

BILANCIO SOCIALE

ANNO 2019

**QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA
INTERCOSTRUZIONI SRL**

Morbegno/Milano, 30 gennaio 2020

Il Senior Management
Quadrio Giuseppina
Michele Libera

PREMESSE

Nel corso degli ultimi anni, la sostenibilità ambientale, il rispetto dei diritti umani, la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e l'attenzione al contesto sociale, hanno acquisito un valore crescente nell'ambito economico, divenendo parte integrante della politica aziendale delle organizzazioni più attente e elementi primari di riferimento nella pianificazione degli obiettivi di business.

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA e INTECOSTRUZIONI SRL da sempre sono impegnate a unire alla ricerca di un equo profitto d'impresa, un'etica del lavoro che abbia quale primario obiettivo il rispetto della legalità, delle normative in materia di lavoro e dei diritti della persona e dei lavoratori che, per noi, rappresentano i veri protagonisti delle dinamiche aziendali il cui impegno determina il successo durevole dell'impresa.

Per queste ragioni, e allo scopo di dimostrare la nostra capacità di operare nel rispetto dei diritti della persona e dei lavoratori, garantire un ambiente di lavoro conforme ai più elevati standard di sicurezza, diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto di tali principi, operare sempre nel rispetto delle più avanzate normative sul lavoro nazionali e internazionali, abbiamo recepito e applichiamo le convenzioni internazionali approvate dall'ILO (International Labour Organization) e dall'ONU (United Nations Organization) in materia di lavoro e abbiamo adottato una politica etica e un sistema di gestione aziendale conformi allo standard SA 8000:2014, che riteniamo essere, ad oggi, il più elevato standard etico in materia di lavoro e diritti dei lavoratori a livello internazionale.

Con l'adozione del sistema aziendale di gestione della responsabilità sociale avvenuta il 11 gennaio 2017, abbiamo definito una politica aziendale conforme ai requisiti dello standard SA 8000:2014, che prevede il rispetto delle leggi nazionali e internazionali in materia di diritti della persona, lavoro e salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, recepisce e rispetta la dichiarazione universale dei diritti umani, le convenzioni ILO e le disposizioni internazionali e nazionali e considera il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e la salvaguardia dell'integrità fisica e psicologica di dipendenti e collaboratori, principi guida nelle attività di programmazione e di gestione delle scelte aziendali e di business.

Il percorso che ha portato all'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale aziendale è iniziato a metà 2016 e si è concluso a inizio 2017 con l'adozione del SGRS aziendale. Nella fase di pianificazione, l'attenzione si è focalizzata sul coinvolgimento dei principali stakeholder interni e esterni, tra i quali lavoratori, associazioni sindacali, associazioni di categoria ecc., mediante momenti di confronto, informazione e sensibilizzazione. Successivamente sono stati definiti i ruoli e le responsabilità previsti dalla norma SA 8000:2014, approvato l'organigramma aziendale in materia di responsabilità sociale e è stata data la possibilità ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti nel SPT e è stato costituito il Social Performance Team.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale aziendale si è completata con:

- l'approvazione della politica aziendale rispettosa dei requisiti dello standard SA 8000:2014;
- l'adozione del manuale di gestione del sistema di responsabilità sociale e delle procedure etiche;
- la nomina dei responsabili e la definizione delle mansioni e limiti delle figure nominate;
- l'analisi del contesto e dei rischi in materia di requisiti sociali e rispetto dello standard SA 8000:2014;
- la predisposizione del codice di condotta dei fornitori e del piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori che ha definito i criteri per la selezione, qualifica e controllo dei fornitori sulla base della capacità di soddisfare i requisiti dello standard;
- la definizione degli indicatori di monitoraggio interno e del riesame quali strumenti della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema ai requisiti della norma;
- l'adozione di un piano di formazione del personale circa i requisiti dello standard SA 8000;
- l'adozione di un piano di comunicazione interna e esterna per rendere noto ai lavoratori e alle parti interessate i requisiti del SGRS e dello standard SA 8000 e i dati relativi alla performance aziendale;
- l'adozione di una procedura di presentazione dei reclami da parte dei lavoratori, non discriminatoria o ritorsiva e anonima per permettere ai lavoratori di presentare sia al SPT che all'organismo di certificazione, dei reclami nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

- l'adozione del documento bilancio sociale SA 8000 approvato in sede di riesame della direzione allo scopo di fornire adeguata comunicazione alle parti interessate circa il rispetto dei requisiti del sistema di responsabilità sociale allo standard SA 8000.

Il Sistema di gestione della responsabilità sociale è stato approvato il 11 gennaio 2017 dal Senior Management.

Il 22/10/2018 QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA e INTERCOSTRUZIONI SRL hanno ottenuto la certificazione del proprio sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla SA 8000:2014 da parte di Bureau Veritas certificato n. IT 285898.

Obiettivi del Bilancio sociale

Il Bilancio Sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'organizzazione in merito agli aspetti della Responsabilità Sociale e fornisce un resoconto puntuale sulla capacità dell'azienda di soddisfare i requisiti della norma SA 8000.

Si rivolge a tutte le parti interessate (stakeholder) (soci, fornitori, istituzioni, sindacati, dipendenti ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione sul sito internet e la messa a disposizione presso la sede aziendale.

Il presente bilancio sociale è relativo ai dati dell'anno 2019 e è stato approvato in sede di Riesame della Direzione il 30 gennaio 2020.

Criteri di redazione

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio Sociale sono i seguenti:

- rilevanza e significatività rispetto ai requisiti della norma SA 8000: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA 8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma SA 8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- fedele rappresentazione: il Bilancio Sociale SA 8000 è approvato dal Senior Management, che si assume la responsabilità della veridicità delle informazioni in esso contenute.

Composizione del gruppo di lavoro e responsabilità

Alla redazione della presente documento hanno partecipato le seguenti figure:

- Senior Management
- SPT
- Responsabile sistema di gestione per la responsabilità sociale

La responsabilità dell'approvazione del documento è del Senior Management.

PARTE I PRESENTAZIONE AZIENDA

Sono di seguito sintetizzati i principali dati e il contesto in cui opera l'organizzazione.

1.0 Presentazione Azienda

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI S.p.A., è stata costituita il 25/09/1986 ed è iscritta al registro delle società presso il Tribunale di Sondrio.

La società opera nel settore delle opere pubbliche e private da circa mezzo secolo (dal 1986 come spa, prima come ditta individuale) ed ha conseguito una riconosciuta specializzazione nel campo delle opere edili, stradali, ferroviarie ed idrauliche, per lavori d'importi rilevanti.

La struttura di governance vede al vertice la Dott.ssa Giuseppina Quadrio che è anche legale rappresentante.

Il CCNL applicato a tutti i contratti di lavoro è quello Edilizia industria.

L'azienda ha nel tempo implementato un SGI qualità sicurezza e ambiente conforme alle norme ISO 9001:2015, BS OHSAS 18001:2007 e ISO 14001:2015 certificato da Apave srl.

INTERCOSTRUZIONI SRL, ha sede a Milano in Via Ansperto n. 7. La società è specializzata nella costruzione e ristrutturazione edifici civili, costruzione di strade, viadotti opere di evacuazione, opere di sistemazione idraulica e difesa sponale e esecuzione di lavori edili in ambito ferroviario.

La struttura di governance vede al vertice Michele Libera che è anche legale rappresentante.

Il CCNL applicato a tutti i contratti di lavoro è quello Edilizia industria.

L'azienda ha nel tempo implementato un SGI qualità sicurezza e ambiente conforme alle norme ISO 9001:2015, BS OHSAS 18001:2007 e ISO 14001:2015 certificato da Apave srl.

1.1 Ruoli e responsabilità del sistema di gestione della responsabilità sociale

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA e INTERCOSTRUZIONI SRL hanno provveduto a formalizzare, in ottemperanza al d.lgs 81/08 e allo standard SA 8000:2014, ruoli e mansioni degli incaricati che a vario titolo hanno responsabilità in materia di sistema di gestione della responsabilità sociale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità ai requisiti della normativa italiana e a quelli della SA 8000.

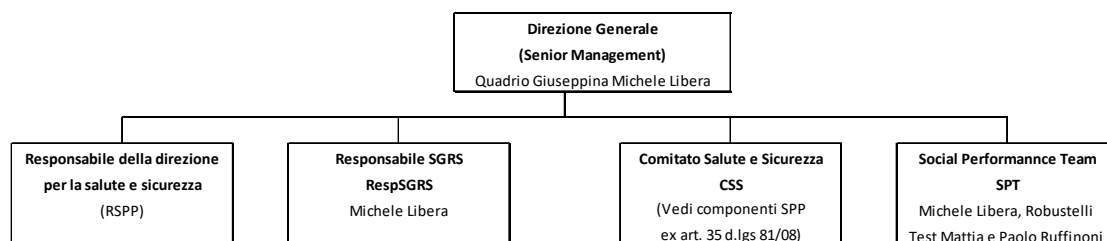
La scelta aziendale è stata quella di uniformare per entrambe le realtà la politica etica e formare un unico SPT con la presenza di rappresentanti dei lavoratori di entrambe le società.

