

Bilancio SA 8000

Consuntivo ANNO 2025

1. PRESENTAZIONE AZIENDALE

La Nuove Tecnologie Applicate Srl promuove il miglioramento continuo del proprio operato, anche attraverso l'applicazione di un sistema di gestione integrato realizzato secondo gli standard qualità ISO 9001, ambiente ISO 14001, sicurezza SO 45001, etica SA 8000. In tal senso l'organizzazione ha conseguito e mantiene le certificazioni aziendali ai sensi delle norme sopra riportate, subendo periodicamente Audit da parte di Ente abilitato che attesta l'applicazione del sistema e la sua conformità alle norme di riferimento.

2. OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il Bilancio SA 8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dalle diverse parti interessate relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione della norma; per questi motivi, l'azienda si propone di:

- far conoscere alle parti interessate la propria politica di responsabilità sociale;
- favorire la conoscenza e la comprensione degli impegni reali dell'azienda, certificata conformemente alla norma SA 8000, da parte delle parti interessate;
- fornire alla Direzione ed alle Funzioni aziendali interessate uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e per la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso il trend degli indicatori adottati.

Per ciascun requisito della norma SA 8000, è stata condotta una valutazione d'insieme che tiene conto:

- dell'approccio adottato;
- degli obiettivi "sociali" previsti per l'anno, individuati anche nel confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli altri obiettivi interni aziendali.

3. POLITICA INTEGRATA QUALITA' AMBIENTE SICUREZZA ED ETICA

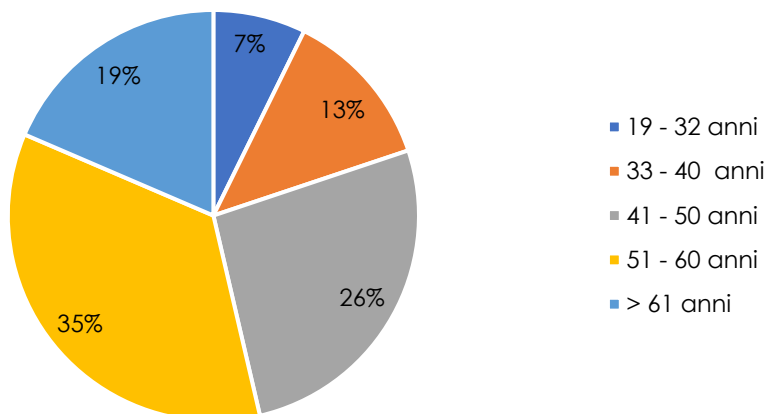
Confermata la politica emessa in data 14/09/2023, presente in bacheca aziendale e pubblicata sul sito web.

4. LAVORO INFANTILE

L'azienda non ha mai fatto nella sua storia e non intende fare uso in futuro di lavoro infantile.

Si riporta di seguito la composizione dell'organico aziendale:

Organico per età



OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
No assunzione lavoratori infantili e giovani lavoratori	-	Dicembre	Direzione Ufficio Personale	Numero di lavoratori <18 anni	mantenimento 0 lavoratori infantili e giovani lavoratori

5. LAVORO OBBLIGATO

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente e dietro l'erogazione di apposito compenso calcolato in base al contratto nazionale vigente, in relazione al livello di inquadramento e mansione ricoperta.

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.

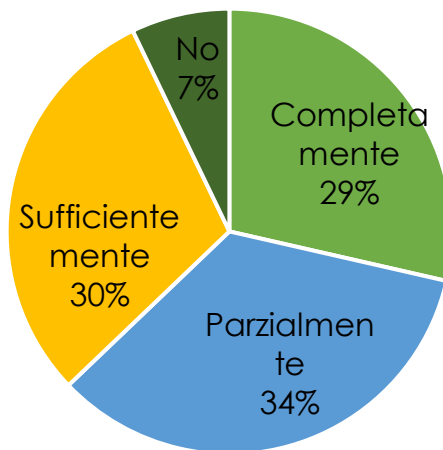
Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

L'azienda non eroga prestiti ai dipendenti proprio per non vincolarli in alcun modo.

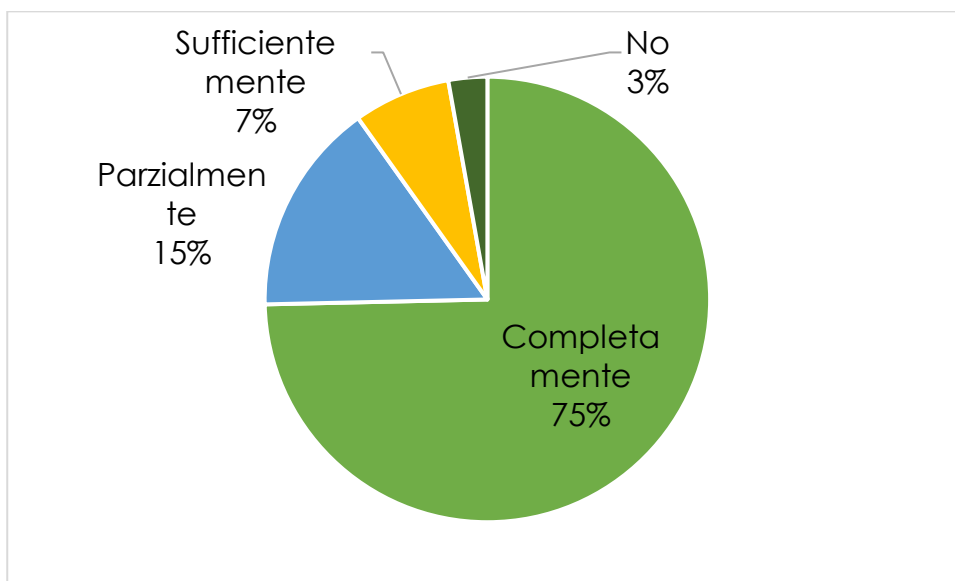
L'azienda promuove il monitoraggio del clima aziendale percepito dai lavoratori attraverso un questionario anonimo liberamente compilabile on line con frequenza minima annuale. I risultati di ritorno dei questionari sono raccolti dal RGES per la loro analisi da parte anche della Direzione.

