

Bilancio Sociale Impresa Coromano

Anno di riferimento 2024

Lavoro infantile

Obiettivo 2024: non avere lavoratori minorenni

Impresa Coromano non assume manodopera di età inferiore ai 18 anni. La gestione delle assunzioni è interna, poiché l'impresa non si avvale di agenzie interinali. Le assunzioni, così come le retribuzioni, vengono elaborate direttamente da RP, che ricopre anche il ruolo di RDSA8000. I documenti del candidato vengono esaminati prima di avviare l'iter di recruitment, pertanto il rischio di lavoro infantile è nullo.

Indicatori valutati

Età del lavoratore più giovane assunto nell'anno valutato > 18

Lavoro infantile

Verifica dato 2024:

Il dipendente più giovane assunto nel 2024 è nato nel 2005 (19 anni), quindi l'obiettivo è stato raggiunto

Obiettivo 2025: non avere lavoratori minorenni.

Strategia:

Il rischio di assumere lavoratori minorenni è nullo, pertanto le strategie messe in atto fino ad ora risultano efficaci.

Lavoro forzato

Obiettivo 2024: avere dipendenti che lavorano volontariamente in azienda.

Impresa Coromano ritiene di fondamentale importanza che in azienda vi sia un clima di lavoro sereno, che i dipendenti assunti siano soddisfatti del proprio posto di lavoro e che si sentano liberi di interrompere il rapporto, qualora vogliano farlo. L'azienda non trattiene beni dei dipendenti e li informa sulle modalità di recesso dal rapporto di lavoro al momento dell'assunzione, al fine di non limitare in alcun modo la libertà del dipendenti.

Indicatori valutati

Risultati Questionario Soddisfazione Addetti > 8

Reclami per lavoro forzato = 0

Lavoro forzato

Verifica dati 2024:

- La media dei punteggi in merito alla soddisfazione addetti è 8,20, risultato positivo e superiore all'obiettivo dell'azienda. La media dei punteggi parziali è: 8,08 per la Qualità / Sicurezza e Ambiente (organizzazione, attrezzatura, requisiti ambiente e requisiti salute e sicurezza); 8,35 per il contratto (stabilità / continuità / sicurezza del posto di lavoro / retribuzione); 8,23 per il Clima Aziendale (rapporto con i colleghi e con la Direzione, clima di lavoro in azienda, gestione segnalazioni e reclami); 8,33 per i Tempi (orario di lavoro). La Direzione rileva con soddisfazione i giudizi positivi di tutti gli addetti e, senz'altro continuerà a dedicarsi con impegno al loro coinvolgimento, tramite riunioni, corsi di formazione, confronti quotidiani ed anche momenti di svago al di fuori degli orari di lavoro.
- Non vi sono stati reclami da parte dei dipendenti per lavoro forzato.

Dai risultati dei due indicatori presi in esame, si conferma che il clima aziendale è ottimo, pertanto i lavoratori non si sentano in alcun modo forzati a lavorarvi.

Obiettivo 2024: Non avere lavoro forzato in azienda

Strategia:

Il rischio di lavoro forzato è nullo al momento, pertanto le strategie messe in atto si considerano efficaci. Si continuerà sondare il clima aziendale attraverso un dialogo aperto tra dipendenti e Direzione.

Salute e Sicurezza

Obiettivo 2024:

Ridurre l'incidenza e la gravità degli infortuni e rendere i dipendenti sempre più consapevoli della sicurezza sul lavoro

Impresa Coromano considera la salute dei propri dipendenti e la sicurezza sul lavoro questioni fondamentali. Per mantenere alti standard, mette in atto diverse iniziative, tra cui:

- La nomina di un RSPP che collabora con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi aziendali, esaminati nel DVR;
- La nomina di un comitato SSL, che si riunisce periodicamente per discutere della salute dei lavoratori;
- La presenza di un piano di emergenza;
- La presenza di un piano di sorveglianza sanitaria, che prevede un protocollo sanitario specifico per ciascuna mansione;
- La formazione dei propri dipendenti in tema di sicurezza
- L'ottenimento della certificazione ISO 45001, che certifica l'efficacia delle procedure messe in atto per ridurre i rischi sulla sicurezza