Per quanto riguarda le nomine in materia di sicurezza, invece, ogni società ha provveduto in ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs 81/08 in via autonoma.

1.2 Nomine con competenze in materia di responsabilità sociale

SENIOR MANAGEMENT	Giuseppina Quadrio (Quadrio Costruzioni) Michele Libera (Intercostruzioni)
RAPPRESENTANTE DIREZIONE SA 8000	Michele Libera
RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA SA 8000	RSPP
RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE	Michele Libera
COMPONENTI SOCIAL PERFORMANCE TEAM	Michele Libera Robustelli Test Mattia (Quadrio lavoratori) Paolo Ruffinoni (Intercostruzioni lavoratori)
COMPONENTI COMITATO SALUTE E SICUREZZA	Componenti SPP ex art 35 d.lgs 81/08 per entrambe

1.3 Organigramma del sistema di gestione della responsabilità sociale



1.4 Indicatori aziendali

Si riporta di seguito il quadro riassuntivo del 2019 dei principali indicatori relativi all'organico aziendale.

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA

Indicatori	2017	2018	2019	
Personale				
Numero Amministratori	2	1	1	
Numero Dipendenti	139	126	130	
Totale	141	128	131	
Di cui				
• Quadri	1	1	1	
• Amministrativi/Tecnici	25	25	29	
• Operai	114	102	101	

INTERCOSTRUZIONI SRL

Indicatori	2017	2018	2019	
Personale				
Numero Amministratori		1	1	
Numero Dipendenti		15	19	
Totale		16	20	
Di cui				
• Quadri		1	1	
• Amministrativi/Tecnici		2	2	
• Operai		13	17	

1.5 Politica Etica

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA e INTERCOSTRUZIONI SRL hanno adottato una politica etica unica che riconosce il valore del lavoro e il rispetto della persona quali principi etici fondamentali alla base della propria attività. La politica aziendale condivide e rispetta i valori contenuti nella Dichiarazione Universale dei diritti umani, nelle convenzioni ILO e nelle norme italiane in materia di lavoro e intende sostenerne il rispetto, l'applicazione e la diffusione in ambito aziendale assumendo comportamenti socialmente responsabili ed eticamente corretti nei confronti di tutte le parti interessate dal proprio processo produttivo.

La nostra politica etica persegue i seguenti obiettivi:

Non sono ammessi o tollerati:

1. ogni forma di lavoro infantile (minori anni 16);
2. la limitazione della libertà individuale dei lavoratori e l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato;
3. La limitazione della libertà sindacale e di associazione;
4. comportamenti discriminatori per ragioni di etnia, sesso, religione, pensiero, ecc.
5. l'adozione di misure disciplinari non rispettose della dignità della persona, l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale o di abuso verbale nei confronti del personale, trattamenti duri o inumani.

Devono essere sempre garantiti e tutelati:

6. la salute e sicurezza dei lavoratori e un ambiente di lavoro rispettoso delle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
7. il diritto dei dipendenti ad avere un orario di lavoro conforme alla norma vigente e ai CCNL italiani che preveda opportuni riposi, e la volontarietà dello straordinario
8. il diritto dei lavoratori di ricevere una retribuzione dignitosa e sufficiente a soddisfare i bisogni primari della persona oltre a garantire una qualche forma del guadagno aggiuntivo

Il Senior Management è impegnato nella sensibilizzazione e diffusione della conoscenza di tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, ai propri dipendenti, fornitori e sub fornitori (lungo tutta la catena di fornitura) e al coinvolgimento dei principali stakeholders.

La Politica di responsabilità sociale è stata approvata dal Senior Management il 11 gennaio 2017 ed è stata confermata in sede di riesame della direzione del 30 gennaio 2020.

1.6 Parti interessate

L'organizzazione è impegnata nella diffusione dei requisiti dello standard SA 8000 alle parti interessate interne e esterne e al loro coinvolgimento nell'implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale aziendale.

L'impegno verso gli stakeholder si sviluppa in maniera diversa in funzione dei ruoli e del rapporto che ciascuno di essi ha con l'azienda. Il coinvolgimento avviene sia mediante comunicazioni tese alla conoscenza e diffusione dei requisiti della SA 8000 che mediante politiche proattive di coinvolgimento diretto, quali ad esempio la richiesta di adesione e rispetto dei requisiti dello standard SA 800:2014, gli audit presso le strutture aziendali dei fornitori e il coinvolgimento in attività sociali promosse dall'azienda.

Le parti interessate interne e esterne che interagiscono e intrattengono rapporti con l'azienda sono:

- soci
- direzione
- dipendenti
- fornitori/subappaltatori
- sub fornitori
- clienti
- istituzioni locali
- associazioni di categoria
- sindacati
- associazioni di beneficenza
- enti di certificazione

Per ognuna di esse il documento di analisi del contesto e analisi dei rischi SA 8000 definisce in maniera approfondita:

- Le esigenze e aspettative che la parte interessata ha nei confronti dell'organizzazione
- Le aspettative dell'organizzazione verso la parte interessata
- Gli impegni che l'organizzazione si assume verso la parte e i rischi di conformità allo standard SA 8000 che derivano o possono nascere dal rapporto tra le parti
- Le iniziative di coinvolgimento e la capacità dell'organizzazione di interagire con la parte interessata in questione

Si riporta di seguito la sintesi delle aspettative e responsabilità delle parti interessate.

Senior Management

Il Senior Management coincide con i vertici aziendali e è il responsabile dell'adozione e attuazione del Sistema di Responsabilità Sociale. Adotta la politica di responsabilità sociale e è impegnato nella sensibilizzazione, di dipendenti, fornitori e collaboratori circa il rispetto di tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA 8000. Approva il riesame della direzione e il bilancio sociale.

Soci

I soci condividono il Sistema di gestione di responsabilità sociale adottato dall'organizzazione e sono informati della politica etica di responsabilità sociale adottata dall'azienda.

Personale

La responsabilità sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto dei diritti della persona e dei diritti dei lavoratori, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno. Il coinvolgimento e la partecipazione all'implementazione del sistema e la diffusione dei principi etici condivisi dall'organizzazione avviene mediante l'informazione e sensibilizzazione del personale effettuata durante l'orario di lavoro circa la politica sociale, le procedure etiche con particolare riferimento alla procedura di reclamo e segnalazione e i requisiti della norma SA 8000:2014.

Fornitori

L'organizzazione ha strutturato un sistema di qualifica, comunicazione e sensibilizzazione dei fornitori finalizzato a diffondere i principi etici e il rispetto della norma SA 8000 e verificare l'adesione e il rispetto della norma da parte degli stessi.

Nei confronti dei fornitori sono previsti controlli in via preventiva mediante l'azione di specifici criteri di qualifica, quali ad esempio la diffusione e richiesta di sottoscrizione del codice di condotta fornitori, e successivamente in base al piano di controllo dei fornitori che si sviluppa in maniera diversa in funzione dei ruoli e del rapporto che ciascuno di essi ha con l'azienda.

Il piano di comunicazione si articola nella diffusione della politica etica, nella richiesta di sottoscrizione del codice di condotta dei fornitori e mediante l'introduzione di idonee clausole contrattuali riguardanti il rispetto dei requisiti etici nei contratti con i fornitori. Il piano di controllo e monitoraggio dei fornitori parametrato allo sforzo ragionevole che può essere compiuto per coinvolgere il fornitore nell'adesione e rispetto dei principi etici che prevede differenti approcci a seconda della grandezza e importanza del fornitore.

Nella categoria dei fornitori e sub fornitori rientrano: i fornitori di materie quali ad esempio fornitori di materiali edili, attrezzature e mezzi, i subappaltatori ai quali sono affidate lavorazioni non svolte direttamente dall'organizzazione, i consulenti e collaboratori quali ad esempio commercialista, consulente del Lavoro, della sicurezza, legali ecc.

Clienti

L'organizzazione affronta l'approccio con il cliente in maniera trasparente e corretta e informa i propri clienti circa le procedure di lavoro adottate e il rispetto delle norme vigenti e dello standard SA 8000.

Richiede ai clienti di condividere la politica etica. In caso di violazione dei principi della politica etica o dello standard SA 8000:2014 da parte del cliente nelle attività proprie, l'organizzazione prevede una serie di misure cautelari che possono nei casi più gravi coincidere con la cessazione di ogni rapporto di lavoro con il cliente.

Sindacati

L'organizzazione è rispettosa della libertà sindacale e collabora con le associazioni sindacali territoriali. All'interno dell'azienda non sono presenti rappresentanze sindacali organizzate.

