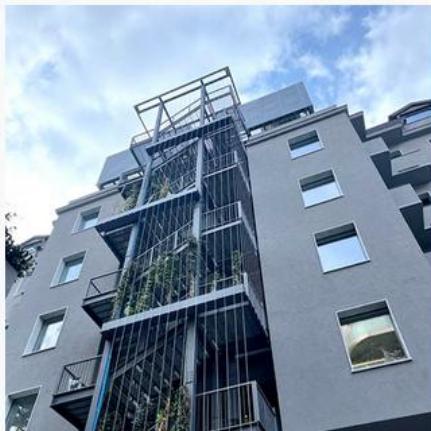
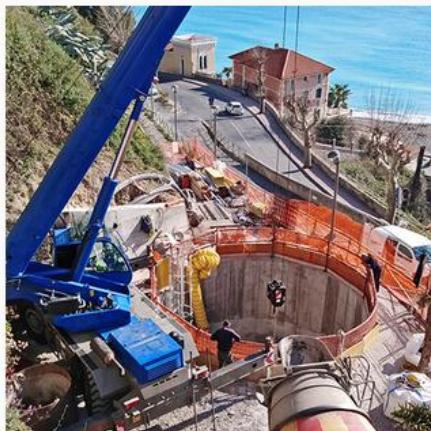


PREVE COSTRUZIONI S.p.A.**SA8000:2014**

“Progettazione e costruzione di infrastrutture per la mobilità e di ingegneria edile. Coltivazione della Cava sita in località Dormiosa, frantumazione, lavaggio, vagliatura e vendita di inerti presso lo stabilimento di Roccavione sito in Via Provinciale Boves n°12. Produzione e vendita di conglomerati presso lo stabilimento di Roccavione sito in Via Provinciale Boves n°12”

**EDILIZIA CIVILE****GRANDI INFRASTRUTTURE****CAVA**

PREVE COSTRUZIONI	BILANCIO SOCIALE SA8000	SA001 Rev. 01 del 03/07/2020
	DATI AGGIORNATI AL:	31/12/2025

INTRODUZIONE	5
1 OBIETTIVI E METODOLOGIA	5
2 IMPEGNO DELLA DIREZIONE	6
3 FIGURE COINVOLTE NEL SISTEMA SA8000 AZIENDALE	7
4 SISTEMA DI GESTIONE	9
5 LAVORO MINORILE	10
5.1 INTRODUZIONE	10
5.2 BAMBINI LAVORATORI	10
5.3 GIOVANI LAVORATORI	10
5.4 COMPOSIZIONE ORGANICO MEDIO	10
5.5 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	10
5.6 ANALISI DEL DATO	10
6 LAVORO OBBLIGATO	11
6.1 INTRODUZIONE	11
6.2 DEPOSITI	11
6.3 GUIDA ALL'IMPIEGO	11
6.4 ANTICIPO STIPENDIO	11
6.5 TIPOLOGIA CONTRATTO	12
6.6 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	12
6.7 ANALISI DEL DATO	12
7 SALUTE E SICUREZZA	12
7.1 INTRODUZIONE	12
7.2 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO	13
7.2.1 CAUSE DI INFORTUNIO	13
7.2.2 MALATTIE PROFESSIONALI	14
7.2.3 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE	14
7.2.4 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	14
7.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE SULLA SICUREZZA	15

PREVE COSTRUZIONI	BILANCIO SOCIALE SA8000	SA001 Rev. 01 del 03/07/2020
		DATI AGGIORNATI AL: 31/12/2025

7.4	PRESIDI ANTINCENDIO E PIANO DI EMERGENZA.....	15
7.5	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO.....	16
7.6	ANALISI DEL DATO	16
8	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	16
8.1	INTRODUZIONE	16
8.2	TIPOLOGIA DEI CONTRATTI AZIENDALI.....	17
8.3	LAVORATORI E SINDACATI	17
8.4	RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI	17
8.5	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO.....	17
8.6	ANALISI DEL DATO	17
9	DISCRIMINAZIONE.....	18
9.1	INTRODUZIONE	18
9.2	INDICI DISCRIMINAZIONE.....	18
9.3	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO.....	18
9.4	ANALISI DEL DATO	19
10	PRATICHE DISCIPLINARI	19
10.1	INTRODUZIONE	19
10.2	PRATICHE DISCIPLINARI	19
10.3	RECLAMI.....	19
10.4	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO.....	20
10.5	ANALISI DEL DATO	20
11	ORARIO DI LAVORO	20
11.1	INTRODUZIONE	20
11.2	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO.....	20
11.3	ANALISI DEL DATO	21
12	RETRIBUZIONE	21
12.1	INTRODUZIONE	21
12.2	TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI	21
12.3	RETRIBUZIONI	21
12.4	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO.....	22
12.5	ANALISI DEL DATO	22

