

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 1	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01



IDROVELOX DI PETRELLI FRANCO & FIGLI SRL
 Via Santa Giovanna D'Arco, 13
 73041 Carmiano (LE)

Bilancio SA8000 **Responsabilità Sociale**

Anno di riferimento

2025

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 2	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

INDICE

Matrici delle revisioni e descrizione modifiche	4
Premessa	5
1. Scopo e campo di applicazione.....	5
1.1 Impegni e obiettivi.....	5
1.2 Presentazione dell'azienda - Attività:	6
1.3 Acronimi.....	7
1.4 Quadro normativo	7
2. Considerazioni generali	8
2.1 Destinatari e Stakeholders.....	8
2.2 Metodologia	8
3. Requisiti di responsabilità sociale SA8000.....	9
3.1 Lavoro infantile.....	9
3.2 Lavoro Forzato o Obbligato	10
3.3 Salute e Sicurezza	14
3.3.1 Situazione e dati di riferimento	14
3.3.2 Formazione	19
3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	19
3.4.1 Situazione e dati di riferimento	20
3.5 Discriminazione	20
3.6 Situazione e dati di riferimento	21
3.7 Pratiche Disciplinari	21
3.7.1 Situazione e dati di riferimento	22
3.8 Orario lavoro.....	22
3.9 Retribuzione	23
3.10 Calcolo del salario dignitoso	23
3.10.1 Rapporto Condizioni di Vita e Reddito delle Famiglie (Anni 2024-2025)	23
3.10.2 La redistribuzione del reddito in Italia: Effetti delle riforme fiscali e assistenziali (Anno 2025)	25
3.10.3 Rapporto Condizioni di Vita dei Minori di 16 anni (Analisi Istat 2024-2025)	28
3.10.4 Rapporto Contratti Collettivi e Retribuzioni Contrattuali (Ottobre-Dicembre 2025)	29
3.10.5 Rapporto Prezzi al Consumo e Inflazione (Dati Definitivi 2025).....	31
3.10.6 Annuario Statistico Italiano 2025: Condizione Economica, Consumi e Tempo Libero.....	32
3.10.7 Retribuzioni	36
3.10.1 Analisi dipendenti.....	38
3.10.2 Situazione e dati di riferimento	38
3.10.3 Salario minimo.....	39
3.11 Sostegno economico in associazioni, onlus, sponsor	39
3.12 Sistema di gestione.....	40
3.11.1. Politiche, Procedure e Registrazioni.....	40
3.11.2. Rappresentante dell'azienda.....	40
3.11.3. Rappresentante dei lavoratori.....	40
3.11.4. Social performance team (SPT)	40
3.11.5. Riesame della Direzione	41
3.11.6. Pianificazione e implementazione.....	41
3.11.7. Identificazione e valutazione dei rischi	41
3.11.8. Monitoraggio	41
3.11.9. Gestione dei fornitori e degli appaltatori	41
3.11.10. Gestione e risoluzione dei reclami, Azioni correttive e preventive.....	42

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 3	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

3.11.11.	Coinvolgimento interno, comunicazione, formazione e sviluppo delle capacità.....	43
3.11.12.	Verifica esterna e coinvolgimento delle Parti Interessate	43
3.11.13.	Situazione e dati di riferimento	44
3.13	GLOSSARIO	44

Idrovelox Srl

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo -This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 4	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

Matrici delle revisioni e descrizione modifiche

Matrice Generale delle Revisioni

Rev.	Data	Descrizione delle principali modifiche	Motivo delle modifiche

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo -This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 5	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

Premessa

Il presente documento è stato prodotto nell'ambito di un progetto di certificazione etica nel rispetto dei requisiti specificati dalla norma sulla Responsabilità Sociale

La redazione di un Bilancio SA8000 significa per l'Organizzazione aggiungere un ulteriore elemento di trasparenza alla propria azione sociale, che si pone l'obiettivo di presentare e delineare l'immagine di una impresa sociale che agisce per il benessere della collettività in cui opera.

L'Organizzazione ha infatti quale obiettivo prioritario quello di promuovere una società che difenda i diritti umani ed il rispetto della persona, ispirando ogni rapporto di mercato ai principi di trasparenza, equità ed efficienza, specialmente nelle situazioni più a rischio.

Idrovelox si assume la responsabilità degli effetti che la propria azione imprenditoriale produce nella comunità locale e adotta con tempestività i comportamenti e gli strumenti di controllo adeguati, al fine di mantenere e diffondere i principi di equità sociale.

1. Scopo e campo di applicazione

Questo documento rappresenta la sintesi dei risultati ottenuti da una serie di processi attraverso i quali IDROVELOX ha attuato le proprie scelte, attività, conseguito risultati e gestito risorse in ottemperanza alla norma SA 8000.

Il presente Bilancio consente alle parti interessate di conoscere come l'azienda interpreta e realizza la propria missione istituzionale e il proprio mandato in applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale, dimostrando attenzione e sensibilità nei confronti del contesto socioeconomico, culturale e ambientale in cui opera.

IDROVELOX presenta il Bilancio Sociale inerente il 2020, un documento che risponde all'obiettivo di comunicare in modo chiaro, trasparente e completo a tutte le parti interessate sulle prestazioni in ambito di responsabilità sociale dell'organizzazione e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000 e sulle iniziative sviluppate dall'organizzazione.

Il documento è finalizzato a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di IDROVELOX; riporta i valori, la situazione e gli obiettivi dell'azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche in conformità ai requisiti della norma SA8000.

Il Bilancio Sociale rappresenta pertanto un documento importante per l'organizzazione, con un duplice significato:

- **è uno strumento di gestione per la Direzione**, in quanto misura le prestazioni in ambito sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio-lungo termine
- **è un mezzo di comunicazione**, perché informa gli stakeholder e raccoglie informazioni dagli stessi, favorendo il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati nella condotta dell'organizzazione.

La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale degli indicatori stabiliti e il loro confronto con gli obiettivi fissati o valori esterni presi come riferimento.

Il Bilancio si struttura nelle seguenti parti:

- la parte prima illustra le principali attività aziendali e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA8000;
- la seconda parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività poste in essere dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità;
- e viene infine sintetizzato un resoconto delle comunicazioni con le parti interessate.

1.1 Impegni e obiettivi

IDROVELOX si impegna a perseguire un comportamento socialmente corretto e responsabile secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO con particolare riferimento alla tutela dei diritti delle fasce deboli della società; per questo IDROVELOX si impegna a non utilizzare né sostenere lavoro minorile, lavoro obbligato ed a non attuare discriminazioni né punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali od abusi verbali verso i propri lavoratori.

Tale impegno, come specificato dalla SA 8000, viene richiesto anche ai propri fornitori. Riteniamo fondamentale rispettare tutte le leggi applicabili al proposito e favorire la massima trasparenza in tutte le questioni legate al rapporto di lavoro.

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 6	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

IDROVELOX si impegna, in conformità allo standard internazionale SA 8000, ad attuare un sistema di gestione in grado di dimostrare il rispetto dei requisiti della SA 8000 e dei principi definiti nella documentazione sopra richiamata, di garantirne il miglioramento continuo ed, in particolare, di assicurare il monitoraggio dei fornitori, la formazione del personale interno all'azienda e l'elaborazione di eventuali azioni correttive.

Nei confronti del personale IDROVELOX si impegna a migliorare il proprio ruolo di datore di lavoro:

- incoraggiando l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione consentirà e promuoverà il lavoro per gruppi, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale;
- impiegando le risorse in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione, la Direzione garantisce le pari opportunità al di là delle norme vigenti evitando trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, credo politico, spirituale ed orientamento sessuale;
- garantendo ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e, per quanto consentito dall'organizzazione e dalle circostanze, piacevole e sereno. I luoghi di lavoro sono adeguati e saranno migliorati nel tempo; sono adottati strumenti di controllo e protezione da materiali o situazioni di rischio in conformità alle leggi vigenti in materia, perseguendo la soluzione più rigorosa e favorevole al lavoratore;
- facendo della disponibilità alla collaborazione ed all'apertura la base dei nostri rapporti con i dipendenti nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi per ottimizzare i risultati dell'organizzazione;
- garantendo la libertà di associazione e di espressione per tutti i lavoratori nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale. Ai nostri lavoratori sono garantiti una retribuzione ed un orario di lavoro conformi alle leggi in vigore ed al CCNL di categoria.

Nei confronti dei fornitori Idrovelox:

- ribadisce la volontà ed il convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA 8000;
- incoraggia, per quanto è consentito dal peso commerciale dell'impresa, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.

Idrovelox garantisce una costante formazione del personale sotto tutti gli aspetti: tecnici, professionali, relazionali e umani.

Obiettivi dei progetti formativi sono:

- formare figure professionali in grado di svolgere attività qualificate
- contribuire all'adeguamento dei processi produttivi alle nuove esigenze del mercato;
- creare un percorso formativo guidato e realizzare percorsi formativi su Management, Organizzazione, Marketing, Innovazione;
- realizzare un progetto formativo in linea con le tendenze produttive settoriali di sviluppo territoriale;
- favorire e promuovere lo sviluppo dell'azienda accrescendo la professionalità dei lavoratori in essa operanti;
- aggiornare professionalmente le risorse umane impiegate nel management, in modo da favorire la crescita di competenze strategico-dirigenziali ed organizzative;

1.2 Presentazione dell'azienda - Attività:

Idrovelox Srl nasce nel 1986 come società in nome collettivo ed inizia ad operare nel settore della raccolta e del trasporto di rifiuti urbani.

Con il tempo Idrodinamica Spurgo Velox ha affiancato a tale attività originaria anche altre attività che di seguito vengono meglio dettagliate affermandosi non solo presso gli Enti locali, il cui territorio è limitrofo alla sua sede, ma anche in ambito interprovinciale.

Inoltre Idrodinamica ha modificato la propria ragione sociale da Snc a Srl in data 21.12.2012 come da atto notarile ed ha acquisito un ramo d'azienda con conseguente attività OG6: Costruzione e manutenzione di reti idriche e fognanti e di impianti di sollevamento.

Le attività

- erogazione servizi di raccolta e trasporto di rifiuti solidi urbani e assimilabili agli urbani, rifiuti speciali non pericolosi;
- servizi di derattizzazione, disinfestazione, disinfezione;
- servizi di pulizia e manutenzione reti fognarie
- servizi di autospurgo e pulizia fosse biologiche
- rimozione e trasporto in discarica di rifiuti provenienti da attività di bonifica ambientale.

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 7	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

- gestione spazi confinati
- intermediazione gestione rifiuti
- costruzione e manutenzione di reti idriche e fognanti e di impianti di sollevamento

L'azienda, al fine di rispondere alle richieste del mercato e garantire una crescita della propria organizzazione coerentemente con i principi di qualità del servizio, sostenibilità ambientale e salvaguardia della persona, ha implementato nel tempo i seguenti sistemi di gestione:

- sistema di gestione per la qualità, in ottemperanza alla norma **UNI EN ISO 9001**
- sistema di gestione ambientale, in ottemperanza alla norma **UNI EN ISO 14001**
- sistema di gestione pest management, in ottemperanza alla **UNI EN ISO 16636**
- sistema di gestione prevenzione della corruzione in ottemperanza alla **UNI EN ISO 37001**
- sistema di gestione sicurezza stradale, in ottemperanza alla **UNI EN ISO 39001**
- sistema di gestione della sicurezza dei lavoratori, in ottemperanza alla **UNI EN ISO 45001**
- sistema di gestione efficientamento energetico, in ottemperanza alla **UNI EN ISO 50001**
- sistema di gestione della responsabilità sociale, in ottemperanza allo standard **SA 8000**
- sistema di gestione per la parità di genere in ottemperanza allo standard **UNI/PdR 125:2022**
- sistema di gestione per diversità e inclusione in ottemperanza allo standard **UNI EN ISO 30415:2021**
- Modello organizzativo di gestione **231/2001**

1.3 Acronimi

Di seguito vengono riportati gli acronimi utilizzati all'interno del Manuale e delle Procedure del Sistema al fine di rendere più semplice la comprensione del testo.

Abbreviazione	Descrizione
SGRS	SISTEMA GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE
RFA	RESPONSABILI FUNZIONE AZIENDALE
FA	FUNZIONE AZIENDALE
DIR	DIREZIONE AZIENDALE
RGRS	RAPPRESENTANTE DIREZIONE SA 8000
RLRS	RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA 8000
RSPP	RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE
RLS	RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA
SEG	SEGRETERIA
RSGI	RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITÀ AMBIENTE E SICUREZZA
RSGES	RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE ETICA SOCIALE
PGRS	PROCEDURA DI GESTIONE RESPONSABILITÀ SOCIALE
MODRS	MODULO RESPONSABILITÀ SOCIALE
MGRS	MANUALE GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE
DVR	DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

1.4 Quadro normativo

Il sistema di gestione della responsabilità sociale ha come elemento cardine l'ottemperanza a:

- Standard SA8000:2014
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato)
- Convenzione ILO 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione)
- Convenzione ILO 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 8	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore

2. Considerazioni generali

2.1 Destinatari e Stakeholders

Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder della Idrovelox (Clienti, soci, dipendenti, fornitori, istituzioni, sindacati, ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione e attraverso la sua distribuzione presso gli uffici della stessa. La Organizzazione richiede a tutti i soggetti di partecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento continuo; il coinvolgimento di tutte le parti interessate è fondamentale per implementare, in modo organico, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000:2014.

Il presente documento è diffuso tramite la sua distribuzione informatizzata presso gli uffici della Idrovelox e la pubblicazione sul sito www.idrovelox.it e tramite l'invio alle parti interessate.

Idrovelox

- Considera il proprio **PERSONALE** come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale.
- Considera i propri **FORNITORI** come partner, non solo per la realizzazione delle attività di acquisto, controllo e logistica, ma anche nel contesto della responsabilità sociale, nell'intento di diffondere all'interno della catena produttiva la piena applicazione dei principi della norma SA8000.
- Considera i propri **CLIENTI** come elemento fondamentale del successo di SIA ITALIA, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole della responsabilità sociale e consolidando nel tempo una partnership proficua e di soddisfazione per entrambi le parti; tramite la garanzia di un prodotto vincente e la cura di un servizio basato sulla confidenzialità ed esclusività del rapporto umano.
- Alle **ISTITUZIONI** afferma e conferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale, per questo ha comunicato alle istituzioni l'ottenimento della Certificazione per il sistema SA8000.

2.2 Metodologia

La **metodologia** con cui è stato realizzato il presente documento deriva in modo simile a quanto già in atto per i sistemi di gestione per la qualità (ISO 9001), sicurezza (ISO 45001), ambiente (ISO 14001) e PdR125, D&I 30415. Tiene conto liberamente delle indicazioni generali riportate nelle linee guida per il reporting di sostenibilità (standard GRI) e della linea guida del manuale dello stakeholder engagement; in particolare i principi che hanno guidato la redazione del presente Bilancio SA8000 sono i seguenti:

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000	Documento	BRS SA 8000		
			Rev 00 del 15.09.16		
		Pagina	9	Di	45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007	231 01

- **periodicità:** il Bilancio SA8000 è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato ogni sei mesi e pubblicato all'inizio di ogni anno, contestualmente alla presentazione del Bilancio d'Esercizio e al Riesame della Direzione;
- **rilevanza e significatività:** i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- **comprensibilità, completezza ed accuratezza:** le informazioni e i dati che il Bilancio SA8000 presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate; le informazioni vengono raccolte nel modo più esatto possibile e trattate in modo neutrale, allo scopo di garantire l'affidabilità delle informazioni stesse;
- **comparabilità:** dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio SA8000 vengono comparati con quelli di almeno due periodi precedenti e con indicatori di settore;
- **fedele e trasparente rappresentazione:** il Bilancio SA8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute, senza tralasciare zone d'ombra.
- **verificabilità,** in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi;
- **inclusività,** che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.

3. Requisiti di responsabilità sociale SA8000

3.1 Lavoro infantile

Idrovelox esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i fornitori e subfornitori, nel pieno rispetto dei requisiti della normativa volontaria SA 8000 e della legislazione vigente (Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 622 – Legge finanziaria 2007). A tale scopo, Idrovelox ha definito, attivato e comunicato apposite procedure documentate che stabiliscono le regole di ricerca, selezione ed assunzione del personale, di monitoraggio dei fornitori e subfornitori e di recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione di lavoro infantile.

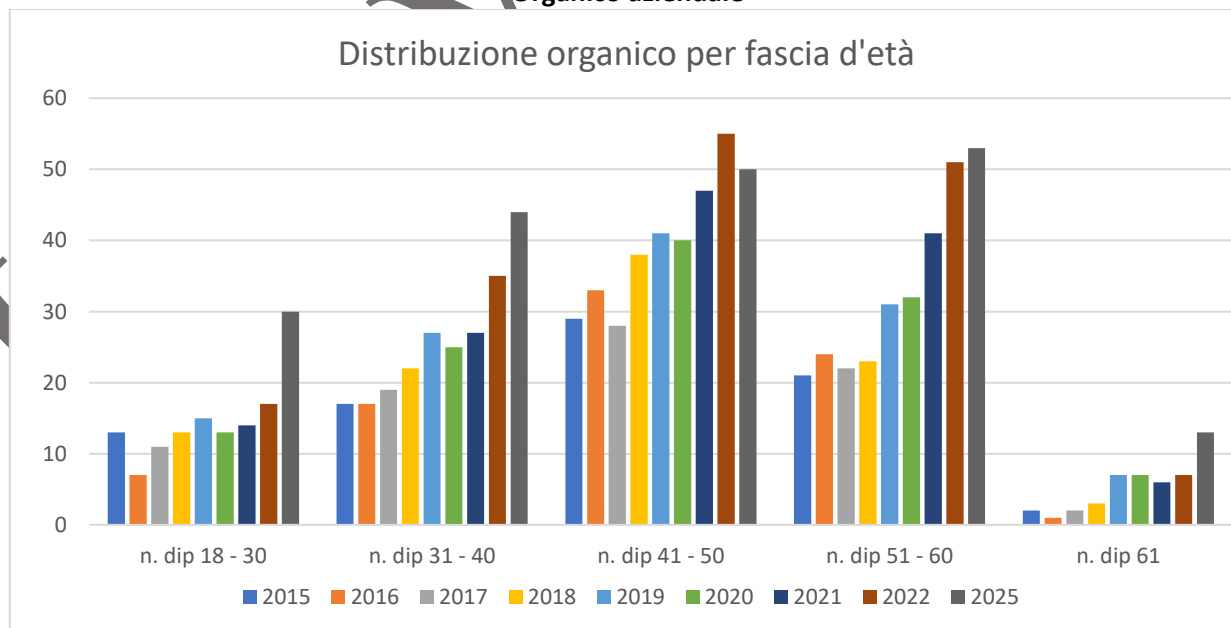
Idrovelox inoltre non effettua o subappalta attività che comportino lavoro a domicilio e pertanto non vi è la necessità di verificare la presenza di minori, le relative condizioni di lavoro e remunerative dei lavoratori.

a) Situazione attuale e dati di riferimento

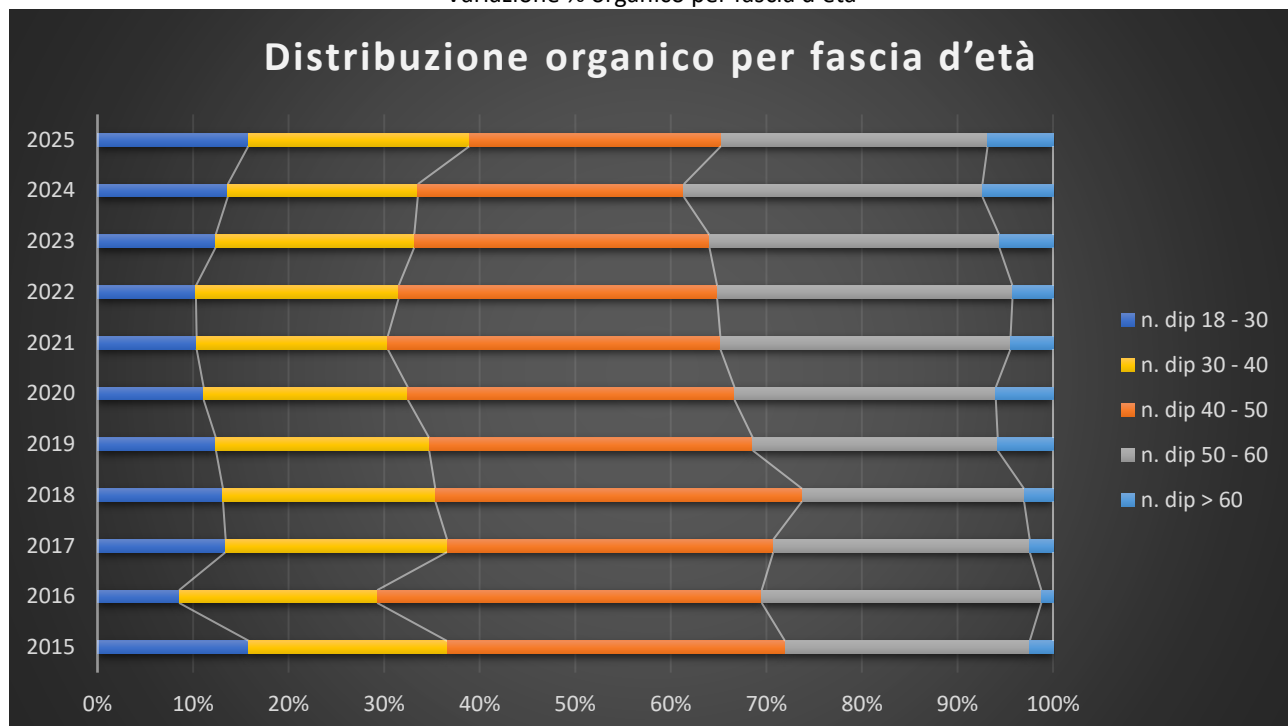
Attualmente tutto il personale risulta essere maggiorenne. La Nostra Organizzazione non ha mai assunto lavoratori bambini o ragazzi compresi nella fascia di età tra 15 e 18 anni.

