



# BILANCIO SOCIALE

2021

rev.	data	descrizione
A	16/05/2022	Emissione
B		

Le modifiche di una nuova revisione risultano di colore arancione (RGB rosso=237; verde=125; blu=49)

ITER APPROVATIVO				Gruppo di lavoro	SPT	Luzzatto
				redazione	verifica	CEO approvazione



## SOMMARIO

0	Premessa	3
1	Identità aziendale	3
2	Obiettivi	4
3	Politica di Responsabilità Sociale	5
4	Responsabilità	5
5	Stakeholder identificati	5
6	Monitoraggio e analisi dei dati (input)	7
6.1	Lavoro infantile.....	7
6.2	Lavoro forzato e obbligato .....	7
6.3	Salute e Sicurezza .....	8
6.4	Libertà di associazione.....	11
6.5	Discriminazione.....	12
6.6	Procedure disciplinari .....	13
6.7	Orario di lavoro.....	13
6.8	Retribuzione .....	13
6.9	Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale .....	14



## 0 Premessa

Nell'ambito del miglioramento continuo che da sempre caratterizza l'Impresa Pizzarotti & C. Spa, e al fine di preparare l'organizzazione ad affrontare sfide sempre più complesse, è stato deciso di integrare le certificazioni esistenti, ISO 9001:2015 Qualità, ISO 45001:2018 Sicurezza, ISO 14001:2015 Ambiente, con le norme ISO 39001:2017 Sicurezza Stradale e ISO 50001:2018 di Gestione Energia, ISO37001:2016 Anticorruzione e SA8000:2014 di Responsabilità Sociale.

In particolare, grazie alla certificazione di Responsabilità Sociale l'Impresa ha integrato le problematiche sociali nella politica aziendale, nella operatività quotidiana e nei rapporti con i fornitori e in generale con tutte le parti interessate.

## 1 Identità aziendale

Il Gruppo Pizzarotti, attivo da oltre cento anni nel settore della progettazione e realizzazione di grandi opere di ingegneria civile in Italia ed all'estero, è uno dei più importanti gruppi aziendali italiani nel settore delle costruzioni ed opera prevalentemente come EPC [*Engineering, Procurement, Construction*] Contractor, ma è anche Concessionario di iniziative sviluppate in concessione e in *project finance*.

Il Gruppo svolge inoltre attività di costruzione di strutture prefabbricate nel campo dell'edilizia abitativa ed industriale e di promozione immobiliare nel settore del *Real Estate*.

I settori di attività sono i seguenti:

### Infrastrutture

La realizzazione di grandi opere pubbliche nell'ambito delle infrastrutture di trasporto (stradali, ferroviarie, metropolitane) rappresenta una delle aree prevalenti, sia in Italia che all'estero, nelle quali il Gruppo Pizzarotti agisce in qualità di *EPC Contractor*.

### Edilizia

Le costruzioni civili (residenziali, direzionali, commerciali, produttive, ospedaliere) rappresentano per il Gruppo Pizzarotti un'importante attività operativa e una costante opportunità d'investimento. Decenni di successi produttivi dimostrano il livello di eccellenza raggiunto nel settore, sia a livello nazionale che internazionale.

### Immobiliare

All'estero il settore è caratterizzato dalla realizzazione e promozione di iniziative di alto pregio con l'obiettivo di offrire al mercato un prodotto sempre all'avanguardia, sia nel *design* sia nella tecnica.

In Italia, l'attività immobiliare del Gruppo si conferma concentrata principalmente su operazioni di riqualificazione urbana di aree inserite all'interno dei centri abitati ed occupate in precedenza da complessi industriali dismessi. Questo settore completa in modo ottimale e sinergico il *core business* dell'attività costruttiva, mettendo a frutto la grande professionalità, l'esperienza, la reputazione conquistate nel campo



dei grandi appalti e dei grandi lavori sia in ambito nazionale che internazionale.

## Prefabbricati

A partire dagli anni Settanta del secolo scorso, accanto al settore delle costruzioni, si è sviluppata la divisione dedicata all'industrializzazione nel campo delle costruzioni, con la realizzazione di un primo stabilimento nella provincia di Parma e, circa una decina di anni più tardi, di uno stabilimento nella provincia di Arezzo. Nel 1984 è stato finalizzato un terzo stabilimento industriale nella provincia di Potenza.

Le tre unità produttive permettono alla divisione Prefabbricati del Gruppo Pizzarotti di far fronte alle esigenze del mercato nazionale, raggiungendo una posizione di *leadership* in Italia per volume di produzione sia nel segmento degli edifici prefabbricati per l'industria e per il settore terziario sia in quello del comparto ferroviario.

