

IDSCOSTRUZIONI

www.idscostruzioni.com

IL BILANCIO SOCIALE SA-8000 ANNO 2023

Data di emissione: 31/08/2024

Approvazione

Hallynck Sylvie

Passarella Domenico



Presentazione Aziendale

La Società IDS S.r.l. nasce nel 2017 a seguito del conferimento di altra ditta, nata negli anni duemila, nella nuova società.

L'azienda opera nel settore delle costruzioni generali, residenziali, industriali, agricole, commerciali e petrolifero. Fin dalla costituzione i soci hanno operato impegnandosi personalmente sia nell'attività operative che in quelle speculative ma l'evoluzione tecnica e la continua ricerca di sviluppo e crescita aziendale ha reso necessario ed importante affidare la direzione tecnica a professionista proveniente da aziende operanti nel settore delle opere pubbliche e private affinché apportasse quelle conoscenze ed esperienze necessarie ad affrontare l'evoluzione crescente del settore.

Il mercato di riferimento in cui opera la società attualmente copre il settore delle costruzioni generali dell'area toscana fino ad arrivare in Emilia Lazio e Campania.

Oggi la struttura è in grado di offrire la massima sicurezza; un gruppo di collaboratori preparati ed aggiornati che garantiscono un servizio di assistenza in tutte le fasi dalla realizzazione del progetto alla costruzione, alla manutenzione ed alla gestione.

La volontà di essere costantemente al passo con i tempi ed il desiderio di essere in grado di rispondere alle esigenze della più svariata clientela, sono stati gli input per il processo di espansione in atto sin dalla costituzione della Società; per lo studio e la realizzazione di nuovi sistemi costruttivi che hanno fatto sì che le ultime realizzazioni residenziali ottenessero la certificazione energetica in Classe "A 4".

Inoltre, l'azienda, partecipa attivamente alla cultura della Bioedilizia.

BIOEDILIZIA

La bioedilizia è un modo di costruire dove la progettazione, la costruzione e infine la gestione di un edificio devono seguire e rispettare principi di sostenibilità ambientale. Questo significa che nel momento della progettazione vengono tenuti in considerazione numerosi fattori di carattere ambientale, come la posizione, le caratteristiche del territorio, dell'illuminazione, i materiali e tecniche costruttive da utilizzare per ridurre al minimo l'impatto ambientale ed energetico, ed aumentare al massimo il confort di chi ci abiterà.

L'apertura alla cultura della BIOEDILIZIA sommata alla grande esperienza tecnica e scientifica ha portato a nuove competenze sia disciplinari che culturali.

L'obiettivo è di dare una nuova immagine più "fresca" ed accattivante, più ricca e stimolante, più inseribile nell'ambiente e più flessibile alle necessità funzionali.

IDS S.r.l. guarda al futuro e punta da sempre alla sostenibilità ambientale anche nelle costruzioni.

L'azienda negli ultimi anni ha ottenuto le certificazioni secondo la normativa UNI EN ISO 9001, SA8000 e la certificazione SOA OG1 class. III e nel 2024 intende acquisire le certificazioni UNI EN ISO 45001 e ISO 14001.

Certificazioni ottenute in breve tempo, in quanto la nostra politica aziendale persegue da sempre gli ideali e le norme da esse contemplate.