Salute e Sicurezza

Indicatori valutati

Incidenza Infortuni < 1,50 %

Durata media infortuni < 30

Infortuni Mortali = 0

Infortuni con inabilità permanente = 0

Malattie professionali riconosciute < 2

Ore di formazione sicurezza > 1000

Salute e Sicurezza

Verifica dati 2024:

- L'incidenza degli infortuni è stata dell'1,32 %
- La durata media degli infortuni è stata di 40 giorni
- Non vi sono stati infortuni mortali
- Non vi sono stati infortuni che abbiano provocato un'inabilità permanente
- Non vi sono state richieste di malattie professionali
- Sono state erogate 3.073,50 ore di formazione sulla sicurezza

I dati ottenuti sono soddisfacenti; l'unico che non ha atteso le aspettative è stato quello relativo alla durata degli infortuni. Tutti gli infortuni occorsi hanno avuto prognosi iniziale inferiore ai 40 giorni, ma poi sono stati notevolmente prolungati.

Nel corso del 2024 sono stati registrati 11 infortuni. Si tratta di infortuni di lieve entità e non vi sono stati infortuni in itinere. Il Comitato Salute e Sicurezza ha analizzato cause e dinamiche e le ha discusse anche in sede di riunione periodica con il medico competente e consulente esterno sicurezza. Sono state analizzate insieme le modalità più ricorrenti e sono in corso valutazioni sul metodo per una riduzione delle stesse.

Molto si è investito sulla formazione in tema di sicurezza sul lavoro, sia attraverso corsi esterni obbligatori, sia attraverso refresh programmati o puntuali.

Già a partire dal 2024 sono stati intensificati i controlli sui cantieri, fatti insieme ad RSPP, per fornire refresh più precisi e puntuali sulla sicurezza durante lo svolgimento delle lavorazioni.

Salute e Sicurezza

Obiettivi 2025:

- Incidenza Infortuni < 1,50 %
- Durata media infortuni < 30
- Infortuni Mortali = 0
- Infortuni con inabilità permanente = 0
- Malattie professionali riconosciute < 2
- Ore di formazione sicurezza > 1000

Strategia:

Controlli mensili sui cantieri e refresh puntuali sui rischi.

Libertà di associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Obiettivo 2024: creare un ambiente di lavoro nel quale ogni persona sia libera di aderire a sindacati ed associazioni non subendo alcun tipo di discriminazione.

Impresa Coromano rispetta il diritto di tutti i lavoratori di aderire ad un sindacato. Il dialogo con le organizzazioni sindacali è aperto e collaborativo e, in caso vengano organizzate riunioni sindacali, tutti i dipendenti possono partecipare senza subire discriminazioni. A tutti i dipendenti viene applicato in CCNL Edilizia Industria.

Indicatori valutati

Numero di contenziosi < 3

Libertà di associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Verifica dato 2024:

Non vi sono stati contenziosi nel 2024.

Obiettivo 2025: numero contenziosi < 3.

Strategia:

Continuare a mantenere un dialogo aperto e collaborativo con dipendenti e organizzazioni sindacali.

Discriminazione

Obiettivo 2024: garantire un ambiente di lavoro in cui non vi siano discriminazioni.

Impresa Coromano è da sempre molto attenta a garantire i propri lavoratori abbiano uguali diritti. La filosofia aziendale è quella di premiare i lavoratori per l'impegno e la professionalità, senza mai considerare il sesso, l'etnia e la religione fattori discriminanti. Dal 2023 ha ottenuto certificazione secondo la PDR 125 e ha creato un'apposita policy per le pari opportunità e work life balance. Dal 2024 ha introdotto un Piano Welfare che tiene conto della genitorialità. Nel 2025 il piano welfare è stato modificato e contiene sempre più iniziative a sostegno del bilanciamento vita privata, vita lavorativa, riservandole a chi è fidelizzato all'azienda, con l'obiettivo di avere personale soddisfatto e ridurre il turn over.

Un fattore su cui non può intervenire è il numero di donne presenti in organico, poiché non vi sono candidature di donne per il cantiere (ossia la parte più rilevante dell'organico). La valutazione sul numero di donne può essere fatta tenendo conto dello staff tecnico/amministrativo, dove le donne hanno le stesse possibilità di carriera degli uomini (infatti molte occupano posizioni di responsabilità) e non vi sono differenze salariali a parità di ruolo.

L'accesso alla formazione è garantito a tutte le figure aziendali.