Si evidenzia di seguito il grafico con la situazione dell'organico aziendale alla data del 31.12.2025

Organico aziendale



Variazione % organico per fascia d'età



Allo stato attuale non si riscontrano criticità o informazioni che possano far sorgere dubbi relativamente all'impiego di lavoro infantile nella catena dei fornitori/subfornitori, pertanto la procedura risulta non attiva. L'obiettivo per il 2026 è che i valori rimangano stabili e continui a non essere ammessa l'assunzione di minori.

3.2 Lavoro Forzato o Obbligato

Idrovelox assicura che il lavoro prestato dal personale dipendente è assolutamente volontario e prescinde da qualsiasi forma di costrizione o di minaccia, secondo regole chiare e sulla base del rispetto reciproco tra le parti coinvolte.

Idrovelox è costantemente impegnata per far sì che tutti i suoi dipendenti siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. L'informazione, quindi, gioca un ruolo fondamentale nel garantire il rispetto di questa norma che viene fornita in questi principali momenti:

- in **fase di selezione**, vengono fornite informazioni sulla mansione, sul tipo di contratto e sull'inquadramento; nel caso di lavoratori extracomunitari, UP verifica il grado di conoscenza della lingua italiana da parte del lavoratore per consentire fin dall'inizio una corretta spiegazione di quelli che sono i termini contrattuali;
- in **fase di assunzione**, al momento della firma del contratto e della consegna dei relativi documenti (regolamento interno, statuto lavoratori, riferimento al CCNL di settore, ecc..), vengono fornite informazioni complete sui principali elementi del contratto di lavoro (data di inizio del rapporto, durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, importo della retribuzione, determinazione e fruizione delle ferie, orario di lavoro), comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso dal contratto di lavoro;
- **durante i corsi di formazione**, vengono approfonditi i diritti e i doveri dei lavoratori;
- **quotidianamente**, l'Ufficio del Personale di sede è sempre disponibile 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.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro viene richiesto al personale la copia dei documenti per accertarne l'età, ma mai il rilascio di depositi o di documenti di identità in originale che possano essere utilizzati in forma di ricatto. Non è inoltre ammessa alcuna forma di traffico di esseri umani, tramite reclutamento, trasferimento o alloggio di persone mediante alcuna forma di coercizione o raggio.

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 11	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

Quando richiesto dai lavoratori e nel rispetto dei requisiti di legge, sono accordati ai lavoratori anticipi sui trattamenti di fine rapporto. L'ammontare di questi anticipi è sempre evidenziato in busta paga e non comporta l'addebito di nessuna forma di interesse o altre spese.

Inoltre è previsto che nessun dipendente ottenga prestiti dalla nostra azienda in modo diretto o indiretto; ci potrebbe infatti rappresentare un elemento di costrizione al lavoro, per liberarsi dal debito contratto.

Idrovelox si impegna a rispettare le mensilità di pagamento secondo quanto previsto dal contratto di lavoro, allo scopo di assicurare il sostentamento del lavoratore; per tale motivo non si ritiene necessario accogliere eventuali richieste di anticipi sullo stipendio al fine di assicurare pari trattamento per tutti i dipendenti.

La procedura della gestione del personale specifica le regole d'azione e di monitoraggio della Organizzazione in tal senso:

a) Situazione e dati di riferimento

Nel corso del 2025, fino ad oggi hanno trovato occupazione in Idrovelox 191 persone di cui:

UOMINI	DONNE	OPERAI			IMPIEGATI		
		TOTALI	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALI	FULL-TIME	PART-TIME
176	15	148	147	1	28	28	0

Il più giovane degli operai ha età 19 anni, gli stranieri sono n. 23 di nazionalità Nigeria, Marocco, Moldavia, Romania, Albania, Tunisia.

b) Turn over

Nel 2025 Idrovelox ha registrato 26 assunzioni e 18 cessazioni.

Questo dato è giustificato dall'esigenza dell'azienda di attivare dei contratti di lavoro, finalizzati alle sostituzioni del personale assunto consentendo così di usufruire delle ferie maturate anche per periodi medio lunghi.

Malgrado l'avvicendamento avvenuto in taluni cantieri ove si è determinato il cambio di gestione per cessazione di commessa con conseguente passaggio del personale all'azienda subentrante (l'applicazione della clausola sociale di salvaguardia ha determinato il passaggio diretto ed immediato del personale dipendente legato alla commessa), il numero complessivo degli assunti rimane pressoché stabile in quanto dal dato di inizio anno pari a complessive 178 unità si passa a 191.

L'indice ULA dell'ultimo quadriennio è il seguente:

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
66,58	69,75	90,62	79,13	89,85	117,31	130,73	180,59	165,06	176,35	182,46

Le elaborazioni di seguito inserite, relative ai diversi tassi di turnover calcolabili nel periodo 01.01.25 – 31.12.25 mettono in evidenza la presenza di un tasso di "compensazione turnover" < 100 e, di conseguenza, una riduzione delle risorse a disposizione dell'azienda anche se tale dato è dipendente direttamente dalla variabilità delle commesse acquisite e/o in uscita in cui è impegnata l'azienda.

Tasso di turnover COMPLESSIVO =	Entrati + usciti nel periodo	x 100	44	x 100	24,11
	Organico medio del periodo		165,09.		
Tasso di turnover NEGATIVO =	usciti nel periodo	x 100	18	x 100	9,87
	Organico medio del periodo		165,09.		
Tasso di turnover POSITIVO =	entrati nel periodo	x 100	26	x 100	14,25
	Organico medio del periodo		165,09.		
Tasso di COMPENSAZIONE del turnover=	entrati nel periodo	x 100	26	x 100	144,44
	usciti del periodo		18		

L'obiettivo per il 2025 è quello di registrare una riduzione del tasso di turnover del 5%. I dati di raffronto del 2025 saranno disponibili a fine anno.

c) Clima aziendale

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 12	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori in merito alla volontarietà del loro lavoro, nell'anno 2025 è stata avviata un'indagine sul clima aziendale interno, finalizzata ad evidenziare aspetti legati anche alla percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'analisi è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario specifico distribuito ai lavoratori con le buste paga e raccolto successivamente sul luogo di lavoro dai capi squadra.

La raccolta dei questionari compilati è iniziata a giugno 2020 anno in cui sono stati raccolti i questionari per il personale impiegatizio, operatori presso i cantieri.

Abbiamo ricevuto complessivamente 42 questionari su un totale di 190 inviati.

Per ovviare a questo problema Idrovelox ha deciso di consegnare i futuri questionari manualmente tramite i responsabili dell'area.

Per motivi organizzativi non è stato possibile raggiungere l'obiettivo pertanto, ci prefiggiamo di ultimare la raccolta entro dicembre 2025.

Idrovelox ha ritenuto opportuno fare comunque una prima valutazione sui dati a sua disposizione. Da tale valutazione emerge che in generale il Clima percepito dai partecipanti è soddisfacente.

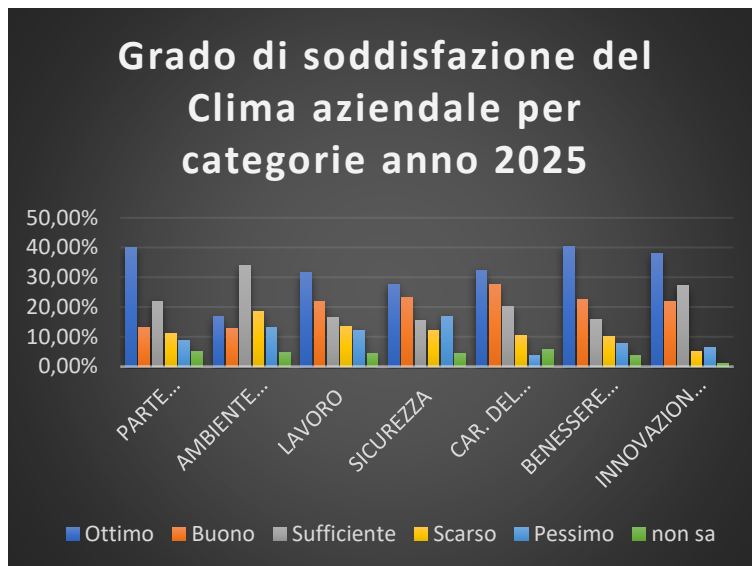
E' stato dunque rielaborato il questionario di monitoraggio del clima aziendale in data dicembre 2023, al fine di gestire i dati scaturenti dalle risposte in maniera più sistematica, con l'intento di ottenere e ricercare dati statistici più precisi e puntuali. Si riproporrà la distribuzione dello stesso insieme alla busta paga di fine anno con la sensibilizzazione alla restituzione dello stesso compilato in forma anonima (vedi obbiettivo).

RIEPILOGO GENERALE INDICI		
PARTE GENERALE - TOTALI	TOTALE PUNTEGGIO	2249
	NUMERO QUESTIONARI	28,00
	VALORE MEDIO	3,49
AMBIENTE FISICO - TOTALI	TOTALE PUNTEGGIO	805
	NUMERO QUESTIONARI	28,00
	VALORE MEDIO	2,88
LAVORO - TOTALI	TOTALE PUNTEGGIO	4671
	NUMERO QUESTIONARI	28,00
	VALORE MEDIO	3,34
SICUREZZA - TOTALI	TOTALE PUNTEGGIO	715
	NUMERO QUESTIONARI	28,00
	VALORE MEDIO	3,19
CARATTERISTICHE DEL LAVORO - TOTALI	TOTALE PUNTEGGIO	1101
	NUMERO QUESTIONARI	28,00
	VALORE MEDIO	3,25
BENESSERE ORGANIZZATIVO - TOTALI	TOTALE PUNTEGGIO	2540
	NUMERO QUESTIONARI	28,00
	VALORE MEDIO	3,63
INNOVAZIONE - TOTALI	TOTALE PUNTEGGIO	949
	NUMERO QUESTIONARI	28,00
	VALORE MEDIO	3,77
TOTALE GENERALE	TOTALE PUNTEGGIO	13.030
	NUMERO QUESTIONARI	28,00
	VALORE MEDIO	3,08

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000			
			Rev 00 del 15.09.16			
			Pagina	13	Di	45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007	231 01	

RISULTATI RAGGIUNTI

Si rileva da questa raccolta dati che il valore medio ottenuto è pari a 3,08 su un totale di 42 questionari compilati dai dipendenti contro un valore accettabile pari a 2,5.



Sulla base dei dati emersi, Idrovelox intende perseguire il miglioramento del clima aziendale attraverso:

- esplicazione dei principi e dei valori di riferimento in comportamenti pratici
- valorizzazione dell'impegno e dei risultati
- chiarezza nella definizione delle responsabilità e delle mansioni da svolgere
- sviluppo delle capacità professionali tramite la formazione e l'affiancamento
- attenzione alle situazioni personali che presentano forti problematiche
- rafforzare lo spirito di squadra.

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 14	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

3.3 Salute e Sicurezza

IDROVELOX srl si adopera per attuare tutte le leggi e la buona prassi in materia di salute e sicurezza, inoltre garantisce un ambiente di lavoro che consente ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo.

L'Azienda si impegna a far sì che il luogo dove il personale svolge la propria mansione rispecchi le condizioni igienico/sanitarie delle leggi vigenti in materia. Sono attivate le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del lavoro o a rendere minima la possibilità che si verifichino.

Si pone attenzione alla prevenzione dei rischi ed alla formazione del personale in materia di sicurezza e salute, anche per i nuovi dipendenti o per quelli assegnati ad altri compiti.

L'Azienda garantisce al personale l'uso di bagni puliti e d'acqua potabile, nel rispetto delle più comuni norme d'igiene. Le sedi risultano essere conformi a tutte le normative relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, mentre la sicurezza e salute dei lavoratori che prestano la loro opera presso le sedi distaccate viene mantenuta sotto controllo.

L'evidenza degli impegni assunti dalla società in merito alla sicurezza sono il piano di adeguamento al D.Lgs n. 81/08 (e successivi aggiornamenti) realizzato, monitorato e aggiornato dal SPP, la predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio con esposte le planimetrie con i percorsi di fuga, la valutazione dei rischi che comprende anche le sedi di lavoro distaccate.

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nell'ambiente di lavoro è un elemento centrale per Idrovelox; la particolare attenzione per questo aspetto si è tradotta con l'implementazione da parte della Organizzazione di implementare nel 2013 un Sistema di Gestione certificato secondo la norma OHSAS 18001, come uno strumento efficace per completare e razionalizzare l'applicazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i., in un'ottica di prevenzione dei rischi individuati.

Pertanto all'interno di Idrovelox viene assicurato che:

- sia nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale;
- vengano eletti da parte dei lavoratori i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- sia nominato il Medico Competente e vengano effettuate periodicamente le visite mediche dei dipendenti, secondo il piano di sorveglianza sanitaria;
- siano nominati gli addetti alle attività antincendio, di evacuazione ed alle attività di pronto soccorso;
- sia nominato un Rappresentante della Direzione per la Sicurezza allo scopo di assicurare un ambiente sicuro e salubre per tutto il personale;
- sia creato e mantenuto attivo un Comitato per la salute e sicurezza, composto dal servizio di prevenzione e protezione già previsto dal D.Lgs 81/08
- venga effettuata l'analisi e la valutazione del rischio e l'adozione di opportune misure di prevenzione e protezione, secondo quanto previsto dal DVR; considerando anche le esigenze dei lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio, incluse le donne puerpere o in stato di gravidanza ed i minori;
- siano redatti e costantemente revisionati i Piani della Sicurezza, i documenti di valutazione dei rischi, i Piani di emergenza e tutte le procedure operative in merito alla salute e sicurezza dei lavoratori; tutti i lavoratori, nel rispetto delle procedure di emergenza, devono allontanarsi dai luoghi di lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso all'azienda;
- tutto il personale, con particolare riferimento ai neoassunti e stranieri, riceva adeguata formazione in merito all'igiene, alla salute, alla sicurezza, all'utilizzo di adeguati dispositivi di protezione individuale, alle misure antincendio, al pronto soccorso, ecc.;
- vengano effettuate delle riunioni periodiche in materia di sicurezza e visite degli ambienti di lavoro;
- vengano analizzati i dati e le informazioni di monitoraggio prodotte dal Sistema di Gestione per la Sicurezza, con particolare attenzione alle registrazioni degli infortuni e "near miss", in un'ottica di miglioramento continuo;
- vengano effettuate verifiche ispettive interne per controllare l'efficacia delle procedure attuate;
- il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito, compresi i servizi igienici; nel raro caso in cui il personale si trovi ad alloggiare presso l'azienda Cliente per motivi legati alla mansione assegnata, Idrovelox assicura la pulizia, sicurezza e adeguatezza dei locali in conformità alla normativa vigente.

3.3.1 Situazione e dati di riferimento

Di seguito si evidenzia l'Incidenza delle spese sostenute per la sicurezza sul lavoro rispetto al fatturato e alla manodopera, e il costo medio di sicurezza sostenuto annualmente per ogni dipendente.

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 15	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Incidenza su fatturato	0,75%	1,24%	1,39%	2,21	1,99	1,53	1,51	1,45	1,20	1,61	1.39
Incidenza su manodopera	2,32%	3,50%	3,83%	5,66%	5,24%	3,93%	4,10%	3,78%	3,61%	4,47	3.96
Costo annuo per dipendente	881,04	1.249,63	2.131,15	2.160,20	1.786,79	1.522,18	1.662,43	1.641,15	1.543,59	1.964,59	3.016,43

La spesa che Idrovelox ha sostenuto nel 2024 e relativa alla sicurezza, comprensiva di costi e investimenti, è pari in media al 1,39% del fatturato mentre la valutazione riferita all'ultimo triennio la pone in media a 1,41%. Anche se il fatturato è pressoché stabile, cresciuto nell'ultimo anno, l'incidenza dei costi è in aumento

Di seguito si rappresenta l'andamento per il periodo 2004 - 2024 degli infortuni (giornate lavorative perse)

Grafico andamento infortunistico

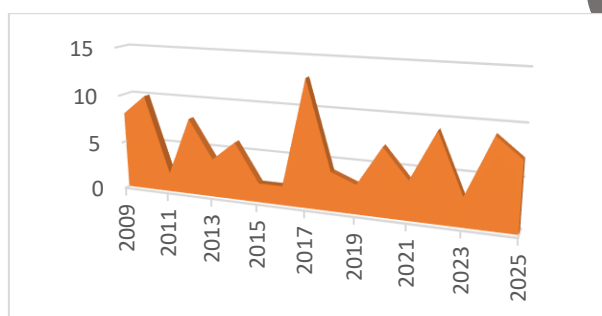


Grafico giornate perse

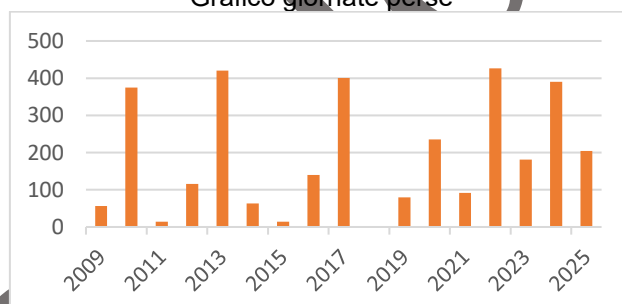
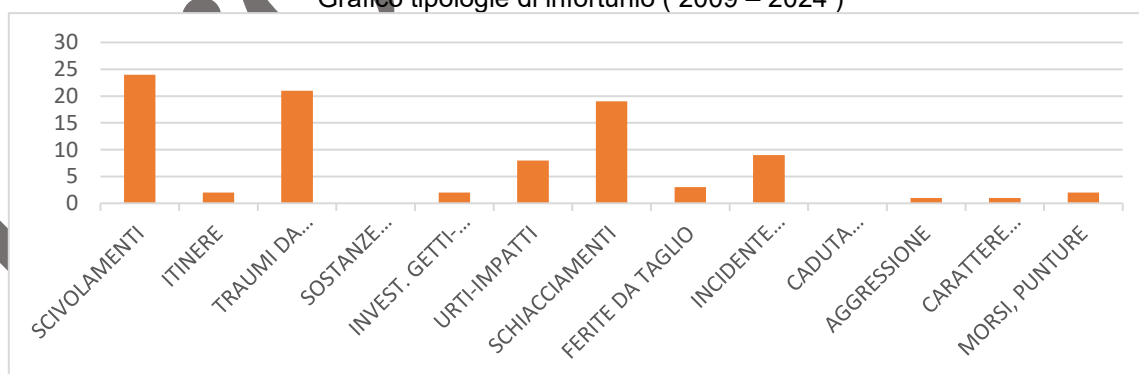


Grafico tipologie di infortunio (2009 – 2024)