## Gestioni e Concessioni

Il Gruppo Pizzarotti cura la realizzazione e la gestione integrata di servizi e strutture ad alta intensità tecnologica. Le attività sviluppate nel comparto 'Gestioni' includono la locazione e manutenzione di immobili, i servizi sulle tecnologie sanitarie ospedaliere, la manutenzione di infrastrutture stradali, la gestione di impianti di depurazione.

La sottoscrizione di accordi per grandi progetti infrastrutturali basati su una *partnership* tra pubblico e privato attraverso il *project financing* ha, inoltre, consentito al Gruppo di sviluppare una presenza rilevante nel settore delle concessioni, attraverso l'acquisizione di partecipazioni azionarie in molteplici importanti società concessionarie.

## 2 Obiettivi

Il Bilancio Sociale nasce con l'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le azioni dell'azienda in relazione agli aspetti della Responsabilità Sociale, nonché di fornire un resoconto puntuale sulla sua capacità di soddisfare i requisiti dello Standard SA8000.

La periodicità del bilancio è annuale e dal prossimo anno sarà integrato nel Bilancio di Sostenibilità aziendale.

I dati vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettono di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000, coprono tutti i punti della norma e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate.

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale dell'Impresa Pizzarotti & C. Spa garantisce il rispetto dei principi e dei requisiti di responsabilità sociale dello Standard di riferimento, le disposizioni contenute nelle direttive internazionali Onu e Ilo, le Leggi Nazionali e i CCNL applicabili.

È stato attivato un sistema di segnalazione, anche anonima, di reclami/suggerimenti con cui chiunque può portare all'attenzione dell'Impresa eventuali problemi inerenti i temi di responsabilità sociale.



### 3 Politica di Responsabilità Sociale

La Politica di Responsabilità Sociale è stata integrata nel documento Politica Aziendale.

L'Impresa Pizzarotti & C. S.p.A. si impegna ad operare secondo i principi dello sviluppo sostenibile al fine di offrire ai propri Committenti servizi e prodotti ad alto valore aggiunto che contribuiscano, nel rispetto delle leggi applicabili, al progresso economico, al miglioramento del benessere sociale ed alla protezione dell'ambiente dei Paesi in cui opera.

La Politica è articolata secondo le seguenti tematiche principali:

- ◆ Politica della Qualità;
- ◆ Politica Ambientale;
- ◆ Politica sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- ◆ Politica sulla Sostenibilità;
- ◆ Politica sugli Approvvigionamenti Sostenibili;
- ◆ Politica della Gestione Risorse Umane;
- ◆ Sicurezza stradale;
- ◆ Energia;
- ◆ Responsabilità sociale;
- ◆ BIM;
- ◆ Politica di Prevenzione della Corruzione.

L'impresa si impegna a rafforzare il proprio impegno anche in ambito sociale, con una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000

La politica è stata comunicata e resa disponibile alle parti interessate mediante la pubblicazione sul sito web aziendale e sulla intranet aziendale, con la traduzione in inglese, francese e spagnolo.

### 4 Responsabilità

Per assicurare la corretta implementazione del Sistema di Gestione l'Impresa ha identificato il Rappresentante dell'Alta Direzione, il Social Accountability Management, il Social Performance Team e il Comitato Salute e Sicurezza.

I rappresentanti dei lavoratori per la SA8000 sono stati liberamente eletti dai lavoratori.

### 5 Stakeholder identificati

Le "parti interessate" che possono avere influenza sulla capacità dell'Azienda di fornire prodotti/servizi che, con continuità, rispettino i requisiti espliciti (obbligatori e cogenti) ed impliciti (aspettative) sono le seguenti:

	<i>Esigenze esplicite</i>	<i>Aspettative</i>
<b>Azionista</b>	Raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale	Ottenere risultati economici/finanziari migliorativi rispetto a quelli preventivati con il piano industriale
<b>Committenti pubblici</b>	Rispettare cogenze legislative e requisiti contrattuali, prezzi adeguati	Comunicazione trasparente, attenzione al territorio, rispetto delle normative vigenti. Creare opportunità di sviluppo.
<b>Clienti privati</b>	Rispettare cogenze legislative e requisiti contrattuali, prezzi adeguati	Evitare contenziosi. Mantenimento della solidità economico-finanziaria. Qualità del servizio, correttezza, trasparenza.
<b>Popolazione</b>	Rispettare le cogenze legislative Livelli di impatti ambientali ed energetici compatibili Livelli di traffico veicolare adeguati Azioni ad impatto sociale e rivolte a categorie svantaggiate e iniziative culturali e di apertura dell'azienda verso l'esterno volte allo sviluppo sostenibile ed al coinvolgimento della collettività sui principi della Responsabilità Sociale.	Fruibilità del servizio, correttezza, attenzione al territorio, opportunità di sviluppo del territorio informazione. Opere di mitigazione e/o compensazione.
<b>Lavoratori (dipendenti, collaboratori, professionisti, partner)</b>	Rispettare cogenze legislative e requisiti contrattuali	Migliorare la collaborazione dimostrando atteggiamenti consapevoli nei confronti dei dipendenti. Avere continuità di lavoro senza fermi lavorativi e lavorare in un ambiente confortevole, salubre e sicuro, senza discriminazioni e coercizioni di alcun tipo. Nuovi sbocchi occupazionali.
<b>Mass Media</b>	Dialogo continuo e esplicito	Comunicazioni dell'Organizzazione ispirate a principi di verità, chiarezza e trasparenza, in modo tale da non risultare ambigue o strumentali.
<b>Organizzazioni Sindacali</b>	Rispetto del CCNL, rispetto dei diritti dei lavoratori, rispetto degli accordi interni	Condividere gli obiettivi e le iniziative aziendali in ambito di Responsabilità Sociale. Corretta gestione dei rapporti lavorativi.
<b>Fornitori</b>	Rispettare cogenze legislative e requisiti contrattuali, fornire specifiche tecniche chiare	Qualificazione, impegno etico e sociale. Evitare rischi reputazionali, creare opportunità di sviluppo. Mantenimento della solidità economico-finanziaria.
<b>Partner di Raggruppamenti Temporanei d'Impresa (ATI/RTI)</b>	Rispettare i patti sociali e parasociali in termini di requisiti economici, temporali, tecnici, ambientali, di sicurezza, di impatto energetico, di traffico veicolare, ecc	Ottenere risultati economici migliorativi, creare sinergie e collaborazione, comunicazione trasparente.
<b>Enti di controllo (ASL, VVF, ARPA, ISRA, Ispettorato del lavoro, Agenzia delle entrate, Organi di Polizia, Motorizzazione Civile, ecc)</b>	Rispetto delle prescrizioni legali, ottimizzazione dell'uso delle risorse, miglioramento continuo degli aspetti specifici	Anticipare il possibile verificarsi di evento negativo e risolvere/mitigare la criticità evidenziatasi. Attenzione al territorio e rispetto delle norme vigenti.
<b>Organismi di certificazione</b>	Rispettare le specifiche normative di riferimento, rispettare le specifiche contrattuali	Rispetto delle norme vigenti e degli standard certificativi. Controllo e monitoraggio costante. Impegno etico e sociale.
<b>Istituti di credito</b>	Rispettare le condizioni economiche, finanziarie, prescrittive dei contratti. Mitigare i rischi di credito	Comunicazione, solidità patrimoniale, reputazionale.
<b>Istituti assicurativi</b>	Rispettare le condizioni economiche, finanziarie, prescrittive dei contratti, riduzione continua del numero di sinistri. Mitigare i rischi assicurativi	Risolvere/mitigare la criticità evidenziatasi, evitare contenziosi, solidità patrimoniale.

**Esigenze esplicite****Aspettative**

<b>Enti locali (comune, Provincia, regione, comunità montane, enti parco, autorità di bacino, ecc.)</b>	Rispetto della normativa nei vari ambiti, partnership per la salvaguardia della sicurezza, dell'ambiente	Opere di mitigazione e/o compensazione, rispetto delle norme vigenti e del territorio. Rispetto delle tempistiche contrattuali.
---	--	---

## 6 Monitoraggio e analisi dei dati (input)

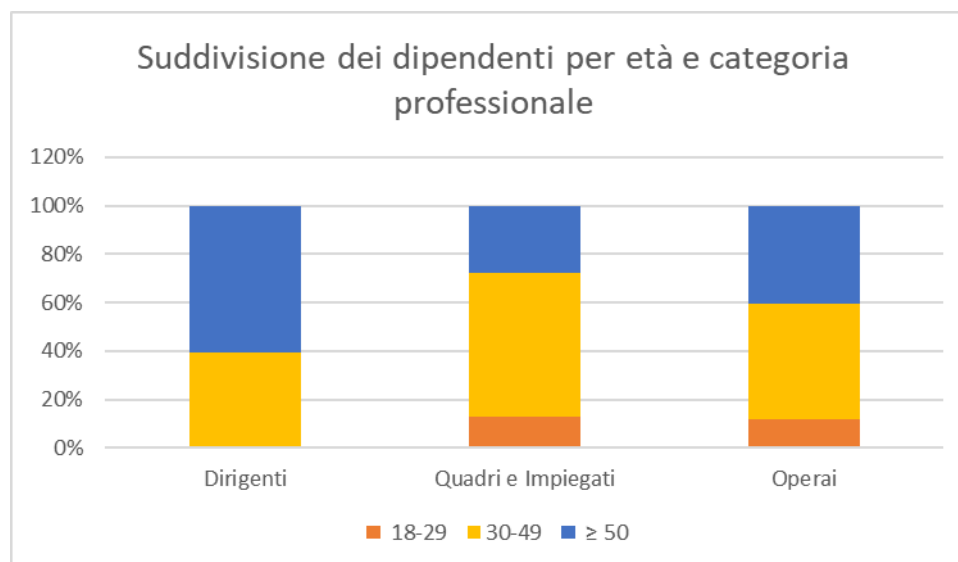
### 6.1 Lavoro infantile

L'Impresa si impegna a non utilizzare né a dare sostegno al lavoro infantile e a rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti ed organizzazioni che impieghino lavoratori che non abbiano raggiunta la maggiore età.

