



IDS COSTRUZIONI

www.idscostruzioni.com

***IL BILANCIO SOCIALE SA-8000
ANNO 2024***



Data di emissione: 19/08/2025

Approvazione

Hallynck Sylvie

Presentazione Aziendale

IDS S.r.l. è un'impresa attiva nel settore delle costruzioni, specializzata nella realizzazione di opere civili, infrastrutturali e industriali, con un approccio orientato alla qualità, alla sicurezza e alla sostenibilità.

Fondata nel 2017 a seguito del conferimento di una preesistente attività imprenditoriale, IDS S.r.l. nasce con l'obiettivo di raccogliere e valorizzare l'esperienza maturata nel settore, proiettandosi verso una gestione moderna, strutturata e attenta alle nuove sfide del mercato.

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.

Negli anni, l'azienda ha rafforzato la propria presenza nel territorio, distinguendosi per l'affidabilità, la competenza tecnica e l'attenzione costante alla soddisfazione del cliente. Il nostro modello operativo si fonda su principi di responsabilità sociale, innovazione tecnologica e rispetto dell'ambiente.

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.

Con la pubblicazione del secondo Bilancio Sociale, relativo all'anno 2024, IDS S.r.l. rinnova il proprio impegno a comunicare in modo trasparente e strutturato i risultati raggiunti non solo in ambito economico, ma anche sociale e ambientale. Questo documento rappresenta uno strumento di rendicontazione e dialogo con tutti i nostri stakeholder, oltre che una testimonianza del nostro percorso di crescita consapevole.

Siamo particolarmente orgogliosi di evidenziare, per l'anno 2024, il raggiungimento di un ottimo score ESG (Environmental, Social & Governance), che attesta la solidità delle azioni intraprese in materia di sostenibilità, etica aziendale e governance responsabile.

Attraverso questo bilancio, IDS S.r.l. intende rafforzare la propria identità di impresa responsabile e contribuire attivamente allo sviluppo sostenibile del settore delle costruzioni, generando valore per tutti gli attori coinvolti.

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 ha ottenuto le certificazioni UNI EN ISO 45001 e ISO 14001.

Certificazioni acquisite 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

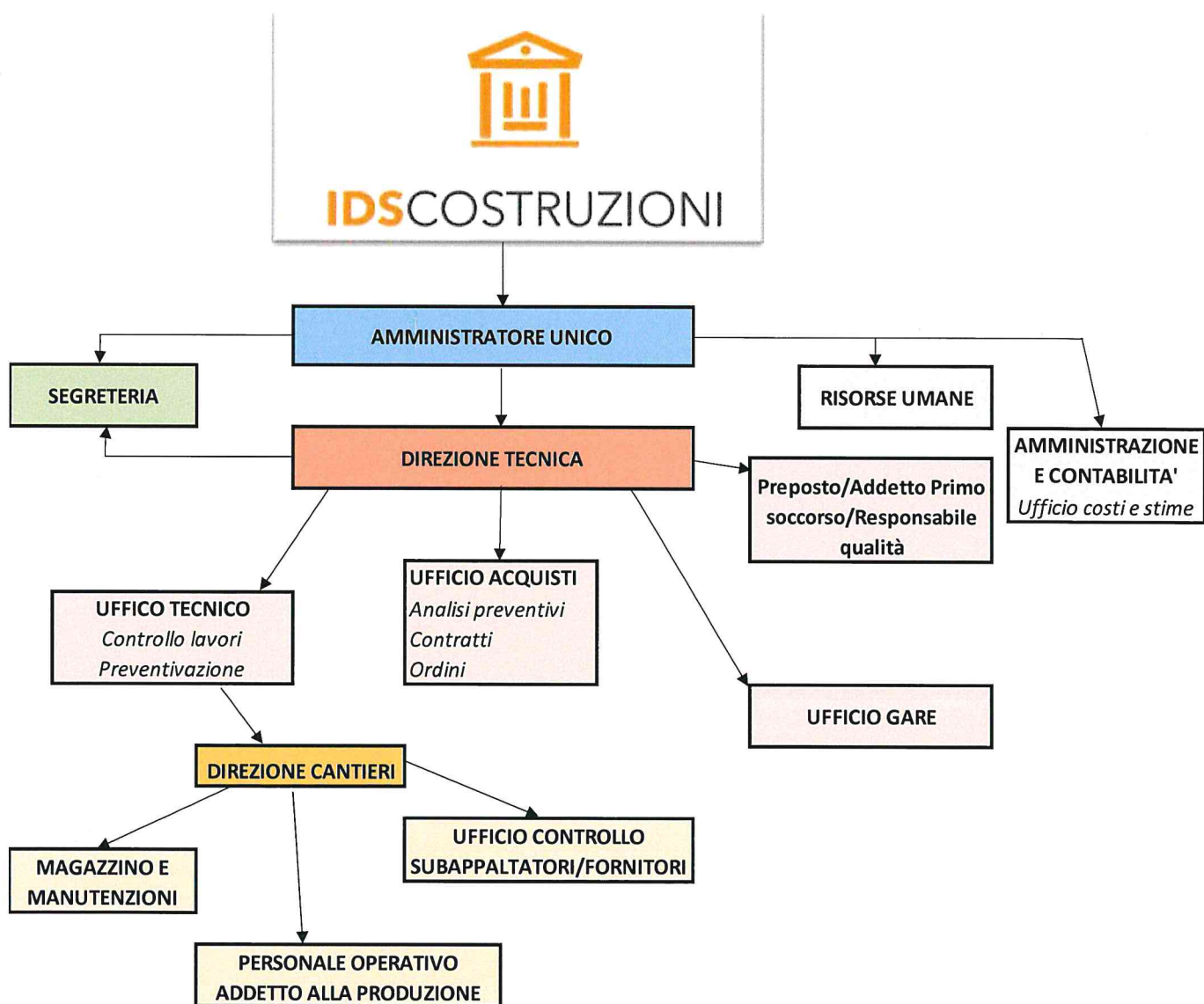
Le principali attività dell'azienda sono:

- 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.

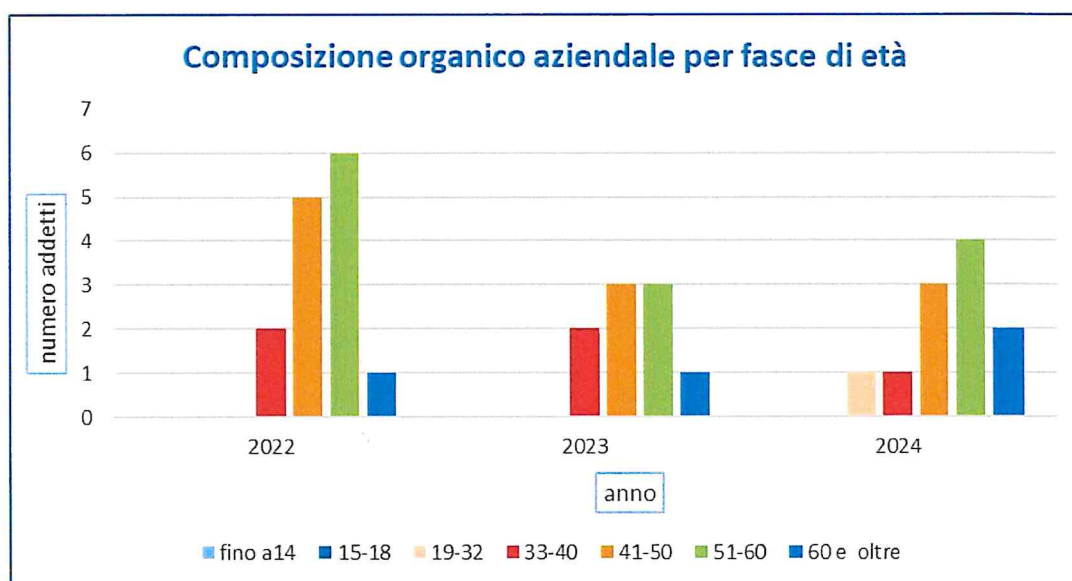
OBIETTIVO 2025: proseguire con l'inserimento giovanile.

Introduzione.

L'azienda conferma il proprio impegno a non utilizzare né favorire in alcun modo il lavoro infantile, in conformità alla normativa nazionale e ai principi SA8000. Rimangono in vigore le procedure di prevenzione, controllo e azioni correttive previste per affrontare eventuali non conformità rilevate lungo la catena di fornitura. Tali 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.