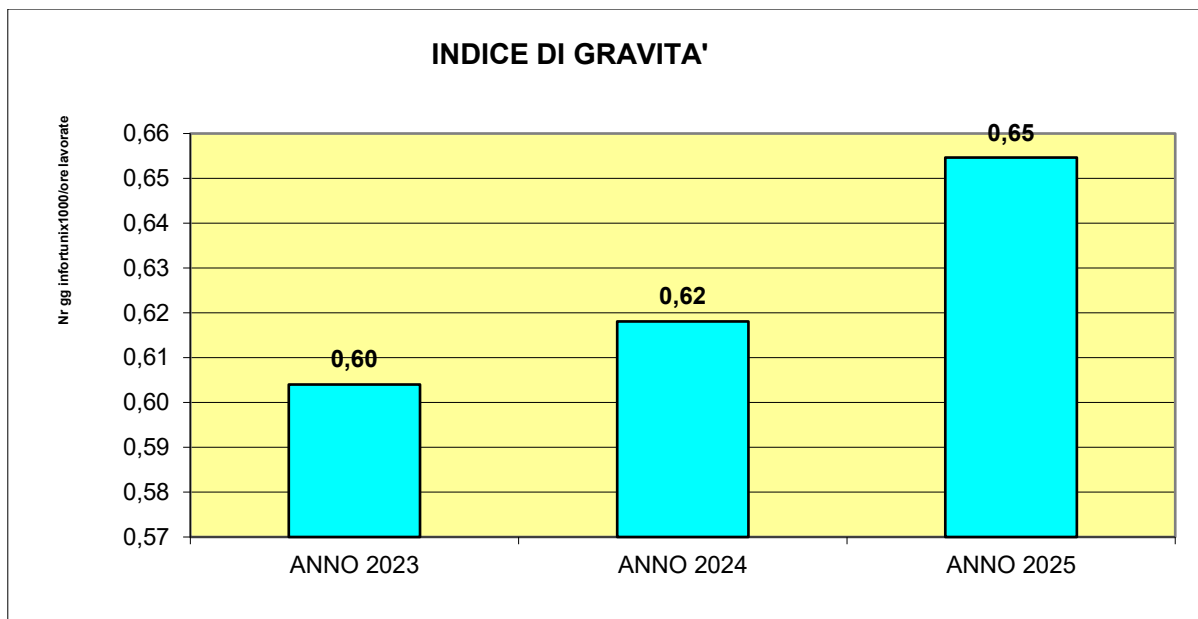
Per quanto riguarda il sistema di gestione per la SSLL, Idrovelox gestisce ed ha sotto controllo gli indicatori di infortunio:

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

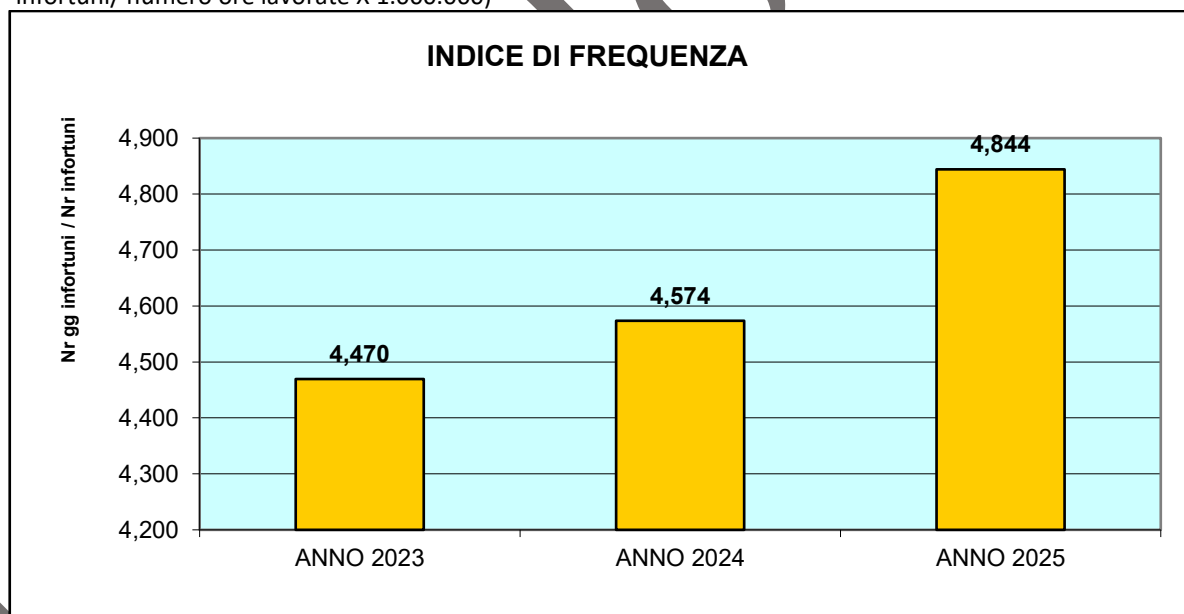
Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 16	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

- InG Indice di Gravità, che indica il numero delle giornate di inabilità, invalidità o morte per ogni mille ore lavorate: (IG= numero gg. di assenza/ numero ore lavorate X1000)

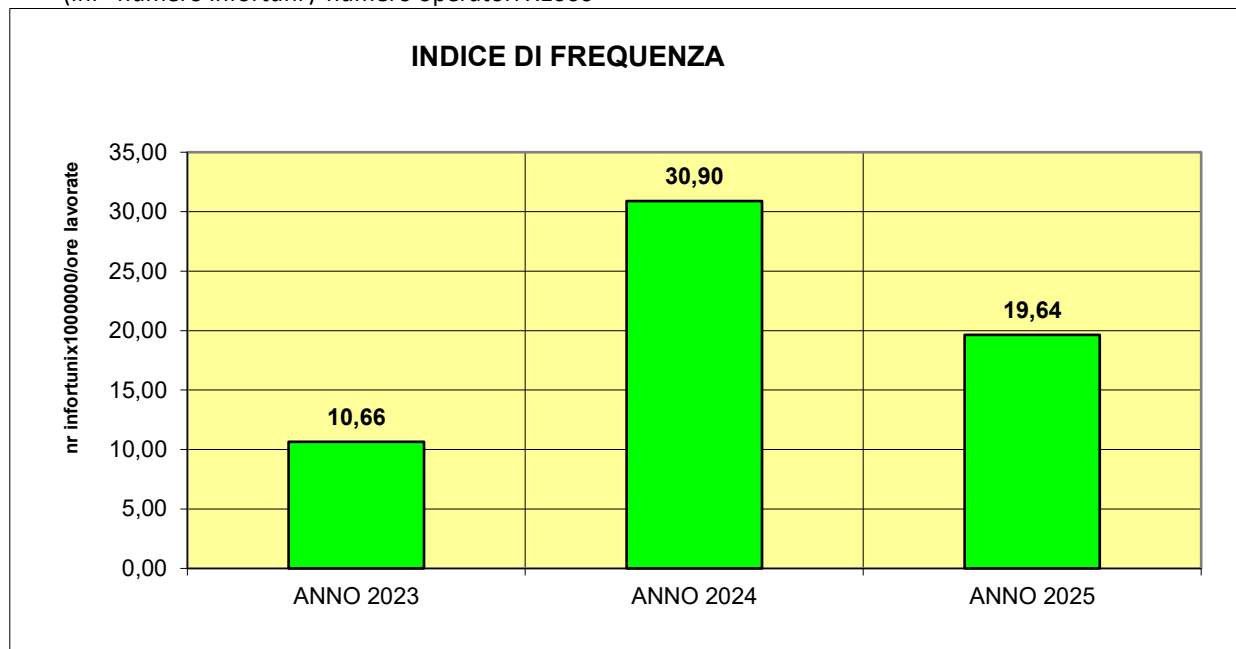


- InF Indice di Frequenza, che fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate: (IF= numero infortuni/ numero ore lavorate X 1.000.000)

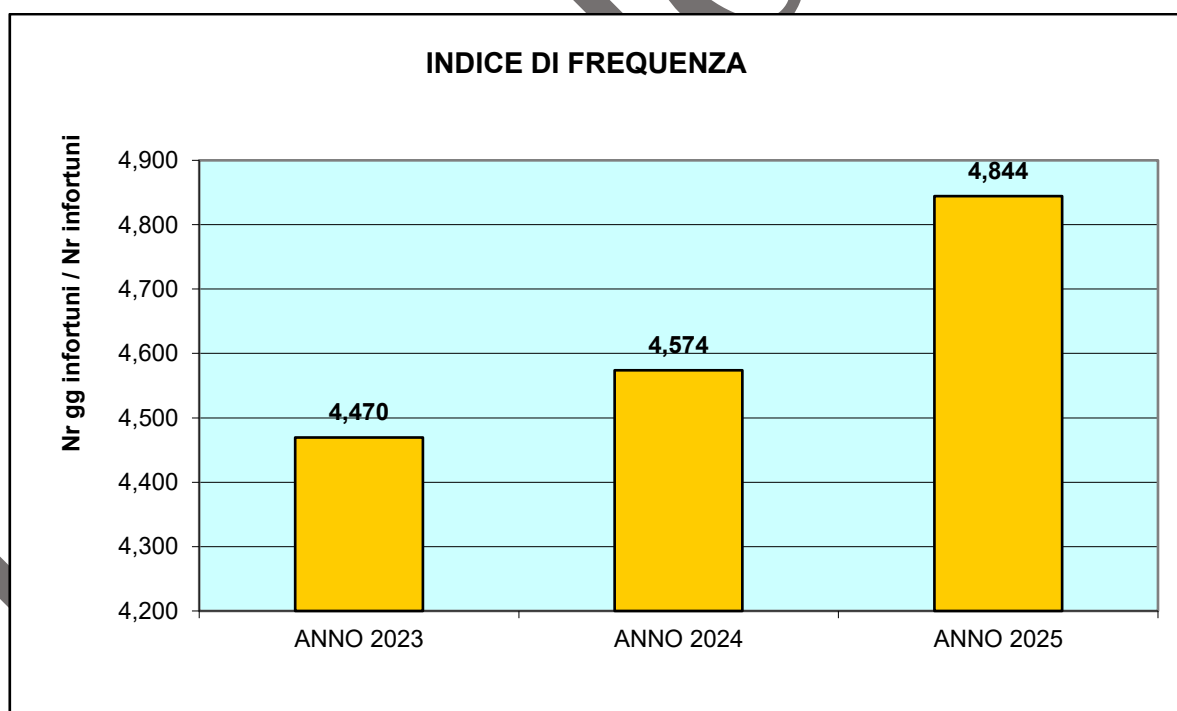


	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 17	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

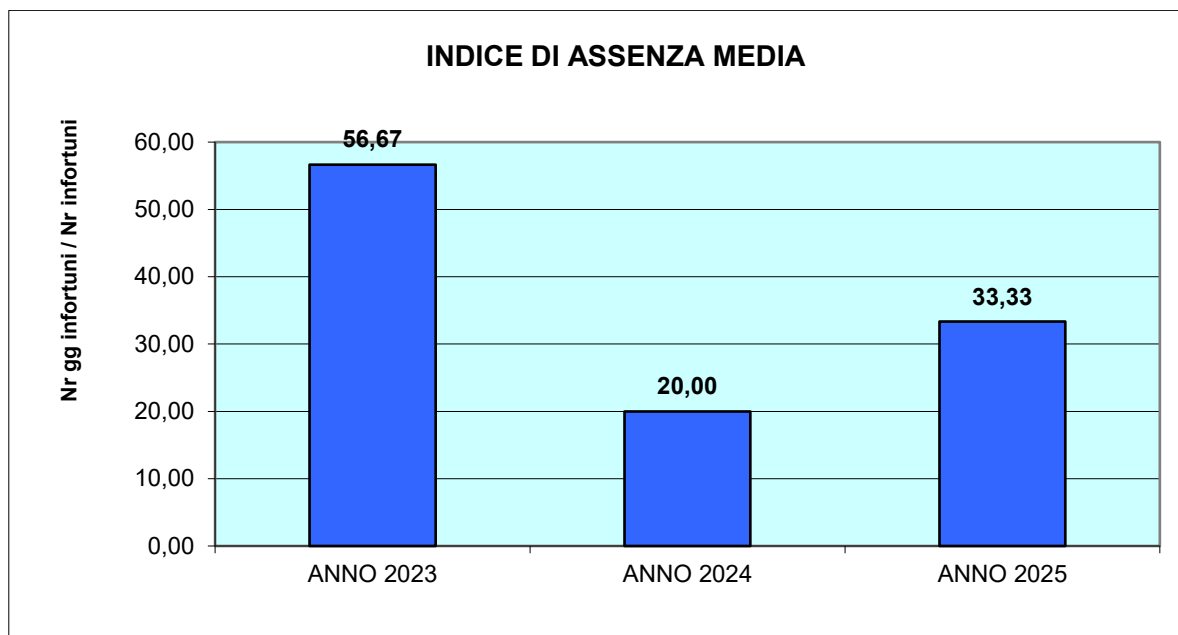
- Inc Indice di incidenza infortuni, che indica l'incidenza degli eventi sinistruosi per ogni mille dipendenti assunti (InI= numero infortuni / numero operatori X1000)



- Igi = Indice di giornate infortunio (NR GIORNI TOTALI INFORTUNI X1,000 / NR TOTALE GIORNATE)



- Iam Indice di assenza media che indica l'incidenza media dei giorni di assenza ogni infortuni



Si nota che a fronte di un incremento numerico delle unità lavorative impiegate, la Idrovelox registra un decremento dei numeri di infortunio e delle relative giornate non lavorate per tali eventi.

L'analisi dei dati temporali a disposizione, comprensivi degli infortuni derubricati, permettono di notare che la tipologia e la frequenza degli infortuni ripartiti per parte del corpo hanno un andamento tipico per il settore. generati da infortuni rappresentati da eventi quali:

- caduta e/o scivolamento alla discesa dell'automezzo
- utilizzo errato delle attrezzature,
- errato sollevamento dei chiusi e/o pesi

Vengono inoltre valutati gli infortuni in relazione alla tipologia degli stessi.

Analizzando le dinamiche degli infortuni più frequenti del 2025 e considerando gli esiti della politica sulla sicurezza che, in altri termini hanno generato una notevole riduzione degli eventi sinistrosi, Idrovelox si pone come obiettivo di attivare entro la fine del 2026 un progetto pilota per aumentare i livelli di attenzione del personale e ridurre il tasso degli infortuni, oltre all'attivazione di un'iniziativa premiante sui Near Miss, sensibilizzando il personale al riconoscimento degli stessi durante l'attività lavorativa e la successiva segnalazione all'azienda.

In questo modo il dipendente sarebbe incentivato nel porre maggiore attenzione a tutti quei comportamenti potenzialmente dannosi che vengono messi in atto durante il suo lavoro, contemporaneamente fungendo da deterrente e misura preventiva rispetto agli infortuni che realmente potrebbero accadere.

In ottica di miglioramento continuo si prevedono mirate azioni correttive/preventive da attuarsi in riferimento a tali indicatori.

Come ad esempio:

- Incrementare il processo informativo e addestramento del personale all'uso e di mezzi e delle attrezzature.
- Effettuare i sopralluoghi prima dell'inizio attività al fine di accertare lo stato dei luoghi (e i rischi connessi) a cura del preposto, verificarlo mediante la stesura di appositi verbali.
- Incrementare la comunicazione dei near miss
- Refresh sulla corretta MMC

Vista la realtà lavorativa di Idrovelox, non è facile rilevare eventuali mancati infortuni. Nel 2021 l'obiettivo posto dall'azienda è quello di registrare almeno 3 mancati infortuni,

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 19	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

Idrovelox ha previsto l'avvio di attività formative per divulgare le motivazioni che spingono l'azienda a registrare i mancati infortuni, aumentare la consapevolezza dell'importanza di collaborazione dei dipendenti che essendo sul campo possono dare un concreto contributo in tali termini. Tali iniziative verranno realizzate nell'arco del 2025

3.3.2 Formazione

Le ore di formazione erogate in sicurezza per l'anno 2023 sono state complessivamente pari a 3.898

CORSO	DURATA DEL CORSO	TOTALE DEI PARTECIPANTI	ORE TOTALI
Formazione specifica lavoratori – Alto	16	42	672
Formazione specifica lavoratori – Alto cambio mansione	4	1	4
Formazione specifica lavoratori – Alto agg.	6	13	78
Formazione specifica lavoratori – Alto agg.	12	3	36
Formazione specifica lavoratori – Rischio basso	8	3	24
Corso Formazione addetti antincendio agg	5	12	60
Corso Formazione addetti antincendio base	8	46	368
Corso di formazione addetti al primo soccorso agg.	6	51	306
Corso di formazione addetti al primo soccorso base	16	55	880
Form., inform. addestr uso DPI 3^ base	8	47	376
Form., inform. addestr uso DPI 3^ agg.	4	5	20
Lavori in spazi e ambienti confinati base	8	46	368
Lavori in spazi e ambienti confinati base	12	9	108
Lavori in spazi e ambienti confinati agg.	4	26	104
Preposto alla sicurezza agg.	6	18	108
Preposto alla sicurezza base	8	26	208
Preposto alla sicurezza base	12	22	264
Preposti attività di pianific., controllo, apposiz.segnaletica strad. base	12	45	540
Preposti attività di pianific., controllo, apposiz.segnaletica strad. agg.	6	1	6
Addetti conduzione gru su autocarro base	12	5	60
Lavoratori addetti alla conduzione di PLE base	10	9	90
Addetti conduzione PLE. Agg.	4	12	48
Addetti conduz.macchine mov. terra (escavatori, pale caric.frontali e terne). Base	16	11	176
Addetti conduz.macchine mov. terra (escavatori, pale caric.frontali e terne). Agg.	4	1	4
Formazione conduzione carrelli elevatori semoventi industriali. Base	12	4	48
Addetto alla conduzione e manut. impianti elettrici PES PAV PEI. Base	16	12	192
Formazione RLS	8	1	8
FORMAZIONE RLSSA	32	1	32
TOTALE		539	5.197

3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Idrovelox rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e di partecipare alla contrattazione collettiva nel rispetto delle leggi e del comune sentire.

I rappresentanti sindacali non sono discriminati sul luogo di lavoro e possono comunicare liberamente con i propri associati.

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000				Documento		BRS SA 8000	
					Rev 00 del 15.09.16			
					Pagina	20	Di	45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007	231 01			

In nessun caso sono rilevabili detrazioni salariali o turni e mansioni destinati a scoraggiare l'attivismo sindacale. I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Sono messi a disposizione presso ogni sede locali aziendali per riunioni proprie e per le assemblee sindacali ed adeguati spazi nelle bacheche aziendali

La Organizzazione ha informato i lavoratori di tale diritto attraverso la distribuzione via mail e all'interno della busta paga dell'informativa SA8000, dello Statuto dei lavoratori e richiamando nel contratto di lavoro i CCNL del settore di riferimento

Una copia del Contratto Nazionale di Lavoro è a disposizione dei dipendenti presso UP, che rimane disponibile per ogni chiarimento al riguardo.

I lavoratori sono sempre stati liberi di aderire agli scioperi indetti dalle organizzazioni sindacali, senza che da parte nostra si siano mai tenuti comportamenti diretti ad impedire o limitare tale diritto.

Idrovelox conferma quindi la sua elevata propensione al confronto, al dialogo e alla discussione nell'ottica della trasparenza di relazione con i lavoratori e i loro rappresentanti

3.4.1 Situazione e dati di riferimento

Alcuni lavoratori risultano iscritti a sindacati quali CGIL, CISL, UIL.

Al momento della stesura del presente, esistono due rappresentanti sindacali interno.

Tali lavoratori non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e possono comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Il numero di iscrizioni ai sindacati da parte dei lavoratori è in aumento rispetto all'anno 2016

L'attività di informazione al personale non ha comportato sostanziali variazioni della percentuale di iscritti al sindacato.

A oggi non sono state mai effettuate ore di sciopero presso l'organizzazione.

INDICATORE	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023	2024	2025
Percentuale iscritti rispetto al numero dipendenti	37,50	46,24	38,95	32,20	39,62	35,71	34,75	28,65	30,29	30,29	33,50
Personale iscritto a oo.ss.	30	43	37	38	42	45	57	51	51	53	64

3.5 Discriminazione

Idrovelox non effettua nessun tipo di discriminazione, ovvero non attua nessuna distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il sesso, la religione, l'opinione politica, la nazionalità, lo stato sociale e lo stato fisico. In particolare si garantisce uguaglianza di trattamento a tutti i lavoratori, sia in fase di assunzione sia nell'ambito del rapporto di lavoro.

Idrovelox nel rispetto della norma SA8000, non attua forme di distinzione verso i propri dipendenti né dà sostegno ad azioni discriminanti per sesso, razza, religione, orientamento sessuale, età, ceto sociale, appartenenza politica o sindacale.

Idrovelox si adopera secondo questi principi nello svolgimento della sua attività, come ad esempio nella gestione delle pratiche di assunzione, remunerazione, quiescenza, licenziamento, promozione e accesso alla formazione; la società non interferisce in alcun modo con il diritto di ognuno di seguire pratiche e principi differenti o di soddisfare esigenze dipendenti dall'appartenenza ad una razza, religione, orientamento sessuale, età, ceto sociale, appartenenza politica o sindacale.

In Idrovelox non vengono adottati, né consentiti sul luogo di lavoro comportamenti scorretti nei confronti di chiunque, nei modi, nel linguaggio e nel contatto fisico.

Al fine di evitare possibili discriminazioni in sede di selezione del personale, è stato predisposto un documento "Competenze aziendali" che identifica i requisiti per ciascun ruolo all'interno dell'azienda ed un modulo da compilare per la raccolta dei dati da parte dei candidati; tale impostazione si pone l'obiettivo di rendere il più possibile oggettivo il processo di valutazione del personale di nuova assunzione. Gli annunci di ricerca del personale sono sempre rivolti a persone di entrambi i sessi e non contengono clausole discriminatorie.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro è stato predisposto un meccanismo anonimo di reclami, attraverso la procedura di "Gestione Reclami" che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento. Tale strumento è stato recentemente avviato, pertanto è al momento poco utilizzato.