Risultati indagine clima interno cui hanno partecipato 68 lavoratori (46% dei dipendenti):

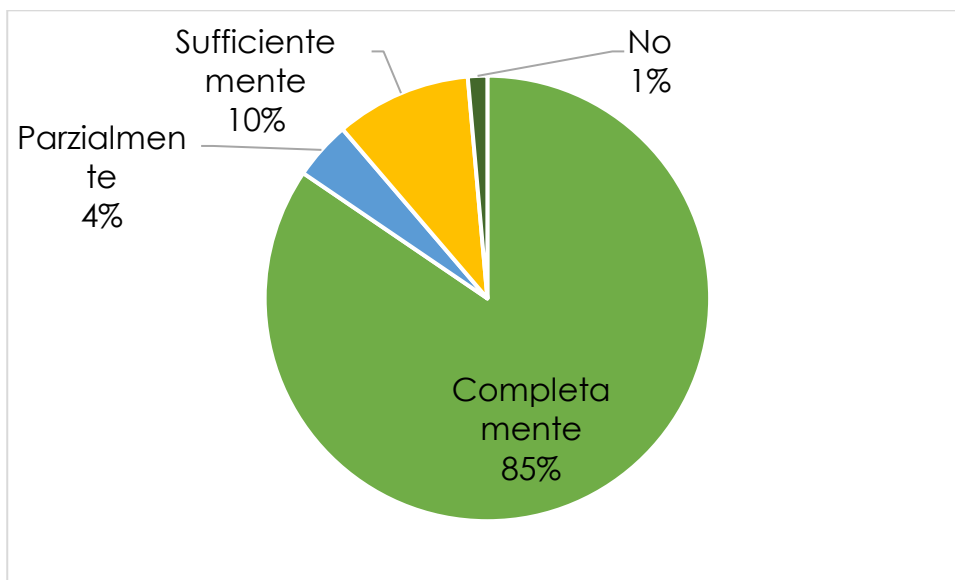
1) L'azienda conosce le mie potenzialità lavorative



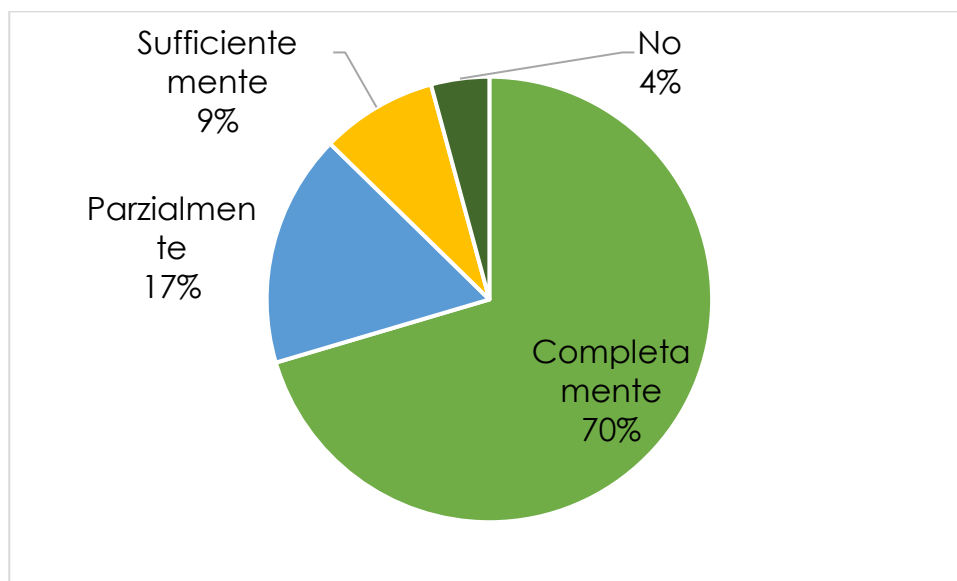
2) Conosco i ruoli e le responsabilità dei miei colleghi superiori