PREVE COSTRUZIONI	BILANCIO SOCIALE SA8000	SA001 Rev. 01 del 03/07/2020
	DATI AGGIORNATI AL:	31/12/2025

13 SISTEMA DI GESTIONE	22
13.1 INTRODUZIONE	22
13.2 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	22
13.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE	22
13.4 RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE	23
13.5 RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA8000.....	23
13.6 CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI.....	23
13.7 CONTROLLO DEI FORNITORI.....	24
13.7.1 <i>OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO</i>	24
13.8 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA.....	24
13.9 PROBLEMATICA E AZIONI CORRETTIVE	25
13.10 COMUNICAZIONE ESTERNA	25
13.11 ACCESSO PER LA VERIFICA	25
13.12 REGISTRAZIONI.....	25

PREVE COSTRUZIONI	BILANCIO SOCIALE SA8000	SA001 Rev. 01 del 03/07/2020
	DATI AGGIORNATI AL:	31/12/2025

INTRODUZIONE

Lo scopo della SA8000 è fornire uno standard basato sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali sul lavoro, che protegga e contribuisca al rafforzamento di tutto il personale che concorre a realizzare l'attività di un'azienda, chi produce prodotti o fornisce servizi per la Preve Costruzioni S.p.A., incluso il personale impiegato dall'azienda stessa, così come quello impiegato dai propri fornitori/subcontrattisti e sub-fornitori.

Preve Costruzioni S.p.A. opera nel settore delle Costruzioni, realizzazione di infrastrutture per la mobilità e opere edili. Presso la sede di Roccavione esercita l'attività estrattiva. Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale. Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, dipendenti, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese. Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- codici etici;
- bilanci sociali;
- certificazione etica SA8000

In questo contesto la Preve Costruzioni S.p.A. nel corso degli anni 2019/2020 ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica aziendale per la Responsabilità Sociale, emessa in data 20 gennaio 2020, attualmente in Rev.05 del 05/11/2025;
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con emissione del Manuale;
- redazione del primo Bilancio Sociale ad Aprile 2020.

L'obiettivo del presente Bilancio Sociale è di **fornire un resoconto riguardante le attività, iniziative e progetti attuati dall'Azienda durante l'applicazione del Sistema di responsabilità sociale e comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, le performance aziendali nell'ambito dei temi che investono il concetto della responsabilità sociale.**

1 OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il bilancio SA8000 risponde al bisogno d'informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder sulle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000; a tal fine Preve Costruzioni S.p.A. si propone di:

PREVE COSTRUZIONI	BILANCIO SOCIALE SA8000	SA001 Rev. 01 del 03/07/2020
		DATI AGGIORNATI AL: 31/12/2025

- Far conoscere ai vari portatori d'interessi la politica di responsabilità sociale;
- Favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali della Nostra Organizzazione certificata conformemente allo standard SA8000;
- Fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- Evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

2 IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Preve Costruzioni S.p.A., consapevole del ruolo centrale del proprio capitale umano nell'ambito dei servizi erogati dalla propria organizzazione, ha deciso di dotarsi di un sistema di gestione della responsabilità sociale, conforme alla norma SA8000:2014, che fornisce gli strumenti per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.

A questo proposito l'azienda si impegna a conformarsi alle leggi nazionali ed alle altre leggi vigenti e a rispettare le convenzioni internazionali ILO e ONU richiamate dalla SA8000:2014. In particolare l'azienda si impegna a:

- Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato;
- Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;
- Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
- Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari o abusi verbali contrari al rispetto della dignità delle persone;
- Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;

PREVE COSTRUZIONI	BILANCIO SOCIALE SA8000	SA001 Rev. 01 del 03/07/2020
	DATI AGGIORNATI AL:	31/12/2025

- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- Involgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale.

La Preve Costruzioni S.p.A. si impegna a diffondere tali principi anche presso i propri fornitori e subappaltatori e a valutarli e, se possibile, favorire coloro che li condividono.

I principi enunciati sono alla base delle prassi e procedure poste in essere dall'azienda per la gestione delle varie attività al fine di garantirne il rispetto. Costituiscono inoltre i "binari" sui quali vengono stabiliti gli obiettivi ed i piani per il miglioramento continuo del sistema.

La presente politica viene riesaminata almeno una volta l'anno per garantirne l'adeguatezza.

3 FIGURE COINVOLTE NEL SISTEMA SA8000 AZIENDALE

I lavoratori: il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a numerosi momenti d'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. La comprensione dell'importanza dell'adozione del sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile. Durante la fase di pianificazione del sistema è stato definito il ruolo delle persone aventi, l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. I rappresentanti sono eletti dai lavoratori e restano in carica fino a nuova elezione.