Inoltre si impegna a denunciare alle autorità competenti qualsiasi situazione di lavoro infantile nell'ambito della propria sfera di influenza.

L'Impresa ha sempre adottato una politica volta solo all'assunzione di persone che abbiano raggiunto la maggiore età e che dunque non siano più soggette all'obbligo scolastico.

Attualmente tutto il personale risulta essere maggiorenne, e non si sono riscontrate presso fornitori situazioni di lavoro minorile.



### 6.2 Lavoro forzato e obbligato

L'Impresa non riconosce o sostiene in alcun modo l'utilizzo di lavoro obbligato. Tutto il personale impegnato presta pertanto il proprio lavoro volontariamente.



Nessun lavoratore ha mai lasciato, e mai gli verrà chiesto di lasciare, depositi in denaro o gli originali dei documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro o alla cessazione dello stesso.

Tutti i lavoratori possono segnalare, anche in forma anonima, eventuali anomalie del sistema o effettuare reclami, nel caso ritengano ci sia stata una violazione dei loro diritti.

Ad oggi non risultano pervenuti reclami in merito.

### 6.3 Salute e Sicurezza

L'impresa assicura un ambiente di lavoro sicuro e salubre e stabilisce efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti minimizzando, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro.

A tale scopo:

- ◆ si è dotata di un sistema di gestione della sicurezza ed è certificata secondo Norma ISO 45001:2018;
- ◆ ha nominato RSPP per tutte le unità produttive in Italia e HSE manager all'estero;
- ◆ ha redatto un Documento di valutazione dei rischi per ogni sede aziendale in conformità alla normativa vigente (per i cantieri il Piano Operativo di Sicurezza sostituisce il DVR come da D. Lgs. 81/08);
- ◆ ha formato dirigenti per la sicurezza, preposti, addetti alla gestione delle emergenze (addetti al primo soccorso e all'antincendio) in quantità adeguata alle esigenze delle varie realtà aziendali;
- ◆ ha dotato i propri locali ed i propri mezzi di estintori e segnaletica;
- ◆ ha dotato i propri locali ed i propri mezzi di cassette di primo soccorso;
- ◆ ha definito procedure e piani di emergenza per le attività in sede ed in cantiere che periodicamente testa mediante simulazioni.
- ◆ ha provveduto alla creazione di un Registro delle sostanze pericolose utilizzate. Tale registro è aggiornato dai vari Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione. .

Con riferimento ai dati relativi agli infortuni occorsi ai **lavoratori diretti dell'Impresa Pizzarotti** si sono registrati **19** infortuni, **7882** giorni persi per un totale di ore lavorate pari a **2.621.655** che configurano i seguenti indici:

$F_{A'} = 7.2$  (indice di frequenza)

$S_{A'} = 3006.5$  (indice di gravità)

Di seguito si riportano i valori degli Indici di Sicurezza, **Fa' (Indice di Frequenza)** e **Sa' (Indice di Gravità)**, relativi all'anno 2021 per le diverse categorie di lavoratori:





		N° infortuni	N° giorni persi	Ore Lavorate	Fa' Indice di Frequenza	Sa' Indice di Gravità
a)	Dipendenti Controllati dall'Organizzazione.	14	7.781	2.350.113	6,0	3.310,9
b)	Dipendenti di Società/Consorzi Controllati dall'Organizzazione.	68	8.615	4.361.229	15,6	1.975,4
c)	Lavoratori NON Dipendenti ma Controllati dall'Organizzazione (es. subappaltatori).	32	8.558	10.073.842	3,2	849,5
<b>D) = a+b+c</b>	<b>Totale Lavoratori Controllati dall'Organizzazione</b>	<b>114</b>	<b>24.954</b>	<b>16.785.184</b>	<b>6,8</b>	<b>1.486,7</b>

e)	Dipendenti NON Controllati dall'Organizzazione (es. distaccati).	5	101	271.542	18,4	371,9
<b>F) = a+e</b>	<b>Totale Dipendenti Pizzarotti</b>	<b>19</b>	<b>7.882</b>	<b>2.621.655</b>	<b>7,2</b>	<b>3.006,5</b>