Non vengono tollerati episodi di molestie.

I comitati presenti, SPT e Comitato Guida vigilano con attenzione sul rispetto dei principi etici e inclusivi e sono formati per raccogliere le segnalazioni (che, quando presenti, sono verbali) e risolverle prontamente.

Nel 2024 vi non vi sono state segnalazioni per discriminazioni.

Discriminazione

Indicatori valutati

Ottenimento certificazione PDR 125

Segnalazioni di discriminazioni = 0

Vertenze per mobbing = 0

Percentuale donne su organico (escluso cantiere)

Percentuale donne in posizioni di responsabilità

Numero stranieri

Discriminazione

Verifica dato 2024:

- La certificazione è stata confermata;
- Non ci sono state segnalazioni per discriminazioni
- Non ci sono state vertenze per mobbing
- La percentuale delle donne (escluso il cantiere, perché non ci sono candidate) è il 40%
- La percentuale di donne in posizione di responsabilità è 42%
- Il numero di stranieri è 14. Alcuni dei lavoratori sono nati all'estero, ma, nel corso degli anni, hanno ottenuto cittadinanza italiana, pertanto non figurano nel conteggio.

Impresa Coromano considera ottimi questi risultati, soprattutto la percentuale di donne in posizione di responsabilità e continuerà a favorire l'integrazione, garantendo un ambiente inclusivo e paritario, dove le stesse retribuzioni e possibilità di carriera verranno garantiti a tutti in maniera equa.

Obiettivo 2025: garantire un ambiente di lavoro in cui non vi siano discriminazioni.

Strategia:

Le strategie messe in atto risultano efficaci. Rimarrà aperto il dialogo verso i lavoratori, per capire se vi sia spazio per ulteriori miglioramenti.

Pratiche disciplinari

Obiettivo 2024: gestire le pratiche disciplinari secondo quanto previsto da contratto.

Impresa Coromano ha una procedura per la gestione del personale secondo i principi SA8000 ed espone in bacheca gli articoli relativi ai provvedimenti disciplinari del CCNL applicato.
Il ricorso al provvedimento disciplinare è sempre stato molto limitato, a dimostrazione del clima di dialogo e collaborazione presente in impresa.

Indicatori valutati

NC / Segnalazioni per errata gestione del provvedimento disciplinare

Pratiche disciplinari

Verifica dato 2024:

Nel 2024 le pratiche disciplinari fatte sono state 11, tutte gestite secondo quanto previsto da contratto.

Obiettivo 2025: gestire le pratiche disciplinari secondo quanto previsto da contratto.

Strategia:

Le strategie in atto risultano efficaci.

Orario di lavoro

Obiettivo 2024: non superare le ore di straordinario consentite (250).

L'orario di lavoro prevede 40 ore settimanali su 5 giorni.

Sono stati concessi part-time o orari personalizzati/flessibili su richiesta dei dipendenti, per permettere di conciliare lavoro e vita privata.

Le ore di straordinario sono retribuite secondo quanto previsto da contratto e sono tenute sotto controllo da RP, al fine di non superare i limiti previsti.

Indicatori valutati

Ore di straordinario annuo per addetto < 250

Orario di lavoro

Verifica dato 2024:

Le ore massime di straordinario effettuate nel 2024 sono state 239.

Obiettivo 2025: non superare le ore di straordinario previste da contratto.

Strategia:

L'impresa controlla ogni mese gli straordinari (le paghe vengono fatte da RP interno).

Le strategie in atto risultano efficaci.

Retribuzione

Obiettivo 2024: garantire ai propri dipendenti un salario dignitoso.

Impresa Coromano applica ai propri dipendenti il CCNL Edilizia Industria e anche il salario del dipendente con il livello più basso è superiore al living wage. L'obiettivo dell'azienda è la fidelizzazione del personale, pertanto la maggior parte del personale è assunta a tempo indeterminato e la retribuzione è nettamente superiore al salario minimo.

Indicatori valutati

Percentuale dipendenti a tempo determinato

Percentuale dipendenti con maggiorazioni / premi ad personam

Totale importi elargiti a titolo di premio di produzione

Retribuzione

Verifica dato 2024:

- La percentuale di dipendenti a tempo determinato è 7,08
- La percentuale di dipendenti con premi e maggiorazioni è 38,71
- L'importo dei premi di produzione e di fine anno elargiti nel 2024 è di 114.552 euro, gli ad personam sono stati 84,700 euro;
- Sono stati elargiti beni, a titolo di welfare, per un valore totale pari a 68.200,00 euro.