Dati dell'Azienda

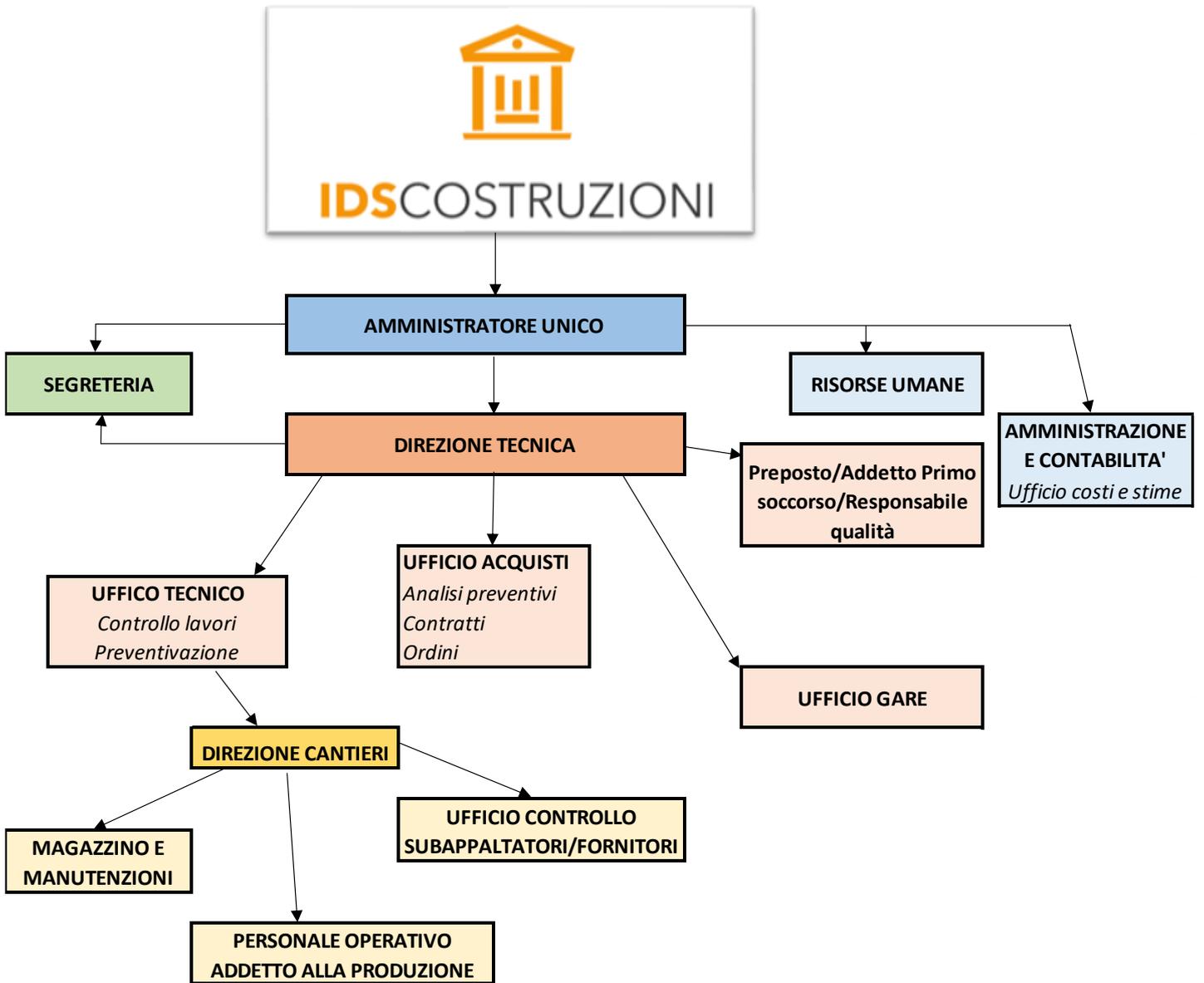
Dati anagrafici	
Sede Legale	PIAZZA G. VERDI N. 14 - 57025 PIOMBINO (LI)
Sede Operativa-Amministrativa	VIA TAGLIAMENTO 11-13 -57025 PIMBINO (LI)
Codice Fiscale	01878180494
Numero Rea	LI 204600
P.IVA	01878180494
Capitale Sociale Euro	100.000 I.V
Forma Giuridica	Società a Responsabilità Limitata
Settore di Attività Prevalente (ATECO)	Costruzione di edifici residenziali e non residenziali (41.20.00)
Telefono	0565-256114
Sito web	www.idscostruzioni.com
E-mail	info@idscostruzioni.com
Indirizzo Pec	idsrsl@arubapec.it

Le principali attività dell'azienda sono:

- costruzioni, ristrutturazioni, progettazioni, restauro e manutenzione di edilizia pubblica e privata, acquedotti, strade e fognature, impianti di irrigazione e strutture in cemento armato, consulenze edili e lavori affini all'edilizia;
- la vendita e la costruzione di edifici di qualsiasi genere o specie, ivi compresi gli edifici ad uso abitativo, commerciale, industriale ed agrario, su terreni propri od altrui, da effettuare direttamente o a mezzo di ditte appaltatrici;
- progettazioni, costruzioni e manutenzioni di impianti elettrici, idrici, termici ed igienico-sanitari;
- progettazioni, costruzioni, ristrutturazioni di opere portuali, marittime e di impianti ecologici;
- l'acquisto di terreni aventi natura edificatoria, nonché la vendita, la gestione e l'amministrazione di beni mobili ed immobili propri o concessi in locazione;
- la conduzione di fondi rustici ed urbani propri od altrui e la compravendita dei medesimi.

L'Organigramma Aziendale.

L'azienda è così organizzata:



La politica aziendale per la responsabilità sociale.

L'azienda si è dotata di un **sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014**, certificato nel marzo 2022.

Ha conseguito la certificazione credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale ed ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard. Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma.

Nella fase di **pianificazione del sistema**, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

- I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale.

Citiamo inoltre due altre categorie di parti interessate che l'organizzazione ritiene strategiche nella applicazione dello standard SA8000:

- I clienti/consumatori: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- Le istituzioni: l'organizzazione afferma 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.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2014 nell'organigramma aziendale, la quale ha nominato il proprio rappresentante SA8000 con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

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

- *Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2014*
 - Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori maggiorenni. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
 - Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
 - Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono state investite affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
 - Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
 - Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale del settore edile. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
 - Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

- *Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori*: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

- Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna ed è sottoscritto dai legali rappresentanti dell'azienda.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento. Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità agli standard SA8000.