Per quanto riguarda l'analisi del trend temporale degli Indici di Sicurezza emerge che, relativamente alle commesse assoggettate alla Direzione Tecnica dell'Impresa Pizzarotti nel periodo dal 2015 al 2021, l'andamento dell'**Indice Fa'** è caratterizzato da valori di poco superiori a 6.5 per gli anni 2017 e 2018 per poi incrementare ed attestarsi a valori intorno a 10 nel 2019 e 2020. Nel 2021 il numero degli infortuni è diminuito in valore assoluto e le ore lavorate hanno segnato un aumento di circa l'8% rispetto al 2020. Grazie a questo duplice aspetto il valore Fa' si è attestato a 6,79, in diminuzione rispetto ai due anni precedenti.

L'**Indice di Gravità Sa'** invece ha subito un incremento significativo nel corso del 2021 attestandosi su valori di poco inferiori a 1500 contro i circa 500 nel 2020. Questo a causa di **2 infortuni mortali di agosto 2021** presso i cantieri TIBRE (è rimasto coinvolto un lavoratore di una ditta subappaltatrice) e Vintu de Jos in Romania (deceduto un lavoratore dell'impresa Pizzarotti assunto localmente) e di un infortunio con inabilità permanente di marzo 2021 presso il cantiere del Consorzio Tunnel Giovi (relativo ad un lavoratore assunto dal Consorzio CTG).

I macro-rischi più frequenti relativi agli infortuni registrati nelle varie commesse Pizzarotti come non conformità di prodotto sono quelli **Meccanici**, quelli legati agli **Scivolamenti / Cadute**, alla **Movimentazione Manuale dei Carichi** e **Incidenti con Mezzi**, che occupano l'81% del totale.

Sono queste le categorie di rischi che dovranno essere tenute particolarmente sotto controllo durante il 2022 al fine di prevenire possibili infortuni.

Analizzando i **mancati infortuni**, i rischi maggiori sono relativi in misura preponderante ai rischi meccanici (pari al 55%).

Gli effetti degli incidenti (includendo quindi i near miss agli infortuni veri e propri) sono riferibili in prevalenza alle contusioni, alle ferite e agli schiacciamenti (64% del totale), mentre per le parti del corpo interessate, le parti più colpite sono gli arti superiori (40% dei casi totali) e gli arti inferiori (25% del totale).

Il tema della sicurezza sul lavoro è un obiettivo strategico aziendale e c'è la ferma volontà dal parte della



Direzione Aziendale di attuare tutte le misure di carattere gestionale, tecnico e operativo necessarie per il miglioramento deciso delle performance aziendali in tema di sicurezza.

La sensibilizzazione impostata nel 2021 sembra rispecchiare i risultati raggiunti evidenziando l'inversione di rotta dei valori degli indici infortunistici dell'anno passato e dando prova del buon lavoro ad oggi svolto.

Per quanto concerne le visite di idoneità sanitaria alla mansione, nel corso del 2021, le visite eseguite ai lavoratori del gruppo Pizzarotti sono state in totale 1026 (rendicontazione effettuata tramite piattaforma informatica Moby di Medlavitalia).

Di queste si evidenziano le seguenti ripartizioni:

- ◆ 629 idoneità alla mansione;
- ◆ 24 idoneità con limitazione;
- ◆ 331 idoneità con prescrizioni;
- ◆ 30 idoneità con prescrizioni e limitazioni;
- ◆ 9 inidoneità temporanea;
- ◆ 2 inidoneità permanente;
- ◆ 1 richiesta di visita specialistica.

Nel 2021 sono state somministrate un totale di 16.041,25 ore di formazione sulla salute e sicurezza.

### **6.3.1 Security**

Durante l'anno 2021 il tema della security, per i Paesi dove il livello di rischio di security lo richiedeva, è stato formalizzato attraverso la produzione di una serie di documenti dedicati, quali:

- ◆ Schede Paese;
- ◆ Security Plan;
- ◆ Evacuation Plan;
- ◆ Piano di Gestione dei Movimenti.

Nel processo di strutturazione e diffusione della security aziendale, sono stati costituiti due diversi comitati:

- ◆ Comitato Travel Security;
- ◆ Crisis Management Team.

Tali comitati si riuniscono rispettivamente in caso di emergenze e/o crisi da gestire, sia in ambito di Travel Security che di Crisis Management.

Al fine di garantire una sempre maggiore attenzione e sensibilità alla materia, nel secondo semestre del 2022 verrà erogata una formazione specifica sui principali temi di security, rivolta alle risorse presenti nei Paesi in cui insiste l'Impresa Pizzarotti.

Ciò consentirà di ottenere, oltre all'inserimento negli organigrammi di commessa della figura del Security



Expert, un dipartimento di security più strutturato ed un'interconnessione più fluida tra la Sede e le diverse commesse.

