.

Per quanto riguarda i subappaltatori, nel 2018 è stato quindi rivisto il contratto adottato dall'Azienda, con l'integrazione di apposita clausola:

Clausole finali.

[...]

- SAVIC 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.

[...]

In relazione all'unico sub-appaltatore BAMA l'azienda ha svolto un audit in campo per presso uno dei cantieri in cui il sub-appaltatore lavora per l'impresa, tale attività ha ottenuto esito positivo, ma andrà maggiormente sollecitata una sensibilizzazione in materia di lavoro ed etica (verificata soprattutto la parte di gestione della sicurezza).

Per l'anno 2023 sono stati inviati i questionari di autovalutazione ai fornitori, ma ne sono tornati solo nr 6.

Per l'anno 2024 l'azienda ha deciso di reinviare i questionari di autovalutazione ai fornitori principali mentre per i subappaltato oltre al questionario di autovalutazione inerente i requisiti della SA 8000 è stato deciso di effettuare anche almeno una verifica di approfondimento all'anno sui requisiti SA 8000.

Per l'anno 2025, vista la difficoltà di ottenere i questionari di autovalutazione compilati, l'azienda ha deciso di richiedere ai vari fornitori dei documenti che devono avere per legge e che possono dare una idea della gestione del personale come ad esempio DURC, CCIAA, DVR, nomina RSPP, nomina Medico competente, elezione RLS, ... a tal fine sono state avviate delle interviste telefoniche che però al momento non hanno portato a esiti positivi, con difficoltà di coinvolgimento delle imprese.

In relazione ai controlli in cantiere l'azienda ha deciso di proseguire per l'anno 2026 con l'uso della piattaforma Safety Culture che è stata avviata nel 2025 per tutte le imprese del Consorzio Arcobaleno. Tale applicazione consente di al fine registrare e condividere immediatamente con coloro che accedono alla piattaforma le informazioni inerenti gli audit di cantiere e con le altre consorziate. Nel corso del 2025 solo alcuni tecnici di SAVIC hanno utilizzato tale piattaforma e l'attività andrà implementata con maggiore utilizzo da parte di tutti così da rendere più efficace l'analisi dei risultati emersi che al momento sono principalmente di sicurezza.

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

La direzione, 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 dell'Azienda (www.savictagliopiante.it), si dà comunicazione alle parti interessate dei dati in merito alla performance aziendale relativa ai requisiti della norma.

Per il 2026 si ripropongono obiettivi specifici per la SA 8000. A seguire le tabelle di dettaglio.



SISTEMA INTEGRATO
BILANCIO SOCIALE

Rev 14 del 10/01/2026

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) I semestre	AVANZA MENTO (%) II semestre
Approfondimento della conoscenza dei requisiti dello standard e della relativa gestione	Dic. 2024	RD RLE RSA	Sessione formativa sui principi ed i requisiti dello standard SA8000 con il coinvolgimento di tutti i dipendenti, anche quelli fuori sede.	Nessun rilievo in merito in sede di audit di III parte	50%	

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	AVANZA MENTO (%) I semestre	AVANZA MENTO (%) II semestre
Approfondimento della conoscenza dei requisiti dello standard e della relativa gestione	Dic. 2026	RD RLE RSA	Sessione formativa sui principi ed i requisiti dello standard SA8000 con il coinvolgimento di tutti i dipendenti, anche quelli fuori sede.	Nessun rilievo in merito in sede di audit di III parte	50	
Monitoraggio e verifica del rispetto dei principi SA8000 sulla base della check list SA8000 (subappaltatori)	dicembre 2026	RSA	audit	1 audit annuale	100	