I sindacati: Attualmente l'organizzazione non ha ricevuto comunicazioni in merito alla elezione di un proprio rappresentante per i rapporti con il sindacato di categoria. La Preve Costruzioni S.p.A si impegnerà a sensibilizzare gli eventuali rappresentanti sindacali dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale e in particolare della norma SA8000. Ad oggi la comunicazione di adozione di un sistema di gestione Sociale conforme alla SA8000 ha suscitato particolare interesse nelle seguenti stakeholder:

- **I clienti:** l'attenzione che La Nostra Organizzazione 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:** la Preve Costruzioni S.p.A. afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività dal punto di vista del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

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

- Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:
 - **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale non sono impiegati solo lavoratori che hanno compiuto 15 anni e non sono stati soggetti all'obbligo scolastico. La Nostra Organizzazione non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile, non utilizza né da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;
 - **Lavoro Forzato e Obbligato:** tutte le persone che La Nostra Organizzazione impiega prestano il loro lavoro volontariamente, non si hanno notizie né si è rilevato nessun tipo di lavoro che non sia svolto volontariamente. La Preve Costruzioni S.p.A. non ricorre, né sostiene, all'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, e non richiedere al personale di pagare "depositi" o lasciare presso l'azienda documenti d'identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. Né la Preve Costruzioni S.p.A., né alcun'altra organizzazione che fornisce manodopera all'azienda, trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligare lo stesso a continuare a lavorare per l'azienda. Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, informando il datore di lavoro con le formalità previste dal CCNL. Né la Preve Costruzioni S.p.A., né alcun'altra organizzazione che fornisca manodopera all'azienda, ricorre a, o sostiene, il traffico di esseri umani.
 - **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 allocate affinché sia favorita la prevenzione d'incidenti o altre cause di pericolo. Sono state svolte attività di formazione sia ai lavoratori che ai loro Rappresentanti (RLS).
 - **Libertà d'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.

	BILANCIO SOCIALE SA8000	SA001 Rev. 01 del 03/07/2020
		DATI AGGIORNATI AL:
		31/12/2025

- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione, di genere, ne razziale.
- **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 nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo e deve essere accordato con i Responsabili aziendali dei vari processi.
- **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.

4 SISTEMA DI GESTIONE

- 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;
- Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti della Nostra Organizzazione non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistematici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale, e 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 la Preve Costruzioni S.p.A. ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

5 LAVORO MINORILE

5.1 INTRODUZIONE

La Nostra Organizzazione non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

5.2 BAMBINI LAVORATORI

La Nostra Organizzazione non ha mai assunto lavoratori bambini.

5.3 GIOVANI LAVORATORI

La Nostra Organizzazione non ha mai assunto lavoratori compresi nella fascia di età tra 15 e 17 anni.

5.4 COMPOSIZIONE ORGANICO MEDIO

Parametri	COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO											
	2020		2021		2021		2023		2024		2025	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
n. lavoratori < 18 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18 < n. lavoratori < 65 anni	138	6	119	7	123	11	129	12	138	14	168	15
Lavoratori > 65 anni	0	0	0	0	4	0	5	0	4	0	6	0
Totale	138	6	119	7	127	11	134	12	142	14	174	15

5.5 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	PARTI INTERESSATE	RESP	PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'	TEMPO	VALORE PIANIFICATO
1. LAVORO MINORILE	Garantire il rispetto dei principi SA8000 sul lavoro minorile, assicurando che in azienda non vengano impiegati bambini o minori soggetti all'obbligo scolastico, in conformità alle normative nazionali e internazionali. Monitorare e verificare costantemente l'età dei lavoratori tramite documentazione valida e procedure strutturate.	Collettività e istituzioni Personale	RSGRS	Applicazione del contratto collettivo nazionale; formazione al personale preposto alla funzione di gestione delle RU; proceduralizzazione delle attività relative all'inserimento del personale.	Dicembre 2026 – per verifica resoconto	0

5.6 ANALISI DEL DATO

La natura dei servizi e dei prodotti e materie prime fornite, vede un difficile impiego di "giovani lavoratori" e "bambini lavoratori". L'Organizzazione si impegna ad applicare il CCNL, a formare il personale preposto alla funzione di gestione delle Risorse Umane e alla proceduralizzazione delle attività relative all'inserimento del personale.

6 LAVORO OBBLIGATO

6.1 INTRODUZIONE

Tutte le persone che La Nostra Organizzazione impiega prestano il loro lavoro volontariamente. La Nostra Organizzazione 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, la Nostra Organizzazione si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

6.2 DEPOSITI

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

6.3 GUIDA ALL'IMPIEGO

Entro marzo 2021 tutti i lavoratori hanno ricevuto 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. Nel corso del 2025 sono stati pianificati e organizzati, momenti d'informazione e formazione sulla SA8000 per presentare la Norma ai dipendenti e istruirli in merito agli strumenti che l'organizzazione mette loro a disposizione per la segnalazione di eventuali reclami.