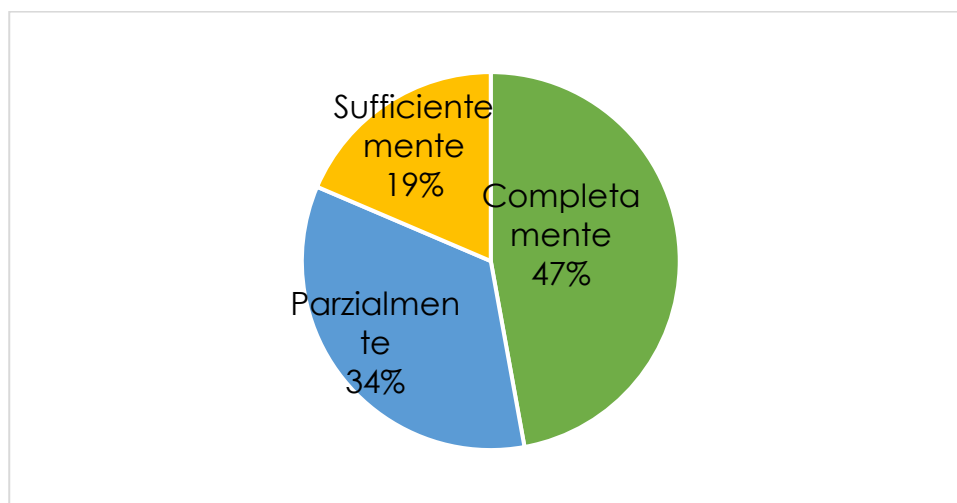
3) Conosco il mio contratto di lavoro



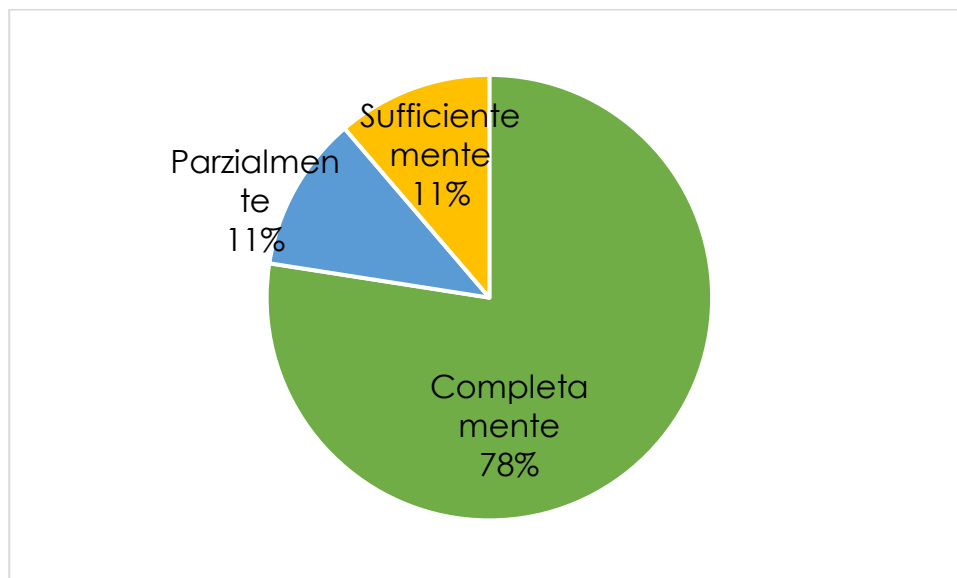
4) Conosco le modalità per richiedere permessi o altro



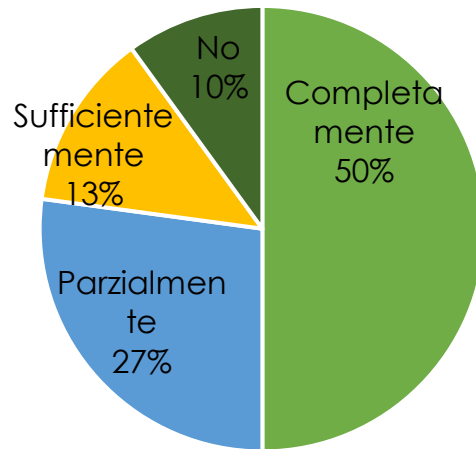
5) Ho a disposizione gli strumenti (attrezzature) per poter svolgere il mio lavoro



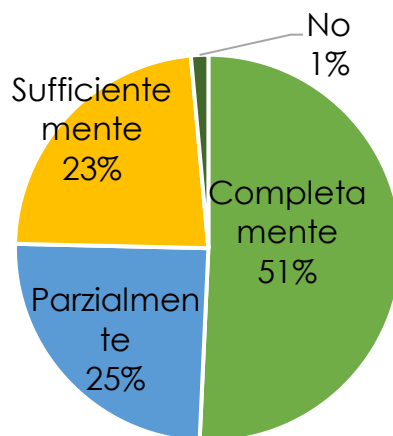
6) Ho le competenze necessarie a svolgere il mio lavoro



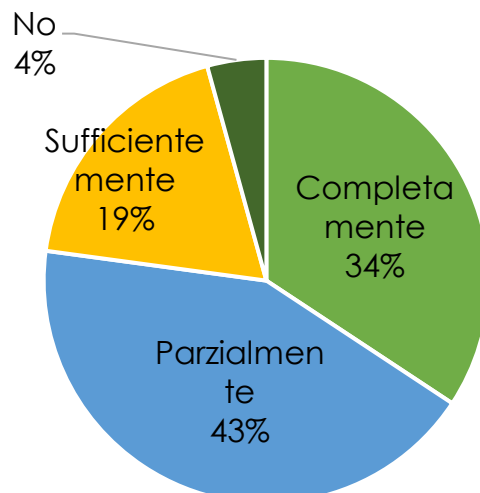
7) Ho un lavoro che mi garantisce stabilità nel tempo