Istituzioni

L'atteggiamento nei confronti delle istituzioni è improntato alla trasparenza, alla correttezza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali istituzioni con cui l'organizzazione ha rapporti sono: Regioni, Province, Comuni, ASL, Ispettorato del lavoro.

Associazioni di categoria e di beneficenza

L'organizzazione è presente e attenta al tessuto sociale in cui opera.

INTERCOSTRUZIONI è iscritta all'ANCE e QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI all'Unione Artigiani.

In caso di violazione dei principi della politica etica o dello standard SA 8000:2014 da parte delle associazioni con cui si collabora è prevista la cessazione di ogni rapporto.

Enti di certificazione

L'azienda collabora con vari enti di certificazione.

Nel corso del 2019 ha avuto contatti con Apave srl, per le seguenti certificazioni:

- ISO 9001:2015 Sistema di gestione per la qualità

- ISO 14001:2015 Sistema di Gestione ambientale
- BS OHSAS 18001:2007 Sistema di Gestione Salute e sicurezza

e Bureau Veritas per:

- SA 8000:2014 sistema di gestione della responsabilità sociale

1.7 Contenziosi

Nel corso del 2019 non sono stati aperti contenziosi avanti l'autorità giudiziaria per cause di lavoro, per la violazione delle norme di sicurezza sui luoghi di lavoro, di natura penale o tributaria e non vi sono state contestazioni per la responsabilità amministrativa dell'azienda di cui al d.lgs 231/01.

PARTE II REQUISITI SA 8000

In questo capitolo sono riportati i dati inerenti il rispetto dei requisiti etici e SA 8000:2014 e l'evoluzione del sistema di gestione di responsabilità sociale.

1. Lavoro Infantile

E' vietata ogni forma di lavoro infantile. L'organizzazione non utilizza o favorisce in alcuna misura il lavoro infantile.

La politica sulle assunzioni prevede l'assunzione di personale con un'età non inferiore ai 18 anni. L'assunzione di giovani lavoratori (16-18 anni) è del tutto residuale e sempre condizionata alla verifica della conclusione con profitto del percorso scolastico o alla non sovrapposizione allo stesso, al rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti. La tutela dei giovani lavoratori prevede che non siano esposti a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro.

L'organizzazione crede nell'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale. Per questo cerca di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato anche in collaborazione con il mondo scolastico, per favorire l'acquisizione di professionalità specifiche allo scopo di incentivare l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani una volta terminato il periodo di studio.

Nel rispetto dei requisiti della norma SA 8000 è attiva una procedura per il rimedio del lavoro minorile che prevede il sostegno alla frequenza scolastica dei bambini e adeguati contributi economici alle famiglie. Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori. Il non utilizzo di lavoro infantile da parte dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio si rilevasse utilizzo di lavoro infantile o giovanile non rispettoso delle normative nazionali o dei requisiti della SA 8000, l'organizzazione attua le azioni di rimedio previste dalla propria procedura, tra le quali si segnala il sostegno economico al minore e alla famiglia e l'immediata interruzione di ogni rapporto di lavoro presente e futuro con il fornitore.

Composizione organico per fasce d'età

Composizione organico per fasce d'età

Classi di età definite come ISTAT (uniche differenze classe 15-24 divisa in classi inferiore anni 16, 16-17 e 18-24 e classe oltre 50 in classi 50-65 e oltre 65)

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA

Dipendenti per fasce d'età	2019	%				
Oltre 65 anni	1	1				
50-64 anni	63	46				
35-49 anni	61	44				
25-34 anni	8	5				

BILANCIO SOCIALE

18-24 anni	4	4				
16-17 anni	0	0				
Inferiore 16 anni	0	0				
Totale dipendenti	137	100				

INTERCOSTRUZIONI SRL

Dipendenti per fasce d'età	2019	%				
<u>Oltre 65 anni</u>	0					
<u>50-64 anni</u>	10	50				
<u>35-49 anni</u>	9	49				
<u>25-34 anni</u>	0					
<u>18-24 anni</u>	1	1				
<u>16-17 anni</u>						
<u>Totale dipendenti</u>	20					

Indicatori di monitoraggio lavoro infantile

Indicatore	2017	2018	2019
Casi lavoro infantile	0	0	0
Richieste assunzione lavoro infantile	0	0	0
N. azioni di rimedio a lavoro infantile	0	0	0
Giovani lavoratori assunti	1	0	0
% giovani lavoratori su totale	1	0	0

Obiettivi di miglioramento lavoro infantile

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Casi lavoro infantile	0	SPT	Semestrale
Richieste assunzione lavoro infantile	0	SPT	Semestrale

2. Lavoro forzato e obbligato

La politica applicata prevede il divieto di ricorrere e sostenere l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato. Tutto il personale dipendente presta il proprio lavoro volontariamente ed è regolarmente assunto nel rispetto dei termini e limiti del CCNL edilizia e industria. Non sono richiesti "depositi" di denaro o di documenti di identità in originale al momento dell'inizio del rapporto di lavoro e non sono previsti costi a carico del lavoratori per l'assunzione, la formazione o il vestiario. Al momento dell'assunzione il personale riceve idonee informazioni circa i diritti e doveri, le mansioni, le caratteristiche del contratto di lavoro, lo standard SA 8000:2014 e la politica etica aziendale. Tutto il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalle vigenti normative e dal CCNL di categoria applicato.

L'organizzazione non ricorre o sostiene il traffico degli esseri umani e non utilizza lavoro carcerario.

Tutti i contratti di lavoro sono stipulati nel rispetto del CCNL di categoria e della normativa italiana e internazionale in materia. Il CCNL applicato è edilizia industria.

Il lavoro straordinario è richiesto solo quando strettamente necessario, sempre nel rispetto dei limiti temporali orari giornalieri, settimanali, mensili e annuali previsti dallo standard SA 8000:2014 e dal CCNL applicato, nei limiti più favorevoli per i lavoratori.

Lo straordinario è sempre volontario e al momento dell'assunzione viene richiesta la disponibilità del lavoratore allo straordinario. Il consenso reso può essere sempre revocato a semplice richiesta del dipendente.

In generale la quasi totalità dei lavoratori ha dato o mantenuto nel 2019 il consenso allo straordinario.

Nella gestione dello straordinario l'organizzazione applica un sistema di rotazione basato sulla ripartizione proporzionale tra i lavoratori delle ore straordinarie, tenuto conto delle professionalità richieste, delle disponibilità, del carico pregresso di straordinari già eseguiti, per permettere a tutti i lavoratori di accedere allo straordinario e limitare al contempo l'eccessivo numero di ore lavorate sul singolo lavoratore.

Si privilegiano le richieste di accesso allo straordinario laddove motivate da contingenti e temporanee necessità legate a motivi economici o familiari dei lavoratori.

Per quanto riguarda le richieste di anticipo del TFR la politica aziendale è applicata nel rispetto dei limiti di legge. Ulteriori prestiti possono essere concessi solo per giustificato motivo nell'esclusivo interesse del lavoratore e a condizioni più favorevoli di quelle di mercato.

Nel 2019 nessun lavoratore ha richiesto anticipi o finanziamenti.

Nell'ottica di una diffusione di una cultura di lavoro etico, il divieto di utilizzo di lavoro forzato o obbligato è richiesto anche ai fornitori. Il rispetto di tale requisito è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Le dinamiche del personale nel 2019 sono state le seguenti.

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA

In entrata

- Lavoratori assunti anno 2019: 31
- Livello entrata nuovi assunti: 20 spec., 6 qualif., 5 comuni
- CCNL applicato nuovi assunti: edilizia e affini cat. Industria
- Assunzioni tempo determinato: 23
- Assunzioni tempo indeterminato: 8
- Assunzioni part time 0
- Assunzioni full time 31
- Assunzioni giovani lavoratori (16-18 anni) 0
- Assunzione apprendisti 0
- Assunzioni mediante ditte di somministrazione lavoro 0
- Lavoratori distaccati presso altre ditte 0
- Lavoratori in distacco da altre ditte

In uscita

- Pensionamenti: 7
- Livello uscita pensionamenti 7 spec
- Contratti a tempo determinato per scadenza termine 4
- Dimissioni volontarie: 20
- Licenziamenti collettivi:
- Licenziamenti per giusta causa:

INTERCOSTRUZIONI SRL

In entrata

- Lavoratori assunti anno 2019: 4
- Livello entrata nuovi assunti: 1 spec., 1 qualif., 2 comuni
- CCNL applicato nuovi assunti: edilizia e affini cat. Industria
- Assunzioni tempo determinato: 2
- Assunzioni tempo indeterminato: 2
- Assunzioni part time
- Assunzioni full time 4
- Assunzioni giovani lavoratori (16-18 anni) 0
- Assunzione apprendisti 0

BILANCIO SOCIALE

- Assunzioni mediante ditte di somministrazione lavoro 0
- Lavoratori distaccati presso altre ditte 0
- Lavoratori in distacco da altre ditte

In uscita

- Pensionamenti:
- Livello uscita pensionamenti
- Contratti a tempo determinato per scadenza termine 2
- Dimissioni volontarie:2
- Licenziamenti collettivi:
- Licenziamenti per giusta causa:

Tra i lavoratori in uscita si registrano dimissioni volontarie.