6.4 ANTICIPO STIPENDIO

La Nostra Organizzazione 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 fino ad un massimo di 650 €. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

PROSPETTO ANTICIPI STIPENDI CONCESSI		
Anno	n. Beneficiari	Ammontare medio (euro)
2020	8	520
2021	10	576
2022	11	554
2023	12	614
2024	56	619
2025	36	434

6.5 TIPOLOGIA CONTRATTO

		PROSPETTO TIPOLOGIA CONTRATTO (al 31/12)						
Anno		Determinato		Indeterminato		Tirocinio		TOTALE
		N°	Incidenza [%]	N°	Incidenza [%]	N°	Incidenza [%]	
2019	M	39	30,5%	85	69,4%	0	0%	131
	F	1		6		0		
2020	M	31	24,03%	92	75,96%	0	0%	129
	F	0		6		0		
2021	M	43	31,9%	91	68,1%	0	0%	141
	F	1		6		0		
2022	M	35	28,9%	92	71,1%	0	0%	138
	F	5		6		0		
2023	M	43	33,6%	91	66,4%	0	0%	146
	F	6		6		0		
2024	M	38	28,8%	104	71,2%	0	0%	156
	F	7		7		0		
2025	M	66	37,0%	108	63,0%	0	0%	189
	F	4		11		0		

6.6 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	PARTI INTERESSATE	RESP	PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'	TEMPO	VALORE PIANIFICATO
2. LAVORO OBBLIGATO	Mantenere zero segnalazioni per lavoro obbligato con monitoraggio costante delle condizioni.	Collettività e istituzioni Personale	RGRS	1. Definizione di modalità operative per la comunicazione e condivisione con RLSA8000 di situazioni a rischio 2. sensibilizzazione sul diritto alla segnalazione	Entro 31/12/2026	0

6.7 ANALISI DEL DATO

Nel corso dell'anno 2025, non sono state registrate segnalazioni inerenti al lavoro obbligato, annualmente si invia comunicazione ai dipendenti per ricordare i possibili canali di comunicazione per eventuali segnalazioni.

7 SALUTE E SICUREZZA

7.1 INTRODUZIONE

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro e si basa sulla corretta applicazione di quanto previsto nel D.Lgs 81/2008 al fine di garantire ai lavoratori e a chiun-

que altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre. Allo scopo la Preve Costruzioni S.p.A. ha implementato un SG conforme alla UNI EN ISO 45001:2018.

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

- La volontà dell'Organizzazione sarà quella di coinvolgere gli eventuali rappresentanti sindacali dei lavoratori interni nelle fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare costantemente l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in un manuale di procedura interna, condiviso con i lavoratori;
- è stato definito 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 sono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

7.2 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

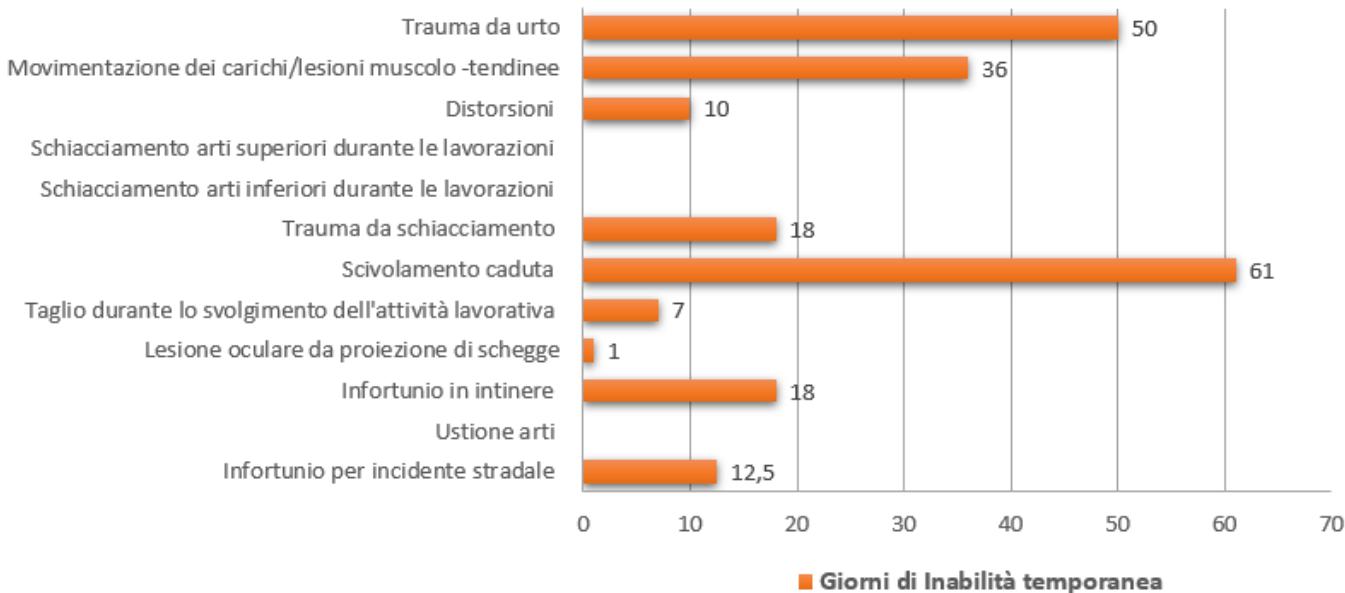
Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, non si sono registrate criticità nel tempo degli indici relativi a infortuni e malattie.