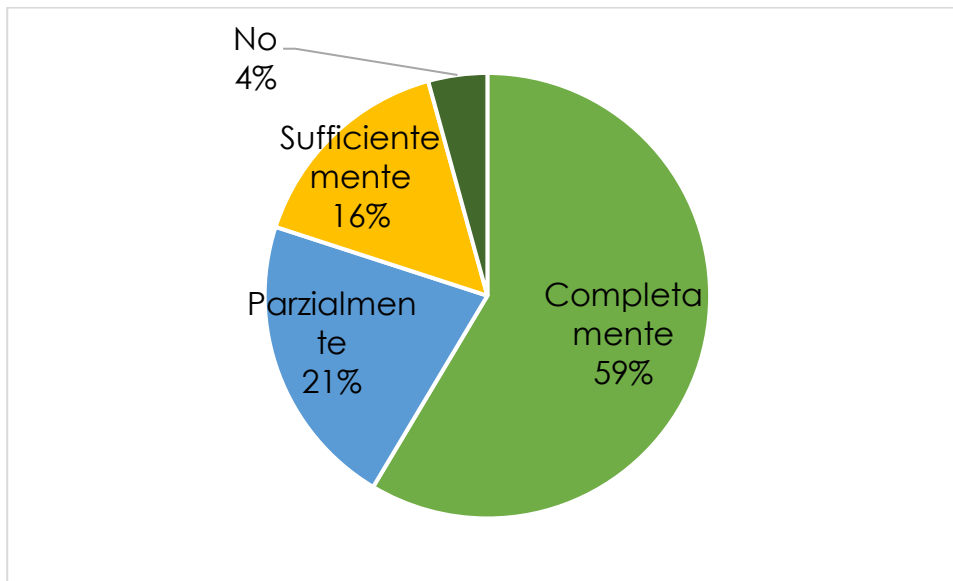
8) Il carico di lavoro che mi è stato assegnato è sostenibile



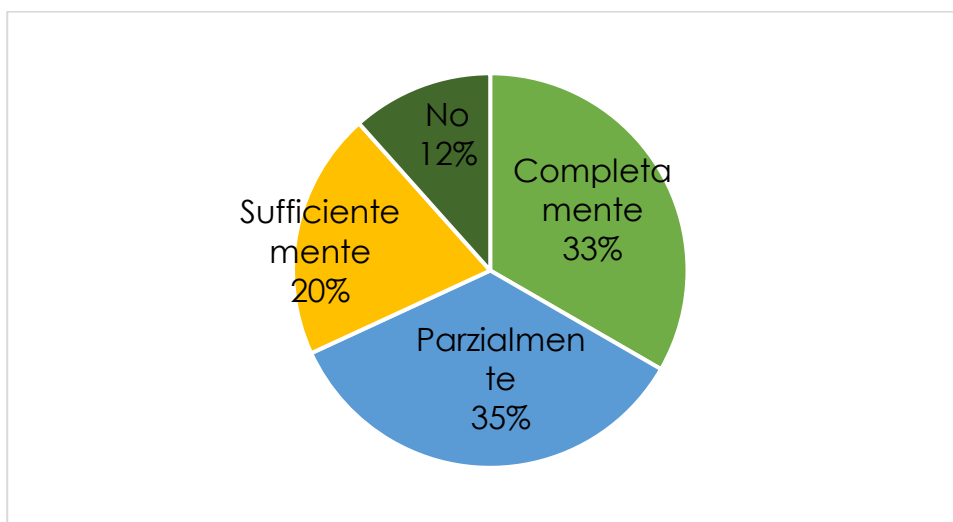
9) Il mio ambiente di lavoro è confortevole



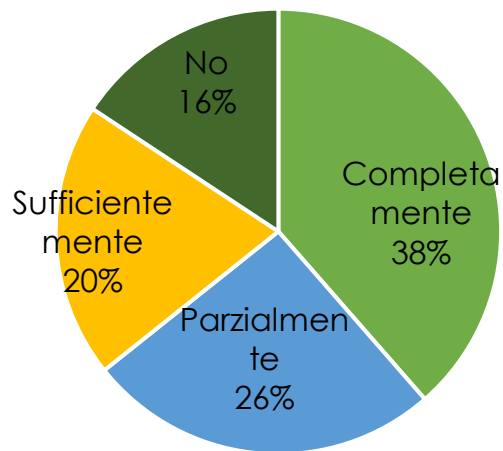
10) Il mio senso di appartenenza all'azienda è forte



