



COSTRUIRE srl

BILANCIO SOCIALE – SA8000



COSTRUIRE srl

BILANCIO SOCIALE SA 8000

COSTRUIRE SRL

Sede legale: Via del Valico 1 A, 55011 Altopascio (LU) Italia
www.costruiremontecarlo.it

Del 08/06/2026

redatto secondo lo standard
SA 8000:2014



COSTRUIRE srl

BILANCIO SOCIALE – SA8000

INDICE

| | Pag. |
|--|-----------|
| 1.INTRODUZIONE..... | 3 |
| 2. OBIETTIVI..... | 5 |
| 3 PRESENTAZIONE DELL’AZIENDA..... | 5 |
| 4 POLITICA PER LA RESPONSABILITA’ SOCIALE..... | 6 |
| 5 SOCIAL PERFORMANCE TEAM..... | 6 |
| 6 STAKEHOLDERS..... | 6 |
| 7 I REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014..... | 8 |
| 7.1 LAVORO INFANTILE..... | 8 |
| 7.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO..... | 9 |
| 7.3 SALUTE E SICUREZZA..... | 9 |
| 7.4 LIBERTA’ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA..... | 10 |
| 7.5 DISCRIMINAZIONE..... | 11 |
| 7.6 PRATICHE DISCIPLINARI..... | 12 |
| 7.7 ORARIO DI LAVORO..... | 13 |
| 7.8 RETRIBUZIONE..... | 14 |
| 7.9 SISTEMA DI GESTIONE..... | 15 |
| <i>Allegato: Politica per la responsabilità sociale.....</i> | <i>18</i> |



COSTRUIRE srl

BILANCIO SOCIALE – SA8000

1. INTRODUZIONE

1.1 Cosa è la “SA8000” lo norma sulla Responsabilità Sociale delle aziende

E' uno standard internazionale emesso dall'ente americano SAI, che elenca i requisiti per un comportamento eticamente corretto delle aziende verso i lavoratori. (SA sta per Social Accountability, che tradotto in italiano è appunto responsabilità sociale).



1.2 Cosa garantisce?

E' uno standard volontario che le aziende possono adottare, basato sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, su documenti ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e altre norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro nonché sulle leggi nazionali, con l'obiettivo di tutelare tutto il personale che rientra nella sfera di controllo e influenza di un'organizzazione, partendo dal personale dell'organizzazione stessa, dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori.





COSTRUIRE srl

1.3 Perché aderiamo ai principi della SA8000?

Perché la società, le dinamiche economiche globali, il mercato del lavoro non possono, non tenere conto di temi fondamentali come:

- promuovere il rispetto dei diritti fondamentali;
- il rispetto dei diritti dei lavoratori;
- migliorare l'ambiente di lavoro
- le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro

1.4 Il nostro bilancio sociale

Il presente bilancio è lo strumento che COSTRUIRE SRL ha elaborato per fornire ai propri lavoratori, agli altri stakeholders ed a chiunque ne fosse interessato, un documento sintetico in grado di evidenziare il rispetto dei requisiti dello Standard SA8000 edizione 2014 e si riferisce al periodo 1 gennaio 2026 – 30 maggio 2026. Entro il mese di Gennaio del 2027 sarà redatto un nuovo documento con riferimento all'intero anno 2026. Visto il recente stato di implementazione del sistema, i dati qui riportati sono riferiti al periodo sopra indicato e laddove possibile (in base a quanto disponibile) al 2025.

COSTRUIRE SRL conferma centrale la creazione di politiche orientate al rispetto dei diritti dei lavoratori e all'innalzamento della qualità del lavoro e della vita, applicando i requisiti della norma SA8000:2014, con l'obiettivo di mantenere un riconoscimento esterno anche mediante la certificazione del sistema da parte di un organismo terzo accreditato. L'azienda si impegna e intende continuare:

- a conformarsi a tutti i requisiti della norma;
- a conformarsi alle leggi nazionali ed internazionali vigenti e a rispettare i principi delle Convenzioni ILO;
- a impegnarsi al miglioramento continuo nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili;
- a documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare, rendere accessibile la politica di responsabilità sociale a tutti gli stakeholders interni ed esterni.

1.5 Abbreviazioni e acronimi

Di seguito vengono riportati gli acronimi utilizzati all'interno del documento al fine di rendere più semplice la comprensione del testo.

Personale: tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie

Parte interessata: individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.

Lavoratore: tutto il personale senza responsabilità di gestione.

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Lavoro forzato ed obbligato: qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, e che è prestato sotto la minaccia di una punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.

Salario dignitoso: la retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia.

Fornitore/subappaltatore: qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione.

SPT: Social performance team dell'azienda

Azione correttiva: un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.

Azione preventiva: un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.