Indice di gravità (IG)						Indice di incidenza (II)					
(N° giorni di assenza/Ore anno Lavorate *1000)						(N° Infortuni/N°lavoratori*1000)					
2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025
0,597	0,345	0,732	0,927	0,366	0,814	64	28,36	26,66	27,40	24,16	63,5%

7.2.1 CAUSE DI INFORTUNIO

Dall'analisi delle cause di infortunio si riportano di seguito le tipologie e la media dei giorni persi in funzione della modalità, nel corso dell'anno 2025:

Media giorni infortunio per tipologia di avvenimento



7.2.2 MALATTIE PROFESSIONALI

L'incidenza delle malattie professionali è limitata 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 articolare.

7.2.3 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

I valori raggiunti degli indici di salute e sicurezza sono strettamente legati alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione di dispositivi di protezione individuali. Le attività di formazione e prevenzione sono definite in funzione delle esigenze lavorative di concerto con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Ogni anno sono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori. Tutti i dipendenti aziendali sono stati dotati dei Dispositivi di Protezione Individuale in funzione delle mansioni svolte e delle prescrizioni di POS e PSC, il cui costo medio sostenuto dalla Nostra Organizzazione per la sicurezza è cresciuto notevolmente nell'arco di tre anni.

7.2.4 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel 2025 sarà svolta un'indagine interna finalizzata a evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione

dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della volontarietà del lavoro, realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori con le buste paga.

7.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE SULLA SICUREZZA

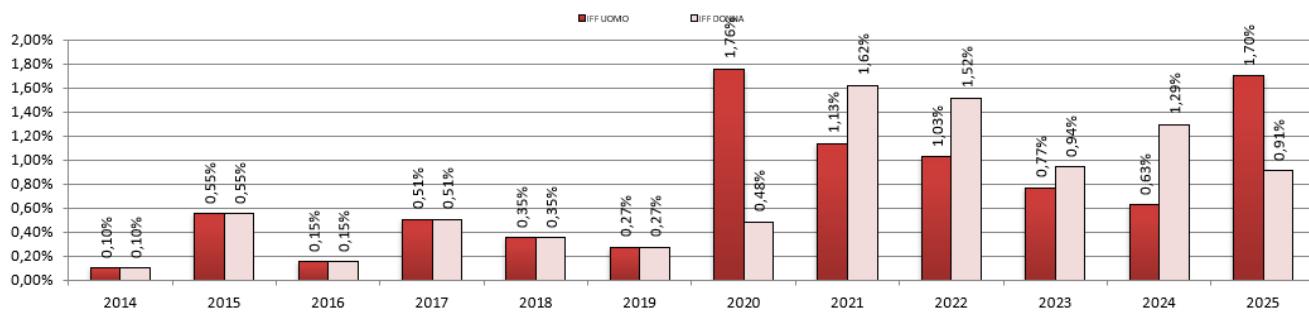
L'organizzazione pianifica annualmente le attività di formazione per i propri dipendenti in modo tale da assicurare agli stessi adeguata formazione in merito a:

- Evacuazione in caso di emergenza;
- Riconoscimento dei pericoli e delle emergenze nonché sulle azioni da mettere in pratica per mitigare il rischio potenziale;
- Formazione in merito al corretto impiego dei DPI e alla loro conservazione;
- Formazione generica in relazione all'attività svolta dall'impresa.

Anno	N° dipendenti	N° Ore Lavorate	N° Corsi	N° Lavoratori Format* Formati*	N° Ore	IFF	Ore formaz/ dipendente
2016	125	259500	16	50	400	0,15%	3,20
2017	135	280260	32	177	1416	0,51%	10,49
2018	125	259500	31	110	880	0,34%	7,04
2019	111	230436	19	70	560	0,24%	5,05
2020	129	267804	28	411	4143	2,00%	41,65
2021	141	292716	36	300	3037	2,75%	57,12
2022	150	311400	21	176	3720	4,37%	90,55
2023	146	303096	25	178	1689	1,17%	24,29
2024	156	323856	29	136	2220	1,92%	39,84
2025*	186	361224	88	618	5831	2,61%	54,20

*I dati 2025 verranno aggiornati a fine dell'anno

INDICE IFF- PREVE Costruzioni S.p.A



7.4 PRESIDI ANTINCENDIO E PIANO DI EMERGENZA

L'Organizzazione ha definito un Piano di Emergenza e periodicamente ne verifica l'applicazione mediante Simulazioni di Emergenza. La simulazione di emergenza avviene con cadenza annuale. Periodicamente l'Organizzazione verifica lo stato dei presidi antincendio presso lo stabilimento e presso i cantieri.

7.5 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	PARTI INTERESSATE	RESP	PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ'	TEMPO	VALORE PIANIFICATO
3. SALUTE E SICUREZZA	Ridurre il numero di incidenti sul lavoro.	Personale	RSPP	formazione specifica per reparti critici, audit HSE mirati, verifica attrezzature.	ANNUALE	-20%

7.6 ANALISI DEL DATO

Il dato relativo alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro venuto a registrarsi nel corso dell'anno 2025 è in linea rispetto agli indicatori registrati per l'anno 2024. In particolare, rispetto agli obiettivi prefissati, si è registrata una conformità del parametro relativo all'indice di gravità (IG), una conformità all'indice di incidenza (II) e all'indice di frequenza (IF). L'Organizzazione ha pianificato audit interni relativi alla sicurezza al fine di limitare verificare la messa in pratica di tutte le disposizioni dei POS e il rispetto della normativa sulla sicurezza sulle aree di lavoro.