Tutti i lavoratori in uscita sono giustificati dal raggiungimento dei limiti pensionistici o dal termine del contratto di lavoro a tempo determinato.

I livelli occupazionali sono stati mantenuti.

Nel 2019 non vi sono licenziamenti individuali o collettivi o disciplinari.

Nel 2019 le ore di cassa integrazione sono 0 ordinaria e 0 straordinaria.

Nel 2019 l'azienda non è ricorsa ad alcun ammortizzatore sociale nei rapporti con i lavoratori.

Indicatori di monitoraggio lavoro forzato e obbligato

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA

Indicatore	2019		
Casi di lavoro forzato o obbligato			
Reclami dipendenti per lavoro forzato o obbligato			
N. dimissioni volontarie	20		
N. licenziamenti individuali			
N. licenziamenti collettivi			
N. nuovi assunti	31		
N. pensionamenti	7		
N. contratti a tempo determinato scaduti	4		
N. altre cause di termine rapporto di lavoro			
Finanziamenti a lavoratori in corso			
N. richieste finanziamenti/anticipi retribuzioni			
% autorizzate/richieste			
Permessi per legge 104/92 in corso	4		
N. nuove richieste concessione legge 104/92	0		
% autorizzate/richieste			
N. anticipi TFR			
%concessione anticipi TFR/richieste			

INTERCOSTRUZIONI SRL

Indicatore	2019		
Casi di lavoro forzato o obbligato			
Reclami dipendenti per lavoro forzato o obbligato			
N. dimissioni volontarie			

BILANCIO SOCIALE

N. licenziamenti individuali			
N. licenziamenti collettivi			
N. nuovi assunti	4		
N. pensionamenti	0		
N. contratti a tempo determinato scaduti	2		
N. altre cause di termine rapporto di lavoro			
Finanziamenti a lavoratori in corso			
N. richieste finanziamenti/anticipi retribuzioni			
% autorizzate/richieste			
Permessi per legge 104/92 in corso			
N. nuove richieste concessione legge 104/92			
% autorizzate/richieste			
N. anticipi TFR			
%concessione anticipi TFR/richieste			

Obbiettivi di miglioramento lavoro forzato e obbligato

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Casi lavoro forzato/obbligato	0	SPT	Semestrale
Raccolta questionari soddisfazione dipendenti	Media > 3	SPT	Semestrale

3. Salute e sicurezza

L'impegno per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutti i dipendenti è costante e la sicurezza dei lavoratori rappresenta un obiettivo primario.

I principali strumenti adottati per garantire la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono:

- L'ottemperanza agli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza;
- La redazione e il riesame del DVR e dei POS di cantiere ai sensi del d.lgs 81/08
- L'adozione di un sistema di gestione aziendale in materia di salute e sicurezza conforme allo standard BS OHSAS 18001:2007;
- La nomina dei responsabili previsti dal d.lgs 81/08, Datore di Lavoro, RSPP, Medico Competente; RLS, Preposti, addetti al Primo Soccorso; addetti alla Squadra Antincendio;
- L'adozione di un piano di formazione per il personale presente e del personale assunto;
- L'esecuzione e il monitoraggio dell'efficacia della formazione;
- La distribuzione dei DPI;
- La manutenzione periodica degli impianti e delle attrezzature e macchinari di lavorazione come previsto dai libretti d'uso e manutenzione e dalla leggi vigenti;
- L'esecuzione della riunione SPP ex art. 35 d.lgs. 81/08;
- L'esecuzione periodica di prove di evacuazione in cantiere e presso le sedi.

La riunione periodica del SPP ex art. 35 D.lgs 81/08 si è tenuta il 17/01/2020 alla presenza del Datore di Lavoro del RLST del RSPP e del medico competente. Il sistema di gestione interno della salute e sicurezza è risultato conforme ai requisiti normativi e non sono emerse criticità da rilevare.

Il DVR di QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA è aggiornato al 08/02/2018, quello di INTECOSTRUZIONI SRL al 20/03/2017, entrambi i documenti sono redatti ai sensi del D.lgs 81/08, esaminano tutti i rischi potenziali alla

salute dei lavoratori e stabiliscono gli opportuni provvedimenti per la riduzione degli stessi, minimizzando per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro.

Il sistema di gestione dei rischi salute sicurezza sui luoghi di lavoro adottato è conforme allo standard BS OHSAS 18001:2007. In data 10-19/10/2019 si è svolta la visita dell'ente di certificazione Apave srl che ha confermato la conformità del sistema aziendale allo standard BS OHSAS 18001:2007 di QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA, in data 27-28/09/2019 si è svolta la visita dell'ente di certificazione Apave srl che ha confermato la conformità del sistema aziendale allo standard BS OHSAS 18001:2007 di INTERCOSTRUZIONI SRL.

Per entrambe le realtà è in corso il passaggio alla norma UNI ISO 45001:2018 con completamento previsto per fine marzo 2020 e l'implementazione della certificazione ISO 39001, per la sicurezza del traffico stradale.

E' in vigore una procedura di primo soccorso per assistere il lavoratore in caso di infortunio e in ogni luogo di lavoro sia in cantiere che presso la sede è presente personale formato per la gestione delle emergenze.

Sia presso gli uffici che i cantieri è garantito l'accesso a servizi igienici puliti e acqua potabile.

Tutto il personale è informato e formato sul diritto di allontanarsi dai luoghi di lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso e sui modi idonei di procedere all'eventuale evacuazione.

Sono stati adottati idonei piani di evacuazione degli uffici e dei cantieri temporanei e nel corso dell'anno sono state eseguite prove periodiche di evacuazione.

Tutto il personale al momento dell'assunzione e periodicamente con frequenza almeno annuale, secondo quanto previsto dal protocollo sanitario è sottoposto a visita medica di idoneità. Nel 2019 tutti i lavoratori sono risultati idonei alle mansioni.

Le necessità informative e formative del personale sono costantemente monitorate mediante il piano di formazione annuale. La formazione prevede la formazione iniziale al momento dell'assunzione, la formazione continua di aggiornamento durante l'attività lavorativa e la formazione straordinaria per il personale già impiegato in caso di novità normative o cambio di mansione.

Le informazioni in materia di salute e sicurezza sono rese disponibili mediante la distribuzione di opuscoli informativi, i corsi interni di formazione e informazione e l'affissione presso le bacheche dei cantieri e degli uffici delle principali norme di comportamento.

Nel 2019 il piano di formazione in materia di salute e sicurezza è stato eseguito proficuamente e tutto il personale ha seguito i corsi previsti per il rispetto normativa italiana d.lgs 81/08 e di eventuali norme specifiche di settore. Nel 2019 non sono emerse carenze formative in materia di sicurezza.

I dispositivi di protezione individuale DPI sono forniti gratuitamente a tutto il personale. L'organizzazione garantisce l'immediata sostituzione dei DPI in caso di usura o rottura e ha informato e formato tutto il personale sulle corrette modalità di uso e circa le procedure per la segnalazione e richiesta di sostituzione dei DPI.

Nel 2019 per QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA sono stati rilevati n. 5 infortuni per un totale di 304 ore di malattia. Si precisa che l'infortunio più grave deriva da un lieve trauma cranico. Nessun infortunio ha comportato danni permanenti.

Nel 2019 per INTERCOSTRUZIONI SRL non sono stati rilevati infortuni

Gli indicatori mostrano che l'incidenza degli infortuni e delle ore di malattia "non professionale" dei dipendenti, considerando per quest'ultima come valore di riferimento il dato del 5% su cui negli ultimi anni tende ad assestarsi la media nazionale del settore privato, è nettamente inferiore alla media nazionale.

Le ispezioni da parte di enti pubblici in materia di salute e sicurezza eseguite sui cantieri nel corso del 2019 hanno dato esito positivo per tre mentre per le restanti 2 sono state riscontrate sanzioni di lieve entità .

L'impegno al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza è un requisito primario il cui rispetto è richiesto anche ai fornitori e sub-fornitori e una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Sono di seguito descritti gli indicatori considerati per il monitoraggio dei requisiti di salute e sicurezza.