La percentuale di dipendenti a tempo determinato è molto bassa, poiché l'obiettivo dell'azienda è la fidelizzazione del personale, ragione per cui il welfare 2025 premia i dipendenti di vecchia data. Buona parte dei dipendenti riceve premi ad personam e maggiorazioni fisse e spesso vengono elargiti premi di produzione o compensi in natura. La premialità è uno dei metodi per favorire la soddisfazione del personale e la fidelizzazione e per creare un ambiente appetibile e positivo.

Obiettivo 2025: riduzione del turn over attraverso benefit dedicati al personale fidelizzato.

Strategia:

Il nuovo welfare 2025 propone iniziative a favore dei dipendenti che abbiano maturato anzianità minima in azienda, con l'obiettivo di spingere i dipendenti a rimanere fidelizzati per poter accedere ai benefit.

Sistema di gestione

Obiettivo 2024: non avere NC gravi da parte degli auditor

Impresa Coromano ha un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza, Sicurezza Stradale, Etica, Parità di Genere e FPC. La certificazione SA8000 è stata ottenuta nel 2018 e rinnovata negli anni successivi.

Impresa Coromano ha individuato le proprie parti interessate, istituito il SPT, adottato procedure per il mantenimento del Sistema, diffuso la propria politica aziendale, fatto formazione ai propri dipendenti.

Perché i documenti aggiornati siano sempre a disposizione dei dipendenti, Impresa Coromano ha creato uno spazio web dedicato, oltre ad un broadcast Whatsapp. Questi canali si ritiene siano i più appropriati per la comunicazione con la parte interessata dipendenti, che prediligono questa modalità.

Per quanto riguarda altri stakeholders, Impresa Coromano invia periodicamente le proprie politiche via email.

Impresa Coromano effettua anche un controllo sulla propria catena di fornitura, richiedendo ai propri fornitori critici l'adesione ai principi della SA8000 ed effettuando controlli, sulla base di istruzione dedicata, che ne individua la criticità e le modalità.

SPT si incontra con periodicità semestrale e, annualmente, revisiona la valutazione dei rischi.

Vigila sul personale, raccoglie reclami e suggerimenti, li registra sul modulo RES e li risolve.

Annualmente, ai dipendenti vengono fatti refresh sulle procedure SA8000.

Indicatori valutati

Presenza di politica aggiornata su sito www.coromano.it e www.impresacoromano.com

Numero riunioni SPT ≥ 2

Numero formazioni annuali a tutti i dipendenti su SA8000 ≥ 1

Numero audit condotti sui fornitori critici ≥ 3

Verifica dato 2024:

- Nel 2024 la politica integrata è stata diffusa sul sito web, sullo spazio web dedicato ai dipendenti e via mail ai principali Stakeholders.
- Nel 2024 SPT si è riunito 2 volte formalmente (26/03 e 12/09/2024), anche se quotidianamente è a stretto contatto e si confronta continuamente. I membri sono anche coinvolti nella riunione annuale con MC.
- Ad inizio anno viene fatta una formazione ai dipendenti da uno o più membri di SPT, che abbraccia i temi della SA8000 e della Pdr 125, con lo scopo di fare un refresh sulle procedure e sulle politiche aziendali e presentare i dati sulla soddisfazione, sui reclami e sugli infortuni.
- Nel 2024 è stato fatto un solo audit ad un fornitore critico, poiché l'istruzione sulla criticità dei fornitori è stata modificata nel corso dell'anno.

Sistema di Gestione

Obiettivo 2025:

Non avere NC gravi da parte degli auditor

Verificare almeno 3 fornitori critici

Gestire il 100% delle segnalazioni / reclami ricevuti

Diffondere il bilancio sociale, oltre alle politiche sul proprio sito web

Strategia:

Il sistema di gestione, validato da anni, viene tenuto aggiornato, pertanto le strategie adottate risultano efficaci.

Sono programmati audit ad almeno 3 fornitori critici.

Le segnalazioni vengono correttamente registrate e gestite. Anche in questo caso, le strategie già adottate risultano efficaci.

Il bilancio sociale verrà pubblicato sul sito web e sul dominio aziendale.