1. Lavoro infantile.

OBIETTIVO 2024: assunzioni giovani apprendisti.

Introduzione.

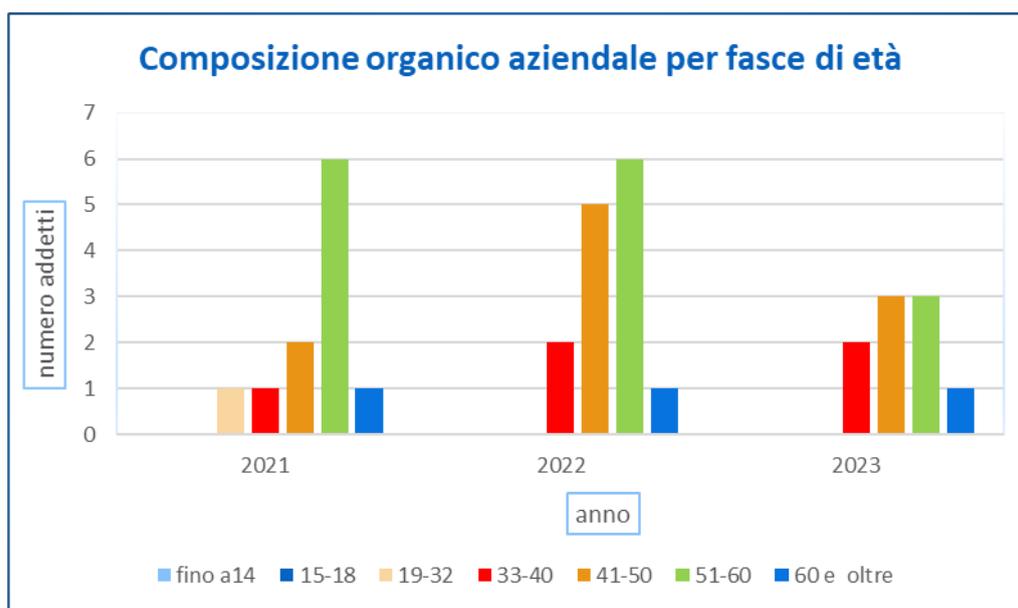
L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. inoltre, ha definito una procedura preventiva per il recupero dei bambini e regole per i giovani lavoratori soggetti ad istruzione obbligatoria (adolescenti che pur avendo superato il limite di età per l'istruzione obbligatoria stanno ancora frequentando la scuola).

Queste procedure sono state predisposte, nell'ottica del miglioramento continuo, come possibili azioni di rimedio a situazioni di non conformità rilevate a carico dei fornitori durante il processo di valutazione o durante le verifiche di prassi da noi condotte.

Tali piani forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

Composizione dell'organico

Come si evince dalla composizione dell'organico, la IDS S.r.l. impiega abitualmente personale che abbia almeno compiuto la maggiore età.



Giovani lavoratori.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato, tramite i Centri per l'Impiego locali, di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo contratti di apprendistato, inoltre ha stipulato con la facoltà di ingegneria dell'Università di Pisa un accordo che prevede l'inserimento in azienda di studenti per stage formativi curriculari ed extra curriculari.

Per l'anno 2024 sono previste assunzioni con contratti di apprendistato per la mansione segreteria e apprendista operaio /muratore.

2. Lavoro Obbligato.

OBIETTIVO 2024: miglioramento della conoscenza della volontarietà del lavoro svolto attraverso riunioni interne.

Introduzione.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

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

Depositi.

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

Guida all'impiego.

Dal 2017 tutti i lavoratori ricevono, e firmano per accettazione, una guida all'impiego che descrive le caratteristiche del contratto da loro firmato.

I nuovi assunti ricevono tale copia al momento della firma del contratto.

Anticipi stipendio.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi e l'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

3. Salute e Sicurezza.

OBIETTIVO 2024: rendere l'ambiente di lavoro più salubre con temperature e ventilazione più adeguate grazie all'installazione di impianto fotovoltaico.

Introduzione.

Essendo la IDS S.r.l., un'impresa operante nel settore edizio la questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività aziendale, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

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

Le principali:

- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchinari per verificarne costantemente l'idoneità e la sicurezza oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti; Nello specifico azioni come la verifica periodica della gru montata su autocarro, il controllo semestrale dell'ascensore installata nella sede operativa e la manutenzione ordinaria degli estintori presenti in sede e sui cantieri;
- è stato definito, grazie alla collaborazione con un ente specializzato in materia di sicurezza, un piano di evacuazione e antincendio;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza: in tal senso esiste un programma annuale di formazione con date programmate, le date effettive ed il nome dei partecipanti. Essa è diretta a tutto il personale durante le ore di lavoro regolari (la formazione è documentata, infatti al termine della formazione viene rilasciato un attestato ma solo a seguito del superamento dei questionari di apprendimento);

Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro.

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, si è registrato un totale azzeramento degli infortuni nel biennio 2021-2022 e anche per il 2023 non si riscontrano denunce di infortunio.