COSTRUIRE srl

2. OBIETTIVI

Il bilancio SA8000 è predisposto per rispondere alle necessità di di informazione e trasparenza espresso dai portatori di interesse per le prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard. COSTRUIRE SRL si propone di:

- far conoscere la propria politica di responsabilità sociale;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni dell'azienda;
- fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame della politica di responsabilità sociale e la verifica del conseguimento degli obiettivi definiti;
- mostrare il miglioramento continuo della gestione aziendale mediante l'andamento degli indicatori usati.

3 PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

3.1 Profilo aziendale

COSTRUIRE SRL nasce nel 2003, come piccola impresa artigiana operante nel settore edile. Si occupa di manutenzioni e costruzioni stradali, movimento terra e demolizioni, acquedotti e fognature, bonifiche e sistemazioni idrauliche, fondazioni speciali oltre che della costruzione di civili abitazioni, ad uso residenziale, edilizia scolastica nonché della ristrutturazione, restauro, rinnovamento e manutenzione delle stesse, mediante appalti affidati da Enti Pubblici e Privati. La Direzione ha da sempre creduto nell'importanza di un efficace organizzazione, della gestione ambientale e nella centralità della salute e sicurezza dei propri addetti. In questo senso ha voluto proceduralizzare le attività al fine di migliorarle con l'implementazione e certificazione di un sistema integrato ISO 9001-14001-50001-45001 e ISO 39001.

L'etica è al centro del nostro business, per questo motivo al suddetto sistema integrato sono stati aggiunte anche le procedure inerenti alla prevenzione della corruzione in base ai requisiti della norma ISO 37001 e alla tutela della parità di genere in base alla prassi Unipdr125. L'azienda ha impostato e mantiene operativo in azienda un MOG secondo il D.lgs. 231/01 e s.m.i.

3.2 Certificazioni e qualifiche

COSTRUIRE SRL ha confermato il mantenimento delle proprie certificazioni di sistema mediante l'applicazione continua nelle proprie attività degli standard internazionali di riferimento.

In sintesi ecco elencate le altre certificazioni aziendali ottenute dall'organizzazione ed attive.

- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015
- ISO 45001:2018



- ISO 50001:2018
- ISO 37001:2016



- ISO 39001:2016



- UNIPDR125:2022





COSTRUIRE srl

3.3 Attività realizzate

Le attività svolte dall'organizzazione sono le seguenti:

Costruzione e manutenzione di edifici civili. Manutenzione di strade.

3.4 I valori del lavoro

Oltre che sul rispetto dei principi della responsabilità sociale, di cui tratta il presente documento, COSTRUIRE SRL fonda la propria attività ed il proprio modo di operare, su una serie di altri importanti valori di riferimento, tra i quali:

- *la piena soddisfazione del Cliente*
- *la ricerca di nuove soluzioni tecniche ed organizzative nella realizzazione delle opere*
- *la formazione a tutti i livelli per il miglioramento professionale*
- *la riduzione degli impatti ambientali delle attività e la prevenzione dell'inquinamento;*
- *il rispetto di tutte le leggi e regolamenti in materia ambientale.*

4 POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Le attività della nostra azienda sono guidate da un insieme di principi e valori contenuti nel documento di "Politica per la responsabilità sociale".

Essi devono essere perseguiti e ricercati da tutti, per consolidare la nostra organizzazione e indirizzare ogni persona che vi partecipa al rispetto ed al miglioramento del sistema di responsabilità sociale.

In allegato è riportato il testo della Politica per la responsabilità Sociale approvata dalla direzione.

5 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.

Il Social performance Team è composto da:

- Un membro del personale.
- Un membro espressione dell'alta direzione.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- rapporti con l'ente di certificazione
- monitoraggio del Sistema
- stesura del rapporto per il riesame della direzione
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive
- funzione di supporto alla gestione dei reclami

I nominativi ed i loro contatti sono comunicati a tutto il personale ed esposti in bacheca.

6 STAKEHOLDERS

Il Bilancio Sociale di COSTRUIRE SRL si rivolge a tutti quei soggetti portatori d'interesse nei confronti dell'azienda. Con il Bilancio Sociale del sistema SA8000, tutti gli stakeholders saranno in grado di valutare le risultanze della performance sociale dell'azienda. A seguire elenchiamo i maggiori portatori di interesse.

6.1 Personale

E' il gruppo di soggetti che intrattiene con l'azienda rapporti di lavoro per i quali l'interesse economico personale è legato in termini prevalenti e duraturi con quello dell'azienda stessa.

Per permettere a tutti i lavoratori di COSTRUIRE SRL di verificare l'effettiva applicazione del sistema SA8000 e adeguare le proprie competenze e conoscenze in merito sono stati svolti:

-incontri informativi e formativi durante i quali sono stati illustrati i principi fondamentali della norma e la loro portata pratica sulla vita aziendale, i tempi e le fasi per l'ottenimento della certificazione e le funzioni del SPT.