1. Numero infortuni: Prende in considerazione il numero di infortuni che si sono verificati nel periodo considerato.

2. Indice di incidenza: questo indice di frequenza previsto dalla norma ha al numeratore il numero degli infortuni verificatisi in un anno ed al denominatore il numero medio dei lavoratori dello stesso anno. Allo scopo di rendere più leggibile il risultato, tale rapporto viene poi moltiplicato per 1.000 (mille). L'indice dunque fornisce il numero di infortuni verificatisi in un anno in base al numero di lavoratori: $\text{Indice di incidenza} = (\text{N}^\circ \text{infortuni} / \text{N}^\circ \text{lavoratori}) \times 1.000$

3. Indice di frequenza: questo indice di frequenza previsto dalla norma ha al numeratore gli infortuni verificatisi in un anno ed al denominatore le ore lavorate nello stesso anno. Allo scopo di rendere più leggibile il risultato, tale rapporto viene poi moltiplicato per 1.000.000 (un milione). L'indice dunque fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate: $\text{Indice di frequenza} = (\text{N}^\circ \text{ infortuni} / \text{ore lavorate}) \times 1.000.000$

4. Indice di gravità: indica la serietà delle conseguenze degli incidenti sul lavoro. E' calcolato con la formula seguente: $\text{Indice di gravità} = (\text{N}^\circ \text{giorni totali infortunio} / \text{ore lavorate}) \times 1.000$

5. Assenze per malattia: questo indicatore misura l'incidenza delle ore di malattia in relazione alle ore complessivamente lavorate.

Tabella indici di monitoraggio

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA

Anno	Ore Lavorate	N. medio lavoratori	N. infortuni	Giorni infortunio	Indice Incidenza	Indice Frequenza	Indice Gravità
2017	234624	102	6	219	0,747	23,52	7,44
2018	269784	128	5	136	39.06	18.53	0.5
2019	253573	130	5	38	38.46	24.48	0.15

INTERCOSTRUZIONI SRL

Anno	Ore Lavorate	N. medio lavoratori	N. infortuni	Giorni infortunio	Indice Incidenza	Indice Frequenza	Indice Gravità
2018	46472	15	0	0	0	0	0
2019	41269	20	0	0	0	0	0

BILANCIO SOCIALE

Tabella indice ore di malattia e ore lavorate**QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA**

Anno	Ore Lavorate	N. medio lavoratori	N. ore malattia	% ore malattia/lavorate
2017	234624	64	3706	1,58
2018	269784	128	3599	0.013
2019	253573	130	4966	0.03

INTERCOSTRUZIONI SRL

Anno	Ore Lavorate	N. medio lavoratori	N. ore malattia	% ore malattia/lavorate
2018	46472	15	907	0.019
2019	41269	20	938	0.022

Indicatori di monitoraggio salute e sicurezza**QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA**

Indicatore	2017	2018	2019
N. infortuni	6	5	5
N. giorni infortunio	219	136	38
N. riunioni periodiche sicurezza (ex art. 35 SPP)	1	1	1
N. prove di evacuazione	0	1	1
Ore di formazione	488	236	1260
% formazione programmata/eseguita	85%	100	100
N. controlli enti pubblici	5	2	5
N. Sanzioni per carenza requisiti salute e sicurezza	0	0	0

INTERCOSTRUZIONI SRL

Indicatore	2017	2018	2019
N. infortuni		0	0
N. giorni infortunio		0	0
N. riunioni sicurezza (ex art. 35 D.Lgs 81/08)		1	
N. prove di evacuazione		1	

BILANCIO SOCIALE

Ore di formazione		42	161
% formazione programmata/eseguita		100	100
N. controlli enti pubblici		0	1
N. Sanzioni per carenza requisiti salute e sicurezza		0	0

Obbiettivi di miglioramento salute e sicurezza

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Formazione in materia di salute e sicurezza	100%	SPT	Semestrale
Passaggio dalla OHSAS 18001 alla ISO 45001	100%	SPT	Semestrale
Implementazione della ISO 39001 – STS	100%	SPT	Semestrale
N. incidenti/infortuni	0	SPT	Semestrale

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'organizzazione garantisce il diritto a tutto il personale di formare, partecipare e organizzare attività sindacale interna. Al momento il dipendente viene informato sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta e che l'eventuale adesione e promozione di attività sindacali non avrà conseguenze negative o ritorsive. L'azienda non interferisce in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori e favorisce la partecipazione e organizzazione dei lavoratori e nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva sia ristretto per legge, garantendo la possibilità ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti e fornendo idonei spazi aziendali per l'esecuzione dell'attività sindacale.

Al momento l'azienda non è sindacalizzata e non sono presenti rappresentanze sindacali interne dei lavoratori. Il numero di ore di sciopero nel 2019 è stato pari a 0.

Le vertenze sindacali aperte sono state 0.

Il 15 dicembre 2016 i lavoratori hanno eletto liberamente i propri rappresentanti nel SPT previsti dallo standard SA 8000:2014. Il comitato si è costituito il 16/12/2016 e è formato in maniera equilibrata da rappresentanti della direzione e dei lavoratori. Nel 2019 il SPT, che opera in maniera congiunta per Quadrio Costruzioni e per Intercostruzioni si è riunito n. 3 volte.

Il rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza è il RLST.

In azienda è garantito il diritto alla contrattazione collettiva e applicato il CCNL di categoria edilizia e industria. Tutti i contratti di lavoro fanno espresso riferimento al CCNL applicato.

L'impegno circa il rispetto della libertà sindacale di contrattazione collettiva e di associazione viene richiesto anche ai propri fornitori e sub-fornitori e è una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Indicatori di monitoraggio libertà sindacale e contrattazione collettiva

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA

Indicatore	2017	2018	2019
N. contratti che richiamano il CCNL in %	100%	100%	100%
Rappresentanze sindacali interne	0	0	0
RSA	0	0	0
RSU	0	0	0
RLS	RLST	RLST	RLST

BILANCIO SOCIALE

	nominato	nominato	nominato
CSS	SPP ex art 35 d.lgs 81/08	SPP ex art 35 d.lgs 81/08	SPP ex art 35 d.lgs 81/08
SPT	3 componenti	3 componenti	3 componenti
Vertenze sindacali	0	0	0
Ore di sciopero	0	0	0
N. reclami per violazione libertà sindacale	0	0	0

INTERCOSTRUZIONI SRL

Indicatore	2017	2018	2019
N. contratti che richiamano il CCNL in %	100%	100%	100%
Rappresentanze sindacali interne	0	0	0
RSA	0	0	0
RSU	0	0	0
RLS	RLST nominato	RLST nominato	RLST nominato
CSS	SPP ex art 35 d.lgs 81/08	SPP ex art 35 d.lgs 81/08	SPP ex art 35 d.lgs 81/08
SPT	3 componenti	3 componenti	3 componenti
Vertenze sindacali	0	0	0
Ore di sciopero	0	0	0
N. reclami per violazione libertà sindacale	0	0	0

Obiettivi di miglioramento libertà sindacale e contrattazione collettiva

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Contratti di lavoro rispettosi del CCNL	100%	SPT	Semestrale
Vertenze sindacali per comportamenti antisindacali	0	SPT	Semestrale
Reclami per violazione libertà sindacale	0	SPT	Semestrale

5. Discriminazione

L'organizzazione non sostiene o attua alcuna forma di discriminazione. In particolare nella gestione del personale in ambito di assunzioni, retribuzione, accesso all'addestramento, promozioni, mansioni, procedure disciplinari e licenziamenti, e nei rapporti con i terzi è garantita la parità di trattamento e ogni decisione viene presa in base a criteri oggettivi e meritocratici. Sono vietati comportamenti discriminatori su questioni di razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

La politica aziendale non interferisce nell'esercizio dei diritti del personale ad osservare pratiche legate a razza, ceto sociale, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione, nei limiti e nel rispetto dei doveri dei lavoratori e del rispetto reciproco tra lavoratori.

E' stata adottata una procedura disciplinare che punisce qualsiasi comportamento, anche tra lavoratori, che sia minaccioso, offensivo, discriminatorio, finalizzato allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, sia verbale che fisico, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nei luoghi di lavoro, e, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dall'organizzazione. L'organizzazione non sottopone il personale a test di gravidanza o di verginità e favorisce politiche proattive di integrazione tra lavoratori promuovendo un ambiente di lavoro sereno, basato sul reciproco rispetto sia nei rapporti gerarchici che tra colleghi di lavoro sia in ambito lavorativo

che relazionale. A tutto il personale è richiesto un comportamento sia sui luoghi di lavoro che nei rapporti con i terzi educato, sobrio e rispettoso in ogni ambito e a ogni livello.

La promozione di una politica attiva in materia di rispetto delle pari opportunità e non discriminazione è attuata mediante:

- I Criteri di assunzione e promozione. Il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi e meritocratici in base alle esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- I Criteri di remunerazione. Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- L'accesso alla formazione. E' 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.
- Agevolazioni alle lavoratrici. Le richieste di accesso al part-time da parte di madri lavoratrici nei limiti delle necessità organizzative sono sempre accolte.
- Agevolazioni all'accesso al part-time, alle ferie e ai permessi per motivi familiari o di studio
- La procedura di reclamo. E' stata introdotta la possibilità da parte di tutto il personale di segnalare eventuali situazioni di discriminazione mediante reclamo anche in forma anonima.