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.

Obiettivi raggiunti

Nel corso del 2024:

È stata assunta una giovane apprendista con la mansione di addetta alla segreteria.

2. Lavoro Obbligato.

OBIETTIVO 2025: rafforzare la consapevolezza sui diritti contrattuali attraverso momenti formativi dedicati.

Introduzione.

Tutte le persone impiegate da IDS S.r.l. prestano il loro lavoro in maniera pienamente volontaria.

Non vi sono pratiche di coercizione né vincoli economici o contrattuali indebiti.

- Nessun dipendente è obbligato a depositare documenti personali o denaro.

- Tutti i nuovi assunti ricevono e firmano una guida all'impiego.

- Gli anticipi sullo stipendio sono concessi solo su richiesta, ma non vengono concessi prestiti aziendali.

Nel 2024 non si sono verificati casi critici e le prassi sono rimaste invariate.

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.

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 2025: potenziare la cultura della sicurezza/prevenzione e valutare soluzioni per ambienti ancora più salubri.

Introduzione.

Essendo la IDS S.r.l, un'impresa operante nel settore edilizio 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:

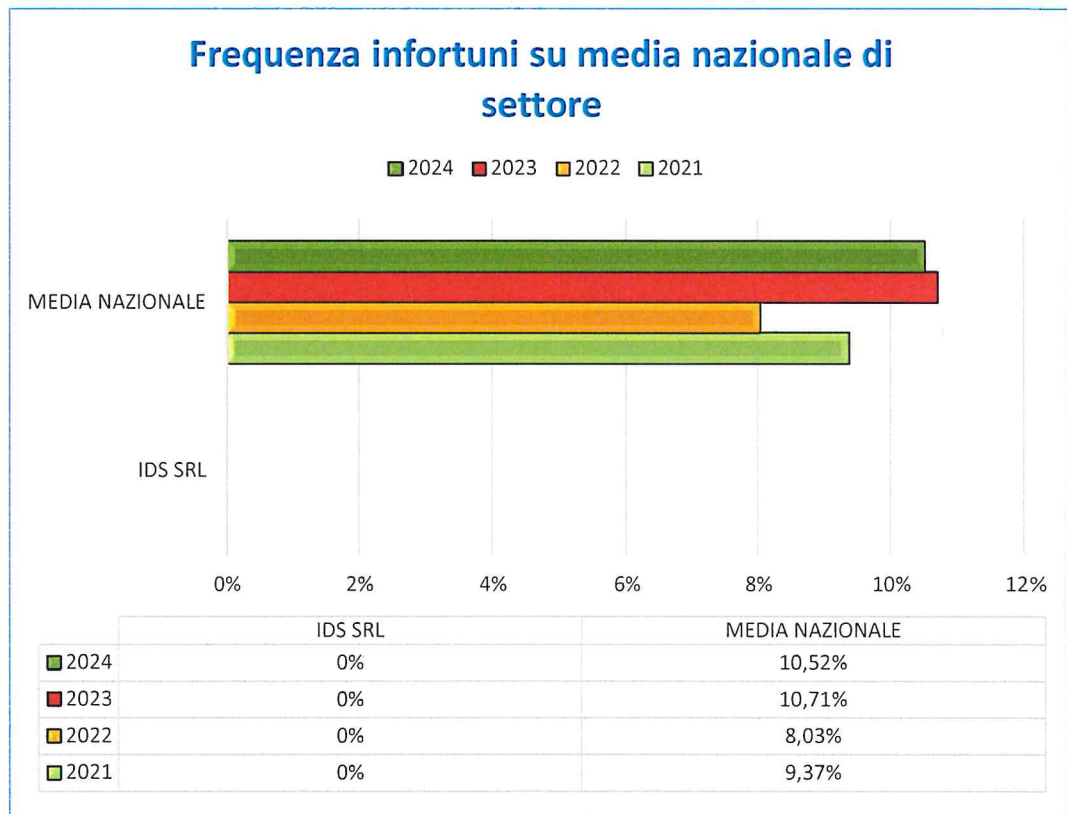
- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchinari per verificarne costantemente l'idoneità e la sicurezza oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti; Nello specifico azioni come la verifica 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.