COSTRUIRE srl

-Distribuzione del materiale informativo con sensibilizzazione continua del personale.

6.2 Fornitori

I fornitori sono tutti i soggetti dai quali la società acquista beni o servizi necessari alla realizzazione delle attività aziendali. Tra essi si comprendono gli appaltatori.

L'impegno di COSTRUIRE SRL è quello di sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale tutti i propri fornitori.

6.3 Clienti

Sono i soggetti nei confronti dei quali vengono realizzate le opere da parte dell'azienda.

Lo scopo prioritario che la nostra società si propone riguarda l'accrescimento della soddisfazione della propria clientela e il miglioramento continuo del servizio offerto, rispondendo in maniera sempre più efficace ed efficiente ai requisiti stabiliti dal cliente attraverso l'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo lavorativo, tutelandone la sicurezza e la salute e attraverso l'aggiornamento continuo nel settore in cui si opera.

6.4 Sistema ambientale

Il sistema che nella società contemporanea attende da tutte le realtà operative e da COSTRUIRE SRL, rispetto di tutte le leggi e progresso sostenibile.

6.5 Enti locali territoriali, ed enti legali e normativi

Gli enti di riferimento per l'azienda che aspettano rispetto delle leggi, etica e trasparenza.

6.6 Le comunità locali

Le comunità su cui agisce l'opera e attività si attendono da COSTRUIRE SRL azioni in linea con il miglioramento di vita e ambiente.

6.7 Organismo di certificazione

Tra i portatori di interesse vi è anche l'organismo di certificazione, che esegue le verifiche periodiche di valutazione del sistema della responsabilità sociale.

Il nostro obiettivo è quello di rispettare i requisiti della norma e le richieste del regolamento del suddetto ente, al fine di raggiungere la certificazione.

6.8 Sindacati

L'azienda si impegna ad interagire con le associazioni sindacali laddove necessario.

-Le attese

Le aspettative dei portatori di interessi sia interni che esterni in relazione all'adozione della norma SA8000:2014 possono così essere sintetizzate:

- a) preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda;
- b) creare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- c) migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- d) controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- e) migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro;
- f) aumentare la consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, e controllata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente documento.



7 I REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014

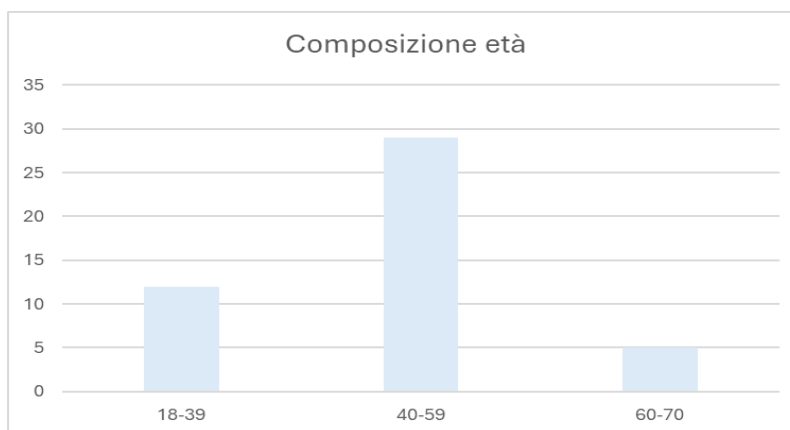
7.1 LAVORO INFANTILE

Il requisito: politiche e procedure adottate dalla nostra organizzazione per impedire che un bambino od un giovane lavoratore possa essere inserito nella struttura aziendale. Tale impegno etico è richiesto anche ai fornitori e partners che collaborano con la nostra organizzazione.

Stato: la nostra azienda non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Allo stato attuale COSTRUIRE SRL non ha dipendenti minorenni. Al momento dell'assunzione al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Questo permette di escludere la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in azienda. Come richiesto dalla norma SA8000, COSTRUIRE SRL ha elaborato una procedura di rimedio per i minori, finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori.

Composizione dell'organico

| Faccia di età | N° di lavoratori |
|----------------------|-------------------------|
| 0-15 | / |
| 16-17 | / |
| 18-39 | 12 |
| 40-59 | 29 |
| >59 | 5 |



Gestione obiettivi ed indicatori

| Indicatore | Target | Risultati | |
|---------------------|---------------|------------------|-------------|
| | | 2025 | 2026 |
| N°lav.età < 18 anni | 0 | 0 | 0 |

| OBIETTIVO 2026 | AZIONE | RISORSE (umane/tecniche /finanziarie) | SCADENZA | RESPONSABILE |
|---------------------------------|---|--|------------------|---------------------|
| Sensibilizzazione dei fornitori | Distribuzione di informativa sui principi della responsabilità sociale. Raccolta adesione ai principi. Uso di questionario per fornitori critici. | SPT Amm.ne | Entro 30/07/2026 | SPT |

**7.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO**

Il requisito: l'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega 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.