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 21	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

Le retribuzioni del personale sono disciplinate dal C.C.N.L. e degli eventuali accordi integrativi e sono corrisposte in base alla qualifica, al livello ed alle competenze di ruolo; inoltre l'avanzamento di livello si basa su elementi oggettivi.

In fase di assunzione viene consegnato un Regolamento Disciplinare che fissa chiare e precise regole di comportamento, in relazione al CCNL di riferimento.

Idrovelox non sottopone il personale a test di gravidanza o di verginità in qualsiasi circostanza. In Idrovelox non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

3.6 Situazione e dati di riferimento

Ad oggi, non vi sono state segnalazioni da parte dei lavoratori.

Le donne rappresentano l'80% circa dei lavoratori in Idrovelox, una percentuale elevata data dalla tipologia di servizi offerti dall'azienda e frequente in questo settore. Pertanto, si ritiene che l'aspetto delle pari opportunità non ponga particolari problematiche.

Alle lavoratrici sono garantiti l'astensione dal lavoro per maternità ed i permessi per allattamento, come previsto dal C.C.N.L.

Le risorse umane di Idrovelox sono composte da personale di nazionalità diverse; la Organizzazione ricerca e favorisce una costruttiva integrazione fra i lavoratori italiani e quelli stranieri. Il rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori stranieri si traduce anche nella concessione di lunghi periodi di ferie per recarsi nel proprio paese di origine, nella libertà di indossare indumenti specifici oltre alla divisa aziendale, ecc.

La percentuale di lavoratori stranieri all'interno della forza lavoro è del 20% circa, la cui prevalenza è di nazionalità extra comunità europea.

In Idrovelox lavorano anche persone diversamente abili; ciò rappresenta non solo un adempimento agli obblighi di legge (Legge 68/1999), ma anche la volontà di favorirne l'inserimento e l'integrazione nei normali processi produttivi. Al momento dell'assunzione in azienda vengono adottati tutti gli strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti disponibili, forme di sostegno e azioni atte a risolvere problemi connessi con gli ambienti.

3.7 Pratiche Disciplinari

La Direzione, adotta una politica del personale improntata alla massima chiarezza e definizione dei diritti e dei doveri; esiste un "Regolamento disciplinare" in vigore in azienda (CCNL del settore di riferimento), che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori. Questo documento è esposto nella bacheca di tutte le sedi operative.

Sebbene Idrovelox si impegni ad ottenere la collaborazione e la partecipazione alle problematiche aziendali da parte di tutti i lavoratori, si possono verificare condizioni di inadempienza da parte del personale dipendente.

In tal caso si può ricorrere a pratiche disciplinari, che non prevedono comunque in alcun modo, punizioni corporali, violenza verbale, coercizione mentale o fisica, ma si attengono alle prescrizioni del Codice Civile, allo Statuto dei lavoratori ed in particolare al C.C.N.L.

Il ricorso alle pratiche disciplinari nei confronti dei lavoratori avviene sempre a seguito di approfonditi accertamenti dei casi verificati, tenendo conto anche della versione dei fatti di ogni parte in causa. Ai lavoratori è riconosciuto il diritto di manifestare disaccordo verso i provvedimenti adottati sia in modo diretto sia ricorrendo agli organi di tutela sindacale e legale.

Si segnala come l'azienda cerchi di stimolare il proprio personale a comportamenti virtuosi attraverso consigli e richiami verbali, qualora questi siano disattesi mediante ammonizioni scritte. Il personale recidivo nel comportamento errato o coloro che hanno tenuto condotte gravi sono stati oggetto di multe o sospensioni.

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 22	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

3.7.1 Situazione e dati di riferimento

I provvedimenti disciplinari determinatisi nel 2022 sono rappresentati nella tabella sottostante.

DESCRIZIONE	Ammonizione scritta	Multe	Sospensione dal lavoro	Licenziamento
2016	2	40	9	3
2017	2	42	4	0
2018	0	28	1	28
2019	0	35	3	13
2020	0	16	2	0
2021	0	11	2	0
2022	62	62	0	0
2023	137	113	4	2
2024	150	149	8	2
2025	118	9	3	0

3.8 Orario lavoro

L'orario di lavoro stabilito in Idrovelox è quello previsto dai contratti CCNL di categoria applicati attualmente in vigore e da tutte le altre leggi applicabili in materia.

La durata dell'attività lavorativa a tempo pieno è fissata dal C.C.N.L. e distribuita in 5 giorni lavorativi consecutivi. I due giorni di riposo comprendono la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità.

Per ogni dipendente vengono chiaramente espone le modalità e gli orari di lavoro (giorni della settimana e fasce orarie) sul contratto di lavoro.

Eventuali modifiche agli orari di lavoro, sono concordate con i lavoratori, in funzione delle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda (prevalentemente su specifica richiesta del Cliente), così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi, tenendo conto anche delle richieste del Cliente.

I fogli presenza attestano che l'orario di lavoro non ecceda i limiti consentiti dalla legge e che i lavoratori usufruiscano del riposo settimanale. Inoltre, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, il lavoratore beneficia di una pausa finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche ed all'eventuale consumazione del pasto.

Il ricorso al lavoro straordinario è sempre volontario ed è il risultato dell'incontro tra la domanda aziendale, se si presenta la necessità, e la disponibilità del lavoratore.

Le ore di straordinario, che risultano nel complesso essere piuttosto residuali, vengono richieste ai dipendenti solo nei casi di particolari urgenze / esigenze del Cliente o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore.

L'orario di lavoro applicato presso la ns. Organizzazione è prevalentemente di tipo full time

Lo straordinario è molto limitato e non richiede azioni specifiche di miglioramento

ANNI	Straordinari	Riposi compensativi	Permessi
2015	1.743	1.029	82
2016	2.525	1.366	285
2017	5.704	1.917	954
2018	3.428	425	1.014
2019	2.000	452	1.215
2020	1.213	0	2.651
2021	1.280	0	1822
2022	11.308	0	2626
2023	22.805	0	2.217
2024	22.253	0	2.329
2025	22.064	0	1.598

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 23	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

3.9 Retribuzione

Idrovelox si impegna a garantire a tutti i lavoratori il rispetto delle condizioni remunerative previste dal C.C.N.L. per tutti gli aspetti:

- ORARIO DI LAVORO
- INQUADRAMENTO CONTRATTUALE
- RETRIBUZIONE ORDINARIA
- RETRIBUZIONE SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIA E FESTIVA
- RIMBORSI TRATTAMENTO DI TRASFERTA

L'adozione del C.C.N.L. è garanzia di pratiche retributive allineate o superiori a quanto imposto dalla legge e a quanto espresso mediamente dal mercato.

Idrovelox garantisce che la retribuzione venga corrisposta senza alcuna discriminazione e le buste paga siano caratterizzate da una dettagliata descrizione delle voci in modo chiaro e comprensibile e l'Ufficio Personale sia sempre disponibile per qualsiasi chiarimento o informazione di cui il personale necessita.

Idrovelox archivia presso l'Ufficio Personale copia delle buste paga, dei contratti di lavoro debitamente siglati dalle parti interessate e le evidenze del trasferimento regolare degli stipendi ai dipendenti.

Idrovelox non stipula accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

3.10 Calcolo del salario dignitoso

La retribuzione dovrebbe essere adeguata a soddisfare i bisogni primari dei lavoratori, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale, senza necessità di svolgere lavoro straordinario. In diversi Paesi tuttavia il salario minimo non permette neanche il sostentamento e non soddisfa i bisogni umani primari. In tali casi, è quindi possibile che un'azienda soddisfi i requisiti della legge nazionale (minimum wage), ma sia in violazione dello standard SA8000, non garantendo un salario di sussistenza (living wage).

Idrovelox, per stabilire se i salari pagati soddisfano i bisogni fondamentali dei lavoratori e forniscono un reddito discrezionale, utilizza metodi quantitativi e qualitativi per il calcolo del salario dignitoso. Il metodo quantitativo prevede le seguenti fasi:

1. Valutazione delle spese dei lavoratori
2. Valutazione della dimensione media della famiglia nella zona
3. Analisi del numero tipico di persone per famiglia che percepiscono un reddito da lavoro
4. Analisi delle statistiche elaborate da fonti governative sui livelli di povertà (utilizzo del parametro della soglia di povertà e statistiche fornite dall'Istat)

Il metodo qualitativo prevede come minimo:

- Una consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti per capire se i loro salari sono sufficienti a coprire i bisogni primari propri e dei familiari a carico, utilizzando l'analisi quantitativa come punto di riferimento.
- Confronto, consultazioni dirette se necessario con altre parti interessate: comunità locale, sindacati, rappresentanti di ONG locali, ecc.

3.10.1 Rapporto Condizioni di Vita e Reddito delle Famiglie (Anni 2024-2025)

1. Quadro Generale e Indicatori di Povertà (2024-2025)

I dati mostrano un complessivo **miglioramento delle condizioni di vita in Italia** nel 2025. La quota di popolazione a **rischio di povertà o esclusione sociale** (secondo l'indicatore composito Europa 2030) è **scesa al 22,6%** (pari a circa 13 milioni e 265mila persone), rispetto al 23,1% registrato nel 2024. Questa riduzione è determinata principalmente dall'andamento positivo di alcune componenti specifiche:

- **Rischio di povertà:** Si mantiene sostanzialmente **stabile al 18,6%** (circa 10 milioni 908mila persone), a fronte del 18,9% del 2024 (dati calcolati sui redditi dell'anno solare precedente).
- **Bassa intensità di lavoro:** Registra un **significativo calo all'8,2%** rispetto al 9,2% del 2024, coinvolgendo circa 3 milioni e 873mila persone. Questo andamento si associa alla crescita dell'occupazione ed è evidente soprattutto nel Nord-est (sceso dal 4,3% al 2,8%) e nel Centro (dal 7,8% al 5,5%).
- **Grave deprivazione materiale e sociale:** In controtendenza, si osserva un **leggero incremento al 5,2%** (circa 3 milioni di persone) rispetto al 4,6% del 2024. Questa condizione indica la presenza di almeno sette difficoltà

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 24	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

economiche (su 13 indicatori totali), come l'impossibilità di affrontare spese impreviste, riscaldare adeguatamente la casa o permettersi una settimana di ferie.

2. Andamento dei Redditi Familiari (Riferito al 2024)

Nel 2024, si osserva una **ripresa del potere d'acquisto** delle famiglie dopo due anni consecutivi di contrazione:

- **Reddito medio familiare:** Si attesta a **39.501 euro** netti all'anno (circa 3.290 euro al mese). Rispetto al 2023, la crescita è stata del **+5,3% in termini nominali** e del **+4,1% in termini reali** (al netto dell'inflazione IPCA).
- **Reddito mediano familiare:** Il valore mediano (il livello sotto il quale si trova il 50% delle famiglie) è pari a **31.704 euro** (circa 2.642 euro al mese), con una crescita nominale del +5,5%.
- **Reddito con affitti figurativi:** Includendo l'affitto figurativo (il valore non monetario per chi vive in case di proprietà, usufrutto o uso gratuito), il reddito medio sale a **45.265 euro**, con una crescita reale del **+4,8%**. I fitti figurativi hanno registrato un incremento notevole del **+9,5%**.
- **Confronto storico (2007 vs 2024):** Nonostante la ripresa, i redditi medi familiari in termini reali sono **ancora inferiori del 4,9% rispetto al 2007** (pre-crisi globale). La perdita reale rispetto al 2007 è marcata per i redditi da lavoro autonomo (-13,4%) e dipendente (-6,3%), mentre i redditi derivanti da pensioni e trasferimenti pubblici sono cresciuti del +6,6%.

3. Distribuzione del Reddito e Disuguaglianza

La crescita dei redditi si è associata a una **riduzione della disuguaglianza** nella distribuzione della ricchezza:

- **Rapporto s80/s20 (senza fitti figurativi):** Scende a **5,1** nel 2024 rispetto a 5,5 del 2023, collocandosi al di sotto del valore del 2007 (5,4). Ciò significa che l'ammontare totale del reddito percepito dal 20% delle famiglie più ricche è 5,1 volte superiore a quello percepito dal 20% delle famiglie più povere. Se si includono i fitti figurativi, il rapporto scende a **4,5** (era 4,8 nel 2023).
- **Coefficiente di Gini:** L'indice (misurato su scala da 0 a 1, dove 0 rappresenta la perfetta equità) scende a **0,310** (da 0,322 del 2023).
- **Fattori di riduzione:** I trasferimenti pubblici e i redditi da lavoro autonomo hanno contribuito maggiormente alla contrazione della disuguaglianza, grazie a una crescita proporzionalmente più intensa nella fascia più bassa della distribuzione (primo quinto) rispetto all'ultimo.

4. Lavoro a Basso Reddito e Povertà Lavorativa

Il possesso di un'occupazione non sempre elimina totalmente la vulnerabilità economica delle famiglie:

- **Lavoratori a basso reddito:** Nel 2024 scendono al **20,4%** (rispetto al 21,0% del 2023). Il rischio è più accentuato per:
 - **Donne:** 25,2% rispetto al 16,7% degli uomini.
 - **Giovani (<35 anni):** 28,3% rispetto al 17,9% dei lavoratori tra i 55 e i 64 anni.
 - **Stranieri:** 38,2% rispetto al 18,2% degli italiani.
 - **Tipologia contrattuale:** 40,1% per contratti a termine contro il 10,4% dei contratti a tempo indeterminato.
 - **Istruzione:** 42,2% per istruzione primaria rispetto al 13,4% per l'istruzione terziaria.
- **Povertà lavorativa (In-work poverty):** Nel 2025, il **10,2% degli occupati** (che lavorano per più di metà anno) vive in famiglie a rischio di povertà, un dato stabile rispetto al 10,3% del 2024. Lo svantaggio per gli **stranieri** è enorme: il **25,9%** è a rischio di povertà lavorativa contro l'8,3% degli italiani.
- **Ruolo del nucleo familiare:** La povertà lavorativa colpisce il 20,4% delle famiglie con un solo percettore di reddito, ma scende al 5,7% nei nuclei con tre o più percettori.

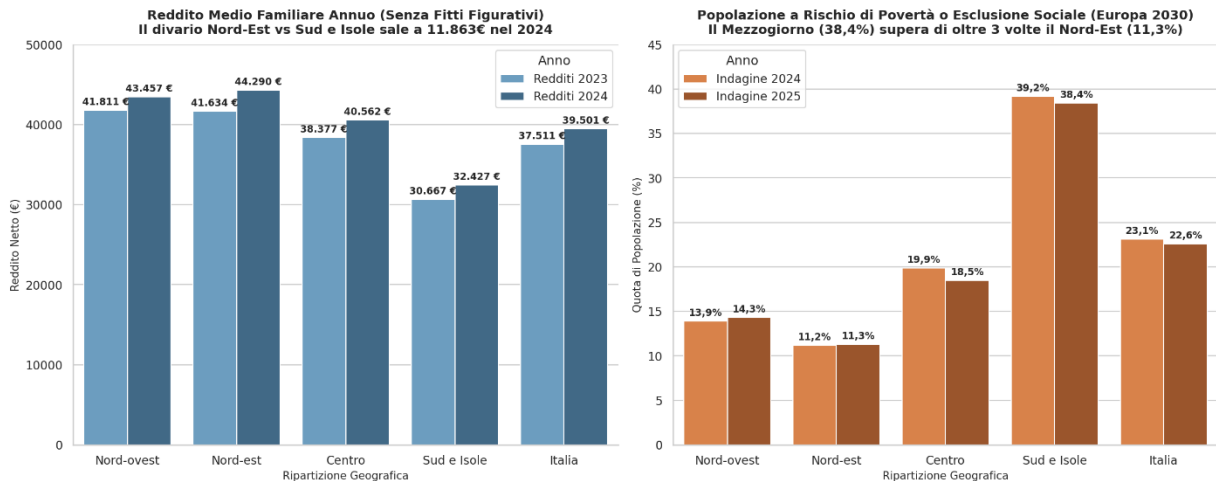
5. Divari Territoriali e Tipologie Familiari

Permangono marcate disparità sia su base geografica sia in base alla composizione del nucleo familiare:

- **Divario Nord-Sud:** Il Mezzogiorno presenta il rischio di povertà o esclusione sociale più elevato (**38,4%** nel 2025), a fronte dell'11,3% del Nord-est. Anche il reddito medio con fitti figurativi evidenzia il divario: 50.407 euro nel Nord-est contro i 37.281 euro del Mezzogiorno.
- **Tipologie familiari:** Le coppie con tre o più figli beneficiano di una netta contrazione del rischio di povertà o esclusione (sceso al 30,6% dal 34,8% del 2024), grazie a misure di sostegno mirate, sebbene mostrino un aumento della bassa intensità di lavoro per difficoltà di conciliazione della cura familiare. I monogenitori mantengono un rischio elevato al 31,6%.

- **Presenza di stranieri:** Il rischio di povertà o esclusione sociale sale significativamente al **41,5%** per le famiglie con almeno un componente straniero (rispetto al 37,5% del 2024), mentre scende al 20,1% per le famiglie di soli italiani

Divari Territoriali in Italia: Redditi in Crescita ma il Mezzogiorno ha un Rischio Povertà Triplo (38,4%)



Fonte: ISTAT - Condizioni di vita e reddito delle famiglie (Anni 2024-2025). Il periodo di riferimento dei redditi è l'anno solare precedente (2023 e 2024).

3.10.2 La redistribuzione del reddito in Italia: Effetti delle riforme fiscali e assistenziali (Anno 2025)

1. L'Impatto Complessivo del Sistema di Tasse e Trasferimenti

Il sistema pubblico italiano svolge un ruolo fondamentale nella riduzione delle disparità economiche tra i cittadini. Nel 2025, la disuguaglianza del reddito primario (quello generato sul mercato prima dell'intervento pubblico), valutata tramite l'indice di Gini, è stimata al **47,28%**. A seguito dell'applicazione del prelievo fiscale e contributivo e dell'erogazione dei trasferimenti monetari, la disuguaglianza del reddito disponibile equivalente scende al **31,17%**, segnando una contrazione assoluta di **16,11 punti percentuali**.

Nella riduzione del divario distributivo, l'effetto dei trasferimenti monetari risulta notevolmente più incisivo (**-11,45 punti**) rispetto a quello esercitato dal prelievo tributario e contributivo (**-4,66 punti**).

Le pensioni IVS (Vecchiaia, Invalidità e Superstiti) rappresentano lo strumento di trasferimento principale, assorbendo il **19,6% del reddito lordo** complessivo delle famiglie residenti e costituendo circa il **70% del reddito totale** per i nuclei appartenenti al primo quinto (la fascia con i redditi più bassi). Le imposte dirette (principalmente l'Irpef) pesano in media per il **12,7%** del reddito lordo familiare, mostrando una progressività marcata: l'incidenza sale dal **3,6%** nel primo quintile fino al **17,8%** nel quinto quintile (i redditi più alti).

DISEGUAGLIANZA (INDICE DI GINI) PRIMA E DOPO L'INTERVENTO PUBBLICO (2025)

ZONA	Reddito Primario	Reddito Disponibile	Abbattimento
ITALIA (GENERALE)	47,28%	31,17%	- 16,11%
MEZZOGIORNO (SUD E ISOLE)	49,73%	32,50%	- 17,24%
CENTRO	45,52%	30,18%	-15,34%
NORD	43,29%	27,49%	-15,79%

I dati mostrano che, sebbene le disuguaglianze di mercato siano sensibilmente più ampie nel Mezzogiorno (Gini al 49,73%), l'efficacia redistributiva dello Stato è qui massima, con un abbattimento di oltre 17 punti percentuali.

2. Effetti delle Riforme del Sostegno ai Lavoratori Dipendenti

La legge di bilancio per il 2025 ha modificato in profondità le misure di sostegno al reddito dei lavoratori subordinati, sostituendo l'esonero contributivo parziale in vigore nel 2024 con due nuove misure di natura strettamente fiscale: il **bonus fiscale** per i redditi sotto i 20.000 euro e un'**ulteriore detrazione** ad andamento decrescente (*decalage*) per i redditi compresi tra 20.000 e 40.000 euro. Contestualmente, nel 2025 non è stato riproposto il "bonus Natale" di 100 euro una tantum.

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 26	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

Questa transizione ha interessato ben **13,4 milioni di famiglie** (circa il 90% di quelle con redditi da lavoro dipendente), determinando un piccolissimo aumento medio del reddito disponibile familiare pari a **95 euro annui (+0.2%)**. L'effetto finale è tuttavia polarizzato:

- **Variazione Positiva per 6,3 milioni di famiglie:** L'incremento medio è stato di **365 euro annui (+0,8% del bilancio familiare)**. I beneficiari maggiori sono i nuclei con lavoratori dipendenti che avevano una retribuzione superiore alla soglia per l'esonero contributivo nel 2024, ma inferiore ai 40.000 euro fiscali nel 2025, registrando così un guadagno medio annuo di **622 euro**.
- **Variazione Negativa per 7,1 milioni di famiglie:** La perdita media registrata è stata di **-145 euro annui (-0,3%)**. Tra queste si collocano circa 400.000 famiglie escluse dalle nuove agevolazioni fiscali poiché, pur avendo una retribuzione lorda da lavoro dipendente inferiore alla soglia di decontribuzione (35.000 euro), possiedono un reddito complessivo a fini fiscali superiore a 40.000 euro, con una perdita media stimata di **765 euro annui**.