Nettamente in controtendenza rispetto alla media nazionale che nel campo delle costruzioni ha registrato per l'anno 2021 il 9.37% di infortuni e per il 2022 l'8,03%. (Dati pubblicati sul sito Inail https://dati.inail.it/opendata_files/downloads/daticoncadenzasemestraleinfortuniTabelle_nazionali_cadenza_semestrale.pdf)



Malattie professionali.

L'incidenza delle malattie professionali è nulla e si scosta, per numero e per tipologia, dalle malattie professionali tipiche del settore. Non sono mai stati infatti rilevati casi di patologie a carico dell'apparato scheletrico o uditivo o respiratorio.

Attività di prevenzione e formazione.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto e alla distribuzione di dispositivi di protezione individuali (DPI).

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con enti terzi, a cui l'Azienda si affida, specializzati in materia di sicurezza sul lavoro. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione in materia di salute e sicurezza, a cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori.

Tutti i dipendenti impiegati nel settore operativo come muratori, magazzinieri, manovali e tutto il personale impiegato nell'ufficio tecnico sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali quali scarpe antinfortunistiche, elmetti, cuffie, mascherine e ove necessarie cinghie di sicurezza

Disponendo di mezzi particolari come gru montate su autocarro e carrelli elevatori, l'azienda ha predisposto particolari corsi di formazione per gli operatori abilitati alla conduzione di tali mezzi, come da tabella di seguito esposta

TEMI OGGETTO DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE			
	2020 Numero ore totali	2021 Numero ore totali	2022 Numero ore totali
antincendio		16	8
1° soccorso/preposto	12		8
basso/alto rischio	32	32	32
conduzione gru e carrelli		12	12

Progetto fotovoltaico.

L'edificio che ospita la sede operativa è uno stabile realizzato con ampie pareti vetrate disposte all'esposizione solare per tutto l'arco della giornata, questo ovviamente comporta un notevole surriscaldamento degli ambienti lavorativi che ha ripercussioni sia dal punto di vista del benessere degli operatori, sia dal punto di vista economico/ambientale, dato che per riuscire a rendere l'ambiente idoneo l'azienda sostiene dei costi molto importanti per l'accensione continuativa dell'impianto di condizionamento e ne consegue un'elevata emissione di CO2 nell'atmosfera.

Il protrarsi della situazione appena descritta, dovuta anche all'aumento delle temperature climatiche, ha indotto l'azienda a sviluppare un piano per migliorare l'efficiamento energetico della sede operativa.

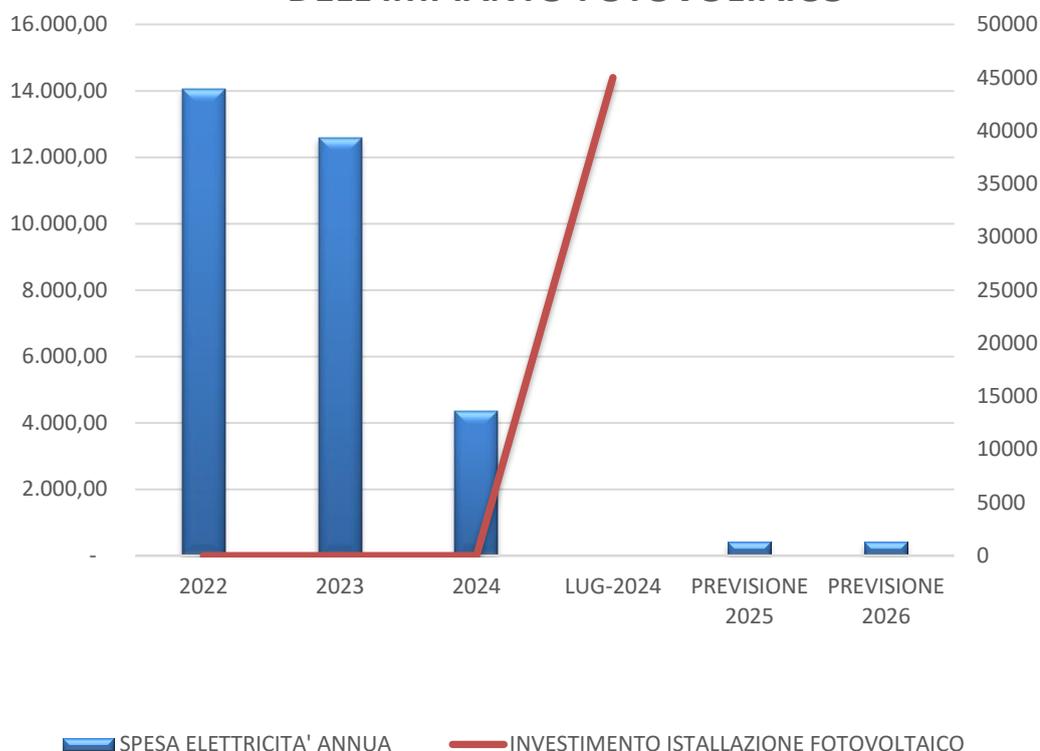
Il progetto prevede la realizzazione di un impianto fotovoltaico mediante l'installazione di n. 36 pannelli monocristallini da 550 W per complessivi 20 KW, a copertura del tetto del capannone e il posizionamento di 4 batterie di accumulo per un totale di 33 KW di energia accumulata.