Continua la strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, si registra anche per il 2024 un totale azzeramento degli infortuni già in essere a partire dal 2020. Netamente in controtendenza rispetto alla media nazionale che nel campo delle costruzioni ha registrato per l'anno 2024 il 10.52% di infortuni. (Dati pubblicati sul sito Inail

https://dati.inail.it/opendata_files/downloads/daticoncadenzasemestraleinfortuni/Tabelle_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).

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.



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 gran parte dei lavoratori.

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 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE			
	2022	2023	2024
PREPOSTO	8	0	8
ANTINCENDIO	8	0	4
CONDUZIONE CARRELLI	12	0	4
BASSO/ALTO RISCHIO	32	0	0

Progetto fotovoltaico anno 2023/2024.

Nel corso del 2024 ha preso forma l'impianto fotovoltaico a copertura del tetto del capannone che ospita la sede operativa, che prevedeva 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 e 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.

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

Obiettivi raggiunti

La strategia di sostenibilità della IDS Srl ha generato risultati concreti e misurabili che dimostrano come l'innovazione possa tradursi in valore. L'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili e l'adozione di soluzioni digitali avanzate hanno ridotto i consumi energetici della sede del 28% e abbattuto le emissioni di CO₂, contribuendo agli obiettivi di decarbonizzazione.

I benefici non sono solo ambientali ed economici: l'intero personale ha beneficiato di un ambiente di lavoro più idoneo e salutare con temperature gradevoli durante tutte le stagioni.



Acquisto carrello elevatore

L'azienda nell'ottica di migliorarsi sempre nel campo della sicurezza e della prevenzione ha acquistato nel corso dell'anno un carrello elevatore *Modello Diesel Frontale Baoli KBD20 Plus*.

L'utilizzo del carrello elevatore rappresenta un importante supporto per i lavoratori addetti alla movimentazione a terra di materiali. Questo modello è progettato per operare in ambienti industriali e logistici anche con carichi di media entità, garantendo sicurezza, prestazioni affidabili e comfort per l'operatore.

I benefici principali sono:

1. Riduzione dello sforzo fisico

L'uso del carrello consente di eliminare la movimentazione manuale di carichi pesanti, riducendo il rischio di infortuni muscolo-scheletrici e migliorando le condizioni ergonomiche del lavoro.

2. Aumento della produttività

Il Baoli KBD20 Plus, grazie alla sua maneggevolezza e potenza, permette di trasportare carichi rapidamente ed efficientemente, aumentando il ritmo delle operazioni quotidiane.

3. Maggiore sicurezza

Questo carrello è dotato di sistemi di sicurezza e stabilità che, uniti a una corretta formazione degli operatori, riducono sensibilmente il rischio di incidenti o danneggiamenti durante le operazioni.

4. Ottimizzazione dei tempi

Il carrello consente di ridurre significativamente i tempi di carico, scarico e spostamento delle merci, migliorando l'organizzazione e la fluidità del flusso lavorativo.

In conclusione l'impiego del nuovo Carrello elevatore apporta numerosi vantaggi in termini di sicurezza, efficienza e benessere per i lavoratori.



4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.

OBIETTIVO 2025: 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 2025: valorizzare la parità di genere e promuovere la conciliazione vita-lavoro.

Introduzione.

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

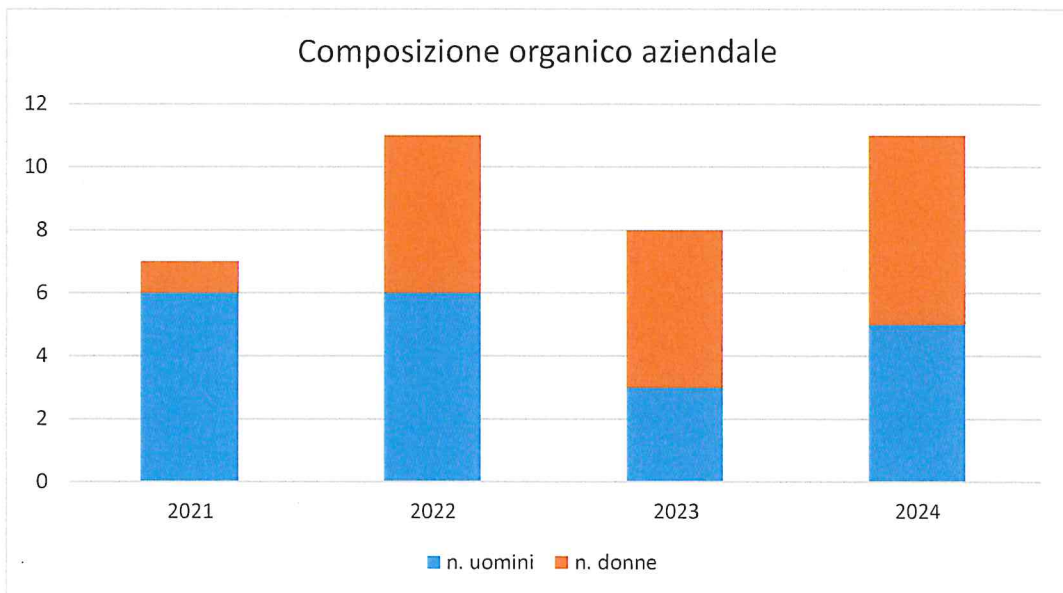
- Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi 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 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.