3. Le Lavoratrici Madri e il "Bonus Mamme"

Nel 2025 è stato introdotto il nuovo **bonus mamme da 40 euro mensili** (pari a 480 euro annui), spettante a domanda alle dipendenti e autonome con due figli (il più piccolo minore di 10 anni) o con tre o più figli (il più piccolo minore di 18 anni) e con reddito entro i 40.000 euro. Questa misura sostituisce in larga parte l'esonero contributivo totale applicato nel 2024.

Le rimodulazioni hanno prodotto effetti significativi sui bilanci di circa **900.000 famiglie**:

- **Miglioramento per il 50% dei nuclei (+415 euro annui in media):** Ha favorito le lavoratrici autonome o le lavoratrici dipendenti a tempo determinato con almeno due figli, che nel 2024 erano totalmente escluse da qualsiasi tutela specifica.
- **Peggioramento per l'altro 50% dei nuclei (-1.019 euro annui in media):** Ha penalizzato pesantemente le madri di due figli assunte con contratto a tempo indeterminato. Tra queste, circa 70.000 famiglie con reddito superiore a 40.000 euro hanno perso del tutto l'accesso all'agevolazione, mentre quelle sotto la soglia hanno ricevuto un bonus (480 euro annui) ampiamente inferiore rispetto al risparmio fiscale derivante dal vecchio esonero contributivo totale del 2024.

4. Assegno Unico e Misure di Sostegno alla Natalità

L'adeguamento al costo della vita degli importi e delle soglie dell'**Assegno Unico e Universale (AUU)** è stato pari allo **0,8%** nel 2025. L'impatto di questa indicizzazione è stato stimato in combinazione con l'introduzione del **bonus nuovi nati** (1.000 euro una tantum) e l'ampliamento dei criteri per il **bonus asilo nido**.

Su questo comparto ha inciso notevolmente anche la misura introdotta nel 2025 che consente di **escludere dal calcolo ISEE i titoli di Stato e i prodotti di risparmio postale protetti da garanzia statale** fino a un massimo di **50.000 euro per nucleo familiare**.

- **Impatto distributivo:** L'insieme di queste misure ha garantito un beneficio medio di **119 euro annui a più di 6 milioni di famiglie** (il 22,6% del totale delle famiglie residenti).
- **I vantaggi per i quinti centrali:** Il miglioramento del reddito disponibile è stato superiore alla media nazionale per il terzo quintile (**+154 euro**) e il quarto quintile (**+192 euro**), in quanto la franchigia finanziaria di 50.000 euro ha abbassato l'ISEE di questi nuclei consentendo loro l'accesso a quote di AUU più elevate.

5. Contrasto alla Povertà, Inclusione e Misure Energetiche

Assegno di Inclusione (ADI) e Supporto Formazione e Lavoro (SFL)

Nel 2025 la soglia ISEE per l'accesso all'ADI è stata elevata da 9.360 a **10.140 euro**, incrementando anche la soglia massima di integrazione del reddito a **6.500 euro** (e a **10.140 euro** per le famiglie che vivono in locazione). Per il SFL, la soglia ISEE è stata anch'essa portata a **10.140 euro** (da 6.000 euro) e l'importo mensile del beneficio è cresciuto da 350 a **500 euro**.

- Queste modifiche hanno garantito un incremento medio del reddito disponibile di **1.362 euro all'anno per circa 1 milione di famiglie** (pari al 3,9% delle famiglie residenti).
- L'efficacia dello strumento è fortemente mirata sul disagio estremo: il **92,5% dei nuclei beneficiari** appartiene al primo decile della distribuzione (primo quintile), registrando un **aumento del reddito familiare equivalente pari al 9,8%**.

Sostegno alle Spese Energetiche (Bonus Energia 200 euro)

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000	Documento	BRS SA 8000		
			Rev 00 del 15.09.16		
		Pagina	27	Di	45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007	231 01

Nel 2025 è stato introdotto il nuovo contributo straordinario una tantum di **200 euro** per il sostegno delle bollette elettriche e del gas, destinato alle famiglie con ISEE inferiore a 25.000 euro.

L'introduzione di questa misura, valutata in combinazione con l'aggiornamento tariffario dei bonus sociali standard gestiti dall'ARERA, ha portato a un guadagno medio annuo di **168 euro per quasi il 30% delle famiglie residenti**. Il 90% delle famiglie beneficiarie si concentra nei primi tre quinti della distribuzione del reddito. Nelle prime due fasce di reddito più basse, il beneficio netto medio è stato inferiore ai 200 euro nominali a causa della contemporanea riduzione degli importi dei bonus sociali standard avvenuta tra il 2024 e il 2025.

6. Bilancio Complessivo delle Manovre del 2025

L'effetto cumulativo di tutti i provvedimenti fiscali e assistenziali presi in esame ha modificato i redditi di quasi il **70% delle famiglie residenti in Italia**, determinando un **incremento medio netto del reddito disponibile pari a 243 euro annui**.

La Distribuzione dei Guadagni e delle Perdite

Quintile di Reddito Equivalente	Famiglie Beneficiarie (Quota % su residenti)	Guadagno Medio Annuo (Euro)	Famiglie Svantaggiate (Quota % su residenti)	Perdita Media Annuo (Euro)
Primo (Redditi più bassi)	12,6%	+540 €	3,2%	-92 €
Secondo	12,0%	+322 €	3,2%	-136 €
Terzo	11,2%	+322 €	3,2%	-145 €
Quarto	9,3%	+381 €	4,3%	-171 €
Quinto (Redditi più alti)	5,9%	+379 €	4,1%	-337 €
TOTALE	51,0%	+393 €	17,9%	-184 €

Fonte dei dati: Modello di microsimulazione FaMiMod (Istat).

- Equità Distributiva:** Nel complesso, le riforme del 2025 hanno mostrato un impatto redistributivo moderato ma positivo. L'indice di Gini complessivo per il reddito disponibile equivalente è sceso di poco più di due decimi di punto, passando da **31,41% a 31,17%**.
- Il Ruolo Chiave del Welfare:** Il decremento dell'indice di disuguaglianza è da attribuire quasi interamente alle modifiche introdotte per l'**ADI** e il **SFL**, che da sole hanno abbassato l'indice di Gini di **0,13 punti percentuali**. Il rapporto tra il decile più ricco e quello più povero (indice S90/S10) si è ridotto di **0,27 punti**, grazie al netto miglioramento delle condizioni finanziarie registrato nelle code inferiori della distribuzione dei redditi.

LA REDISTRIBUZIONE DEL REDDITO IN ITALIA: REPORT 2025

Intervento pubblico e riforme 2025 per ridurre le disuguaglianze economiche e sostenere i redditi delle famiglie.



L'EFFETTO REDISTRIBUTIVO GLOBALE

PROGRESSIVITÀ DEL PRELIEVO (PER QUINTO DI REDDITO)

PRIMO (Più basso)	Contributi Sociali (19,8%)	Irpef (3,6%)
TERZO (Medio)	Contributi Sociali (19,5%)	Irpef (9,3%)
QUINTO (Più alto)	Contributi Sociali (17,4%)	Irpef (17,8%)

IMPATTO DELLE RIFORME 2025

CONTRASTO ALLA POVERTÀ (ADI / SFL) +1.362 € Guadagno Medio Annuo Per ~1 Milione di famiglie meno abbienti.	SOSTEGNO LAVORATORI E FAMIGLIE +365 € Guadagno Medio Annuo Nuovo bonus fiscale per 6,3 Milioni di famiglie.	BONUS ENERGIA E NATALITÀ +168 € Guadagno Medio Annuo Bonus energia di 200€ e AUU indicizzato (+0,8%) per ~7,9 Milioni di famiglie. Aumentano il potere d'acquisto.
---	--	---

NotebookLM

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 28	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

3.10.3 Rapporto Condizioni di Vita dei Minori di 16 anni (Analisi Istat 2024-2025)

1. Rischio di Povertà ed Esclusione Sociale

Nel 2024, il **26,7% dei minori di 16 anni** in Italia (circa 2 milioni e 68mila bambini e ragazzi) si trova in condizioni di rischio di povertà o esclusione sociale. Questo valore mostra un complessivo miglioramento a livello nazionale, registrando una contrazione di 3 punti percentuali rispetto al 2021. Le disparità sul territorio nazionale e le caratteristiche familiari delineano un quadro di forte vulnerabilità:

- **Divari Territoriali:** Le disuguaglianze geografiche rimangono marcate. Nel **Mezzogiorno** il rischio di povertà o esclusione sociale colpisce il **43,6%** dei minori, mentre nel **Nord** la quota si ferma al **14,3%** (evidenziando una forte contrazione rispetto al 20,5% del 2021). Nel **Centro**, al contrario, l'indicatore registra un peggioramento, salendo al **26,2%** (rispetto al 23,4% del 2021).
- **Composizione Familiare e Reddito:** Il numero di percettori di reddito è determinante: vivere in una famiglia monoreddito triplica il rischio dei minori (**53,5%**) rispetto a chi vive in famiglie plurireddito (18%). Nelle famiglie monogenitore con almeno due figli minori, il rischio sale drammaticamente al **53,3%** (un incremento di oltre 13 punti percentuali rispetto al 2021). Se è presente solo la madre, il rischio è del **48,4%**, contro il **30,9%** nel caso in cui sia presente solo il padre.
- **Cittadinanza:** I minori stranieri registrano un tasso di rischio del **43,6%**, superiore di oltre 20 punti percentuali rispetto al **23,5%** dei coetanei italiani. Nel Mezzogiorno, l'incidenza tra i minori stranieri tocca il picco drammatico del **78,2%**. Ciononostante, quasi la metà (il 49,2%) di tutti i minori a rischio in Italia è di cittadinanza italiana e risiede nel Mezzogiorno.

2. Impatto dell'Istruzione dei Genitori e Redditi Equivalenti

La scolarizzazione dei genitori si conferma la principale barriera di protezione contro il disagio economico:

- **Fattore Educativo:** Oltre la metà (**51,8%**) dei minori con genitori aventi al massimo la licenza media è a rischio di povertà o esclusione sociale; una quota **oltre 5 volte superiore** rispetto al **10,3%** registrato per chi ha almeno un genitore laureato.
- **Contrazione dei Redditi Equivalenti:** Il reddito mediano equivalente delle famiglie (incluso il fitto figurativo) si attesta a circa 25.718 euro per i nuclei senza minori, ma scende a **21.147 euro** in presenza di almeno un minore. La flessione diventa critica all'aumentare dei figli, crollando a **14.946 euro** per le famiglie con tre o più minori.
- **Costi Abitativi e Sovraffollamento:** Le famiglie con minori affrontano forti pressioni sul fronte abitativo: il **22,7%** sostiene un mutuo (contro il 10,2% del totale delle famiglie) e il **23,6%** vive in affitto (contro il 18,4% del totale). Inoltre, il **35,1%** delle famiglie con minori vive in condizioni di sovraffollamento rispetto al 16,6% della media nazionale.

3. Deprivazione Materiale e Insicurezza Alimentare

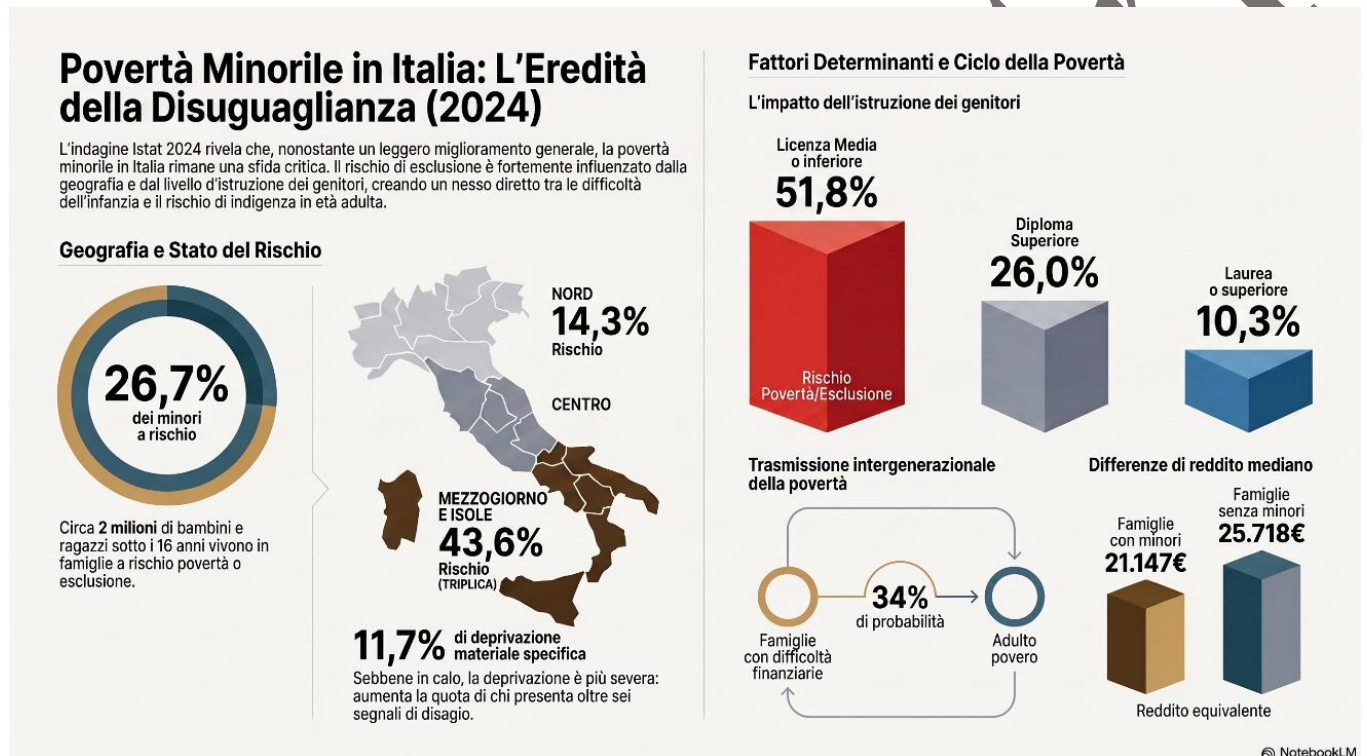
- **Deprivazione Materiale e Sociale Specifica:** L'**11,7%** dei minori in Italia vive in condizione di deprivazione materiale e sociale specifica (riscontrando almeno 3 segnali di disagio su 17 parametri). Pur essendo un dato migliore rispetto al 13,5% del 2021 e inferiore alla media europea del 13,6%, la condizione dei minori deprivati risulta più severa: la quota di chi presenta almeno 6 segnali di deprivazione è balzata al **51,6%** (rispetto al 36,2% del 2021). I disagi più frequenti riguardano l'impossibilità economica di sostituire mobili danneggiati (88,6% dei minori deprivati) e di trascorrere una settimana di vacanza all'anno lontano da casa (85,4%).
- **Esclusione dai Servizi Educativi:** A livello nazionale, il **57,8%** dei bambini tra 0 e 2 anni non accede ai servizi educativi per l'infanzia, con una quota che tocca il **64,6%** nel Mezzogiorno. La mancata frequenza del nido si associa a un incremento della deprivazione materiale specifica, che sale al **17,1%** rispetto al 12,4% complessivo dei bambini della stessa fascia d'età.
- **Insicurezza Alimentare:** Il **4,9% dei minori** sperimenta insicurezza alimentare (difficoltà nell'acquistare il cibo necessario o impossibilità di consumare un pasto proteico al giorno). Questo indicatore sale all'**8,9% nel Mezzogiorno** e all'**8,2%** per le famiglie monogenitore.

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000	Documento	BRS SA 8000		
			Rev 00 del 15.09.16		
	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007	231 01
BILANCIO SA 8000					

4. La Trasmissione Intergenerazionale dello Svantaggio

Il contesto familiare d'origine incide in modo profondo e duraturo sul futuro dei minori, condizionandone la stabilità economica in età adulta (fascia 25-59 anni):

- La Trappola della Povertà:** In Italia, gli adulti che all'età di 14 anni vivevano in famiglie in cattiva situazione finanziaria registrano un tasso di rischio di povertà del **34%** in età adulta, contro il **14,4%** di chi è cresciuto in famiglie in buona situazione. Questo scarto di **19,6 punti percentuali** rappresenta una delle forbici di disuguaglianza più ampie dell'Unione Europea (dove la media del divario è di 7,6 p.p.: 20% contro 12,4%).
- Ereditarietà dei Titoli di Studio:** Il rischio di povertà per i 25-59enni è del **22%** se i genitori avevano al massimo un'istruzione secondaria inferiore, mentre si riduce al **7,4%** se i genitori possedevano un titolo universitario. Il divario di **14,6 punti percentuali** supera di ben 4 punti la media dei 27 Paesi UE (10,6 p.p.).



3.10.4 Rapporto Contratti Collettivi e Retribuzioni Contrattuali (Ottobre-Dicembre 2025)

1. Quadro Generale e Recupero del Potere d'Acquisto

Il 2025 si è chiuso con un consolidamento della crescita salariale in Italia. Nella media del 2025, l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie ha registrato un **incremento del 3,1%** rispetto all'anno precedente (lo stesso tasso di variazione osservato nel 2024).

Questo andamento ha consentito, per il secondo anno consecutivo, un **parziale recupero del potere d'acquisto** dei lavoratori a fronte di un'inflazione (misurata sull'indice IPCA) che nel 2025 si è fermata al **+1,7%**. A dicembre 2025, l'indice mensile delle retribuzioni contrattuali orarie ha registrato un incremento dello 0,2% rispetto a novembre 2025 e del 2,9% su base tendenziale rispetto a dicembre 2024.

2. Copertura Contrattuale e Stato dei Rinnovi

Alla fine di dicembre 2025, la struttura della copertura contrattuale in Italia si presenta fortemente polarizzata tra settore privato e settore pubblico:

- Contratti in Vigore:** Risultano in vigore **48 contratti collettivi nazionali** per la parte economica, che regolano il trattamento di circa **7,6 milioni di dipendenti** (pari al **57,8% del totale dei lavoratori dipendenti**).

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 30	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

- **Divario Privato-Pubblico:** La quota di lavoratori coperti da un contratto attivo è pari al **73,8% nel settore privato** (con punte del 100% nell'agricoltura e del 94,3% nei servizi privati, mentre l'industria si attesta al 47,2%). Al contrario, nella **Pubblica Amministrazione la copertura è pari a zero**, in quanto tutti i contratti nazionali risultano scaduti alla fine dell'anno.
- **Attività di Rinnovo nel 2025:** Nel corso del 2025 sono stati recepiti complessivamente **33 accordi di rinnovo** (10 nell'industria, 9 nei servizi privati e 14 nella pubblica amministrazione), interessando circa 4,7 milioni di dipendenti. I contratti più rilevanti siglati nell'anno hanno riguardato i settori della **scuola**, dell'**edilizia** e della **chimica**. Nel solo quarto trimestre del 2025 sono stati recepiti 9 contratti e nessuno è giunto a scadenza.

3. Dinamiche Retributive Settoriali

La crescita media delle retribuzioni orarie del +3,1% registrata nel 2025 riflette andamenti eterogenei tra i diversi comparti economici:

- **Settore Privato (+3,2%):** La dinamica è stata trainata principalmente dall'**agricoltura (+5,0%)** e dall'**industria (+3,4%)**, mentre i servizi privati hanno mostrato una crescita più contenuta (+3,0%). Nonostante la buona performance media annuale, il settore privato ha evidenziato una netta decelerazione negli ultimi due trimestri dell'anno, fermandosi al +2,5% sia nel terzo sia nel quarto trimestre.
- **Pubblica Amministrazione (+2,7%):** L'incremento registrato è legato essenzialmente al recepimento dei rinnovi contrattuali riferiti al triennio normativo 2022-2024.
- **Aumenti Tenzionali di Rilievo (Dicembre 2025):** I comparti pubblici hanno registrato gli incrementi su base annua più significativi, guidati dai **ministeri (+7,2%)**, dalle **forze armate (+6,9%)** e dai **vigili del fuoco (+6,8%)**. Di contro, non si è registrato alcun incremento retributivo nei settori delle farmacie private e delle telecomunicazioni (0,0%).