L'investimento prevede anche l'acquisto di nuove macchine per il raffrescamento degli uffici e l'installazione di una colonnina per la ricarica delle auto elettriche, il tutto controllato da remoto grazie alla domotica.

La spesa per la totalità del progetto si aggirerà intorno ad € 45.000, ma si prevede di ammortizzare tale cifra e recuperare l'investimento dal 4° anno, dato che la spesa annua per la materia elettrica attualmente è di circa € 12.000/14.000 all'anno e grazie a questo intervento il risparmio è pari quasi al 100%. Questo è possibile grazie allo "scambio sul posto" di energia elettrica e dato che l'impianto è provvisto anche di un accumulo tutto ciò che verrà prodotto /o stoccato ma non utilizzato sarà oggetto di rimborso dal GSE (Gestore dei Servizi Energetici).



SPESA SOSTENUTA E PREVISIONALE PER ENERGIA ELETTRICA A FRONTE DELL'ISTALLAZIONE DELL'IMPIANTO FOTOVOLTAICO



Ma oltre all'effettivo minor dispendio economico è l'impatto ambientale ad essere il fulcro del progetto in quanto basti pensare che per produrre un KWh elettrico vengono bruciati mediamente l'equivalente di 2,56 KWh sotto forma di combustibili fossili e di conseguenza emessi nell'atmosfera circa 0,53 Kg di Anidride carbonica, uno dei principali gas responsabili dell'effetto serra.

Si può dire quindi che ogni KWh prodotto dal sistema fotovoltaico eviterà l'emissione di 0,53 kg di CO₂. Pertanto facendo un confronto su base annua grazie all'impianto da 20 KWh, con relativo accumulo, saranno emessi in atmosfera 57.240,00 kg in meno di CO₂ rispetto allo scenario attuale.

Questa scelta green quindi apporterà benefici sia a livello economico che ambientale e sicuramente un miglioramento del clima di lavoro per i 10 impiegati occupati negli uffici amministrativi.

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.

OBIETTIVO 2024: rispetto della libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione.

Introduzione.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Al momento l'Organismo non dispone di rappresentanti sindacali interni diretti ma qualora il personale sentisse l'esigenza di avere rappresentanti sindacali interni, l'Organizzazione assicura che non esisteranno forme di discriminazione salariale, che saranno loro concesse ore lavorative per assemblee sindacali, aule e spazi per le riunioni, bacheche per le comunicazioni interne e che le eventuali vertenze sindacali e scioperi (con indicazione delle motivazioni, modalità di gestione e risoluzione delle vertenze) e le elezioni sindacali interne saranno opportunamente registrate.

5. Discriminazione.

OBIETTIVO 2024: aumento della presenza femminile in azienda.

Introduzione.

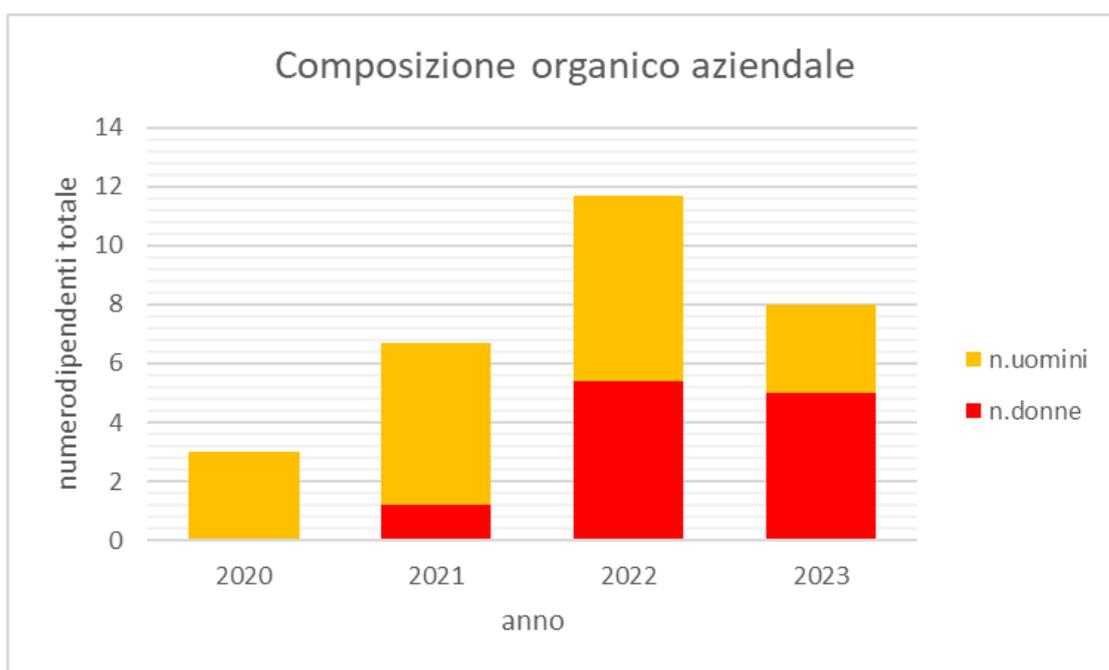
L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

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

La presenza femminile in azienda.