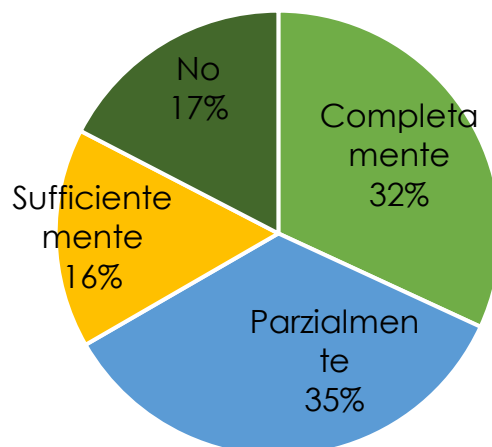
11) Sono soddisfatto della mia crescita professionale



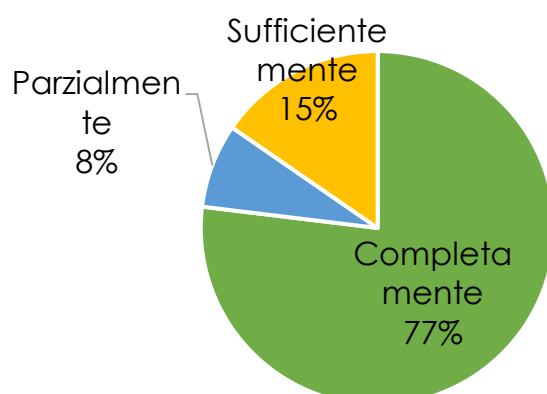
12) La mia retribuzione è adeguata al mio ruolo e alle mie responsabilità



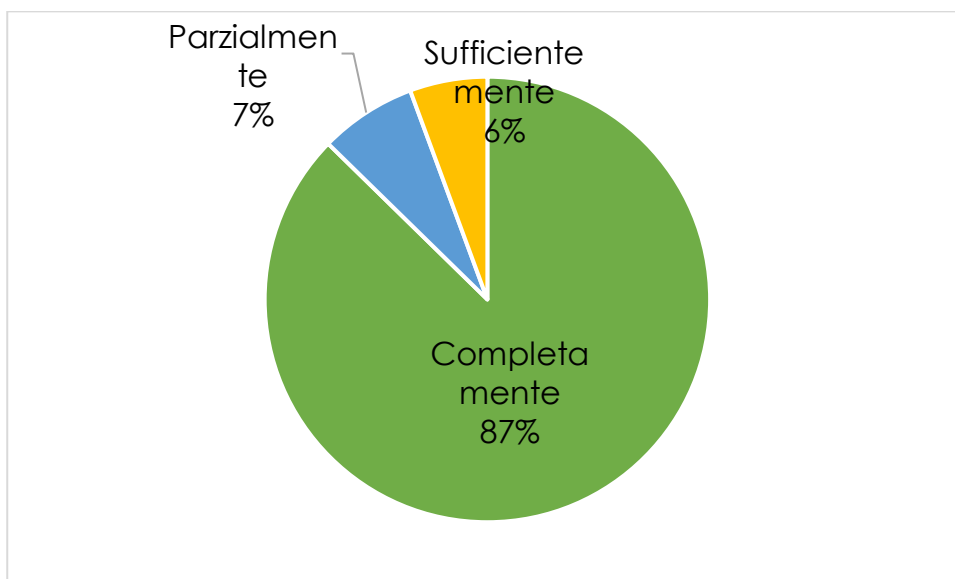
13) I carichi di lavoro sono equamente distribuiti tra gli operatori dell'organizzazione



14) So svolgere le mansioni che mi vengono affidate



15) Sono in grado di svolgere il mio lavoro in autonomia



Con riguardo a quanto emerso dalle risposte date dal personale, la Direzione:

- segnala il buon apprezzamento della comunicazione interna, ivi inclusa la conoscenza della gerarchia aziendale, dei referenti cui rivolgersi in caso di necessità e del proprio ruolo/mansione
 - ha già attuato e continuerà nei mesi a venire a promuovere la possibilità di incrementare le ore di lavoro per coloro che vogliono accedere anche ad un miglioramento della propria carriera lavorativa, non solo in termini meramente economici
 - tramite le rappresentanze sindacali farà in modo di rasserenare quanti preoccupati della continuità lavorativa tra il personale, a maggior ragione vista la clausola sociale di obbligo di assunzione di lavoratori impiegati a tempo indeterminato da più di 4 e/o 9 mesi in virtù del CCNL.
- Si specifica che coloro che sono assunti a tempo indeterminato rappresentano ad oggi circa l'81% della forza lavoro.

OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Aumentare compilazione questionari (partecipazione)	RSG SPT	Dicembre 2026	E. Azais M. Rizzo	Aumento nr. Questionari	> 55

6. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'azienda applica i disposti previsti dal vigente Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro D. Lgs. 81/08 e smi. Gli aspetti di conformità alla legislazione sono gestiti e controllati secondo le procedure legate al sistema di gestione integrato Qualità ambiente e sicurezza in particolare in accordo con la ISO 45001, certificazione di cui l'azienda dispone.

I D.V.R. della sede legale e dei cantieri operativi sono aggiornati con periodicità di legge oppure a fronte di modifiche delle condizioni dei rischi inclusi nelle VdR stesse. In caso di affidamento di nuovo cantiere, l'RSPP provvede alla valutazione dei rischi in collaborazione con il datore di lavoro, medico competente ed RLS. In entrambi i casi, l'esito della valutazione permette di definire le misure di prevenzione e

protezione da adottarsi e quindi gli eventuali DPI da fornire al personale in base alla mansione svolta.