### 6.3.2 *Pandemia da Covid-19 e Sorveglianza Sanitaria*

Relativamente al tema della pandemia Covid-19, l'efficacia del protocollo di contenimento messo a punto da QHSSE ed ufficializzato ad aprile 2020 (a seguito dell'accordo tra le parti sociali alla presenza del governo italiano del 24 aprile 2020) è stata dimostrata grazie all'assenza di cluster di lavoratori positivi all'interno di singole realtà lavorative. Tale protocollo, adottato anche in tutti i paesi esteri, è stato attuato anche durante tutto il 2021.

In base ai dati disponibili si ritiene che i protocolli siano risultati sostanzialmente funzionali al contenimento dei contagi fra i lavoratori grazie alla loro costante e puntuale applicazione.

In tutte le unità produttive italiane dell'Impresa Pizzarotti, i Comitati Covid costituiti nel 2020 hanno continuato la loro attività di controllo, analisi e sensibilizzazione nei confronti di tutti i lavoratori.

## 6.4 **Libertà di associazione**

L'Impresa assicura, nell'ambito dei vincoli contrattuali assunti con i lavoratori, il pieno diritto ad aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Non interferisce in alcun modo con la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva, come testimoniato dall'applicazione del CCNL richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali, e mette a disposizione del proprio personale copia del CCNL in vigore, per chi lo richieda. Permette ai lavoratori di riunirsi in assemblea sindacale, di nominare uno o più loro rappresentanti e di comunicare con gli associati nel luogo di lavoro, anche grazie alle strutture messe a loro disposizione per eventuali incontri/riunioni.

I CCNL applicati in Impresa Pizzarotti sono i seguenti

- ◆ Edilizia industria
- ◆ Laterizi e manufatti cementizi
- ◆ Dirigenti industria

Di seguito tabella riepilogativa del numero dei dipendenti che hanno autorizzato trattenuta per iscrizione sindacale da cedolino:

<b>Organizzazione sindacale</b>	<b>Numero iscritti</b>
FILCA CISL	22
UIL	2
CGIL	3
FILLEA CGIL	22

Ad oggi non si registrano reclami in merito a limitazioni della libertà di associazione.



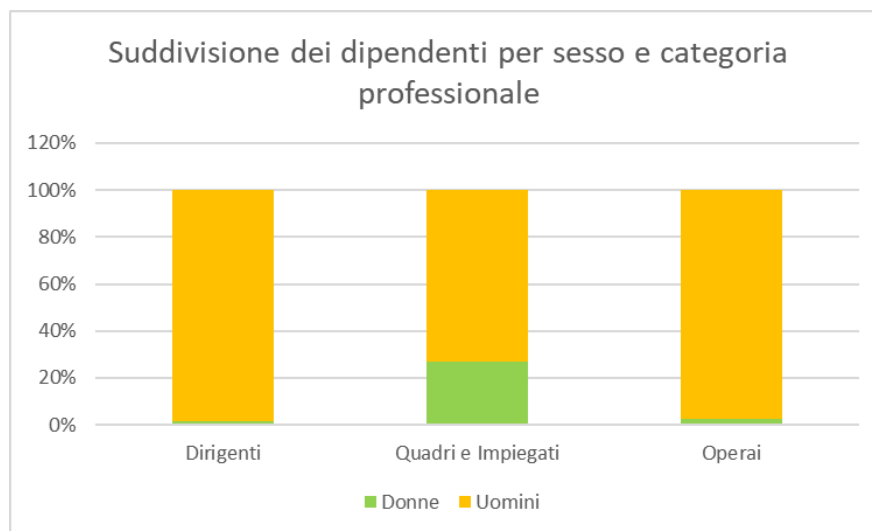
## 6.5 Discriminazione

L'Impresa assicura un uguale trattamento, pari opportunità, a tutti i propri lavoratori. Non è ammessa alcuna forma di discriminazione per differenze di razza, sesso, religione, ceto, orientamento ideologico.

Le donne in maternità sono tutelate nel rispetto di quanto previsto dal contratto CCNL, e alle madri lavoratrici è concessa la riduzione di orario, qualora richiesto, e se non pregiudizievole per l'attività svolta.

Non è ammesso alcun comportamento minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico.

In generale, nel pieno rispetto delle diversità, viene richiamata la parità di genere nel processo di reclutamento e selezione, senza alcuna discriminazione e nella gestione del personale attraverso l'analisi di statistiche in termini di occupazione per genere e valutazione dei livelli retributivi.