Pur essendo un'impresa edile l'organizzazione vanta di un'alta presenza di lavoratrici donne che è cresciuta nel corso degli anni, vedendo in loro un'opportunità e un valore aggiunto per l'azienda.

Esse ricoprono molteplici incarichi equiparate ai dipendenti di sesso maschile. Vista la prevalenza di donne L'Organizzazione non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.



La presenza delle donne nell'organico si concentra nelle categorie di impiegati, dove negli ultimi tre anni è aumentata in termini sia assoluti che percentuali. Inoltre anche a livello dirigenziale, la carica di Amministratore Unico è affidata ad una donna. La necessità, per le lavoratrici, di conciliare il lavoro in azienda con gli impegni familiari ha indotto l'azienda a cercare un equilibrio consentendo alle lavoratrici un orario elastico soprattutto per conciliare gli orari di entrata/uscita di scuola dei propri figli.

Lavoratori stranieri in azienda.

L'Organizzazione non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, anzi garantisce la possibilità per gli eventuali lavoratori di religione diversa da quella cattolica di poter rispettare le festività ed esigenze connesse con pratiche culturali o religiose.

Nell'organico sono presenti lavoratori stranieri e altri si sono susseguiti negli anni precedenti, che si sono perfettamente integrati nel gruppo di lavoro.

6. Pratiche Disciplinari

OBIETTIVO 2024: approfondimento della conoscenza delle pratiche disciplinari vigenti

Introduzione.

L'Organizzazione assicura il rispetto per l'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori nei processi disciplinari attraverso la definizione di una procedura effettiva per dare avvertimenti scritti e formali riguardanti il comportamento del dipendente nello svolgimento del lavoro.

È evidente ed esplicito che le sanzioni non comprendono alcuna forma di coercizione o punizione corporale.

Inoltre, con lo scopo di favorire la comunicazione da parte dei lavoratori, è stata predisposta e resa nota al personale una procedura per sporgere reclami in casi di abusi fisici, verbali o di carattere sessuale.

Il ricorso alle varie pratiche descritte è sempre stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente in azienda.

Reclami.

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori è nullo infatti non si sono mai registrati reclami per torti subiti.



7. Orario di lavoro.

Introduzione.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14,00 alle 18.00 per il personale impiegato, mentre il personale operaio sempre dal lunedì al venerdì dalle 8.00 alle 12.00 e dalle 13.00 alle 17. La durata dell'attività lavorativa per tutte le categorie è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norma dei contratti collettivi nazionali del settore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale, inoltre, tutto il lavoro straordinario è rimborsato con una percentuale aggiuntiva.

Quanto appena descritto nei paragrafi precedenti trova conferma nei seguenti documenti e registrazioni:

- buste paga, dalle quali si evince che le ore di lavoro ordinario e straordinario svolte dal personale ed evidenziate dalle buste paga, risultano adeguate rispetto a quanto stabilito dalla legislazione e dal CCNL;
- registrazioni delle ferie usufruite evidenziano che ai lavoratori sono concessi periodi di ferie conformemente al CCNL;

8. Retribuzione.

Introduzione.

La retribuzione per le prestazioni di lavoro, tenuto conto del costo della vita nella zona in cui è localizzato il sito produttivo, è tale da garantire il vitto, l'alloggio e l'abbigliamento per il lavoratore ed i suoi familiari, senza necessità di svolgere lavoro straordinario.