In accordo con le disposizioni di legge, l'organizzazione promuove esercitazioni periodiche al fine di preparare il personale a una situazione di emergenza con necessità di evacuazione, verbalizzando le performance del gruppo di lavoro e riesaminando i risultati al fine di migliorarli (dove necessario).

In relazione all'esito dei DVR, l'organizzazione in accordo con i medici competenti, ha definito un apposito protocollo di sorveglianza sanitaria del personale esposto a rischi per la salute e sicurezza rilevanti, avviando con periodicità definite dal medico il personale alle visite periodiche gestendo quindi gli aspetti di idoneità alla mansione con eventuali prescrizioni.

Gli eventi infortunistici sono analizzati singolarmente secondo apposita modulistica legata al sistema di gestione QAS, al fine di evidenziare eventuali carenze procedurali, strutturali o relative a macchinari inadeguati ovvero a carenza di consapevolezza e/o competenza e specializzazione dell'operatore coinvolto.

A seguito dell'analisi delle cause il SPP / RSG provvede ad attivare le azioni correttive più idonee verificando dove possibile l'efficacia. Tale gestione è applicata anche al mancato infortunio.

A seguire si riporta l'esito dell'andamento infortunistico.

- 2022: 2
- 2023: 2
- 2024: 2
- 2025: 1

OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento trend infortunistico	RSG SPP	Dicembre	E. Azais	Indicatore infortuni Report analisi infortunio	Max 1

7. **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

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.

L'azienda non risulta sito sindacalizzato, ma risultano alcuni iscritti alle sigle sindacali; nel caso in cui ci fossero lavoratori eletti, questi non sarebbero soggetti ad alcun tipo di discriminazione e potrebbero comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi aziendali appositi sono stati adibiti per eventuali riunioni tra il personale aziendale che ne faccia richiesta.

Data la dimensione aziendale si ritiene molto più semplice gestire eventuali problematiche attraverso la comunicazione diretta tra i vari livelli aziendali.

I contratti con i lavoratori sono redatti nel rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi di categoria, assicurando in questo modo la massima uniformazione della tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda, non sono presenti pertanto contratti atipici o stipulati in deroga al vigente contratto nazionale applicabile.

Allo stato attuale risultano aperte n° 0 vertenze sindacali.

Il personale ha dimostrato buona conoscenza dei diritti legati all'applicazione dello statuto dei lavoratori e agli elementi rilevanti relativi al contratto applicato.

Gli intervistati da RSG hanno dimostrato adeguata consapevolezza sulla possibilità di richiedere permessi per attività sindacale e hanno riferito di non aver ricevute pressioni od ostacoli in materia da nessun ruolo gerarchico.

Segnalazione di violazione dei diritti nel 2025: **0**

Segnalazioni e reclami da parte di iscritti sigle sindacali: 0

Reclami generici per mancata collaborazione dell'organizzazione: 0

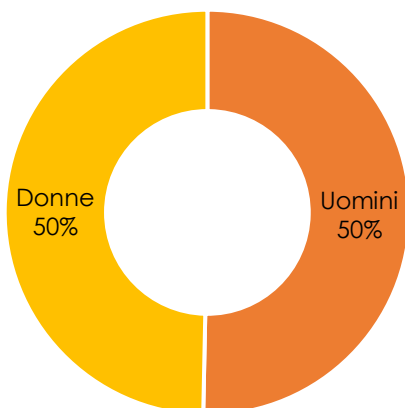
OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Riduzione trend anomalie	SPT	Dicembre	M. Rizzo	Reclami	0