4. Indicatori di Tensione Contrattuale

Sebbene la situazione sia migliorata rispetto agli anni precedenti, una fetta consistente di lavoratori rimane in attesa di rinnovo contrattuale:

- **Lavoratori in Attesa:** A dicembre 2025, la quota di dipendenti con contratto scaduto è scesa al **42,2% per il totale dell'economia** (era al 50,8% a dicembre 2024). Nel settore privato la quota si attesta al 26,1%.
- **Contratti Scaduti:** I contratti in attesa di rinnovo a fine anno sono complessivamente **27** (di cui 12 nel privato e 15 nel pubblico), coinvolgendo circa **5,5 milioni di dipendenti**.
- **Tempi di Vacanza Contrattuale:** Per i lavoratori con il contratto scaduto, il tempo medio di attesa per il rinnovo è sceso a **18,9 mesi** a dicembre 2025 (rispetto ai 21,7 mesi di dicembre 2024). L'attesa media calcolata sull'insieme totale dei dipendenti (attesa generica) si è ridotta a **8,0 mesi** (dai 11,0 mesi di fine 2024).

5. Proiezioni per il 2026

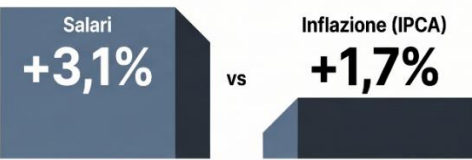
Sulla base degli aumenti già programmati e stabiliti dai soli contratti nazionali in vigore alla fine di dicembre 2025 (nell'ipotesi di assenza di ulteriori rinnovi nel corso del nuovo anno), l'Istat stima le seguenti evoluzioni:

- **Dinamica Salariale:** L'indice generale delle retribuzioni contrattuali orarie registrerebbe un incremento tendenziale medio del **+2,4% nel primo semestre** (gennaio-giugno 2026) e del **+1,9% su base annua per l'intero 2026**.
- **Erosione della Copertura:** In assenza di nuovi accordi, la quota di dipendenti coperti da un contratto in vigore è destinata a ridursi rapidamente per via delle scadenze naturali dei contratti attivi, passando dal 57,8% di dicembre 2025 al **48,2% a gennaio 2026**, fino a scendere al **44,1% ad aprile 2026**.

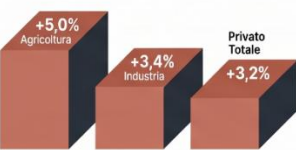
Contratti e Retribuzioni 2025: La Dinamica del Recupero

Sintesi dati Istat Ottobre-Dicembre 2025. Consolidamento crescita salariale (+3,1%) supera l'inflazione IPCA (+1,7%). Persiste forte disparità di copertura contrattuale tra settore pubblico e privato.

Retribuzioni e Inflazione: Il Recupero Realizzato



Crescita Trainata dal Privato (+3,2%)



Pubblica Amministrazione al +2,7%

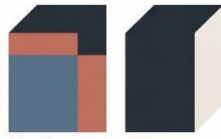


Lo Stato dei Contratti e i Tempi di Attesa

57,8% dei Dipendenti Coperti



Gap di Copertura: 73,8% vs 0%



18,9 Mesi di Attesa Media

Tempo medio di attesa per il rinnovo per i 5,5 milioni di dipendenti scaduti.



Incidenza dei contratti in vigore per macro-settore (Fine 2025)

Settore	Copertura Dipendenti (%)	Incidenza Monte Retributivo (%)
Agricoltura	100,0%	100,0%
Industria	47,2%	47,2%
Servizi Privati	94,3%	92,6%

3.10.5 Rapporto Prezzi al Consumo e Inflazione (Dati Definitivi 2025)

1. Il Quadro Nazionale dell'Inflazione nel 2025

L'anno 2025 si è chiuso con un'accelerazione dell'inflazione media in Italia, sebbene mitigata da un marcato rallentamento negli ultimi trimestri dell'anno:

- **Indice Nazionale NIC:** Nel 2025 l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC) ha registrato una **crescita media annua del +1,5%**, in accelerazione rispetto al +1,0% del 2024. L'eredità inflazionistica che il 2025 lascia al 2026 è pari a zero.
- **Indice Armonizzato IPCA:** L'indice IPCA, utilizzato per i confronti europei, ha segnato un incremento medio annuo del **+1,7%** (era +1,1% nel 2024).
- **Indice FOI:** L'indice per le famiglie di operai e impiegati registra un aumento medio del **+1,4%** (rispetto al +0,8% del 2024).
- **Inflazione di Fondo (Core Inflation):** Al netto dei beni energetici e degli alimentari freschi, l'inflazione di fondo mostra una lieve decelerazione, attestandosi al **+1,9%** nel 2025 rispetto al +2,0% del 2024.

Nel singolo mese di **dicembre 2025**, l'indice NIC ha registrato un aumento dello **0,2% su base mensile** e del **+1,2% su base tendenziale** (rispetto a dicembre 2024). Questa modesta ripresa dell'inflazione a dicembre è attribuibile alla crescita dei prezzi dei servizi di trasporto (+2,6% da +0,9%), degli alimentari non lavorati (+2,3% da +1,1%) e dei servizi vari (+2,2% da +2,0%), solo parzialmente compensati dal calo più profondo degli energetici regolamentati (-5,2% rispetto a -3,2%).

2. Dinamiche per Divisioni di Spesa e Tipologie di Prodotto

Le diverse componenti merceologiche hanno mostrato andamenti fortemente diversificati nel corso dell'anno:

- **Beni Energetici:** Nella media del 2025 la flessione dei prezzi energetici si è attenuata, registrando un **-2,3%** rispetto al pesante -10,1% del 2024. Questa dinamica nasconde una forte divergenza interna:
 - **Energetici Regolamentati:** Hanno subito un'impennata del **+16,2%** (dopo il -0,2% del 2024), spinti dalle tariffe dell'elettricità nel mercato tutelato (+20,2%).
 - **Energetici Non Regolamentati:** Hanno confermato una variazione negativa del **-3,8%** (rispetto al -11,3% del 2024), grazie al calo del gasolio per autotrazione (-3,5%) e della benzina (-4,6%).
- **Beni Alimentari:** Registrano un'accelerazione al **+2,8%** (rispetto al +2,2% del 2024). La componente degli **alimentari non lavorati** è cresciuta del **+3,4%** (dal +2,3% del 2024), mentre gli alimentari lavorati si sono attestati a **+2,4%**.
- **Inversione nei Servizi e nelle Spese Abitative:** La divisione *Abitazione, acqua, elettricità e combustibili* ha registrato un'inversione di tendenza portandosi a **+1,1%** (rispetto al -5,6% del 2024). Al contrario, i prezzi dei *Trasporti* sono passati in territorio negativo a **-0,2%** (da +0,7% del 2024) e i *Servizi ricettivi e di ristorazione* hanno rallentato al **+3,4%** (dal +3,9%).

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000	Documento	BRS SA 8000		
			Rev 00 del 15.09.16		
	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007	231 01
BILANCIO SA 8000					

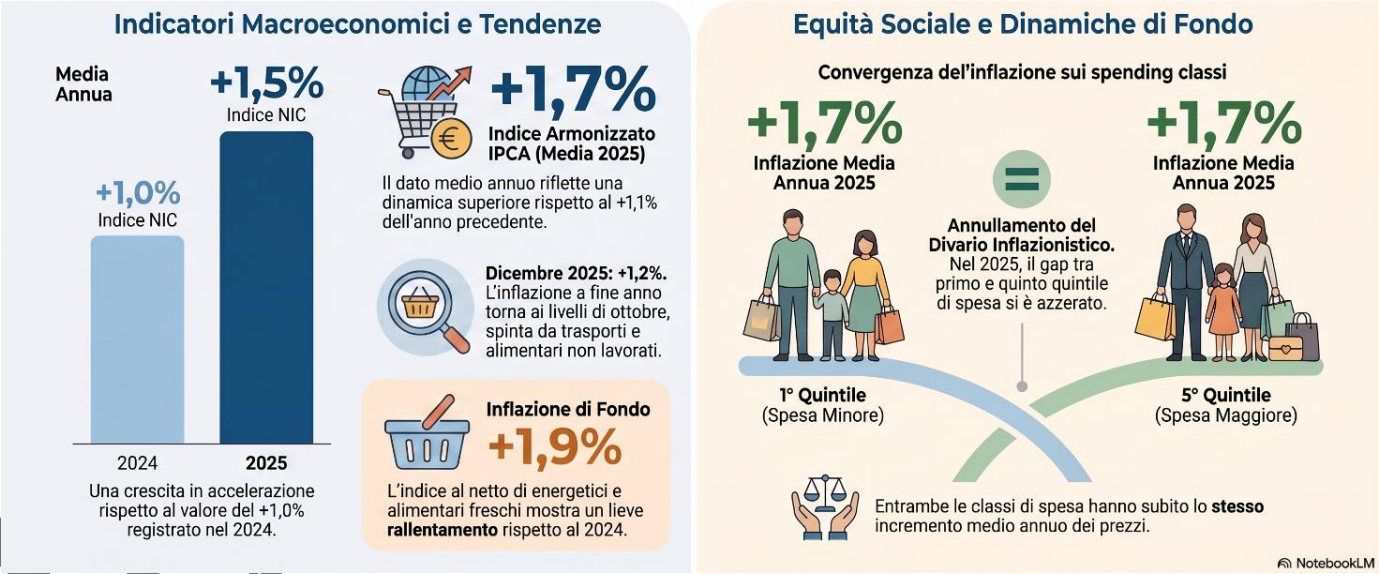
3. L'Impatto Differenziato sulle Famiglie: Annullato il Gap tra Ricchi e Poveri

L'analisi dell'inflazione calcolata per classi di spesa equivalente (quinti) evidenzia il fenomeno sociale più significativo del 2025:

- **Annullamento del Divario:** Nel 2024, le famiglie più agiate (5° quintile) subivano un'inflazione dell'1,6%, mentre quelle meno abbienti (1° quintile) registravano un tasso quasi nullo al +0,1%, generando un gap di 1,5 punti percentuali a svantaggio dei più ricchi. Nel 2025, **questo differenziale si è completamente azzerato:** l'inflazione media annua si è attestata al **+1,7% per entrambe le classi di spesa**.
- **I Driver del Primo Quinto (Spesa Minima):** Le famiglie meno abbienti destinano fette molto più ampie del proprio bilancio all'acquisto di beni energetici (17,0% del budget contro il 7,6% delle famiglie del quinto gruppo) e alimentari non lavorati (10,2% contro il 4,3%). L'inversione dei prezzi dell'energia a inizio anno (+1,4% nel primo trimestre del 2025 per il 1° quintile) ha colpito duramente questa classe, prima di attenuarsi nella seconda parte dell'anno (scendendo a -4,7% nel quarto trimestre).
- **L'inerzia del Quinto Quinto (Spesa Massima):** Per le famiglie più agiate l'inflazione ha mostrato una maggiore persistenza a causa del forte peso che i servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona hanno nel loro paniere (19,9% del bilancio contro il 6,8% delle famiglie meno agiate). Questa componente di servizi ha mostrato un'inflazione più rigida e persistente, che a fine anno (quarto trimestre) correva ancora al +1,4% per il quinto gruppo, a fronte del +1,0% del primo gruppo.

L’Inflazione in Italia nel 2025: Dati Definitivi e Impatto Sociale

Nel 2025, l'Italia ha registrato una crescita dei prezzi al consumo (NIC) dell'1,5%, in accelerazione rispetto all'1,0% del 2024. Nonostante la spinta dei **beni energetici e alimentari**, l'anno si chiude con un segnale di equità forzata: l'impatto dei rincari è stato identico per le famiglie più povere e quelle più abbienti.



	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 33	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

Mezzogiorno registra invece tassi inferiori, con le Isole al 45,8% e il Sud al **42,7%**. La regione più virtuosa è il Trentino-Alto Adige (voto medio 7,7), mentre la Campania registra la media più bassa (7,0).

- **Soddisfazione per la situazione economica:** Registra una contrazione a livello nazionale, **scendendo al 57,6%** delle persone di 14 anni e più rispetto al 59,4% del 2023. La flessione è più accentuata nel Nord-Ovest, dove si scende dal 63,5% al 60,9%.

2. Consumi e Bilancio delle Famiglie (2023)

Nel 2023, la spesa media mensile delle famiglie in Italia è stata di **2.738 euro in valori correnti**, segnando un incremento nominale del **+4,3%** rispetto ai 2.625 euro del 2022.

- **L'impatto reale dell'inflazione:** Questo aumento nominale non corrisponde a una crescita reale dei consumi. Considerando l'inflazione IPCA media del **+5,9%** registrata nel 2023, la spesa delle famiglie ha subito in realtà una **contrazione dell'1,5% in termini reali**.
- **Le strategie di rinuncia delle famiglie:** Per far fronte al rincaro dei prezzi (in particolare del comparto *Alimentari e bevande*, cresciuto del +10,2% nel 2023), il **31,5% delle famiglie ha limitato in quantità e/o qualità l'acquisto di cibi**. La spesa alimentare media si è attestata a 526 euro al mese (19,2% del budget). La voce di spesa più tagliata è stata l'abbigliamento e le calzature, ridotta dal **48,6%** delle famiglie, con picchi del 60,8% nel Sud.
- **Convergenza territoriale delle spese:** Si registra una leggera riduzione delle disparità geografiche. La differenza relativa tra la spesa massima del Nord-Ovest (2.979 euro al mese) e quella minima del Sud (2.203 euro) **scende al 35,2%** rispetto al 36,9% del 2022.

3. Povertà Assoluta e Vulnerabilità Sociale (2023)

Nel 2023, la povertà assoluta in Italia è rimasta sostanzialmente stabile rispetto al 2022, poiché l'effetto dell'inflazione ha neutralizzato i potenziali benefici della ripresa economica.

- **I numeri della povertà:** Risultano in povertà assoluta **poco più di 2,2 milioni di famiglie** (l'**8,4%** del totale) e **oltre 5,7 milioni di individui** (il **9,7%** della popolazione). L'incidenza individuale è massima nel Sud (12,0%) e minima nel Centro (7,9%).
- **I minori come categoria a massimo rischio:** La povertà assoluta colpisce duramente le fasce più giovani. Tra i minori di 18 anni l'incidenza sale al **13,8%** (circa 1,3 milioni di bambini e ragazzi), registrando il **valore più elevato della serie storica dal 2014**. Tra i giovani di 18-34 anni il tasso si attesta all'11,8%.
- **Fattori aggravanti (Numerosità e Cittadinanza):** La povertà assoluta colpisce il **20,1%** delle famiglie con 5 o più componenti e il **21,6%** delle famiglie con tre o più figli minori. Il divario di cittadinanza è drammatico: gli stranieri in povertà assoluta sono oltre 1,7 milioni, con un'incidenza del **35,1%**, ossia **quasi 5 volte superiore rispetto a quella degli italiani (7,4%)**.

4. Reddito delle Famiglie e Disuguaglianza (2023)

- **Flessione del reddito reale:** Nel 2023, il reddito netto medio familiare (inclusi gli affitti figurativi) è stato di **42.715 euro annui** (circa 3.560 euro al mese), in aumento del +4,2% nominale rispetto al 2022. Tuttavia, a causa dell'inflazione (+5,9%), il reddito delle famiglie italiane ha subito una **perdita in termini reali del -1,6%**, segnando il secondo anno consecutivo di contrazione del potere d'acquisto.
- **Disuguaglianza distributiva:** Il coefficiente di disuguaglianza **S80/S20** (il rapporto tra il reddito totale detenuto dal 20% più ricco e quello del 20% più povero) si attesta a **4,8 punti a livello nazionale**.
- **Divario territoriale della disuguaglianza:** Il Nord-Est si conferma l'area geografica con la maggiore equità distributiva (**3,7 punti**). Al contrario, le **Isole presentano la disuguaglianza più accentuata (5,3 punti)**, seguite dal Sud (4,8). La disuguaglianza è inoltre legata alla dimensione del comune: raggiunge il picco di **6,3 nei comuni centro delle aree metropolitane** (dove il reddito medio è più alto, pari a 48.298 euro) e tocca il minimo di 4,4 nei piccoli comuni sotto i 50.000 abitanti.

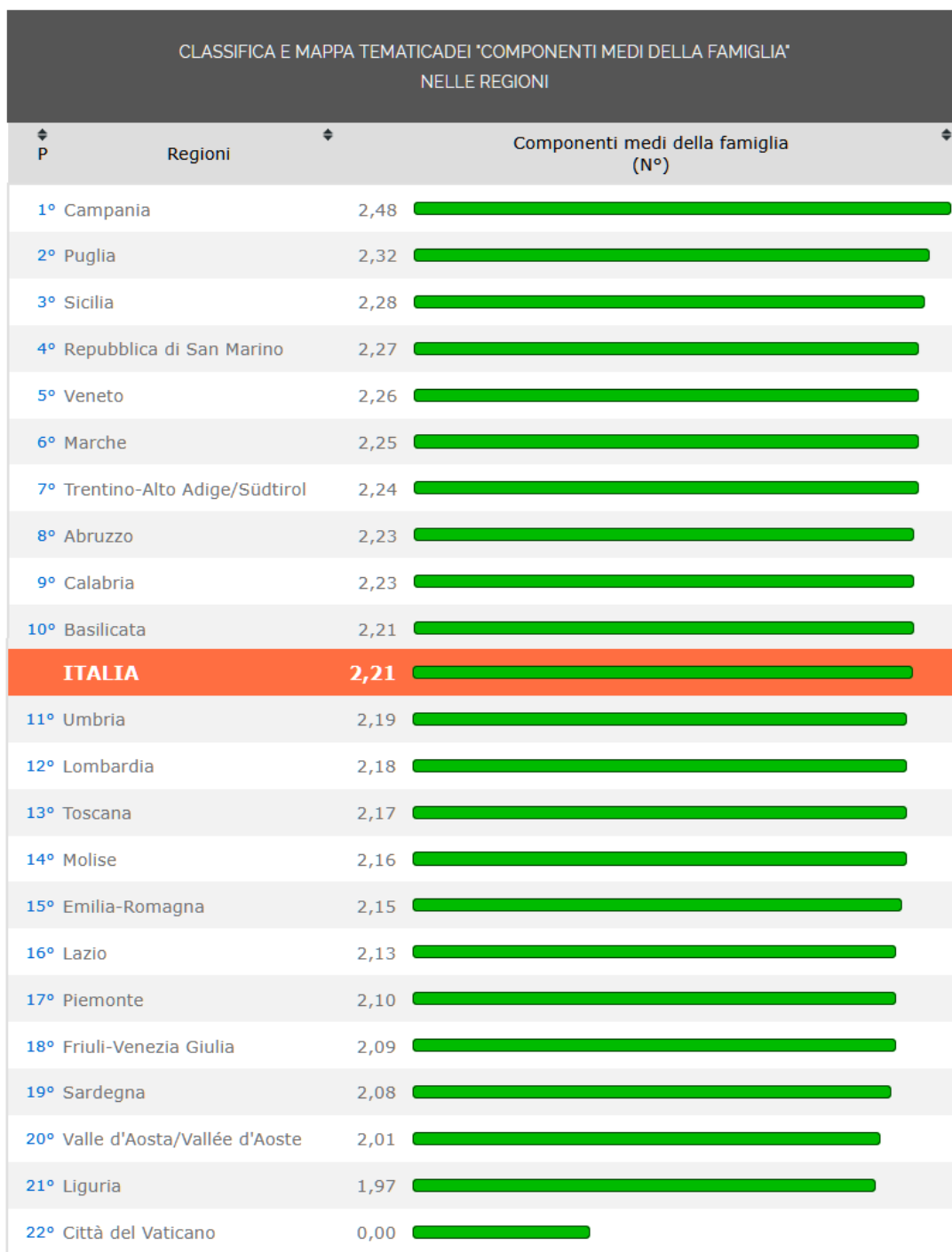
5. Cultura, Socialità e Utilizzo del Tempo Libero (2023-2024)

- **La ripresa delle attività fuori casa:** Nel 2024, il **64,4% della popolazione di 6 anni e più** ha partecipato ad almeno un'attività culturale o di intrattenimento fuori casa (mostre, musei, monumenti, cinema, teatro, concerti o eventi sportivi), segnando una crescita di 3 punti percentuali rispetto al 2023 e un **quasi totale allineamento ai livelli pre-pandemici del 2019 (65,0%)**.