Il CCNL è lavoratori della piccola e media industria delle costruzioni edilizie e affini codice contratto cnel – f018 – 15/04/2025. A seguire citato semplicemente come CCNL.

Stato: COSTRUIRE SRL si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità. La copia del CCNL applicato è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente presso l'ufficio amministrazione. Inoltre quest'ultimo ufficio mantiene la disponibilità a rispondere a qualsiasi domanda dei lavoratori in merito ai loro diritti e doveri e consente di consultare ed avere informazioni sul contratto di lavoro. Questo requisito è completamente rispettato dalla nostra organizzazione in quanto:

- non vi sono reclami tali da evidenziare abusi
- non vi sono elementi di coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Rimane anche in questo caso da monitorare i fornitori.

Gestione obiettivi ed indicatori

| Indicatore | Target | Risultati | |
|-------------------------|--------|-----------|------|
| | | 2025 | 2026 |
| N° reclami/segnalazioni | 0 | 0 | 0 |

| OBIETTIVO 2026 | AZIONE | RISORSE (umane/tecniche /finanziarie) | SCADENZA | RESPONSABILE |
|---------------------------------|---|---|------------------|--------------|
| Informazione del personale | Eseguire incontri periodici per informare sui diritti ed i requisiti della norma | SPT | Entro 30/11/2026 | SPT |
| Sensibilizzazione dei fornitori | Distribuzione di informativa sui principi della responsabilità sociale. Raccolta adesione ai principi. Uso di questionario per fornitori critici. | | Entro 30/07/2026 | |

7.3 SALUTE E SICUREZZA

Il requisito: la nostra organizzazione tutela la Salute e sicurezza dei lavoratori mediante il rispetto attento della legge applicabile e tramite l'impegno, la politica e la certificazione ISO 45001:2018.

Stato: nella gestione degli aspetti in oggetto sono coinvolti l'RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) aziendale, il RSPP (responsabile del servizio prevenzione e protezione) ed il MC (medico competente) per gli aspetti di loro competenza. Sono tenuti sotto controllo le prestazioni aziendali inerenti agli Infortuni e near miss.

Il documento di valutazione dei rischi è formalmente approvato da parte del legale rappresentante e delle altre figure della sicurezza nominate e condiviso nelle riunioni di informazione con i lavoratori.



BILANCIO SOCIALE – SA8000

COSTRUIRE srl

Gestione obiettivi ed indicatori

| Indicatore | Target | Risultati | |
|---|-----------|-----------|------|
| | | 2025 | 2026 |
| N. di infortuni | riduzione | 3 | |
| Indice di incidenza Indice di incidenza = n° infortuni x 1.000 / n° lavoratori | riduzione | 62 | |
| Indice di frequenza Indice di frequenza = n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate | riduzione | 59 | |

| OBIETTIVO 2026 | AZIONE | RISORSE (umane/tecniche /finanziarie) | SCADENZA | RESPONSABILE |
|---------------------------------------|--|---|--|-----------------|
| Sensibilizzazione personale | Organizzazione corsi di formazione sui temi della salute e sicurezza | RSPP RLS | Entro 30/11/2026 Come da programma gestito da SPP aziendale | Direzione, RSPP |
| Mantenimento certificazione ISO 45001 | Eeguire le attività necessarie in base ai requisiti della norma | RSPP RLS | Programma ente BV | DIR-RSPP |

7.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il requisito: i rapporti con i lavoratori si svolgono nel rispetto della libertà di associazione ed alla contrattazione collettiva pertanto tutti i lavoratori sono liberi di formare, partecipare a, ed organizzare sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda.

Stato: per la gestione del personale viene osservato il CCNL di riferimento. L'azienda si appoggia per il tema giuslavoristico a consulenti del lavoro affidabili e di fiducia. Una copia del CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti presso l'ufficio amm.ne

E' presente un dipendente iscritto a sindacato.

Gestione obiettivi ed indicatori

| Indicatore | Target | Risultati | |
|-------------------------|--------|-----------|------|
| | | 2025 | 2026 |
| n° vertenze/contenziosi | 0 | 0 | 0 |



| OBIETTIVO 2026 | AZIONE | RISORSE <i>(umane/tecniche /finanziarie)</i> | SCADENZA | RESPONSABILE |
|---------------------------------|---|--|------------------|---------------------|
| Sensibilizzazione dei fornitori | Distribuzione di informativa sui principi della responsabilità sociale. Raccolta adesione ai principi. Uso di questionario per fornitori critici. | SPT | Entro 30/09/2026 | SPT |

7.5 DISCRIMINAZIONE

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

Stato: COSTRUIRE SRL opera come segue.