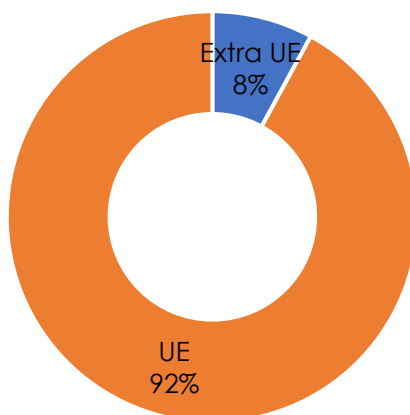
8. DISCRIMINAZIONE

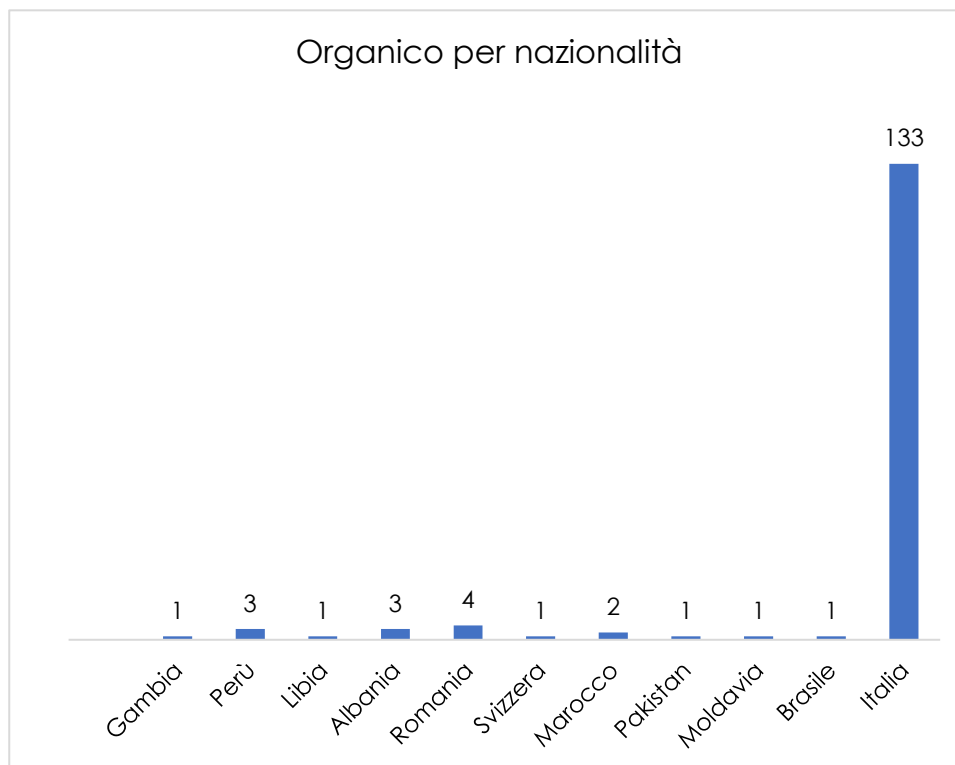
L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Organico per sesso



Organico per provenienza





Le promozioni, i licenziamenti ed i pensionamenti avvengono in conformità con quanto stabilito dai CCNL di categoria.

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 sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi; in particolare il rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori si traduce nel godimento delle ferie in concomitanza con festività religiose specifiche (Festività per religione cristiana, musulmana...).

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Segnalazione di fenomeni discriminatori 2025: 0

Denunce per discriminazione razziale: 0

Denunce per molestie e discriminazione: 0

OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento trend segnalazioni	SPT	Dicembre	M. Rizzo	Reclami Denunce	0

9. PRATICHE DISCIPLINARI

Le uniche pratiche disciplinari che l'azienda ritiene di poter applicare, ove necessario, sono esclusivamente quelle presenti nei CCNL di settore e all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori. L'applicazione delle sanzioni disciplinari se necessario in ogni caso segue

di legge e prevede la segnalazione scritta, la possibilità di replica e in caso di esito positivo l'applicazione della sanzione prevista.

Non sono presenti reclami scritti da parte dei lavoratori relativamente alle pratiche disciplinari previste in azienda.

Sono presenti in azienda modalità di gestione e registrazione relativamente a fenomeni di mobbing; ad oggi non si sono verificati casi oggetto di segnalazione e registrazione. Per monitorare comunque il clima aziendale è prevista la ri-somministrazione nel corso del 2026 del questionario anonimo destinato ai dipendenti.

OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento trend numero richiami	SPT AMM	Dicembre	M. Rizzo	Registro richiami	max 5

10. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito dai Responsabili di Cantiere, i quali devono - per esigenze lavorative - attenersi alle richieste dei committenti.

La pausa pranzo (che non rientra nel computo delle ore di lavoro effettivo) è concessa come da CCNL applicati e normativa di riferimento.

L'autorizzazione ad eventuali deroghe sarà concessa a discrezione della Direzione Aziendale e sulla base di una richiesta scritta motivata.

Per i soli impiegati:

L'ingresso in Azienda è flessibile, dalle ore 8.30 alle 9.00.

La pausa pranzo è di un'ora, dalle 12.30 alle 13.30.

L'uscita è flessibile (in relazione all'ora di ingresso), dalle ore 17.30 alle ore 18.00.

Reclami relativi all'orario di lavoro nel 2025: 0

OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento trend	SPT RSG AMM	Dicembre	M. Rizzo	Reclami o segnalazioni Media ponderata valori	0 reclami per orario di lavoro

11. RETRIBUZIONE

Le buste paga attestano che i salari erogati ai lavoratori permettono ai lavoratori di soddisfare i bisogni fondamentali e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale. Sulle buste paga eventualmente sono riscontrabili trattenute relative ad azioni disciplinari (se la sanzione prevista è la multa o l'ammenda).

Le buste paga in possesso dell'azienda attestano che i lavoratori sono pagati regolarmente e che la composizione del salario è spiegata nella lingua parlata dai lavoratori, in modo da garantirne la comprensione (anche per i lavoratori stranieri si utilizza l'italiano in quanto lo comprendono e parlano correntemente).

Tipologie di contratti utilizzati in azienda:

-full time

-part time

Salario dignitoso

Calcolato secondo procedura prendendo a riferimento il salario minimo al di sotto del quale si è in povertà (da ISTAT)

Reclami relativi alla retribuzione nel 2025: 0

Cause / contenziosi per retribuzioni errate: 0

OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Incremento indagini dirette (interviste)	SPT AMM	Dicembre	RLSA 8000	Indagini dirette	15 operatori Nuove Tecnologie Applicate Srl

12. FORMAZIONE

L'organizzazione ha provveduto a individuare, nominare e formare (dove applicabile) i soggetti previsti dalla normativa, tra cui la struttura SPP, i medici competenti, gli addetti al primo soccorso e lotta incendi / evacuazione.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) attualmente è individuato e formato.