In merito alla ripartizione uomo-donna nelle assunzioni si rileva che la percentuale di personale femminile nell'organico aziendale è bassa data la tipologia di attività prettamente maschile. In ambito amministrativo la % di personale femminile è pari a quella maschile. La tipologia contrattuale di assunzione, i livelli retributivi e le posizioni gerarchiche e di responsabilità sono attuati in maniera meritocratica senza differenze tra il personale maschile e femminile, italiano e straniero. Tutti i lavoratori sono assunti con un contratto di lavoro rispettoso dei requisiti del CCNL di categoria.

In merito alla ripartizione italiano-straniero nelle assunzioni si rileva che la percentuale di personale straniero rimane bassa ma è in aumento. Gli stranieri assunti sono tutti impiegati nei cantieri. La tipologia contrattuale di assunzione, i livelli retributivi e le posizioni gerarchiche e di responsabilità non denotano differenze tra il personale italiano e straniero di pari livello. Tutti i lavoratori sono assunti con un contratto di lavoro rispettoso dei requisiti del CCNL di categoria.

In merito alla tipologia contrattuale di assunzione è sempre privilegiato il contratto a tempo indeterminato. Il ricorso a contratti part time, a tempo determinato, l'utilizzo di contratti con ditte di somministrazione lavoro, il ricorso al distacco o altre forme di contratto di lavoro alternative è limitato e i limiti percentuali previsti dal d.lgs 81/15 aggiornato con le modifiche della Legge 96/2018 (decreto dignità), per l'utilizzo di queste categorie contrattuali sono sempre stati ampiamente rispettati.

Indicatori di monitoraggio discriminazione

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA

Indicatore	Uomini	Donne	Italiani	Stranieri
Dirigenti	0	1	1	0
Quadri	1	0	1	0
Amministrativi/tecnici	22	7	29	0
Di cui				
• V-VI-VII livello	21	4	25	0
• IV livello	0	3	3	0
• III livello	1	0	1	0
• II livello				
• I livello				
• Apprendisti				
• Altro				

BILANCIO SOCIALE

Operai				
Di cui				
• V livello				
• IV livello	6	0	6	0
• III livello	72	0	67	5
• II livello	17	0	14	4
• I livello	6	0	5	1
• Apprendisti				
• Altro				
Totale	101		92	10

Indicatore	Tempo pieno	Part-time	Indeterminato	Determinato	%Det/ind et
Dirigenti	1				
Quadri	1				
Amministrativi/tecnici	27		27	1	0.03
Operai	101		87	14	13.86
Uomini	123				
Donne	7				
Italiani	120				
Stranieri	10				

Indicatore	2017	2018	2019
N. segnalazioni casi di discriminazione	0	0	0
Sanzioni disciplinari per discriminazione	0	0	0
N. medio lavoratori part time		1	0
N. medio lavoratori assunti con contratti con ditte di somministrazione lavoro		0	
N. medio lavoratori a tempo determinato		13	21
N. medio lavoratori a tempo indeterminato		114	109
% somministrazione/indeterminato < 20%		0%	
% determinato/indeterminato < 20%		13.15%	19.26%
N. disabili		2	2
% disabili su totale lavoratori		0.015	0.015

INTERCOSTRUZIONI SRL

Indicatore	Uomini	Donne	Italiani	Stranieri
Dirigenti	0			
Quadri	1		1	
Amministrativi/tecnici	2		2	
Di cui				

BILANCIO SOCIALE

• V-VI-VII livello	2		2	
• IV livello	0			
• III livello	0			
• II livello				
• I livello				
• Apprendisti				
• Altro				
Operai	17			
Di cui				
• V livello				
• IV livello				
• III livello	10		7	3
• II livello	6		6	1
• I livello	1		1	
• Apprendisti				
• Altro				
Totale				

Indicatore	Tempo pieno	Part-time	Indeterminato	Determinato	%Det/indet
Dirigenti	0				
Quadri	1				
Amministrativi/tecnici	2		2		
Operai	14		12	2	0.14
Uomini					
Donne	0				
Italiani	10				
Stranieri	4				

Indicatore	2017	2018	2019
N. segnalazioni casi di discriminazione		0	
Sanzioni disciplinari per discriminazione		0	
N. medio lavoratori part time		0	
N. medio lavoratori assunti con contratti con ditte di somministrazione lavoro		0	
N. medio lavoratori a tempo determinato		2	2
N. medio lavoratori a tempo indeterminato		13	15
% somministrazione/indeterminato < 20%			
% determinato/indeterminato < 20%		0%	0.13%
N. disabili		0	0

BILANCIO SOCIALE

% disabili su totale lavoratori			0

Obiettivi di miglioramento

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Casi di discriminazione gerarchica	0	SPT	Semestrale
Sanzioni disciplinari per discriminazione	0	SPT	Semestrale

6. Pratiche disciplinari

Tutto il personale è trattato con dignità e rispetto. Non sono tollerati l'utilizzo di punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali, abusi verbali, trattamenti duri o inumani.

Le procedure disciplinari sono rispettose del CCNL edilizia e industria e dell'art. 7 della L 300/1970. Tutti i dipendenti al momento dell'assunzione sono informati sulle procedure e i provvedimenti disciplinari in caso di violazione propri doveri. L'art. 7 della L 300/1970 e gli articoli del CCNL riguardanti i provvedimenti disciplinari sono affissi presso le sedi e nei cantieri.

Tale impegno viene richiesto anche ai propri fornitori. Il rispetto di procedure disciplinari corrette e sempre rispettose della dignità della persona è una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Indicatori di monitoraggio pratiche disciplinari

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA INTERCOSTRUZIONI SRL

Indicatore	2017	2018	2019
N. provvedimenti disciplinari	0	0	0
N. ricorsi provvedimenti emessi	0	0	0
N. provvedimenti annullati da autorità	0	0	0
N. reclami per uso scorretto provvedimenti disciplinari	0	0	0

INTERCOSTRUZIONI SRL

Indicatore	2017	2018	2019
N. provvedimenti disciplinari		0	0
N. ricorsi provvedimenti emessi		0	0
N. provvedimenti annullati da autorità		0	0
N. reclami per uso scorretto provvedimenti disciplinari		0	0

Obiettivi di miglioramento pratiche disciplinari

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Reclami per provvedimenti disciplinari	0	SPT	Semestrale

Ricorsi vinti su impugnazione provvedimenti	80%	SPT	Semestrale
---	-----	-----	------------

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali come previsto dal CCNL edilizia e industria. Gli aspetti contrattuali relativi a orario di lavoro, riposi, festività, ferie, accesso e limiti allo straordinario sono ampiamente descritti nel CCNL che prevede limiti più restrittivi rispetto a quanto richiesto dalla SA 8000:2014 e pertanto, nel rispetto del principio di adozione della norma più favorevole al lavoratore, trova applicazione nei rapporti contrattuali.

L'orario di lavoro del personale sia di ufficio che di cantiere è fissato dalla direzione e esposto in cantiere e nella bacheca presso la sede:

Lunedì-Venerdì

Impiegati 8.00-12.00 14.00-18.00

Operai 8.00-12.00 13.00-18.00

Nell'attività di cantiere sono possibili modifiche della distribuzione delle ore di lavoro nell'arco della giornata o della settimana. Le eventuali modifiche sono sempre preventivamente comunicate e concordate con i lavoratori e le rappresentanze sindacali. I riposi sono sempre fissati nelle giornate di sabato e domenica. Non vi sono più turni di lavoro e tutto il lavoro è organizzato su giornata.

L'azienda chiude per ferie nei seguenti periodi: due settimane centrali di agosto.

Ogni lavoratore può richiedere una ulteriore settimana di ferie nel corso del mese di agosto e una settimana durante il periodo natalizio. Ogni lavoratore può gestire in maniera autonoma un periodo di ferie pari a 10 giorni lavorativi che deve essere comunicato alla direzione in sede di pianificazione annuale delle ferie.

Sia le modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro che la pianificazione di ferie, congedi e permessi sono concordate con i lavoratori, nell'ottica di una turnazione.

Il lavoro straordinario è effettuato in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale. In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato il 35% in più rispetto a quello ordinario.

Lo straordinario è sempre volontario. Al momento dell'assunzione ogni lavoratore esprime il proprio consenso allo straordinario, che può essere revocato in ogni momento.

Anche per quest'anno si rileva una pressoché totale manifestazione di disponibilità allo straordinario da parte del personale. La direzione, nel rispetto dei limiti del CCNL, garantisce una turnazione dello straordinario finalizzata a permettere a tutti lavoratori che ne facciano espressa richiesta di accedere nel rispetto di adeguati periodi di riposo.

L'elevato numero di lavoratori che hanno espresso il consenso allo straordinario copre ampiamente ogni necessità aziendale.