-Il 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 nel Contratto Collettivo Nazionale 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 viene condotta sensibilizzazione sul tema 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.

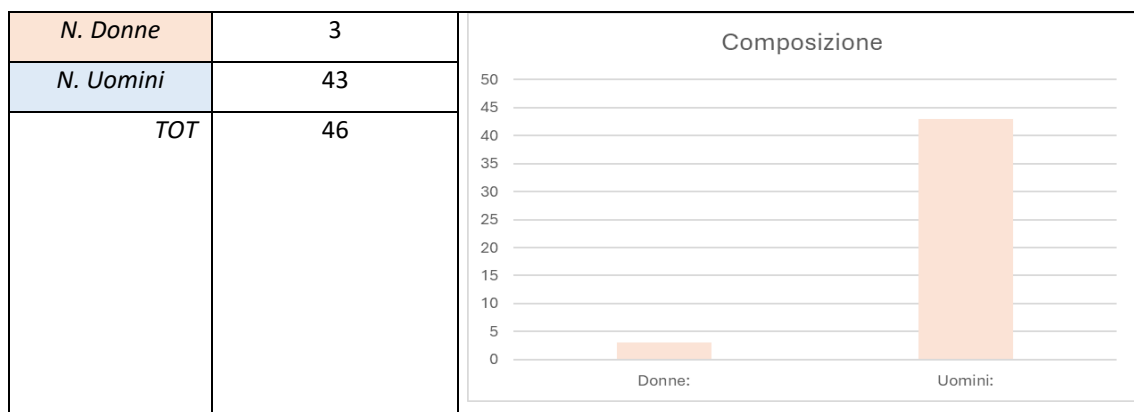
-In organico sono presenti donne, verso la quale non si sono mai registrati casi di molestia o abuso di alcun genere nel rispetto della norma UNIPDR125.

Sono inoltre presenti lavoratori stranieri i cui diritti sono assicurati al pari del personale italiano (compresa formazione e addestramento). Al momento non sono utilizzati lavoratori interinali.

L'azienda opera costantemente per mantenere (compatibilmente con le caratteristiche del proprio settore) le condizioni in grado di assicurare la *Parità di genere*.

E' attivo in azienda un meccanismo anonimo di reclami che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite.

Attuale ripartizione del personale per sesso






COSTRUIRE srl

BILANCIO SOCIALE – SA8000

Attuale ripartizione del personale per nazionalità

| | | |
|----------------------------|----|--|
| N. lavoratori italiani | 23 |  |
| N. lavoratori NON italiani | 23 | |
| TOT | 32 | |

Gestione obiettivi ed indicatori

| Indicatore | Target | Risultati | |
|--|--------|-----------|------|
| | | 2025 | 2026 |
| N°reclami/segnalazioni per discriminazione | 0 | 0 | 0 |

| OBIETTIVO 2026 | AZIONE | RISORSE (umane/tecniche /finanziarie) | SCADENZA | RESPONSABILE |
|------------------------------|---|---|------------------|--------------|
| Monitoraggio clima aziendale | Valutazione del clima mediante le informazioni ed i “ritorni” derivanti da incontri, colloqui, segnalazioni e altri canali interni. | SPT | Entro 30/12/2026 | SPT |

7.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Il requisito: le procedure disciplinari che possono avere luogo presso COSTRUIRE SRL sono condotte solamente in accordo alle prescrizioni stabilite dal CCNL e dalla legge applicabile.

Stato: l'azienda non assume condotte lesive della dignità dei lavoratori e bandisce in modo assoluto forme di abuso fisico, verbale o di coercizione mentale.

Nel caso in cui i lavoratori non rispettino gli impegni sottoscritti nel contratto (ritardi, assenze ingiustificate ecc.) e creino con il loro comportamento danno economico e/o di immagine alla società, vengono applicate pratiche disciplinari regolamentate dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e consentite per legge e statuto dei lavoratori. L'azienda inoltre privilegia il dialogo ed il confronto sull'interpretazione dei fatti. È data a tutti la possibilità di chiedere chiarimenti e di impugnare i provvedimenti disciplinari.

Gestione obiettivi ed indicatori

| Indicatore | Target | Risultati | |
|-------------------------------|--------|-----------|------|
| | | 2025 | 2026 |
| N° azioni disciplinari | 0 | 0 | 0 |
| N° licenziamenti disciplinari | 0 | 0 | 0 |



| OBIETTIVO 2026 | AZIONE | RISORSE <i>(umane/tecniche /finanziarie)</i> | SCADENZA | RESPONSABILE |
|------------------------------|---|--|---------------------|---------------------|
| Monitoraggio clima aziendale | Valutazione del clima mediante le informazioni ed i “ritorni” derivanti da incontri, colloqui, segnalazioni e altri canali interni. | SPT | Entro 30/12/2026 | SPT |

7.7 ORARIO DI LAVORO

Il requisito: COSTRUIRE SRL adotta politiche e procedure per garantire il rispetto dei requisiti espressi dalla Norma SA8000 inerenti alla gestione dell’orario di lavoro, assicurando un giorno di riposo e garantendo il rispetto del contratto di riferimento.