Obiettivi raggiunti:

Nel 2024 la presenza femminile in azienda è ulteriormente aumentata, con due nuove assunzioni.

6. Pratiche Disciplinari

OBIETTIVO 2025: continuare a favorire la conoscenza e la condivisione delle regole aziendali e attivare un indirizzo email dedicato per la ricezione delle segnalazioni e reclami

Introduzione

IDS S.r.l. garantisce il pieno rispetto dell'integrità fisica, mentale ed emotiva di ogni lavoratore, anche nell'ambito delle pratiche disciplinari.

La gestione dei comportamenti non conformi avviene in modo trasparente, regolato da procedure interne coerenti con i principi della responsabilità sociale e con la normativa vigente.

Il codice disciplinare aziendale è rimasto invariato e continua a tutelare la dignità dei lavoratori, escludendo qualsiasi forma di coercizione, umiliazione o punizione fisica. È attiva una procedura per la segnalazione di abusi verbali, fisici o sessuali, conosciuta dal personale.

Nel corso del 2024 non sono stati registrati reclami né sono stati adottati provvedimenti disciplinari.

L'azienda ha inoltre organizzato momenti informativi interni anche sul tema della disciplina e delle regole di condotta.

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

OBIETTIVO 2025: garantire la flessibilità organizzativa, mantenendo alto il livello di soddisfazione e partecipazione del personale nella definizione dei calendari 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.