8 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

8.1 INTRODUZIONE

La Nostra Organizzazione rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

La Società:

- Attualmente non ha ricevuto comunicazione che i lavoratori hanno eletto un proprio rappresentante per i rapporti con il sindacato di categoria;
- ciascun lavoratore è libero di aderire all'Associazione Sindacale di sua scelta.

Data la storia e la conformazione della PREVE COSTRUZIONI S.P.A. non ha alcun motivo per impedire l'adesione a istituti sindacali da parte dei propri dipendenti e/o collaboratori.

La PREVE COSTRUZIONI S.P.A. acconsente ad eventuali momenti di riunione del personale qualora il personale stesso ne faccia esplicita domanda e che tale domanda venga inoltrata in tempi che consentano all'organizzazione la gestione delle normali attività lavorative.

Nel corso di tali riunioni non parteciperanno rappresentanti della direzione aziendale a meno che il personale non ne faccia esplicita richiesta.

8.2 TIPOLOGIA DEI CONTRATTI AZIENDALI

Dall'inizio dell'attività tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

8.3 LAVORATORI E SINDACATI

Non sono presenti categorie ed associazioni sindacali.

Tabella % iscritti alle Organizzazioni Sindacali						
Parametri	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% iscritti	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ore permesso sindacale fruite	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ore permesso sindacale fruite/ Ore lavorate*100	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Tabella % iscritti alle Organizzazioni Sindacali						
Parametri	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N. lavoratori anno	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale n. lavoratori anno in sciopero	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Lavoratori in sciopero/Tot. Lavoratori *100	0%	0%	0%	0%	0%	0%

8.4 RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI

La rappresentanza dei lavoratori sulle tematiche di responsabilità sociale è garantita dalla presenza di un rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e da un Rappresentante dei lavoratori per la Social Accountability (RLSA8000)

8.5 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	RISORSE	RESP	PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'	TEMPO	VALORE PIANIFICATO
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	NESSUNO					

8.6 ANALISI DEL DATO

Non sono presenti dati da analizzare.

9 DISCRIMINAZIONE

9.1 INTRODUZIONE

La Nostra Organizzazione 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 e degli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. 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 sociale.
- Non vi è alcun'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.

9.2 INDICI DISCRIMINAZIONE

Tabella % Indici Discriminazione (Al 31/06)						
Parametri	2020	2021	2022	2023	2024	2025
n. Lavoratrici/n. Lavoratori anno	4,8%	7,7%	8,6%	8,2%	8,9%	8,6%
n. Lavoratrici Uff./n. Lavoratori Uff. anno	25%	35%	28,94%	24%	35%	64,7%
n. Lav. Stranieri/n. Lavoratori Italiani anno	17,82%	16,8%	36,73%	26,71%	28,92%	47,7%
n. Lav. Disabili/ n. Lavoratori	0%	0%	0%	0%	0%	0%

9.3 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	PARTI INTERESSATE	RESP	PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'	TEMPO	VALORE PIANIFICATO
5. DISCRIMINAZIONE	Aumentare la rappresentanza femminile.	Collettività e istituzioni	RSGRS	1.Applicazione CCNL 2.Proceduralizzazione delle modalità di assunzione del personale	31/12/2026	+10%

9.4 ANALISI DEL DATO

La percentuale di donne nell'organico aziendale è bassa, ma è dovuta principalmente alla tipologia di attività svolta dall'organizzazione. La presenza di lavoratori stranieri è costante incremento, probabilmente dovuto agli spazi lasciati dai nostri lavoratori che prediligono altre mansioni. A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, nel 2025 è stato sensibilizzato il personale a presentare eventuali reclami anonimi tramite la cassetta o nella sezione dedicata del sito <https://prevecostruzioni.com/> . Durante l'ultimo controllo semestrale della cassetta non sono emersi reclami anonimi.

10 PRATICHE DISCIPLINARI

10.1 INTRODUZIONE

Esiste un codice disciplinare consegnato ai lavoratori all'atto della stipula del contratto di lavoro, che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

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

10.2 PRATICHE DISCIPLINARI

Tabella Pratiche Disciplinari – Resp. Uff. Personale (al 31/12)				
Parametri	2022	2023	2024	2025
N° Richiami verbali	7	5	3	/
N° Ammonizioni scritte	3	/	/	1
N° multe fino a un max di 3 ore di retribuzione oraria	0	/	2	/
N° sospensioni dal lavoro e retribuzione fino max di 3 giorni	0	1	/	/
N° licenziamenti per giusta causa	0	4	3	4

10.3 RECLAMI

Sono state predisposte, nell'ambito del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, alcuni sistemi per la raccolta dei reclami. In particolare è stata predisposta una "Cassetta dei Suggerimenti" nella quale ogni dipendente può avanzare un reclamo anonimo compilando un modello messo a disposizione. Altro metodo impiegato dall'Organizzazione è la segnalazione anonima sul sito internet aziendale www.prevecostruzioni.com nella sezione contatti\segnalazioni è possibile inviare una segnalazione anonima nel caso si fosse riscontrato un comportamento non conforme alla Politica Sociale.