Com'è noto, il settore *construction*, se confrontato con altri settori economici, è tipicamente caratterizzato da un basso tasso di occupazione femminile. Difatti, le peculiarità del processo produttivo rendono generalmente complesso l'impiego di manodopera femminile tra gli operai; mentre l'assunzione di ruoli dirigenziali è limitata da una minore seniority delle donne rispetto agli uomini. La presenza femminile assume invece maggiore rilievo in attività amministrative e di gestione tra gli impiegati e i quadri (il 27% sul totale).

Il tasso di femminilizzazione dell'organico in forza dell'intero gruppo, pari al 15%, risulta essere più del doppio rispetto la media nazionale (pari al 6,47%)<sup>1</sup>.

Particolarmente significativa è la presenza femminile nella sede centrale di Parma dove il tasso di femminilizzazione raggiunge il 36%.

In un settore, come accennavamo sopra, storicamente caratterizzato da una preponderante presenza maschile, particolare attenzione viene rivolta al rapporto delle retribuzioni uomo/donna (pay gap).

<sup>1</sup> Fonte: Istat, Rilevazione forze di lavoro, IV Trim. 2020



Per il personale di staff (quadri più impiegati) a totale gruppo, nel 2021 il differenziale tra le remunerazioni medie di donne e uomini è pari al 34%, in diminuzione di 2 punti percentuali rispetto al 2020. Gap che per la stessa categoria di lavoratori risulta essere più basso se si fa riferimento al solo personale Italia dove il differenziale corrisponde al 28%.

Non sono stati segnalati incidenti a sfondo discriminatorio.

## **6.6 Procedure disciplinari**

L'Impresa non pratica procedure disciplinari che vadano oltre a quelle previste dal C.C.N.L. e non assume per nessun motivo una condotta lesiva della dignità dei lavoratori; non ammette pertanto, né internamente né con i propri fornitori, che siano adottate pratiche disciplinari in alcun modo lesive dei diritti fondamentali dell'uomo (punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, abusi verbali).

I lavoratori possono denunciare o segnalare, anche in forma anonima, situazione che possano cagionare danno e che siano potenzialmente lesive della dignità e professionalità delle persone.

Nel corso del 2021 sono stati contestati con successivo provvedimento disciplinare n. 9 comportamenti non in linea con le procedure e le normative.

Ad oggi non si registrano segnalazioni in merito.

## **6.7 Orario di lavoro**

L'Impresa adotta l'orario di lavoro previsto dai CCNL applicati.

Ai lavoratori non è richiesto di effettuare un monte ore settimanale diverso da quello contrattualmente stabilito, sebbene possa essere necessario effettuare lavoro straordinario, che è comunque prestato in modo volontario e viene retribuito con le maggiorazioni stabilite dal contratto.

L'orario di lavoro ordinario del personale è determinato in 40 ore settimanali.

Il personale aziendale è inquadrato con contratti di lavoro prevalentemente full time (99%) e a tempo indeterminato (64%).

Il lavoro straordinario, richiesto solo su adesione volontaria, non può superare le 12 ore settimanali, ed è retribuito con la maggiorazione prevista dal CCNL.

Nelle buste paga sono regolarmente riportati i saldi ferie e permessi (maturati e goduti).

## **6.8 Retribuzione**

L'Impresa rispetta il diritto di ogni lavoratore ad un trattamento retributivo che sia adeguato alla mansione ricoperta e all'esperienza maturata, in linea con i principi dell'organizzazione aziendale ed in conformità a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Edilizia.

La composizione dei salari e delle indennità contributive sono dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga.



L'ufficio HR è comunque sempre a disposizione per fornire chiarimenti in merito alla lettura e comprensione delle voci indicate in busta paga.

Tramite il portale Antex, al quale tutti i dipendenti accedono tramite login, viene eseguita la consegna virtuale del cedolino paga e di tutta la modulistica relativa alle retribuzioni.

Gli operai che non dispongono di personal computer aziendale ricevono mensilmente il cedolino cartaceo.

Il 69% dei dipendenti del Gruppo Pizzarotti risulta essere coperto da accordi collettivi di contrattazione. La restante parte del personale opera in paesi dove non sono previste queste tipologie di accordi. In tali contesti l'approccio del gruppo è quello del massimo rispetto delle regole locali, con la stipula di contratti di impiego in linea con la normativa del lavoro applicabile, garantendo, ove possibile, condizioni di impiego migliorative rispetto agli standard minimi e/o alle consuetudini locali (sia in termini di salari che di condizioni di lavoro).