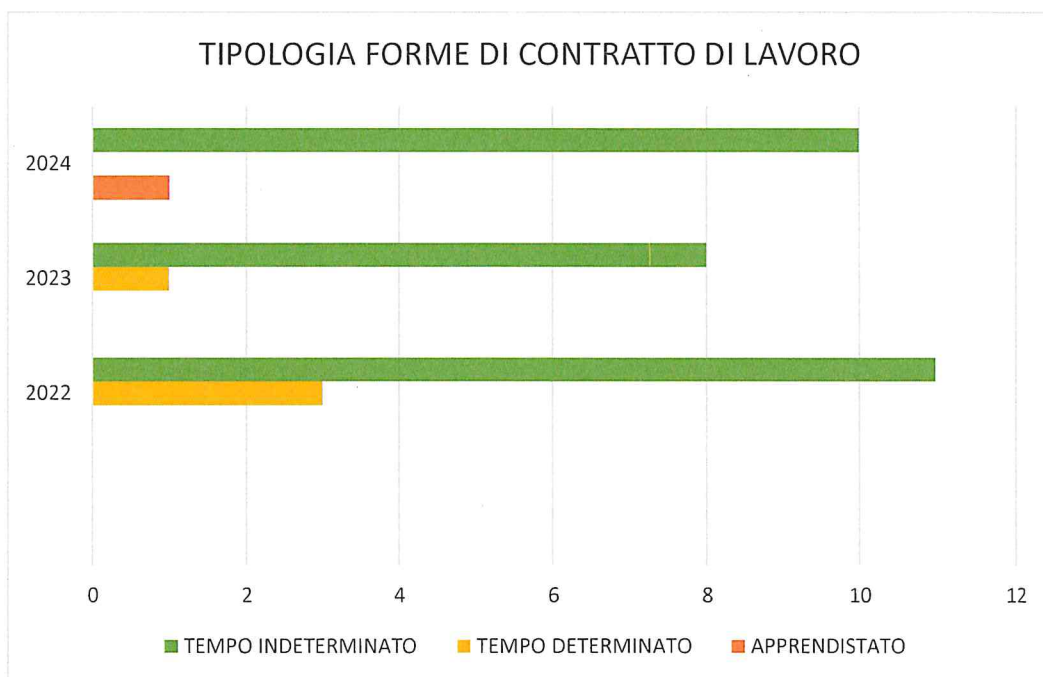


Al fine di permettere la totale trasparenza e la comprensione ai lavoratori della busta paga, essa presenta una descrizione dettagliata delle voci; inoltre, qualora fosse necessario, L'Organizzazione si impegna a fornire spiegazioni o a tradurre le voci nella lingua madre dei lavoratori (come espressamente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

La 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 2025: impegno al miglioramento e conseguimento delle certificazioni ISO 50001 e UNI CEI 11352

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 stakeholder 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.



Obiettivi raggiunti:

Per essere sempre più aggiornati e all'avanguardia l'Azienda, nel 2024, ha ottenuto le 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.
- **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.

Progetto Esco

L'Azienda ha un progetto ambizioso per il prossimo anno, ottenere la certificazione UNI CEI 11352 per avere la possibilità di operare anche come ESCo.

La IDS S.r.l. è un'azienda specializzata in efficienza energetica e sostenibilità ambientale, attiva da anni nel settore dell'edilizia pubblica, privata e industriale. La sua mission è da sempre migliorare le prestazioni energetiche degli edifici, offrendo ai clienti soluzioni su misura per ottimizzare l'efficientamento energetico degli immobili, riducendo i consumi e le emissioni ma cercando di contenere al massimo i costi.

Di fronte al nuovo scenario normativo — che ha fortemente limitato gli incentivi fiscali — e credendo che la sostenibilità sia il fulcro, stiamo evolvendo il nostro modello operativo per diventare una ESCo (Energy Service Company), in grado di finanziare direttamente gli interventi in cambio di un ritorno economico legato al risparmio energetico ottenuto.

Una **Energy Service Company (ESCO)** è un'impresa specializzata nella gestione dell'energia e nell'efficienza energetica. Le ESCo forniscono una vasta gamma di servizi legati all'energia, tra cui la progettazione, l'implementazione e la gestione di interventi tecnologici finalizzati alla riduzione dei consumi e dei costi energetici, nonché al miglioramento delle performance ambientali e all'adozione di soluzioni sostenibili.

Queste aziende si differenziano dalla semplice fornitura di energia in quanto, oltre a gestire l'energia, si occupano anche di ottimizzare l'uso delle risorse attraverso la realizzazione di progetti specifici, monitorando e migliorando continuamente l'efficienza dei sistemi energetici.

Le ESCO operano in diversi ambiti, principalmente:

- **Efficienza Energetica:** realizzano interventi mirati al miglioramento dell'efficienza energetica degli impianti (riscaldamento, condizionamento, illuminazione, ecc.). Questi interventi possono riguardare anche la sostituzione di vecchi impianti con tecnologie più moderne e a basso consumo energetico.



- **Generazione di Energia da Fonti Rinnovabili:** Le ESCo possono progettare e implementare impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili, come il solare fotovoltaico, l'eolico o la geotermia.
- **Gestione e Monitoraggio dell'Energia:** Un altro ambito di intervento delle ESCo riguarda il monitoraggio continuo dei consumi energetici tramite sistemi avanzati di gestione (Energy Management Systems, EMS) che permettono di ottimizzare il consumo in tempo reale, attraverso l'analisi dei dati e la gestione dei flussi energetici.
- **Progetti di Riqualificazione Energetica:** Le ESCo intervengono anche nella riqualificazione di edifici e strutture industriali, adottando soluzioni per migliorare l'isolamento termico, ridurre le dispersioni energetiche e migliorare il comfort degli utenti.
- **Contratti di Performance Energetica (EPC):** Le ESCo operano spesso tramite contratti di "Energy Performance Contract" (EPC), nei quali l'azienda garantisce il risparmio energetico a fronte di un investimento iniziale. Se il risparmio non viene raggiunto, la ESCo si fa carico della differenza, il che riduce il rischio per il cliente.
- **Contratti di Partenariato Pubblico- Privato (PPP):** contratti di PPP che coinvolgono le ESCo (Energy Service Company) sono accordi in cui un ente pubblico collabora con una società privata specializzata in servizi per l'efficienza energetica per realizzare progetti di miglioramento energetico, con il privato che si assume il rischio e la responsabilità dei risultati.