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000	Documento	BRS SA 8000		
			Rev 00 del 15.09.16		
		Pagina	34	Di	45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007	231 01

- **La lettura di libri e quotidiani (2023):** Il **40,1%** della popolazione dai 6 anni in su legge almeno un libro all'anno (+0,8% rispetto al 2022), con un picco del 58,5% tra gli 11 e i 14 anni. Le donne leggono significativamente più degli uomini (45,6% contro 34,4%). Al contrario, la lettura settimanale dei quotidiani è in continuo declino, scendendo al **26,1%** delle persone nel 2023, ed è una prerogativa prevalentemente maschile (29,0% contro 23,3% delle donne) e adulta.
- **Utilizzo di Internet e PC (2024):** L'uso di Internet coinvolge l'**82,6% della popolazione di 6 anni e più** (+2,4 punti percentuali rispetto al 2023), con tassi di quasi saturazione (**98%**) tra i giovani di 15-24 anni. L'uso quotidiano di Internet è cresciuto significativamente al **71,2%** (+3,6 p.p.). L'utilizzo del PC si attesta invece al **56,1%**. Permangono forti divari di genere ed età a sfavore delle donne sopra i 45 anni e dei residenti nel Mezzogiorno.
- **La pratica dello sport:** Il **37,5%** della popolazione di 3 anni e più pratica sport nel tempo libero; il **28,6% lo fa con continuità** (valore stabile) e l'8,9% in modo saltuario. La quota di sedentari assoluti scende al **32,1%** (in riduzione di 3 punti percentuali), ma le donne rimangono mediamente più sedentarie degli uomini (35,4% contro 28,5%)





<https://ugeo.urbistat.com/adminstat/it/it/classifiche/componenti-della-famiglia/regioni/italia/380/1>

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000				Documento BRS SA 8000	
					Rev 00 del 15.09.16	
					Pagina	36
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007	231 01	

3.10.7 Retribuzioni

In Italia non esiste un salario minimo, tuttavia ci sono i cosiddetti minimi sindacali fissati dai contratti collettivi per il nostro settore. In Idrovelox vengono applicate le seguenti tabelle retributive con riferimento ai rispettivi CCNL di settore.

CCNL ACQUA E GAS

ANNO	LIVELLO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	Q
2012	1.350,60	1.494,78	1.647,46	1.756,93	1.867,42	2.045,09	2.223,70	2.402,11	2.705,20
2013	1.350,60	1.494,78	1.647,46	1.756,93	1.867,42	2.045,09	2.223,70	2.402,11	2.705,20
2014	1.350,60	1.494,78	1.647,46	1.756,93	1.867,42	2.045,09	2.223,70	2.402,11	2.705,20
2015	1.412,71	1.567,45	1.731,30	1.848,85	1.967,42	2.158,13	2.349,79	2.541,23	2.862,96
2016	1.439,42	1.598,70	1.767,36	1.888,38	2.010,42	2.206,74	2.404,01	2.601,06	2.930,80
2017	1.439,42	1.598,70	1.767,36	1.888,38	2.010,42	2.206,74	2.404,01	2.601,06	2.930,80
2018	1.468,00	1.630,47	1.802,50	1.925,94	2.050,42	2.250,66	2.451,88	2.652,87	2.988,17
2019	1.488,01	1.652,70	1.827,10	1.952,23	2.078,42	2.281,41	2.485,39	2.689,14	3.028,33
2020	1.488,01	1.672,83	1.849,37	1.976,03	2.103,77	2.309,24	2.515,72	2.721,97	3.064,68
2021	1.525,63	1.694,51	1.873,35	2.001,67	2.131,07	2.339,23	2.548,40	2.757,34	3.103,84
2022	1.575,10	1.749,49	1.934,17	2.066,68	2.200,30	2.415,25	2.631,26	2.847,02	3.203,14
2023	1.575,10	1.749,49	1.934,17	2.066,68	2.200,30	2.415,25	2.631,26	2.847,02	3.203,14
2024	1.687,97	1.874,94	2.072,94	2.215,01	2.357,27	2.588,72	2.820,32	3.051,64	3.429,71
2025	1.687,97	1.874,94	2.072,94	2.215,01	2.357,27	2.588,72	2.820,32	3.051,64	3.429,71

CCNL AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

ANNO	LIVELLO										
	1	2	3S	3S J	3 J	4S	4 J	5	6S	6 J	Q
2012	1.774,81	1.630,66	1.472,37		1.433,58	1.363,21	1.326,85	1.300,33	1.214,13	1.164,54	1.941,84
2013	1.849,62	1.699,32	1.534,37		1.494,05	1.420,60	1.383,21	1.355,15	1.265,37	1.164,54	2.021,77
2014	1.891,78	1.738,03	1.569,37		1.527,99	1.452,95	1.414,76	1.385,91	1.294,27	1.191,05	2.066,58
2015	1.933,94	1.776,74	1.604,37	1.567,90	1.561,93	1.485,30	1.446,31	1.416,67	1.323,17	1.217,56	2.111,39
2016	1.979,71	1.818,77	1.642,37	1.605,04	1.598,78	1.520,42	1.480,57	1.450,06	1.354,55	1.246,35	2.160,04
2017	1.979,71	1.818,77	1.642,37	1.605,04	1.598,78	1.520,42	1.480,57	1.450,06	1.354,55	1.246,35	2.160,04
2018	1.979,71	1.818,77	1.642,37	1.605,04	1.598,78	1.520,42	1.480,57	1.450,06	1.354,55	1.246,35	2.160,04
2019	2.039,94	1.874,07	1.692,37	1.647,26	1.566,63	1.525,65	1.494,00	1.395,84	1.284,23	1.224,06	2.224,06
2020	2.109,80	1.938,22	1.750,37	1.703,51	1.620,24	1.577,93	1.544,97	1.443,73	1.328,17	1.298,31	2.298,31
2021	2.109,80	1.938,22	1.750,37	1.703,51	1.620,24	1.577,93	1.544,97	1.443,73	1.328,17	1.298,31	2.298,31
2022	2.170,03	1.993,52	1.800,37	1.752,00		1.666,45	1.623,01	1.588,91	1.485,02	1.366,05	2.362,32
2023	2.170,03	1.993,52	1.800,37	1.752,00		1.666,45	1.623,01	1.588,91	1.485,02	1.366,05	2.362,32
2024	2.326,61	2.137,31	1.930,37	1.878,05		1.786,59	1.740,19	1.703,16	1.592,38	1.464,53	2.477,10
2025	2.326,61	2.137,31	1.930,37	1.878,05		1.786,59	1.740,19	1.703,16	1.592,38	1.464,53	2.477,10

CCNL IGIENE AMBIENTALE - AZIENDE PRIVATE

ANNO	LIVELLO																
	Q3	8 2	7°	7B	6°	6B	5°	5B	4°	4B	3A	3B	2°	2B	1	1B	J
2012	3.214,95	2.743,98	2.475,24	2.355,23	2.242,21	2.140,24	2.035,97	1.950,69	1.867,26	1.811,41	1.754,52	1.674,01	1.667,51	1.503,06	1.355,68		
2013	3.343,65	2.859,02	2.579,39	2.454,46	2.336,90	2.230,79	2.122,28	2.033,55	1.946,80	1.888,63	1.829,48	1.745,68	1.738,94	1.567,80	1.414,44		
2014	3.409,85	2.918,62	2.633,68	2.506,45	2.386,60	2.278,50	2.167,94	2.077,52	1.989,06	1.929,83	1.869,52	1.784,16	1.777,26	1.602,90	1.446,64		
2015	3.409,85	2.918,62	2.633,68	2.506,45	2.386,60	2.278,50	2.167,94	2.077,52	1.989,06	1.929,83	1.869,52	1.784,16	1.777,26	1.602,90	1.446,64		
2016	3.411,54	2.920,09	2.635,01	2.507,65	2.387,79	2.279,62	2.168,99	2.078,53	1.990,09	1.930,78	1.870,48	1.785,05	1.778,17	1.603,70	1.447,35		
2017	3.475,75	2.979,43	2.690,45	2.561,35	2.439,86	2.330,21	2.218,07	2.126,37	2.036,72	1.976,60	1.915,48	1.828,88	1.821,91	1.645,06	1.486,57		
2018	3.489,43	2.989,43	2.697,48	2.567,11	2.444,32	2.333,56	2.220,28	2.127,63	2.037,00	1.976,31	1.915,48	1.828,88	1.821,91	1.645,06	1.486,57		
2019	3.555,32	3.050,24	2.754,25	2.622,02	2.497,58	2.385,27	2.270,41	2.176,49	2.084,66	2.023,09	1.960,48	1.871,78	1.864,64	1.683,50	1.521,17		
2020	3.555,32	3.050,24	2.754,25	2.622,02	2.497,58	2.385,27	2.270,41	2.176,49	2.084,66	2.023,09	1.960,48	1.871,78	1.864,64	1.683,50	1.521,17		
2021	3.555,32	3.050,24	2.754,25	2.622,02	2.497,58	2.385,27	2.270,41	2.176,49	2.084,66	2.023,09	1.960,48	1.871,78	1.864,64	1.683,50	1.521,17		
2022	3.606,69	3.095,95	2.795,45	2.661,26	2.534,87	2.420,86	2.304,25	2.208,88	2.115,59	2.053,12	1.989,52	1.899,49	1.892,22	1.708,33	1.371,18		
2023	3.606,69	3.095,95	2.795,45	2.661,26	2.534,87	2.420,86	2.304,25	2.208,88	2.115,59	2.053,12	1.989,52	1.899,49	1.892,22	1.708,33	1.371,18		
2024	3695,10	3174,66	2866,34	2728,67	2599,00	2482,04	2362,41	2264,57	2168,86	2104,77	2039,52	1947,16	1939,70	1751,04	1581,96	1405,15	1277,64
2025	3695,10	3174,66	2866,34	2728,67	2599,00	2482,04	2362,41	2264,57	2168,86	2104,77	2039,52	1947,16	1939,70	1751,04	1581,96	1405,15	1277,64

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000			Documento BRS SA 8000	
				Rev 00 del 15.09.16	
				Pagina 37	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007	231 01

SERVIZI DI PULIZIA - AZIENDE INDUSTRIALI

ANNO	LIVELLO									
	Q3	7	6	5	4	4 par 115	3	2 par 115	2	1
2012	1.848,25	1.711,89	1.547,49	1.343,43	1.272,58	1.255,14	1.212,33	1.193,42	1.158,50	1.104,88
2013	1.898,71	1.757,99	1.587,40	1.375,54	1.301,94	1.283,81	1.239,39	1.219,80	1.183,50	1.127,82
2014	1.898,71	1.757,99	1.587,40	1.375,54	1.301,94	1.283,81	1.239,39	1.219,80	1.183,50	1.127,82
2015	1.898,71	1.757,99	1.587,40	1.375,54	1.301,94	1.283,81	1.239,39	1.219,80	1.183,50	1.127,82
2016	1.898,71	1.757,99	1.587,40	1.375,54	1.301,94	1.283,81	1.239,39	1.219,80	1.183,50	1.127,82
2017	1.898,71	1.757,99	1.587,40	1.375,54	1.301,94	1.283,81	1.239,39	1.219,80	1.183,50	1.127,82
2018	1.898,71	1.757,99	1.587,40	1.375,54	1.301,94	1.283,81	1.239,39	1.219,80	1.183,50	1.127,82
2019	1.898,71	1.757,99	1.587,40	1.375,54	1.301,94	1.283,81	1.239,39	1.219,80	1.183,50	1.127,82
2020	1.898,71	1.757,99	1.587,40	1.375,54	1.301,94	1.283,81	1.239,39	1.219,80	1.183,50	1.127,82
2021	1.898,71	1.757,99	1.587,40	1.375,54	1.301,94	1.283,81	1.239,39	1.219,80	1.183,50	1.127,82
2022	2.019,81	1.868,63	1.683,18	1.452,60	1.372,40	1.352,62	1.304,34	1.283,10	1.243,50	1.182,87
2023	2.080,36	1.923,95	1.731,07	1.491,14	1.407,63	1.387,02	1.336,82	1.314,75	1.273,50	1.210,39
2024	2.120,73	1.960,83	1.763,00	1.516,82	1.431,11	1.409,96	1.358,47	1.335,85	1.293,50	1.228,74
2025	2.120,73	1.960,83	1.763,00	1.516,82	1.431,11	1.409,96	1.358,47	1.335,85	1.293,50	1.228,74

Per l'individuazione del "living wage" sul territorio nazionale può risultare utile fare riferimento alla "linea di povertà assoluta" definita dall'ISTAT in base al valore monetario, a prezzi correnti, di un paniere di beni e servizi indispensabili affinché una famiglia di data ampiezza possa raggiungere un livello di vita "socialmente accettabile" nel paese. Il calcolo è fatto per ciascuna famiglia definita in base all'età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza.

Una famiglia è assolutamente povera se sostiene una spesa mensile per consumi pari o inferiore a tale valore monetario.

PROSPETTO 8_1. Soglie mensili di povertà assoluta per alcune tipologie familiari e tipo di comune. Anno 2024, valori in euro			
Tipologia familiare	Centro area metropolitana	Periferia area metropolitana e comuni con 50.001 ab. e più	Altri comuni fino a 50.000 ab. (diversi dai comuni periferia area metropolitana)
1 comp. 18-29	827,62	765,72	768,21
1 comp. 30-59	775,77	713,87	716,36
1 comp. 60-74	726,38	664,47	666,97
1 comp. 75+	682,34	620,43	622,93
2 comp. 30-59	1097,38	1004,05	990,32
1 comp. 18-29 1 comp. 30-59	1137,09	1043,76	1030,04
2 comp. 60-74	1018,54	925,22	911,49
2 comp. 75+	951,29	857,96	844,24
1 comp. 60-74 1 comp. 75+	985,01	891,68	877,96
1 comp. 30-59 1 comp. 75+	1023,89	930,56	916,84
1 comp. 30-59 1 comp. 60-74	1057,57	964,24	950,51
1 comp. 30-59 2 comp. 75+	1208,27	1133,65	1129,51
1 comp. 30-59 1 comp. 60-74 1 comp. 75+	1237,12	1162,49	1158,36
1 comp. 30-59 2 comp. 60-74	1265,85	1191,23	1187,09
2 comp. 30-59 1 comp. 75+	1272,77	1198,15	1194,01
2 comp. 18-29 1 comp. 60-74	1368,39	1293,77	1289,64
2 comp. 30-59 1 comp. 60-74	1301,71	1227,08	1222,95
1 comp. 18-29 1 comp. 30-59 1 comp. 60-74	1335,24	1260,61	1256,48
3 comp. 30-59	1338,46	1263,84	1259,71
1 comp. 18-29 2 comp. 30-59	1371,97	1297,35	1293,21
2 comp. 18-29 1 comp. 30-59	1405,11	1330,49	1326,35
1 comp. 11-17 2 comp. 30-59	1345,76	1271,13	1267
1 comp. 11-17 1 comp. 18-29 1 comp. 30-59	1379,48	1304,86	1300,72
1 comp. 4-10 1 comp. 18-29 1 comp. 30-59	1262,15	1187,53	1183,39
1 comp. 0-3 2 comp. 30-59	1242,34	1167,72	1163,58
2 comp. 30-59 2 comp. 60-74	1557,73	1466,02	1441,14
1 comp. 18-29 1 comp. 30-59 2 comp. 60-74	1587,11	1495,4	1470,52
1 comp. 18-29 2 comp. 30-59 1 comp. 75+	1596,19	1504,48	1479,6
1 comp. 18-29 2 comp. 30-59 1 comp. 60-74	1622,07	1530,36	1505,48
1 comp. 18-29 3 comp. 30-59	1658,02	1566,31	1541,43
2 comp. 18-29 2 comp. 60-74	1616,17	1524,46	1499,58
2 comp. 18-29 1 comp. 30-59 1 comp. 60-74	1651,1	1559,39	1534,52
2 comp. 18-29 2 comp. 30-59	1687,02	1595,31	1570,44
1 comp. 11-17 1 comp. 18-29 1 comp. 30-59 1 comp. 60-74	1631,02	1539,31	1514,44
1 comp. 11-17 2 comp. 18-29 1 comp. 30-59	1696,9	1605,19	1580,31
1 comp. 11-17 1 comp. 18-29 2 comp. 30-59	1667,72	1576,01	1551,13
2 comp. 11-17 2 comp. 30-59	1648,16	1556,45	1531,57
2 comp. 18-29 2 comp. 30-59 1 comp. 60-74	1901,23	1786,08	1758,47
2 comp. 18-29 3 comp. 30-59	1937,5	1822,34	1794,74
3 comp. 18-29 2 comp. 30-59	1963,05	1847,9	1820,29
1 comp. 11-17 1 comp. 18-29 2 comp. 30-59 1 comp. 60-74	1886,62	1771,46	1743,86
3 comp. 11-17 2 comp. 30-59	1922,88	1807,73	1780,12
1 comp. 4-10 2 comp. 18-29 2 comp. 30-59	1838,75	1723,59	1695,99
1 comp. 4-10 1 comp. 11-17 1 comp. 18-29 2 comp. 30-59	1823,51	1708,35	1680,75
1 comp. 4-10 2 comp. 11-17 2 comp. 30-59	1808,13	1692,97	1665,37
2 comp. 4-10 1 comp. 11-17 2 comp. 30-59	1696,57	1581,42	1553,81

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 38	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01
1 comp. 0-3 1 comp. 4-10 1 comp. 11-17 2 comp. 30-59	1722,07	1606,92	1579,31	
1 comp. 0-3 2 comp. 4-10 2 comp. 30-59	1610,08	1494,92	1467,32	
1 comp. 11-17 2 comp. 18-29 2 comp. 30-59	1949,72	1834,56	1806,96	
2 comp. 11-17 1 comp. 18-29 2 comp. 30-59	1936,34	1821,18	1793,58	

FONTE DATI: ISTAT- Calcolo della soglia di povertà assoluta

3.10.1 Analisi dipendenti

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai CCNL e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale; quindi sono in grado di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali. Tutti gli scatti di anzianità sono sempre rispettati e adeguatamente documentati in busta paga.

La determinazione del trattamento economico, volta a garantire ad ogni lavoratore un rapporto di equilibrio tra impegno lavorativo e compenso percepito nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di riferimento, varia in funzione di alcuni parametri tra i quali:

- la tipologia di contratto applicato,
- la mansione svolta dal lavoratore,
- l'anzianità di lavoro e gli scatti maturati.

La retribuzione media mensile applicata agli impiegati, operai e amministratori assicura un salario dignitoso ai propri lavoratori e risulta al di sopra della soglia di povertà. Infatti, considerando il minimo delle ore contrattuali, il salario minimo applicato in Idrovelox, e rapportando tali dati alla soglia di povertà relativa standard, si evince che le ore di lavoro settimanali previste da contratto, per poter garantire il salario minimo di sussistenza, devono essere almeno 5. Partendo da questo dato, emerge che Idrovelox è in grado di garantire un salario minimo di sussistenza al 72% del proprio organico, mentre non è in grado di definire se il salario percepito sia sufficiente a garantire la sussistenza del lavoratore e della sua famiglia per il restante 28%.

Idrovelox, per incrementare le ore dei propri collaboratori, ove possibile affida diversi cantieri della stessa zona a una rosa limitata di dipendenti. La posizione geografica, la frequenza di erogazione del servizio e le fasce orarie stabilite contrattualmente dai Clienti per, non sempre consentono di optare per questa scelta.

Inoltre per ridurre le spese ai propri lavoratori, Idrovelox cerca di affidare i propri servizi a personale residente in loco anche se, qualora si renda necessario, in base alla mansione affidata e alla posizione geografica, si riserva di fornire alcuni benefits quali buoni pasto ed eventuali rimborsi km.

Le aree metropolitane invece, sono caratterizzate da Clienti di grandi dimensioni, spesso monosede, che consentono di affidare ad un dipendente maggiori ore di lavoro presso lo stesso cantiere. Pertanto, data la complessità e specializzazione dei compiti affidati e la difficoltà degli spostamenti in tempi congrui, Idrovelox solitamente cerca di redistribuire il lavoro di una determinata zona a più lavoratori, con l'obiettivo di poter garantire un'occupazione a più persone possibile.

Idrovelox si impegna ad avviare una nuova indagine sul Clima per poter individuare con maggior precisione i componenti del nucleo familiare e il numero di lavoratori all'interno di ogni nucleo.

3.10.2 Situazione e dati di riferimento

Sono regolarmente riconosciute la 13a e la 14a mensilità, nonché l'indennità di trasferta nei casi applicabili. È prevista, inoltre, l'assicurazione integrativa per la copertura degli infortuni professionali. Idrovelox corrisponde gli stipendi, comprensivi delle eventuali altre voci aggiuntive, tramite accredito diretto sui conti correnti individuali.

Nel caso in cui il personale assunto a breve termine non abbia un c/c diretto su cui versare lo stipendio, per venire incontro al dipendente ed evitare il sostenimento dei costi derivanti dall'apertura e mantenimento di un nuovo c/c, Idrovelox richiede una dichiarazione in cui il dipendente ci autorizza al versamento dello stipendio in un altro c/c intestato a un parente. In seguito al rinnovo del contratto a tempo indeterminato per, attualmente non è previsto un controllo sulle coordinate bancarie del dipendente. La dichiarazione firmata per il versamento dello stipendio su c/c intestato ad altra persona, non ha valore legale ed Idrovelox non è in grado di garantire che la persona intestataria del c/c su cui viene versato il salario, sia un reale accordo con il dipendente. Per tale motivo, l'obiettivo del 2021 è quello di attivare una procedura all'interno del CRM che permetta all'Ufficio del personale di verificare ed eventualmente

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 39	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

regolarizzare la posizione bancaria del dipendente, richiedendo l'apertura del c/c almeno ai dipendenti che vengono assunti con un contratto a tempo indeterminato.