Stato: SPT verifica il rispetto dell’orario di lavoro stabilito contrattualmente con il personale. L’organizzazione ricorre all’utilizzo di lavoro straordinario. La verifica degli straordinari effettuati è eseguita dall’ufficio amministrativo con il supporto della direzione tecnica. A tal fine è redatto un prospetto con riportate le ore di straordinario per ogni lavoratore (per mese e totale annuo) al fine di rispettare i riferimenti previsti da CCNL. In particolare il CCNL consente di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Andamento ore lavorate straordinarie
Si riporta il riferimento al 2025.

| |
|-------------------|
| <i>Ore Totali</i> |
| 1000 circa |

| | |
|------------------|---------------|
| <i>Impiegati</i> | <i>Operai</i> |
| 520 | 480 |

Gestione obiettivi ed indicatori

| Indicatore | Target | Risultati | |
|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------|--|
| | | Al 31/12/2025 | |
| % ore straordinario su monte ore | * | -- | |
| N° di ore di straordinario totali | max 250 per ogni lavoratore | <23 | |

**valore che sarà definito al termine del 2026 sui dati completi del periodo in corso al fine di avere una statistica più accurata*

| OBIETTIVO 2026 | AZIONE | RISORSE <i>(umane/tecniche /finanziarie)</i> | SCADENZA | RESPONSABILE |
|---|--|--|-----------------|---------------------|
| Controllo del numero di ore di lavoro straordinario | Monitoraggio come da procedura per assicurare il rispetto dei limiti da CCNL | Amm.ne Dir. Tec. SPT | 30/12/2026 | SPT |

**7.8 RETRIBUZIONE**

Il requisito: COSTRUIRE SRL gestisce le attività correlate alla retribuzione del proprio personale nel rispetto delle prescrizioni definite dalla standard di riferimento. La definizione del salario base di un dipendente contempla i vincoli e gli accordi contemplati nel CCNL e della documentazione cogente applicabile in materia contrattuale con i lavoratori. COSTRUIRE SRL applicando il CCNL assicura a tutti i dipendenti una adeguata e dignitosa retribuzione, in grado di soddisfare i bisogni primari del personale, oltre che a fornire un guadagno discrezionale.

Stato: COSTRUIRE SRL rispetta i criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale stabiliti dai CCNL di riferimento.

La retribuzione del personale è quindi in grado di garantire al lavoratore la possibilità di condurre un'esistenza libera e dignitosa.

Le buste paga attestano che gli stipendi corrispondono agli standard retributivi legali, ed i bonifici dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente; tali documenti sono archiviati presso l'Ufficio Amministrativo.

Il contenuto delle buste paga presenta le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare. Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato.

Ripartizione attuale dei contratti in %:

| <i>Indeterminato</i> | <i>Determinato</i> |
|----------------------|--------------------|
| 100 | 0 |

Gestione obiettivi ed indicatori

| Indicatore | Target | Risultati | |
|-----------------------|---------------|------------------|-------------|
| | | 2025 | 2026 |
| N° reclami in materia | 0 | 0 | 0 |

| OBIETTIVO 2026 | AZIONE | RISORSE <i>(umane/tecniche /finanziarie)</i> | SCADENZA | RESPONSABILE |
|--|---|--|---------------------|---------------------|
| Elevare conoscenza a personale dei componenti buste paga | valutare eventuale riunione col personale | Amm.ne Dir. Tecnica | Entro 30/12/2026 | Amm.ne. SPT |

**7.9 SISTEMA DI GESTIONE****7.9.1 POLITICHE, PROCEDURE e REGISTRAZIONI**

La politica attualmente vigente è considerata in linea con le richieste della norma e appropriata alla nostra realtà operativa. Essa è stata resa disponibile a tutto il personale e resa pubblica mediante sito web.

Obiettivi: eseguire un nuovo riesame annuale della politica da parte del team SA8000 e delle relative procedure.
Entro: 30/12/2026

7.9.2 RIESAME DELLA DIREZIONE

E' stato redatto un riesame del sistema del sistema della Responsabilità Sociale in data 03/06/2026.