11. CONSUNTIVO AVANZAMENTO OBIETTIVI 2025 - OBIETTIVI 2026

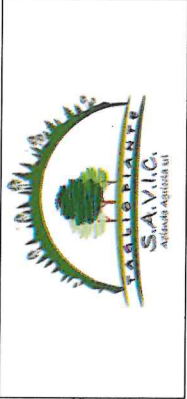
REQUISITO (Q-S-A- SA8000)	OBIETTIVO	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	OBIETTIVO RAGGIUNTO (SI/NO/ RIPROPOSTO)	EVENTUALI AZIONI CORRETIVE COLLEGATE	TARGET MONITORAGG IO AC
SA8000	Approfondimento della conoscenza dei requisiti dello standard e della relativa gestione	Dic 2026	RD - RLE - RSA	Sessione formativa sui principi ed i requisiti dello standard SA8000 con il coinvolgimento di tutti i dipendenti, anche quelli fuori sede.	Nessun rilievo in merito in sede di audit di III parte	SI		
SA8000	Monitoraggio e verifica del rispetto dei principi SA8000 sulla base della check list SA8000 (subappaltatori)	Dic 2026	RSA	audit	1 audit annuale	SI / RIPROPOSTO		
SA8000	Riduzione dell'accumulo di giorni di ferie e ore di permesso per garantire adeguato recupero psico-fisico al lavoratore	Dic 2026	RD - RLE - RSA	Emissione piano ferie collettivo ed individuale; monitoraggio mensile	Avanzamento piano ferie in coerenza con gli obiettivi personali fissati	SI	L'organizzazione si ritiene parzialmente soddisfatta del livello raggiunto, tuttavia mantiene attivo il monitoraggio degli accumuli a cadenza semestrale onde evitare il ripetersi delle situazioni precedentemente registrate	Monte ore residuo AP < a 120
SA8000	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 / Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e suggerimenti migliorativi	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: nessun reclamo.	SI	Si raccomanda di inserire in apposito scadenziario con periodicità biennale la valutazione del clima aziendale	Scadenziario aggiornato entro 31-01- 2025



**SISTEMA INTEGRATO
BILANCIO SOCIALE**

Rev 14 del 10/01/2026

REQUISITO (Q-S-A- SA8000)	OBIETTIVO	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	OBIETTIVO RAGGIUNTO (SI/NO/ RIPROPOSTO)	EVENTUALI AZIONI CORRETIVE COLLEGATE	TARGET MONITORAGG IO AC
QSA-SA8000	Potenziamento dell'attività di auditing in cantiere e della gestione, di piani di miglioramento e di azione mirati alla definizione ed attuazione di opportune azioni correttive e preventive per la gestione e risoluzione delle criticità.	Dic 2026	DL	Efficientamento della gestione aziendale della sicurezza ed adeguamento della funzione sicurezza dell'organizzazione mediante nuova risorsa affidamento incarico a ente esterno per la conduzione di audit di II parte entro il primo trim.	Ogni preposto/squadra controllato almeno tre volte in un anno		Si palesa la necessità di istituire un tavolo di confronto con tutte le funzioni interessate (interne ed esterne) per garantire un adeguato riscontro numerico e sostanziale in termini di prevenzione dei comportamenti non sicuri	Nel corso del 2025 sono pochi i controlli svolti con sAFety Culture – da incrementare
QSA	efficientamento del processo di verifica e presidio dell'andamento delle performance operative delle maestranze.	Dic 2025	DL	implementazione gestionale denominato safety culture	gestione controlli/rilevi/chiusura degli stessi mediante il nuovo applicativo consultabile anche lato operatore mediante specifica app.	RIPROPOSTO	L'attività di audit in cantiere sarà svolta con l'applicazione safety culture da parte dei tecnici interni, attività di audit da parte del consorzio- utilizzare l'applicativo anche per la parte relativa ai requisiti SA 8000	
A	incrementare gli acquisti sostenibili	set-26	DL	ricerca di mercato, valutazione offerte e acquisto di motoseghe a batteria	acquisto di mot. Elettriche per circa € 10.000 e di benzina alchilata	riproposto		
A	rendicontazione in materia di acquisti sostenibili	set-26	DL	incrementare gli acquisti sostenibili	acquisto di mot. Elettriche per circa € 10.000 e di benzina alchilata	riproposto		



SISTEMA INTEGRATO
BILANCIO SOCIALE

Rev 14 del 10/01/2026

REQUISITO (Q-S-A- SA8000)	OBIETTIVO	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	OBIETTIVO RAGGIUNTO (SI/NO/ RIPROPOSTO)	EVENTUALI AZIONI CORRETTIVE COLLEGATE	TARGET MONITORAGG IO AC
A	riduzione delle emissioni da Scope3	set-26	DL	sottoporre ad "inventario delle emissioni gas serra" anche i rientri in patria del personale	predisposizione di un foglio calcolo per stimare, in base agli spostamenti, le emissioni prodotte e tenerne conto durante le sottrazioni analizzate	riproposto		
A	riduzione delle emissioni da Scope1	set-26	DL	monitoraggio mensile dei km percorsi dalla flotta aziendale durante le attività lavorative	per i trasferisti pianificare settimanalmente l'attività lavorativa da svolgersi dalla sede	riproposto		