L'ufficio SPP provvede a mantenere adeguati livelli di competenze e specializzazione del personale formandolo ed informandolo secondo calendari di formazione appositamente emessi in relazione al sistema di gestione QASE applicato.

Particolari momenti formativi sono dedicati ai neoassunti nei tempi previsti dalla normativa con lezioni e affiancamento da parte di operatori specializzati al fine di ridurre al minimo i rischi legati all'inesperienza nello svolgimento della mansione, nell'impiego di macchinari, attrezzature, prodotti chimici.

L'efficacia della formazione è misurata con appositi test di verifica al fine di permettere l'eventuale approfondimento di concetti non chiari che potrebbero tradursi in infortuni sul lavoro.

L'azienda si impegna in modo costante per garantire non solo la formazione minima prevista per legge ma si impegna a mantenere aggiornata la formazione specifica in base alle diverse mansioni del personale.

OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento aggiornamento della formazione e nuova formazione per eventuali nuove assunzioni	SPT AMM	Dicembre 2026	E. Azais	Ore di formazione	-

13. FORMAZIONE SA8000

L'azienda cerca di sensibilizzare i lavoratori soprattutto i neoassunti sul tema della SA8000 consegnando ad esempio il testo della norma e il codice etico.

OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Erogare la formazione ai nuovi assunti del 2026	RSGA	Dicembre 2026	E. Azais	Ore di formazione SA8000	Minimo 1 pro capite

14. TURN OVER PERSONALE

L'azienda si pone come obiettivo quello di creare le condizioni per dare continuità ai rapporti di lavoro e di crescita del personale.

Personale assunto 2025: 21
 Personale dimesso 2025: 59
 Tasso di turnover complessivo: 36,65%

OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Creazione delle condizioni per la continuità dei rapporti di lavoro	SPT AMM	Dicembre 2026	E. Azais	Rapporto tra assunzioni e dimissioni	-

15. FERIE

Per la tipologia di servizio che l'azienda offre ai propri clienti, la medesima deve garantire la continuità logistica operativa 365H24.

Pertanto, si propone ai dipendenti un calendario nel quale gli stessi indicano le loro preferenze, calendario che viene successivamente vagliato dalla Direzione per concertare un piano ferie effettivo.

Ore di ferie maturate 2025: 19.346
 Ore di ferie usufruite 2025: 18.934
 % di fruizione: 98%

OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Rimodulare i carichi di lavoro al fine di aumentare la % di fruizione delle ferie compatibilmente all'andamento delle commesse	SPT AMM	Dicembre 2026	AMM	Rapporto tra ferie maturate ed usufruite	> 90%

16. STRAORDINARIO

L'azienda cerca di organizzare il lavoro in modo da rimanere nelle 8 ore di lavoro giornaliere. Le ore di straordinario sono date per lo più dal servizio di reperibilità e da eventuali imprevisti che emergono durante la normale attività lavorativa.

Ore ordinarie 2025: 176.599
 Ore straordinarie 2025: 25.185,40
 Ore complessive lavorate 2025: 201.784,40
 % ore straordinario: 12,48 %

OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Organizzare le lavorazioni in modo da evitare straordinari relativi ad errori di pianificazione	DIR	Dicembre 2026	E. Azais	Percentuale rispetto alle ore ordinarie	< 12%

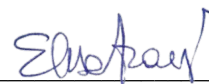
17. SISTEMA DI GESTIONE

In relazione ai risultati ottenuti e al livello di completamento dei programmi per il 2025, la Direzione ha preso parte al Riesame insieme ai componenti del SPT e quale dato di output ha emesso il seguente piano di miglioramento e obiettivi per l'anno corrente:

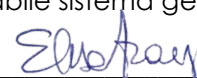
OBIETTIVI 2026

	Descrizione obiettivo	Attività da implementare
1	Perseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile	Far crescere in ruoli di comando donne, incrementare le assunzioni di giovani multiculturali
2	Rinnovare la metodologia di indagine clima interno	Perfezionare la somministrazione del questionario clima interno cantiere per cantiere, al fine di indirizzare le attività di miglioramento eventualmente necessarie in modo più mirato sui cantieri maggiormente critici
3	Svecchiamento dell'organico	Valutare una indagine interna per definire lo stato dell'arte sull'età media del personale e i periodi di contribuzione mancanti, soprattutto per gli addetti del settore ferroviario, incentivando il riconoscimento degli anni di lavoro c.d. "gravosi"
4	Mantenere alta l'attenzione sulle tematiche, con strumenti efficaci e di rapida acquisizione da parte dei lavoratori	Produrre un vademecum sintetico ma efficace che ricordi gli aspetti chiave della responsabilità sociale, da affiggere o distribuire ai lavoratori. Inglobare anche i fornitori che a vario titolo entrano in azienda
5	Promuovere l'impiego del sistema di segnalazioni e suggerimenti	Posizionamento del modulo di segnalazione in bacheca ove possibile e diffusione tra i lavoratori a cura del capocantiere

In originale firmato
La Direzione



Il Responsabile sistema gestione Etica



Il Rappresentante Lavoratori Etica Sociale