Nel corso dell'anno 2024 non sono pervenuti reclami anonimi.

PREVE COSTRUZIONI	BILANCIO SOCIALE SA8000	SA001 Rev. 01 del 03/07/2020
	DATI AGGIORNATI AL:	

10.4 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	RISORSE	RESP	PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'	TEMPO	VALORE PIANIFICATO
5. PRATICHE DISCIPLINARI	NESSUNO					

10.5 ANALISI DEL DATO

Nessun dato da analizzare

11 ORARIO DI LAVORO

11.1 INTRODUZIONE

La durata dell'attività lavorativa è fissata ad un massimo di 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme 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 organizzative eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato in relazione a quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

Indici Orario di Lavoro						
Parametri	2020	2021	2022	2023	2024	2025
n. Lavoratori part time	2	2	2	3	3	7
n. Lavoratori full time	127	137	139	143	153	181
Ore straordinario / ore lavorate * 100	5%	5%	5%	5%	5%	5%

11.2 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	PARTI INTERESSATE	RESP	PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'	TEMPO	VALORE PIANIFICATO
6. ORARIO DI LAVORO	Monitorare le ore di straordinario per garantire piena conformità al CCNL e prevenire carichi eccessivi.	Personale	Uff. Personale; RSGRS.	Controllo mensile dei cartellini, autorizzazioni preventive, analisi reparti con carichi maggiori.	31/12/2026	5%

11.3 ANALISI DEL DATO

Il trend dell'incidenza dell'orario straordinario sul monte ore lavorato è sostanzialmente costante. Lo straordinario viene riconosciuto come da CCNL applicato.

12 RETRIBUZIONE

12.1 INTRODUZIONE

La Nostra Organizzazione corrisponde ai lavoratori la retribuzione definita nel Contratto Collettivo di settore. Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso ma non sono tradotte in lingua straniera per i lavoratori non italiani.

12.2 TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto di formazione lavoro/tirocinio formativo

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.

12.3 RETRIBUZIONI

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta.

Le retribuzioni, nel settore dell'edilizia, sono legate alle ore lavorate. Le ore da lavorare sono il risultato dell'analisi dei costi di commessa che si basa sui requisiti imposti dal committente.

Indicatori retribuzioni						
Parametri	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% numero medio donne / numero medio uomini	5,8%	6,4%	8,6%	8,2%	9,8%	8,6%
Rapporto stipendio medio donne / stipendio medio uomini	0,85	0,87	0,87	0,87	0,87	0,87

Il Calcolo della retribuzione minima che soddisfi le necessità fondamentali di sopravvivenza per i lavoratori part-time, andrebbe integrata con le altre eventuali ore che il lavoratore può svolgere con altro datore di lavoro.

L'Organizzazione ha provveduto ad effettuare il calcolo del Living Wage adottando come riferimento quello riferito alla famiglia tipica quantificato in euro circa 1.300,00.

12.4 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	PARTI INTERESSATE	RESP	PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'	TEMPO	VALORE PIANIFICATO
5. RETRIBUZIONI	Monitorare la percentuale di contratti a tempo determinato per garantire una corretta stabilità occupazionale.	Personale	Uff. Personale	1. pianificazione delle assunzioni 2. valutazione conversioni possibili	31/12/2026	35%

12.5 ANALISI DEL DATO

Nessun dato da analizzare. Si rimanda all'analisi del Living Wage per l'anno 2025 aggiornato al 20/11/2025.

13 SISTEMA DI GESTIONE

13.1 INTRODUZIONE

La Nostra Organizzazione si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014, e vuole mantenere questo impegno.

13.2 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

I lavoratori della Nostra Organizzazione, i sindacati, i clienti, le istituzioni e le associazioni umanitarie sono stati individuati quali parti interessate più vicine alla Nostra Organizzazione che sono più direttamente coinvolti o possono esserlo, nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase d'adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale per l'apporto dei lavoratori, anche se hanno partecipato solo una minoranza. I lavoratori hanno compreso l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

13.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata 2020 sia con interventi di addestramento sulle procedure del sistema di gestione, sia con interventi di formazione sulla norma SA8000 e sulla salute e sicurezza sul lavoro.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SU SA8000

ANNO	N. Partecipanti	Ore totali (partecipanti per ore formazione)
06/2020	6	360
11/2020	10	20
12/2020	9	27
03/2021	27	54
11/2021	18	36
09/2022	15	30
01/2023	15	45
12/2023	15	45
11/2025	173	179

13.4 RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE

L'azienda ha nominato un rappresentante della direzione responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di implementare i fattori di sicurezza e salute previsti nel presente standard. È stato nominato dalla direzione il responsabile del sistema di gestione nella persona dell'**Ing. MIGNANO MARGHERITA**.