Il rispetto delle normative e del CCNL, in materia di orario di lavoro e limiti allo straordinario viene richiesto anche ai propri fornitori e sub-fornitori ed è una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Indicatori di monitoraggio orario di lavoro**QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA**

Indicatore	2017	2018	2019
Totale ore lavorate		269784	253573

BILANCIO SOCIALE

Totale ore ordinarie		230228	215868
Totale straordinarie		39556	37705
Totale notturne		8677	8255
Ricorso medio a straordinario % su totale ore		14.66%	14.86%
N. reclami in merito a orario di lavoro	0	0	0

INTERCOSTRUZIONI SRL

Indicatore	2017	2018	2019
Totale ore lavorate		46472	41269
Totale ore ordinarie		40654	35045
Totale straordinarie		5818	6224
Totale notturne		1400	2708
Ricorso medio a straordinario % su totale ore		12.51%	15.08%
N. reclami in merito a orario di lavoro	0	0	0

Obbiettivi di miglioramento

Obbiettivo	Obbiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Reclami orario di lavoro	0	SPT	Semestrale
Ore straordinarie lavorate	Non aumento rispetto a anno precedente	SPT	Semestrale

8. Retribuzione

La politica retributiva rispetta il diritto del personale a ricevere un salario dignitoso, conforme agli standard legali di settore e ai contratti collettivi.

I salari sono proporzionati alla quantità e qualità del lavoro e garantiscono sempre la soddisfazione dei bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale, assicurando al dipendente ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e per quanto possibile conforme alle personali aspettative di guadagno.

Tutti i dipendenti sono assunti in Italia. I livelli retributivi rispettano quelli del CCNL edilizia e industria.

L'organizzazione ritiene che in Italia il rispetto della retribuzione prevista dal CCNL soddisfi il requisito del minimum wage e del living wage.

A titolo precauzionale è stata comunque eseguita una verifica circa la soddisfazione dei parametri minimi retributivi. Per la verifica della soglia del basic need wage è stato utilizzato il dato dell'indice di povertà calcolato dall'ISTAT, che misura il valore monetario a prezzi correnti del paniere dei beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia in base alla età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza. Il dato utilizzato come riferimento è il dato ISTAT 2018, ultimo dato disponibile.

I parametri di calcolo utilizzati hanno considerato una famiglia di un componente tra i 18 e i 59 anni, stabilita nel Nord Italia in un comune con meno di 50.000 abitanti.

La soglia di povertà è calcolata in € 749.67 dato ISTAT 2018.

Per la verifica del rispetto del minimo retributivo previsto dal CCNL edilizia è stato utilizzato il dato relativo al minimo retributivo previsto per la qualifica di operaio di livello 1 che prevede un salario di € 9,24/ora comprensivo di retribuzione base, contingenza e terzo elemento *173 pari a € 1.598,52 come da ultimo aggiornamento minimi retributivi CCNL edilizia e industria del 01/07/2019

Dal raffronto con le retribuzioni percepite dai dipendenti, tutte sono risultate conformi con quanto previsto dai contratti nazionali e ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale in base ai parametri ISTAT aggiornati al 2018.

La retribuzione minima percepita per un inquadramento di operaio livello 1 è di € 9,24/ora comprensivo di retribuzione base, contingenza e terzo elemento * 173 pari a € 1.598,52

La retribuzione è pagata mensilmente mediante bonifico. Ogni dipendente riceve un cedolino che riporta tutte le voci della retribuzione in forma chiara, tra cui la retribuzione lorda, la retribuzione netta, le trattenute di legge e il dettaglio delle ore lavorate.

I contratti di lavoro sono formalizzati sempre per scritto. Sono sempre vietati programmi di falso apprendistato e il ricorso a lavoro nero.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda. Il ricorso al contratto a tempo determinato o a altre forme contrattuali è limitato e ben al di sotto delle soglie di legge. L'organizzazione non ricorre a agenzie per l'impiego e lavoro in somministrazione.

Il rispetto dei diritti contributivi e retributivi dei lavoratori è condizione per il mantenimento di un rapporto di collaborazione con fornitori e collaboratori.

Indicatori di monitoraggio retribuzione

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA

Indicatore	2017	2018	2019
Rispetto retribuzione CCNL %	100	100	100
Retribuzione minima		1600,00	1600,00
Retribuzione media		2800,00	2800,00
Retribuzione massima		4500,00	4500,00
N. reclami in merito a retribuzione	0	0	0

INTERCOSTRUZIONI SRL

Indicatore	2017	2018	2019
Rispetto retribuzione CCNL %	100%	100%	100%
Retribuzione minima		1600,00	1600,00
Retribuzione media		2800,00	2800,00
Retribuzione massima		4500,00	4500,00
N. reclami in merito a retribuzione	0	0	

Obiettivi di miglioramento

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Rispetto retribuzione CCNL	100%	SPT	Semestrale
Rispetto minimum wage	100%	SPT	Semestrale
Rispetto living wage	100%	SPT	Semestrale
Reclami retribuzione	0	SPT	Semestrale

9. Sistema di Gestione

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA e INTERCOSTRUZIONI SRL hanno adottato un sistema di gestione della responsabilità sociale che è stato approvato il 11 gennaio 2017 dal Senior Management e confermato in sede di riesame della direzione del 26 gennaio 2018, del 19 marzo 2019 e del 30 gennaio 2020. Il sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla SA 8000:2014 è strutturato sulla seguente documentazione:

- Politica di Responsabilità Sociale
- Organigramma
- Mansionario
- Documento di analisi del contesto e valutazione dei rischi del SGRS
- Riesame della direzione
- Bilancio sociale
- Manuale SGRS
- Procedure etiche
- Modulistica
- RegISTRAZIONI di monitoraggio

I documenti si differenziano tra “documenti strategici” e “documenti gestionali”. I “documenti gestionali” sono quelli che definiscono il sistema di gestione e servono a raccogliere le evidenze e registrazioni del monitoraggio e sono:

- Manuale SGRS
- Procedure etiche
- Modulistica

I “documenti strategici” servono per determinare politica e obiettivi di Responsabilità sociale e monitorarne i risultati e sono:

- Il documento di politica di responsabilità sociale
- L’organigramma
- Il mansionario
- Il Documento di valutazione dei rischi etici
- Il Riesame della direzione
- Il bilancio sociale

Tutti i documenti sono redatti in italiano.

9.1 Politica per la Responsabilità Sociale

La Politica di responsabilità sociale è stata approvata dal Senior Management il 11 gennaio 2017 ed è stata confermata in sede di riesame della direzione del 30 gennaio 2020.

La Politica di responsabilità sociale include l’impegno dell’organizzazione ad adeguarsi a tutti requisiti della SA 8000 e la rispetto delle norme internazionali e italiane in materia di lavoro richiamate dalla SA 8000.

La politica è stata redatta in italiano e comunicata mediante la affissione alla bacheca aziendale, pubblicata sul sito internet e riportata per estratto nel Bilancio sociale.

Al momento la traduzione della politica in altre lingue non è necessaria visto che tutto il personale anche straniero e le parti interessate esterne hanno dimostrato una buona comprensione dell’italiano. Resta la disponibilità del Senior Management di disporre la traduzione in caso di necessità.

9.2 Ruoli e responsabilità

In conformità alla norma SA 8000 è istituito e in carica dal 2017 il Social Performance Team, è stato nominato un Responsabile del sistema di gestione della responsabilità sociale e un rappresentante della direzione per la salute e sicurezza che coincide con il RLST.

Il SPT che opera in maniera congiunta per le due aziende è composto da tre componenti due di espressione dei lavoratori uno per ciascuna azienda e uno della direzione.

Il CSS è rappresentato dal SPP ex art. 35 d.lgs 81/08 e si riunisce regolarmente.

9.3 Monitoraggio

L'attività di monitoraggio del sistema di gestione di responsabilità sociale è stata svolta dal Social Performance Team e dal Comitato di Salute e Sicurezza coadiuvati dal Responsabile del sistema di gestione della responsabilità sociale e dal rappresentante della direzione per la salute e sicurezza.

I dati del monitoraggio sono stati valutati in sede di riesame della direzione e sono sintetizzati nel presente documento.

In data 21 gennaio 2020 è stato condotto l'audit interno del sistema di gestione della responsabilità sociale che ha coinvolto tutti i punti norma e l'intera organizzazione. Il Rapporto di audit ha confermato la conformità del sistema di gestione di responsabilità sociale allo standard SA 8000.

Il SPT si è riunito il 22 gennaio 2020 e ha provveduto al monitoraggio del sistema di gestione e alla valutazione dei reclami e segnalazioni del 2019. Nella riunione è stato aggiornato il documento di valutazione dei rischi di responsabilità sociale e approvati gli indicatori e obiettivi del 2020.

Nel 2019 non sono stati presentati reclami o segnalazioni in materia di responsabilità sociale da parte del personale.