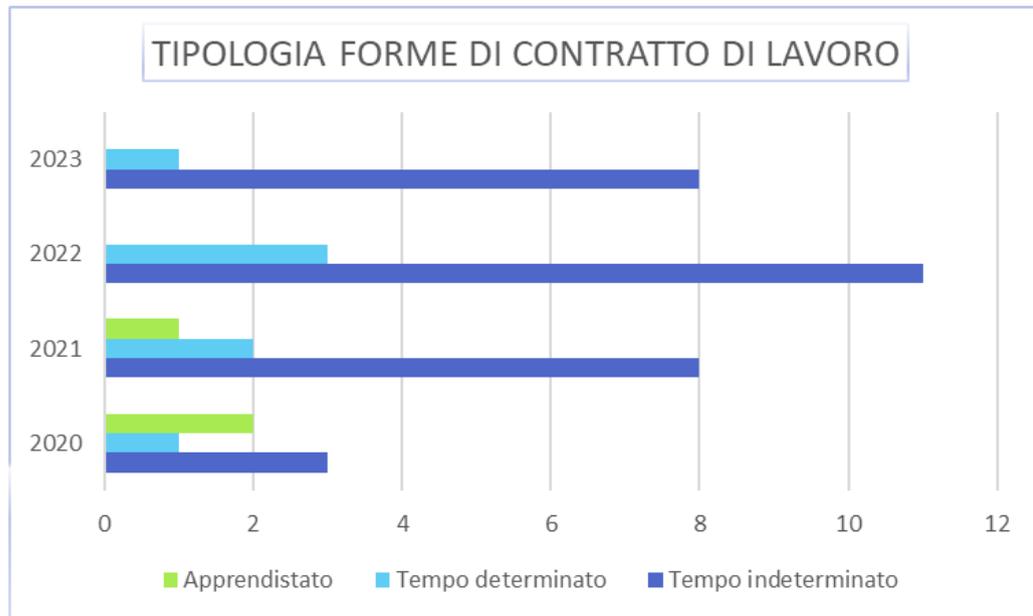
L'Azienda assicura che il salario pagato mensilmente sia almeno conforme ai minimi retributivi legali o industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale.

Al fine di permettere la totale trasparenza e la comprensione ai lavoratori della busta paga, essa presenta una descrizione dettagliata delle voci; inoltre, qualora fosse necessario, L'Organizzazione si impegna a fornire spiegazioni o a tradurre le voci nella lingua madre dei lavoratori (come espressamente dichiarato nella Politica per la Responsabilità Sociale).

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

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



Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato (la cui durata media è inferiore all'anno).

Al fine di garantire l'acquisizione da parte del lavoratore giovane delle competenze tecniche necessarie, sono stati stipulati contratti di apprendistato con relativa nomina del tutor. Allo scadere del periodo di formazione-lavoro, è stato fino ad ora sempre possibile garantire ai lavoratori giovani un inserimento nell'organico aziendale.

A società assicura che non vengano stipulati 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.

9. Sistema di Gestione.

OBIETTIVO 2024: impegno al miglioramento e conseguimento delle certificazioni ISO 45001:2023 E 14001:2015

Introduzione.

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014, certificato nel marzo 2022, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'azienda, i clienti/consumatori, le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

La Direzione effettua periodicamente il riesame dell'adeguatezza, appropriatezza, ed efficacia continua con l'obiettivo di assicurare che il SGRS sia volto al miglioramento continuativo.

Il riesame, viene effettuato dalla Direzione durante riunioni indette con frequenze prestabilite e prende in considerazione tutti gli elementi del Sistema di gestione più precisamente consiste nelle attività di:

- Pianificazione, cioè definizione della frequenza, responsabilità e modalità di esecuzione.
- Analisi dei risultati rispetto agli obiettivi prefissati nella Politica.
- Valutazione dell'adeguatezza delle risorse e dei mezzi.
- Analisi e definizione delle soluzioni di problemi riscontrati.
- Definizione di eventuali nuovi obiettivi per il miglioramento continuo.
- Archiviazione della documentazione inerente al riesame.

L'Organizzazione ha provveduto a nominare il sig. Passarella Domenico Rappresentante per Direzione Generale o RDG, che, pur avendo altre responsabilità, assicura il rispetto di quanto descritto e prescritto dai documenti del Sistema.



Valutazione e selezione dei fornitori e clienti.

L'Azienda ha stabilito e mantiene attive delle regole per la valutazione e la selezione dei fornitori e dei clienti (attuali e potenziali) sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti del SGRS e mantiene appropriata documentazione dell'impegno dei fornitori nel campo della responsabilità sociale.

Progetto Triangolazione

Di particolare interesse è stata la collaborazione con la Cooperativa Onlus Melograno. Grazie al RDG sig. Domenico Passarella nonché vicepresidente della FederEdilizia (Federazione Nazionale delle progettazioni costruzioni e infrastrutture) in collaborazione con l'ing. Alfonso Scarano, analista finanziario indipendente, è stato redatto un progetto denominato "Triangolazione".

Tale progetto prevede l'acquisto di crediti fiscali, tutte le annualità cosiddetta cessione verticale, da parte di una banca e la ri-cessione da parte della banca stessa al cessionario, cessione orizzontale, mediante il pagamento mese per mese, per complessivi 48 mesi, con uno sconto da parte della banca al cessionario del 4% sul valore facciale del credito.

Il progetto realizzato, definito "prototipo", ha coinvolto la società IDS s.r.l., Banca Etica e Cooperativa Onlus Melograno.

Inoltre, parte del plafond destinato alla Società IDS s.r.l., relativo all'acquisto dei crediti fiscali è stato destinato alla Società cooperativa Fratelli è Possibile di Rimini, facendo sì che quest'ultima riuscisse a monetizzare parte dei suoi crediti giacenti sul cassetto fiscale per superare un momento di tensione finanziaria.