Idrovelox versa le indennità previdenziali e comunque obbligatorie relative al personale agli Istituti di legge, nel più totale rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

3.10.3 Salario minimo

L'organizzazione per arrivare alla definizione di un salario minimo adotta una metodologia quantitativa e una metodologia qualitativa.

La metodologia quantitativa prevede la rivalutazione periodica della soglia minima prevista per la retribuzione dei propri dipendenti, applicando la seguente procedura:

1. definizione del salario minimo, attraverso la seguente formula:

$$\text{salario minimo} = 110\% \times \text{soglia di povertà relativa}$$

ove la "soglia di povertà relativa", per una famiglia di 2 componenti, è pari alla spesa media procapite nel paese.

2. Valutazione della coerenza fra il salario minimo definito e quanto previsto dal CCNL e adozione, come riferimento, del valore più favorevole al dipendente.

La metodologia qualitativa prevede, alla luce di una specifica richiesta dal dipendente, una consultazione con il lavoratore per capire se il salario è sufficiente a coprire i bisogni primari propri e dei familiari a carico e l'eventuale concessione di una maggiorazione salariale in presenza di presupposti favorevoli.

La rilevazione dell'orario di lavoro avviene in modo eterogeneo: in alcuni casi è previsto l'utilizzo di badge, in altri di fogli firma. In tutti i casi l'elaborazione delle buste paga avviene all'interno della struttura Idrovelox Srl, attraverso un ufficio specializzato nella gestione degli adempimenti amministrativi.

3.11 Sostegno economico in associazioni, onlus, sponsor

L'Organizzazione provvede ad effettuare investimenti in attività di sponsorizzazione, supporto di squadra calcio giovanile, lega italiana lotta contro i tumori, feste patronali

Dati

INVESTIMENTO IN EURO				
ANNI	Associazioni sportive	Associazioni lotta contro i tumori	Feste patronali	Contributi Associazioni valorizzazione territorio
2016	19.293,52	n.d.	n.d.	n.d.
2017	3.660,00	1.100,00	6.354,00	n.d.
2018	7.000,00	500,00	6.049,00	18.300,00
2019	3.367,00	500,00	3.475,00	0
2020	8.000,00	500,00	500,00	0
2021	6.959,00	0	2.500,00	0
2022	31.529,00	0	2.800,00	0
2023	50.591,96	0	15.470,00	28.396,10
2024	70.980,00	0	8.660,00	0
2025	98.147,00	0	36.856,00	36554.00

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 40	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

3.12 Sistema di gestione

3.11.1. Politiche, Procedure e Registrazioni

Idrovelox riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale.

Il cittadino e la collettività vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

La Direzione ha elaborato un documento contenente la Politica di Responsabilità Sociale che è stato illustrato al personale in appositi incontri di formazione ed ai neo assunti al momento della formazione iniziale. Essa è inoltre resa disponibile nella rete intranet aziendale nelle lingue appropriate. La sua divulgazione globale agli stakeholders avviene tramite la pubblicazione nel nostro sito internet www.idrovelox.it assieme al presente Bilancio Sociale. La Politica e gli obiettivi annuali per la responsabilità sociale rappresentano il risultato del riesame della Direzione; i contenuti della Politica riflettono le strategie societarie e gli impegni richiesti dallo standard a tutela dei lavoratori.

La struttura della documentazione del sistema è stata revisionata per rispondere ai requisiti della norma SA8000:2014 e prendendo come riferimento gli standard nazionali ed internazionali applicabili. Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è ricercata la massima integrazione con il sistema di gestione integrato Qualità - Ambiente - Sicurezza già attivo nella Organizzazione e certificato da ICIM.

La struttura della documentazione del sistema di responsabilità sociale consiste in:

1. Analisi organizzativa e Bilancio
2. Procedure e istruzioni del sistema
3. Modulistica attuativa e di registrazione delle informazioni.

Questi documenti sono redatti e/o verificati a cura di SPT che li sottopone all'approvazione della Direzione e successivamente pubblicati sull'intranet aziendale CRM. La documentazione viene poi resa disponibile alle parti interessate rilevanti secondo le modalità e le necessità di coinvolgimento più opportune delle stesse, valutate da parte di SPT.

3.11.2. Rappresentante dell'azienda

Idrovelox ha individuato un Rappresentante della Direzione che, indipendentemente da altri ruoli, ha le responsabilità definite nell'apposita sezione di sistema. Tale figura è stata inserita nell'organigramma in adeguata posizione e con una chiara visibilità.

3.11.3. Rappresentante dei lavoratori

Il diritto dei lavoratori ad essere rappresentati per le SA8000 è stato applicato mediante la libera elezione di un loro rappresentante, che possa svolgere quanto indicato al par. 3.2. L'elezione è avvenuta nel 2014 tramite una consultazione generale di tutto il personale, esclusa la Direzione, tramite scheda cartacea e secondo quanto regolato da apposita istruzione del Sistema di Responsabilità Sociale. È stata espressa la volontà di ripetere l'elezione del rappresentante dei lavoratori SA8000 nell'anno 2017.

3.11.4. Social performance team (SPT)

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale. Il SPT è composto in maniera equilibrata da un membro della Direzione e del CdA e dal rappresentante dei lavoratori eletto precedentemente.

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 e reclami.

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 41	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

3.11.5. Riesame della Direzione

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale prevede che, con periodicità almeno annuale, la Direzione effettui un riesame circa l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati prestazionali del Sistema.

Quanto sopra in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti sottoscritti, anche alla luce dei risultati provenienti dalle verifiche del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

Dal riesame scaturiscono i programmi di miglioramento e gli obiettivi annuali. Il riesame è costituito da un Verbale di Riesame in cui vengono considerati tutti gli elementi in entrata dei Sistemi di gestione adottati dalla Idrovelox; anche il presente documento rappresenta in modo sintetico il resoconto del Riesame della Direzione, con particolare riferimento ai paragrafi "Situazione e dati di riferimento" e "obiettivi" relativi ad ogni requisito SA8000 precedentemente riportato.

3.11.6. Pianificazione e implementazione

Idrovelox è impegnata in un processo di comunicazione, divulgazione, sensibilizzazione al fine di assicurare che i requisiti della normativa SA8000:2014 siano ben compresi ed efficacemente attuati ad ogni livello della propria struttura organizzativa e dei fornitori. In particolare, Idrovelox:

- ha definito con precisione ruoli, compiti e responsabilità delle figure coinvolte secondo quanto stabilito dallo standard, attraverso redazione dell'organigramma aziendale e di sicurezza e del mansionario;
- effettua la formazione sia per il nuovo personale, sia per quello con nuova mansione, che per i lavoratori temporanei secondo la Procedura di Gestione del Personale;
- effettua regolarmente la formazione e l'aggiornamento per il personale già assunto;
- svolge un costante monitoraggio sulle attività e sui risultati derivanti per valutare l'efficacia del Sistema, la sua coerenza con la politica e la norma SA8000 quanto stabilito.

3.11.7. Identificazione e valutazione dei rischi

SPT conduce una valutazione dei rischi relativi all'applicazione dello standard SA8000, redigendo un apposito documento che sottopone all'approvazione della Direzione. La valutazione dei rischi è stata sviluppata ed estesa a tutti i requisiti degli standard ai quali siamo certificati, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale, qualità, ambiente e Sicurezza.

La valutazione dei rischi viene revisionata con periodicità triennale o in qualsiasi momento venga ritenuto necessario da SPT o richiesto dalla Direzione. SPT conduce le valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso, su quelle ottenute attraverso la raccolta dati e dalla consultazione delle parti interessate.

In occasione del riesame annuale della Direzione viene valutata la necessità di rivedere la valutazione dei rischi. Come risultato della valutazione dei rischi vengono decise opportune azioni volte a eliminare e/o ridurre i rischi individuati.

3.11.8. Monitoraggio

SPT effettua un monitoraggio del sistema di gestione e in generale delle performance di responsabilità sociale di Idrovelox. Per queste attività vengono raccolti dati e statistiche che forniscono un controllo sistematico dell'andamento dei processi. SPT inoltre mantiene il monitoraggio rispetto alle seguenti attività:

- stato di conformità della gestione aziendale rispetto allo Standard
- attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati
- efficacia delle azioni adottate per soddisfare la politica e i requisiti della SA8000

SPT ha facoltà di coinvolgere le parti interessate nelle attività di monitoraggio raccogliendo le loro istanze e osservazioni.

3.11.9. Gestione dei fornitori e degli appaltatori

La Organizzazione recepisce pienamente la prescrizione della SA8000 sul controllo dei propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori nella convinzione che i partner commerciali

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 42	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

debbano essere scelti anche per la loro attenzione alle problematiche sociali; questo inoltre al fine di innescare un processo virtuoso di miglioramento generale della condizione dei lavoratori lungo la catena di fornitura.

Si è cominciato a raccogliere dati ed informazioni sulle organizzazioni dei fornitori sui quali Idrovelox può esercitare una certa influenza; l'obiettivo è quello di definire un quadro di riferimento che fornisca la misura della "criticità" delle imprese in termini di responsabilità sociale. Sarà impegno della Direzione attuare il coinvolgimento dei fornitori in azioni di rimedio che possano eliminare o quantomeno attenuare le criticità emerse.

In questa fase iniziale è stata "mappata" la catena di fornitura e sono stati revisionati i Questionari informativi per categoria di fornitura, allo scopo di avere maggiori e nuove informazioni per individuare fornitori critici e attuare i dovuti piani di monitoraggio; all'interno dei questionari è inoltre previsto il loro impegno formale a conformarsi ai principi della SA8000.

Idrovelox esamina annualmente secondo la propria procedura integrata le prestazioni dei fornitori approvati, per il mantenimento o la revoca della qualifica di "approvato". In generale, in fase di riesame annuale della Direzione, si effettua la valutazione di ogni fornitore, esprimendo un giudizio sui seguenti aspetti:

- tipo di certificazione del Sistema: Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale;
- analisi delle eventuali non conformità evidenziate per il fornitore
- validità e/o aggiornamento autorizzazioni previste dalla legislazione vigente;
- rispetto dei requisiti delle norme di riferimento.

L'attuale procedura definita da Idrovelox per la selezione o valutazione dei propri partner commerciali segue quanto definito dalla Guida SA8000:2014 e prevede pertanto:

- mappatura della catena di fornitura
- definizione delle categorie di fornitori per criticità e impatto sulla nostra organizzazione
- Invio di questionari per categorie di fornitori
- Valutazione e gestione del rischio significativo di non conformità da parte dei fornitori / subappaltatori, delle agenzie di collocamento private e dei subfornitori; tale valutazione si basa su specifici fattori tra cui: AREA GEOGRAFICA DI APPARTENENZA, FATTURATO/N. CANTIERI SERVITI, STRUTTURA SOCIETARIA e SISTEMI DI GESTIONE/EFFICIENZA
- ORGANIZZAZIONE
- Comunicazione sulle aspettative di SA8000 richieste da parte di Idrovelox ai propri fornitori
- Monitoraggio sulle prestazioni (Piano di Monitoraggio in base alle criticità emerse).

Tale procedura sarà integrata con gli aspetti di SSL, qualità e ambiente allo scopo di selezionare partner affidabili in ambito di Responsabilità Sociale di Impresa; per incrementare il monitoraggio e valutare le prestazioni dei fornitori verrà implementato Sistema di Vendor Rating.

Nel corso del 2021 Idrovelox auspica di avere un confronto con tutti i collaboratori al fine di assicurare che gli stessi rispettino i requisiti di responsabilità sociale individuati e di programmare eventuali audit presso i fornitori critici. Come primo passo, l'organizzazione invierà una serie di documenti, tra cui lo Standard SA8000, la politica dell'organizzazione SA8000 e altre informazioni sulle sue aspettative per la loro performance sociale (Codice comportamento, ecc.). I nostri partner dovranno riconoscere la ricezione dei documenti e confermare la loro accettazione dei requisiti contenuti. Le aspettative richieste saranno verificate e rafforzate anche attraverso altre interazioni ad esempio riunioni, visite sul sito, ordini, etc.

3.11.10. Gestione e risoluzione dei reclami, Azioni correttive e preventive

Il trattamento delle segnalazioni, di reclami e ricorsi delle parti interessate è regolamentato da apposita procedura, al fine di analizzare le cause, definire il trattamento e le eventuali azioni correttive e migliorative da intraprendere. Tali risultati devono essere resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

Idrovelox non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

E' in essere nel Sistema Integrato la procedura per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse.

Il SPT ha il compito di garantire che queste azioni siano realmente applicate.

Il RSGI in collaborazione con STP mantiene nel proprio Sistema Gestione Integrato le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 43	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti secondo quanto definito dalla procedura Gestione infortuni, NC, AC.

Non ci sono delle Non Conformità aperte per l'anno 2017

3.11.11. Coinvolgimento interno, comunicazione, formazione e sviluppo delle capacità

Attraverso la formazione ed informazione si è cominciato a coinvolgere il personale. I responsabili sono stati affiancati da consulenti specialistici che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema.

Per i dipendenti sono state tenute opportune sessioni di formazioni nelle quali si è cercato il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

Idrovelox prevede nei piani formativi del sistema integrato Qualità – Ambiente – Sicurezza – Responsabilità Sociale opportuni momenti di formazione e coinvolgimento del personale sui temi della responsabilità sociale. SPT valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene le registrazioni sulla loro tipologia e frequenza secondo.

Tutti coloro che rilevino un'eventuale scostamento dello standard, dalla politica aziendale ed in generale dalle regole del sistema di gestione, devono inoltrare immediata comunicazione al Social Performance Team. Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- a) direttamente a Idrovelox Srl
 - o mediante e-mail a:
eticasociale@idrovelox.it
 - o posta all'indirizzo:
Social Performance Team SA 8000
Idrovelox di Petrelli Franco & Figli Srl
Via S. GiovD'Arco n. 13 - 73041 Carmiano –Le-
 - o nei servizi/strutture tramite:
segnalazione scritte consegnate in busta chiusa ai capi servizio; i capi servizio hanno l'obbligo di raccogliere e far pervenire mensilmente al rappresentante dei lavoratori SA8000 le segnalazioni ricevute per portarle all'attenzione del Social Performance Team.

3.11.12. Verifica esterna e coinvolgimento delle Parti Interessate

Il presente Bilancio SA8000 rappresenta uno strumento di notevole importanza che permette di informare le parti interessate, interne ed esterne, sulle metodiche operative, gli obiettivi e i traguardi della Idrovelox in riferimento ai principi della SA8000:2014. La Organizzazione garantisce due forme di comunicazione in riferimento a quanto previsto dallo standard:

1. *Comunicazione interna*: rivolta verso il proprio personale, finalizzata all'implementazione del Sistema di responsabilità sociale, viene effettuata attraverso attività formativa interna dei principi e della politica, consegna di opuscoli informativi, ecc..
2. *Comunicazione esterna*: volta a far conoscere la politica, le azioni svolte riguardanti la SA 8000 e gli effetti delle proprie attività aziendali a tutti gli stakeholder esterni quali clienti, fornitori, enti pubblici ecc.

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, IDROVELOX coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000.

L'organizzazione ha individuato le parti interessate al proprio progetto di allineamento e mantenimento della conformità allo standard SA8000 ed individuato efficaci misure per la comunicazione e condivisione di tematiche e/o progetto che possono così essere sintetizzate:

- **DIPENDENTI**: sono coinvolti attraverso attività formative periodiche e condivisione dei risultati ottenuti dal sistema, sintetizzati annualmente nel Bilancio SA8000 disponibile sul sito aziendale.
- **FORNITORI**: sono coinvolti in occasione del processo di qualifica iniziale e/o controllo e monitoraggio periodico.
- **SINDACATI**: sono coinvolti attraverso l'inoltro di informazioni dedicate e condivisione periodica dei risultati ottenuti dal sistema, sintetizzati annualmente nel Bilancio SA8000 disponibile sul sito aziendale.
- **COMMITTENTI**: sono coinvolti attraverso l'inoltro di informazioni dedicate e condivisione periodica dei risultati ottenuti dal sistema, sintetizzati annualmente nel Bilancio SA8000 e disponibile sul sito aziendale.

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 44	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

L'organizzazione resta a completa disposizione delle parti interessate per qualsiasi necessità di chiarimento e/o condivisione di argomenti, obiettivi e/o progetti di crescita comuni.

Le modalità per comunicare con l'organizzazione sono le stesse indicate al personale dipendente. Qualsiasi segnalazione è fonte di crescita per la nostra struttura ed auspichiamo un contributo costruttivo da parte di tutte le parti interessate.

In sede di riesame annuale del sistema, l'identificazione e modalità di coinvolgimento delle parti interessate sono rivalutate per attestarne l'adeguatezza.

In sede di riesame annuale viene inoltre definito un programma di audit a copertura di un campione significativo di unità locali per riscontrare il rispetto delle regole definite, anche attraverso indagini ed interviste al personale dipendente; le verifiche sono attuate in accordo alla programmazione effettuata ed i relativi riscontri prontamente gestiti e analizzati nel successivo riesame; gli esiti dell'attività di audit è inoltre riepilogata nel documento di Bilancio SA8000.

Durante l'anno possono inoltre essere condotte verifiche non pianificate, a seguito di lamentele e/o situazioni specifiche emerse e/o potenzialmente concretizzabili.

Le verifiche sono attuate da personale qualificato, in grado di garantire indipendenza fra l'attività oggetto della verifica e la mansione ricoperta in azienda dal valutatore.

L'azienda offre la massima disponibilità per garantire l'efficacia dell'attività di audit, sia se condotti da terze parti indipendenti che da auditor interni. Offre inoltre il massimo impegno per la presa in carico di quanto emerso dall'attività di audit al fine di eliminare quanto prima ogni discrepanza rispetto allo standard SA8000, alla legislazione vigente ed in generale rispetto alle direttive riportate nel proprio documento di politica.

3.11.13. Situazione e dati di riferimento

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è orientato al miglioramento continuo, attraverso i seguenti strumenti:

- **dialogo aperto con il rappresentante dei lavoratori SA8000 e con tutti i lavoratori**, che possono segnalare sia eventuali problemi di applicazione concreta dei principi e delle regole di funzionamento del sistema SA8000, sia gli aspetti maggiormente sentiti dai lavoratori come possibili aree di miglioramento secondo le modalità descritte nelle procedure interne; possono inoltre prendere decisioni condivise in merito a diverse tematiche che riguardano direttamente i lavoratori e l'ambiente di lavoro (es. vestiario, Dpi, necessità di rinnovo di strumenti/attrezzature di lavoro, ferie, ecc.).
- **dialogo aperto con tutte le parti interessate** per sensibilizzarle al tema della responsabilità sociale e per raccogliere anche da loro eventuali segnalazioni di aree di miglioramento; sono stati informati i principali Clienti, i fornitori e le altre parti interessate individuate attraverso e-mail con l'informativa SA 8000, la politica e l'invito a visitare il sito internet.
- **riunioni periodiche con i Rappresentanti dei Lavoratori** per prevenire l'insorgere di problematiche tra i collaboratori o con la Direzione;
- **azioni di coinvolgimento graduale dei fornitori nel sistema SA8000**, con l'obiettivo finale di raggiungere una ragionevole certezza della loro piena conformità ai requisiti della norma SA8000 secondo quanto indicato al § 7.6.

3.13 GLOSSARIO

Soglia di povertà assoluta: rappresenta la spesa minima necessaria per acquisire i beni e servizi inseriti nel paniere di povertà assoluta. La soglia di povertà assoluta varia, per costruzione, in base alla dimensione della famiglia, alla sua composizione per età, alla ripartizione geografica e alla dimensione del comune di residenza.

Soglia di povertà relativa: per una famiglia di due componenti è pari alla spesa media per persona nel Paese (ovvero alla spesa pro capite e si ottiene dividendo la spesa totale per consumi delle famiglie per il numero totale dei componenti). Nel 2015 questa spesa è risultata pari a 1.050,95 euro mensili.

Paniere di povertà assoluta: rappresenta l'insieme dei beni e servizi che, nel contesto italiano, vengono considerati essenziali per una determinata famiglia per conseguire uno standard di vita minimamente accettabile.

Spesa familiare: è calcolata al netto delle spese per manutenzione straordinaria delle abitazioni, dei premi pagati per assicurazioni vita e rendite vitalizie, rate di mutui e restituzione di prestiti.

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. Gli

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo - This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way

	BILANCIO SA8000 RESPONSABILITA' SOCIALE SA 8000		Documento BRS SA 8000	
			Rev 00 del 15.09.16	
			Pagina 45	Di 45
BILANCIO SA 8000	RIFERIMENTI ALTRE NORME	9001:2008	14001:2004	18001:2007 231 01

elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.

Redazione	Approvazione	Autorizzazione	Data
RSGI	SPT	DIR	

Idrovelox Srl

SISTEMA DI GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

Questo documento non deve essere riprodotto, né reso disponibile a terzi o alterato in ogni modo -This document must not be reproduced, made available to third persons, or misused in any other way