Obiettivi: eseguire almeno 2 riesami della direzione per anno.
Eseguire nuovo riesame su tutti i dati del 2026
Entro: 15/01/2027

| <i>Indicatore</i> | <i>Target</i> | <i>Risultati</i> | |
|---|--------------------------|------------------|-------------|
| | | <i>2025</i> | <i>2026</i> |
| N. di riesame completo sul sistema della responsabilità sociale | <i>Almeno 2 per anno</i> | / | 1 |

7.9.3 SOCIAL PERFORMANCE TEAM E MONITORAGGIO

Per il corretto funzionamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, l'alta direzione ha individuato un rappresentante del management che unitamente al rappresentante dei lavoratori (liberamente eletto) compone il SPT.

Obiettivi: eseguire incontri periodici
Entro 12/2026

| <i>Indicatore</i> | <i>Target</i> | <i>Risultati</i> | |
|--|--------------------------|------------------|-------------|
| | | <i>2025</i> | <i>2026</i> |
| N. di incontri periodici del SPT per valutare lo stato del sistema | <i>Almeno 2 per anno</i> | / | 1 |

7.9.4 COINVOLGIMENTO INTERNO, COMUNICAZIONE CAPACITY BUILDING

COSTRUIRE SRL ha eseguito comunicazioni verbali-scritte sui requisiti del sistema.

Viene distribuita ad ogni neo assunto un'informativa sui requisiti dello Standard, modalità di reclamo e responsabilità delle funzioni previste dalla norma SA 8000.

Nel 2026 sono state eseguite le seguenti attività di formazione/informazione:

| N. formazione e periodo | Argomenti |
|-------------------------|--|
| 03/2026 – 12 e 16/2/26 | Norma SA 8000 per il SPT |
| Marzo-Maggio 2026 | Distribuzione informativa a tutto il personale |

Obiettivi: pianificare ed eseguire nuove attività formative/informative sulla norma per il 2026.
Entro: 09/2026



| <i>Indicatore</i> | <i>Target</i> | <i>Risultati</i> | |
|--|---------------------------|------------------|-------------|
| | | <i>2025</i> | <i>2026</i> |
| N. ore formazione/informazione periodica specifica al SPT sulla SA8000 | <i>MIN 6 ore per anno</i> | / | 6 |
| N. ore formazione/informazione periodica al personale | <i>MIN 2 ore per anno</i> | / | 1 |

7.9.5 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI

Il personale può effettuare reclami o suggerimenti, anche in forma anonima, su eventuali non conformità allo Standard SA 8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese note a tutto il personale attraverso una comunicazione diretta. E' presente un contenitore nelle aree del personale per depositare le eventuali segnalazioni/reclami anonimi.

Non sono stati effettuati reclami/segnalazioni nel periodo.

Obiettivi: recepire e gestire puntualmente ogni eventuale reclamo.

| <i>Indicatore</i> | <i>Target</i> | <i>Risultati</i> | |
|----------------------------|---------------------------|------------------|-------------|
| | | <i>2025</i> | <i>2026</i> |
| N° di segnalazioni/reclami | <i>Trend in riduzione</i> | / | 0 |

7.9.6 COINVOLGIMENTO PARTI INTERESSATE

A seguire si riassumono i possibili canali di distribuzione di informazioni e comunicazioni di COSTRUIRE SRL sulla SA8000:

-stakeholders interni: consegna a mano, buste paga, riunioni, attività di informazione/formazione, posta elettronica, sito internet, affissione in bacheca, whatsapp, Bilancio SA8000;

-stakeholders esterni: sito internet, Bilancio SA8000.

COSTRUIRE SRL è interessata ad avere un dialogo aperto e trasparente con tutti gli interlocutori interni ed esterni.

Obiettivi: pubblicare sul sito web i documenti con tutti i riferimenti necessari alle segnalazioni SA8000 ed il bilancio sociale

Entro: 07/2026.

7.9.7 CONTROLLO DEI FORNITORI E APPALTATORI

A tutti i fornitori non certificati SA8000 è stata inviata un'informativa sulla nostra politica della responsabilità sociale ed una contestuale richiesta di adesione alla stessa. Ad oggi tali adesioni non sono ancora state completamente raccolte, è in corso l'attività da parte del SPT con la collaborazione dell'ufficio amm.ne. L'informativa è stata comunque inviata a tutti i fornitori.

Al momento non sono utilizzati lavoratori interinali.

Obiettivi: completare la raccolta dai fornitori delle adesioni al sistema SA8000

Entro: 30/07/2026

Completare (per i fornitori critici) la distribuzione e raccolta dei questionari di valutazione SA8000

Entro: 30/11/2026



| <i>Indicatore</i> | <i>Target</i> | <i>Risultati</i> | |
|--|----------------------------|------------------|-----------------|
| | | 2025 | 2026 |
| % Ricezione dai fornitori adesione ai nostri principi SA8000 | 100% dei fornitori | / | <i>In corso</i> |
| % Ricezione dai fornitori "critici" del questionario di valutazione SA8000 | 100% dei fornitori critici | / | <i>In corso</i> |

7.9.8 AUDIT INTERNI E DI TERZA PARTE

E' stata effettuata in data 29/05/2026 una verifica interna su tutti i requisiti del sistema di gestione SA8000 e da questa non sono emerse problematiche maggiori.