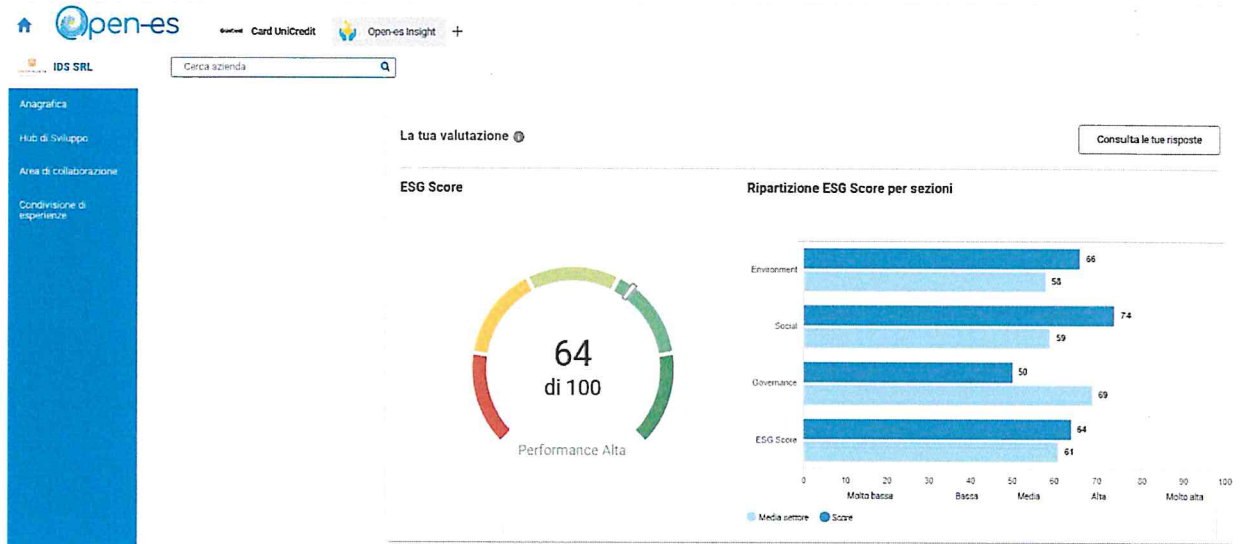
L'Azienda rivolgerà il proprio sguardo soprattutto all'efficientamento e alla riqualificazione energetica del patrimonio scolastico pubblico, affinché le future generazioni possano usufruire di ambienti più salubri con temperature più stabili e classi più silenziose che favoriscano la concentrazione e riducano lo stress. Ma non solo, l'obiettivo è più ambizioso, ossia, instillare nelle generazioni future cosa significhi "vivere in modo sostenibile", vedendolo applicato concretamente ogni giorno nella loro quotidianità, diventando così un modello educativo che stimoli comportamenti responsabili.

Questa trasformazione sarà possibile soprattutto grazie alle competenze acquisite nel corso degli anni dal direttore tecnico Domenico Passarella, nonché Vicepresidente di FederEdilizia (Federazione Nazionale delle Progettazioni, Costruzione e Infrastruttura) il quale ha partecipato in qualità di relatore a molteplici convegni in tutta Italia e all'estero, anche nella sede del Parlamento Europeo di Bruxelles, dimostrando sempre grande preparazione e conoscenza della materia.

Per la IDS S.r.l diventare anche una ESCo rappresenta una grande opportunità per dimostrare l'impegno verso la sostenibilità, la responsabilità sociale e l'innovazione ma anche una scelta strategica orientata ai valori ESG sempre più incisivi nella nostra politica aziendale.



A tal proposito l'azienda nel 2024 ottiene un discreto ESG score, attraverso la piattaforma Open-es messa a disposizione da Unicredit Banca, raggiungendo una Performance Alta, superando quasi sempre i valori medi del settore di appartenenza.



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.