Il Documento di valutazione dei rischi di responsabilità sociale e gli obiettivi e indicatori 2020 sono stati presentati al Senior Management che li ha approvati in occasione del riesame della direzione.

9.4 Riesame della direzione

Il Senior Management ha svolto il riesame della direzione il 30 gennaio 2020. Nella riunione sono stati valutati i dati del monitoraggio circa la conformità del sistema di gestione della Responsabilità Sociale, il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento relativi all'anno 2019, approvati gli obiettivi e indicatori del 2020 e il documento di valutazione dei rischi di responsabilità sociale.

I dati sono sintetizzati nel presente documento.

9.5 Comunicazione e coinvolgimento

Nel corso del 2019 è stato attuato un piano di comunicazione verso le parti interessate interne e esterne per la diffusione dei requisiti dello standard SA 8000.

Sono state poste in essere le seguenti attività:

- invio di una comunicazione informativa circa i requisiti della SA 8000:2014, della politica etica e della procedura presentazione dei reclami a tutto il personale
- pubblicazione della politica di responsabilità sociale e dello standard SA 8000:2014 sulla bacheca aziendale e sul sito internet
- invio del codice di condotta ai fornitori
- introduzione clausole contrattuali nei contratti con i fornitori e subappaltatori con espresso richiamo allo standard SA 8000
- pubblicazione sul sito internet del bilancio sociale e invio copia del bilancio sociale ai fornitori che ne facessero richiesta

9.6 Reclami

Per favorire l'integrazione dei lavoratori e dare loro la possibilità di formulare segnalazioni, suggerimenti di miglioramento o reclami l'organizzazione ha predisposto una idonea procedura PRE 9.6 "Reclami", che permette ai lavoratori anche in forma anonima e mediante l'utilizzo di canali di comunicazione che ne garantiscano l'anonimato di sporgere reclami in merito alla corretta attuazione del SGRS.

La procedura prevede l'espresso divieto di adottare ogni misura ritorsiva o discriminatoria nei confronti del lavoratore che sporga reclamo e nel rispetto dei limiti del CCNL ha disposto idonee sanzioni disciplinari per coloro che violino tali disposizioni.

La verifica e risposta ai reclami è affidata alla SPT. Nel 2019 non sono pervenuti reclami da parte del personale.

9.7 Verifiche esterne e coinvolgimento parti interessate

Si conferma la disponibilità all'accesso di parti interessate per verifiche di conformità ai requisiti della norma SA 8000 e alla cooperazione con gli auditor esterni incaricati di verificare la conformità del SGRS aziendale.

Nel corso del 2019 l'organizzazione non ha ricevuto alcuna verifica ispettiva da parte di fornitori o clienti.

Il 12 aprile e il 3 ottobre 2019 l'organizzazione ha ricevuto le visite di prima e seconda sorveglianza da parte Bureau Veritas, che ha confermato la corretta applicazione del sistema di gestione aziendale di responsabilità sociale e la conformità allo standard SA 8000:2014.

9.8 Non conformità e azioni correttive

Nel corso del 2019 sono state trattate n. 0 Risk of Nonconformity, n. 0 observation n. 1 opportunities of improvement, lasciata dall'ente di certificazione in occasione della visita di seconda sorveglianza.

L'opportunities of improvement è stata correttamente trattata e chiusa.

9.9 Formazione e coinvolgimento interno

La formazione del personale sui requisiti SA 8000:2014 è una priorità strategica di assoluta importanza, senza la quale sarebbe impossibile ottenere risultati efficaci. Il piano formativo del 2019 è stato completato nel rispetto dei tempi programmati.

La formazione nel 2019 è stata condotta nei confronti dei nuovi assunti mediante la distribuzione di idoneo materiale informativo al momento dell'assunzione e verso tutto il personale mediante un corso di aggiornamento circa i requisiti della SA 8000:2014.

I componenti del SPT e il responsabile del personale, inoltre, dato il loro particolare ruolo di rilievo per il rispetto della norma SA 8000:2014 e di monitoraggio del sistema hanno partecipato a un corso di formazione specifica circa i loro compiti.

Per ogni dettaglio si rimanda al Piano di Formazione annuale in materia di responsabilità sociale.

In occasione del riesame della direzione del 30/01/2020 è stato approvato il nuovo piano di formazione che per il 2020 prevede corsi di approfondimento per i componenti del Social Performance Team, del responsabile del personale e per i nuovi assunti.

Nel corso dell'anno sono state valutate le conoscenze del personale circa la conoscenza della SA 8000:2014. Dai riscontri il personale è risultato adeguatamente informato circa il sistema di gestione della responsabilità sociale e sulla conoscenza dei requisiti dello standard SA 8000:20014.

Il dato in un'ottica prospettica segnala il miglioramento della consapevolezza e conoscenza da parte del personale della norma SA 8000:2014 e dell'efficacia delle misure di formazione e informazione adottate.

9.10 Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

Il sistema di qualifica dei fornitori e subappaltatori prevede tra i requisiti il rispetto dei principi etici della norma SA 8000:2014. A ogni fornitore viene trasmessa la politica etica della nostra impresa e viene chiesto di aderire e rispettare i principi della SA 8000:2014 e di impegnarsi alla loro diffusione.

Nella categoria dei fornitori e sub fornitori rientrano: i fornitori di materie quali ad esempio fornitori di materiali edili, attrezzature e mezzi, i subappaltatori ai quali sono affidate lavorazioni non svolte direttamente dall'organizzazione, i consulenti e collaboratori quali ad esempio commercialista, consulente del Lavoro, della sicurezza, legali ecc.

Per il controllo dei fornitori è stato approvato un piano che in ragione della tipologia di fornitore, del rapporto con l'impresa e del concetto di sforzo ragionevole, determina le azioni di controllo e coinvolgimento del fornitore.

Le attività di coinvolgimento attivate sono le seguenti:

- a) comunicazione dei requisiti dello Standard SA 8000:2014 ai fornitori/subappaltatori e richiesta di adesione agli stessi;
- b) valutazione dei rischi significativi dei fornitori di violazione dei principi etici e delle relative non conformità;
- c) attuazione di misure di coinvolgimento e vigilanza per garantire che i rischi siano affrontati adeguatamente dai fornitori/subappaltatori, in base alle nostre proprie possibilità e risorse;
- d) monitoraggio periodico delle performance dei fornitori/subappaltatori in occasione della rivalutazione dei requisiti di qualifica.

Ogni fornitore prima di essere inserito nella lista dei fornitori qualificati è sottoposto a due diligence per:

- verificare l'adesione e applicazione ai principi etici;
- valutare il rispetto dei requisiti dello standard SA 8000;
- valutare i rischi significativi inerenti il mancato rispetto della norma SA 8000.

Le principali azioni di comunicazione e sensibilizzazione finalizzate alla diffusione dei principi etici e di conoscenza della SA 8000:2014 eseguite nei confronti dei fornitori nel 2019 sono state:

- comunicazione della politica etica aziendale e della SA 8000:2014;
- richiesta di sottoscrizione del codice di condotta dei fornitori;
- introduzione di idonee clausole contrattuali riguardanti il rispetto dei requisiti etici nei contratti con i fornitori;
- esecuzione di audit a campione presso i fornitori.

Nel 2019 non sono emerse NC per la violazione dei requisiti SA 8000:2014 da parte dei fornitori.

Nel 2019 sono stati eseguiti due audit presso i fornitori:

- il 01/04/2019 presso la ditta Romeri Metalcostruzioni srl con sede a Castione Andevenno (SO). Fornitore specializzato nella costruzione di carpenteria metallica
- il 19/09/2019 presso la ditta F.lli Cornaggia snc con sede operativa a Colorina (SO) località Isolette. Fornitore specializzato nella lavorazione inerti per impianto betonaggio

Indicatori di monitoraggio sistema di gestione

QUADRIO GAETANO COSTRUZIONI SPA INTERCOSTRUZIONI SRL

Indicatore	2017	2018	2019
Audit a fornitori	0	1	2
NC a fornitori	0	0	0
Contratti con agenzie di somministrazione lavoro	0	0	0
Lavoro domestico	0	0	0
NC SGRS	0	13	1
NC Emerse/trattate	0	13	1
Ore di formazione SGRS programmate/eseguite	100%	100%	100%
N. reclami SGRS	0	0	0
N. reclami presentati/trattati	0	0	0
Audit interni SGRS	1	2	1
N. riesame della direzione	1	1	1

Obiettivi di miglioramento sistema di gestione

Obiettivo	Obiettivo	Monitoraggio	Frequenza
Reclami sistema di gestione	0	SPT	Semestrale

BILANCIO SOCIALE

NC sistema di gestione	< 3	SPT	Semestrale
Mantenimento certificazione SA 8000	certificazione	SPT	Semestrale

Morbegno/Milano, 30 gennaio 2020

Il Senior Management