13.5 RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA8000

Il personale ha eletto, con regolare votazione il proprio rappresentante nella persona della **Sig.ra BIANCOTTO MARTINA** e dell'**Ing. BERGIA SILVANO**.

13.6 CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Sulla base di quanto richiesto dalla norma, è stata implementata una procedura sulla valutazione e monitoraggio fornitori in cui sono riportate le modalità di individuazione, valutazione e monitoraggio dei fornitori. Il totale dei fornitori presenti in elenco da sottoporre a monitoraggio e per cui era stata richiesta la dichiarazione d'impegno è inferiore a quelle inviate. La Direzione s'impegna ad aumentare il coinvolgimento dei ns. fornitori nell'applicazione e miglioramento della norma SA8000.

Mettiamo in evidenza che la ns. richiesta appare ai fornitori piuttosto inusuale a causa della ancora scarsa conoscenza che esiste in merito alla Norma SA8000 e che quindi esiste una diffidenza generalizzata nei confronti della

ns. richiesta. Nella prima fase di valutazione dei fornitori non sono state fatte Verifiche presso di loro. Sulla base della criticità rilevata, è stato definito un piano di monitoraggio sui fornitori.

13.7 CONTROLLO DEI FORNITORI

I fornitori dell'Azienda appartengono principalmente al settore dell'edilizia e della fornitura di sostanze, materiali e attrezzature, oltre che fornitori di servizi (consulenze, servizi generali, ecc.). La Preve Costruzioni S.p.A. non riceve, maneggia, promuove beni e/o servizi derivanti da fornitori/sub-contraenti o sub-fornitori che sono classificati come lavoratori a domicilio.

A fronte dei requisiti della Norma SA8000, si è deciso di classificare i fornitori come segue:

I fornitori sono classificati in:

- **Q_A** = fornitore qualificato fascia A;
- **R** = fornitore qualificato con riserva;
- **N** = fornitore non qualificato.

La prima qualifica dei fornitori è effettuata da **RGRS** secondo quattro possibili criteri:

1. Qualifica automatica in fascia A per tutti quei fornitori con i quali l'Azienda ha un rapporto di collaborazione da almeno due anni.
2. Qualifica automatica in fascia A dei fornitori certificati SA 8000 da un Organismo accreditato (qualificazione valida per il periodo di validità della certificazione).
3. Qualifica automatica in fascia A dei fornitori che dimostrano di possedere codici di condotta etica individuali o per gruppi di impresa.
4. Valutazione sulla base di un questionario informativo e/o audit presso il fornitore (lo stato dipende dal punteggio ottenuto).

13.7.1 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	PARTI INTERESSATE	RESP	PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'	TEMPO	VALORE PIANIFICATO
5. SISTEMA DI GESTIONE	Qualifica dei principali fornitori/subappaltatori	Catena di fornitura	RSGRS	Incrementare le verifiche sui fornitori/subappaltatori qualificati impiegando la metodologia della verifica indiretta	Dicembre 2026 per verifica resoconto	0
5. SISTEMA DI GESTIONE	Formazione al personale in merito alle modalità operative aziendali e al SGI	Personale	RSGRS	Approfondimento delle normative in tema di contrattazione collettiva e diritto del lavoro	Dicembre 2026 per verifica resoconto	0

13.8 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

Almeno una volta all'anno, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle

PREVE COSTRUZIONI	BILANCIO SOCIALE SA8000	SA001 Rev. 01 del 03/07/2020
	DATI AGGIORNATI AL:	31/12/2025

procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti sottoscritti dall'Azienda, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

La Direzione ha deciso di rendere pubblicamente disponibili le informazioni contenute nel Riesame e nel Bilancio Sociale, con lo scopo principale di mantenere il sistema della norma SA8000 costantemente aperto e trasparente a tutte le parti interessate. Su richiesta, la direzione fornirà informazioni a qualsiasi parte interessata, relativamente all'esito delle attività di riesame interno della direzione e Bilancio Sociale. Nel condividere dati importanti ed altre informazioni, la direzione solleciterà suggerimenti per facilitare il miglioramento continuo e la conformità alla norma. Per facilitare il riesame, sono stati definiti una serie di indicatori, significativi e rilevanti in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.

13.9 PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE

Nel corso dell'anno 2025 non sono pervenuti reclami anonimi da parte dei dipendenti. L'organizzazione pianifica annualmente le formazioni dei dipendenti in funzione delle mansioni che svolgono e mette a disposizione ai propri dipendenti le figure con le quali interfacciarsi per verificare eventuali esigenze formative.

13.10 COMUNICAZIONE ESTERNA

Preve Costruzioni S.p.A. ha deciso di comunicare con le parti interessate esterne per mezzo del Bilancio sociale e la messa a loro disposizione sul sito aziendale.

13.11 ACCESSO PER LA VERIFICA

Nessun contratto ora prevede accesso per la verifica ai requisiti della SA8000:2014

13.12 REGISTRAZIONI

L'azienda ha implementato le registrazioni che attestano la conformità ai requisiti della presente norma.

Timbro e firma Direzione