Per quanto riguarda gli audit dell'ente di certificazione GCERTI:

- ad oggi non ancora eseguita verifica, in programma stage 1 con inizio 10 giugno 2026. L'esito di audit sarà pubblicato nella prossima edizione del presente documento.

Obiettivi: eseguire almeno 1 audit interno per anno su tutti i requisiti della SA8000:2014.

| <i>Indicatore</i> | <i>Target</i> | <i>Risultati</i> | |
|---|--------------------------|------------------|-------------|
| | | 2025 | 2026 |
| N. di audit interni su tutti i requisiti del sistema SA8000 | <i>Almeno 1 per anno</i> | / | <i>1</i> |

7.9.9 RISULTATI DELLE AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE IN CORSO E LORO EFFICACIA

Ad oggi non si registrano violazioni di diritti di lavoratori (dipendenti ed ex dipendenti) in riferimento alla norma SA8000 per cui aprire azioni correttive. Non vi sono NC da gestire.

7.9.10 ALTRI OBIETTIVI

Tra gli obiettivi dell'organizzazione vi è l'ottenimento della certificazione aziendale secondo lo standard SA8000 edizione 2014.

REDATTO E APPROVATO DA

Sociale Performance Teal (SPT):

Lucia Martinis (direzione)

Alessia Balzi (personale)

Altopascio (LU), 08/06/2026

Segue ALLEGATO: POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE



COSTRUIRE srl

BILANCIO SOCIALE – SA8000

| | |
|--|--|
|  COSTRUIRE srl | POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE |
|--|--|

La società COSTRUIRE SRL è consapevole che la propria attività debba basarsi su principi di etica e responsabilità sociale. Per questo motivo ha deciso di adottare un sistema di gestione conforme allo standard SA8000:2014 e di impegnarsi formalmente alla sua attuazione.

In virtù di tale sistema, l'azienda si impegna a:

- *non ammettere il lavoro infantile;*
- *non ammettere il lavoro obbligato;*
- *prevedere un ambiente di lavoro sicuro e salubre;*
- *rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;*
- *evitare forme di discriminazione;*
- *evitare procedure disciplinari non rispettose dei diritti umani, applicando esclusivamente quelle previste dalla legge;*
- *rispettare un orario di lavoro conforme alle leggi;*
- *garantire una retribuzione non inferiore agli standard, rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro.*

COSTRUIRE SRL assicura il proprio impegno a:

- conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi applicabili, a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella sezione "elementi normativi e loro interpretazione" della norma, e a rispettare tutti gli altri impegni eventualmente sottoscritti;
- mantenere la presente politica effettivamente documentata, implementata, attiva, comunicata;
- esporre la politica in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile nel luogo di lavoro a tutti i livelli dell'organizzazione;
- costituire e mantenere attivo un "Social Performance Team" composto da rappresentanti dei lavoratori e management, che operi per assicurare la piena applicazione della norma SA8000;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento continuo del proprio sistema di gestione per la responsabilità sociale, definendo nell'ambito delle riunioni di riesame della direzione obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento;
- diffondere all'esterno, verso le parti interessate, i concetti relativi alla SA 8000;
- richiedere ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori / subappaltatori il rispetto dei requisiti della norma SA 8000.

COSTRUIRE SRL inoltre si pone come obiettivi generali:

- il miglioramento dell'efficienza ed efficacia della propria struttura organizzativa, nello specifico in relazione al controllo dei propri fornitori;
- la diffusione di una cultura di responsabilità sociale mediante una continua opera di formazione, coinvolgimento e responsabilizzazione del personale;
- la certificazione del proprio sistema della responsabilità sociale da parte di ente accreditato, come ulteriore testimonianza concreta del proprio impegno.

Chiunque ne abbia la necessità, può presentare segnalazioni o reclami, circa tematiche sulla responsabilità sociale. Ciò può essere fatto, oltre che utilizzando il canale interno appositamente strutturato, anche utilizzando i contatti dell'ente di certificazione GCERTI Italy Assessment & Certification s.r.l. (email: direzione@gcerti.it, dettagli su www.certificazione8000.it e www.gcerti.it) e degli enti internazionali SAI - Social Accountability International (15 West 44th Street -New York, NY 10036 Phone: 212-6841414, email: info@sa-intl.org) e SAAS - Social Accountability Accreditation Services (15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 Tel: 212 391-2106, e-mail: saas@saasaccreditation.org).

La presente politica sarà rivalutata sistematicamente dall'alta direzione e se necessario revisionata, al fine di mantenerla adeguata prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta, e ogni altro requisito aziendale.

DATA: 12/01/2026

La Direzione