La società cessionaria Melograno è una cooperativa sociale di multiservizi che si occupa tra l'altro di assistenza sociale, pulizie, gestione dei canili, edilizia e giardinaggio, ciclo-officina sociale e molto altro ancora.

Con la realizzazione di questo progetto la cooperativa ha ottenuto un beneficio economico, su quattro anni, di oltre € 50.000 come sconto sul pagamento dei suoi F24 consentendo quindi alla onlus di effettuare nuovi investimenti e nuove assunzioni.

Parte dei crediti che la IDS ha ceduto a Banca Etica sono stati proprio generati sul cantiere di cui la stessa Melograno è beneficiaria e nello specifico sull'immobile sito in Grosseto di proprietà della Regione Toscana concesso alla Cooperativa Melograno per la realizzazione di una ciclo officina, di un locale ristoro e di alloggi destinati alle persone meno abbienti.

L'intervento eseguito dalla IDS s.r.l. prevedeva un efficientamento energetico grazie alla sostituzione degli infissi, all'isolamento termico e all'installazione di un impianto di climatizzazione invernale, il tutto ai sensi degli art. 119-121 del DL 34 del 19/05/2020 convertito con modificazioni in legge n. 77 del 17/07/2020 e successive modifiche.

Il sig. Passarella in quanto RdG della SA8000 ha altresì richiesto a Banca Etica, che ha accettato, un ulteriore plafond da destinare ai soci della federazione FederEdilizia che prevedeva l'acquisto da parte di IDS di crediti fiscali dai soci della federazione, persone fisiche o soggetti giuridici, e successivamente ri-ceduti a Banca Etica, cosiddetta seconda cessione, salvando così oltre dieci soggetti dall'impossibilità di monetizzare i crediti fiscali scaturiti dagli investimenti effettuati per il persistente blocco del mercato della cessione dei crediti.

In conclusione l'impresa svolge da sempre la sua attività nel totale rispetto della Politica per la Responsabilità Sociale, non solo come dichiarazione di intenti, ma proprio come dimostrazione chiara ed evidente rispecchiando la volontà di trasparenza nei confronti delle parti interessate, come dipendenti, clienti, fornitori e terze Organizzazioni, con l'impegno al miglioramento continuo e costante; a tal proposito nel 2024, l'azienda si è posta come obiettivo l'ottenimento delle seguenti certificazioni:

- **ISO 45001:2023** è lo standard internazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, progettato per proteggere dipendenti e visitatori da incidenti e malattie legate al lavoro. La certificazione è stata sviluppata per mitigare tutti i fattori che possono causare danni irreparabili a dipendenti e aziende. I vantaggi maggiori consistono in:
 - Riduzioni delle responsabilità penali ed amministrative del Datore di Lavoro (art. 30 del D.Lgs. 81/08)
 - Miglioramento della cultura della sicurezza in azienda e controllo della conformità legislativa
 - Riduzione del turnover e dell'assenteismo
 - Aumento della produttività
 - Riduzione degli infortuni sul lavoro e dei costi diretti ed indiretti correlati
 - Maggiore controllo dei fattori di rischio mediante la definizione di obiettivi, finalità e responsabilità
 - Miglioramento dell'immagine dell'azienda nei confronti dei Clienti
 - Riduzione dei costi assicurativi
 - Riconoscimento di un maggiore punteggio dell'offerta tecnica nell'ambito di bandi e gare pubbliche
 - Miglior gestione dei rischi sul luogo di lavoro. INAIL ha rilevato una riduzione dell'indice di frequenza e di gravità degli infortuni nelle aziende certificate.

- **ISO 14001:2015** è lo standard internazionale più riconosciuto per i sistemi di gestione ambientale. Fornisce un quadro attraverso il quale un'organizzazione può fornire un miglioramento delle prestazioni ambientali in linea con i suoi impegni di politica ambientale. I benefici potenziali dopo l'ottenimento della ISO 14001 saranno:
 - Costruire e far funzionare un sistema di gestione ambientale all'interno di un quadro ben definito e chiaro, che allo stesso tempo sia flessibile alle esigenze e alle aspettative aziendali.
 - Avere uno strumento per il miglioramento delle prestazioni ambientali e i mezzi per monitorare e misurare efficacemente le prestazioni ambientali.
 - Facilitare la riduzione dell'inquinamento, della produzione di rifiuti e degli scarichi involontari nell'ambiente. Questo include anche gli impatti



relativi al prodotto, prendendo in considerazione la prospettiva del ciclo di vita.

- Migliorare la gestione delle risorse, compreso l'uso dell'energia, che può anche implicare una riduzione dei costi di gestione dell'azienda.
- Soddisfare meglio la conformità legale ambientale e i requisiti aziendali.

Standard che ormai la società adotta da anni nella normale conduzione dell'attività di impresa e che saranno confermati con l'acquisizione delle due certificazioni.