## 6.9 Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Il Sistema di Gestione Integrato aziendale è stato aggiornato per renderlo conforme ai requisiti della SA8000, e comprende i seguenti documenti:

- ◆ Il Manuale del Sistema di Gestione Integrato, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalle normative di riferimento;
- ◆ La Politica Aziendale che comprende l'impegno dell'Impresa a conformarsi ai requisiti della Norma SA 8000, al rispetto delle norme nazionali ed internazionali in materia e l'impegno al miglioramento continuo. La Politica è stata diffusa mediante affissione nelle bacheche aziendali, pubblicazione nella intranet aziendale e sul sito internet;
- ◆ La procedura Social Accountability Management che definisce le responsabilità e le modalità operative per la gestione della responsabilità sociale dell'Impresa;
- ◆ La procedura Gestione reclami che definisce le modalità di gestione dei reclami presentati dalle parti interessate (lavoratori, enti locali e nazionali, organizzazione non governative, associazioni sindacali, associazioni di categoria, organi di stampa, mass media, clienti, etc), relativamente al rispetto dei requisiti dello standard di riferimento SA8000 da parte dell'Impresa.

### 6.9.1 Social Performance Team

Il **SPT** si riunisce mensilmente, o all'occorrenza in caso di situazioni critiche, per trattare i seguenti argomenti:

- ◆ valutazione dei risultati degli audit e monitoraggi;
- ◆ stato avanzamento dei programmi di miglioramento;
- ◆ consultazione degli stakeholder;
- ◆ gestione reclami;
- ◆ individuazione di eventuali nuove azioni di miglioramento.

Alle riunioni del **SPT** possono essere invitati altri lavoratori e/o funzioni aziendali per approfondire specifici temi trattati.



### **6.9.2**      *Riesame*

Il Sistema di Gestione è sottoposto annualmente ad un Riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della Politica, delle Procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti applicabili all'Impresa, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso e dall'impegno al miglioramento continuo.

### **6.9.3**      *Valutazione dei rischi*

La valutazione dei rischi è il processo di identificazione dei rischi e di valutazione delle loro conseguenze e probabilità di accadimento, insieme all'identificazione delle strategie appropriate per attenuarne l'effetto complessivo. I rischi identificati vengono inseriti nel Piano di Gestione dei Rischi e delle Opportunità.

Il Piano è periodicamente verificato ed aggiornato al fine di riflettere gli effettivi eventi di rischio che possono verificarsi durante un periodo temporale e le possibili modifiche del contesto esterno.

La valutazione dei Rischi di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000 è stata effettuata in data 28.03.2022 e aggiornata il 05.05.2022 in seguito alle osservazioni scaturite nell'audit di stage 1 di certificazione ed ha considerato i principali aspetti riconducibili ai punti della SA8000.

### **6.9.4**      *Verifiche ispettive interne ed esterne*

La verifica della corretta applicazione del Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale viene assicurato attraverso lo svolgimento di verifiche ispettive interne (audit) svolte da personale qualificato e mediante interviste su un numero significativo di dipendenti. Gli audit interni hanno frequenza almeno biennale nel ciclo triennale di validità del certificato.

Sono stati ad oggi svolti audit interni presso la sede di Parma e i due stabilimenti di prefabbricazione di ponte taro e Lucignano, nei quali sono emerse 3 raccomandazioni.

Nel mese di aprile 2022 è stato eseguito l'audit di stage 1 di certificazione da parte del Rina, dal quale sono emerse 5 osservazioni, che sono state prontamente trattate con l'aggiornamento dei documenti del Sistema di Gestione.

### **6.9.5**      *Controllo dei fornitori*

I fornitori sono preventivamente qualificati per rientrare nell'Albo Fornitori aziendale.

Il processo di qualifica prevede diversi passaggi di valutazione al fine di identificare, attraverso un rating, il livello di rischio del potenziale fornitore in termini di solidità economico-finanziaria, di struttura organizzativa, di capacità tecnico-gestionali e di CSR/ESG (requisiti reputazionali e di compliance, rispetto dei requisiti in ambito Qualità, Sicurezza e Ambiente, e altri fattori correlati ad ambiti ESG).

L'informativa sui temi di Responsabilità Sociale avviene in fase di qualifica, poiché viene formalmente richiesta ai fornitori la sottoscrizione del Codice di Condotta. Inoltre, il richiamo al rispetto dei requisiti della SA8000 è inserito nei contratti.



Ai fornitori viene richiesta la sottoscrizione del Codice di Condotta.

Il monitoraggio dei fornitori avviene sulla base del livello di rischio ad essi associato:

- ◆ fornitore con criticità bassa: attività di formazione e sensibilizzazione;
- ◆ fornitore di media criticità: attività di formazione e sensibilizzazione e almeno un controllo per il triennio;
- ◆ fornitore di alta criticità: attività di formazione e sensibilizzazione e almeno un controllo annuale, che potrà espletarsi sia senza preavviso sia con pianificazione dell'audit.

Sono stati attualmente compilati circa 700 questionari di autovalutazione dei fornitori.

### **6.9.6**      *Formazione*

E' stata realizzata un'informativa scritta per tutti i lavoratori e sono stati organizzati incontri di formazione sui principi della SA8000, sul Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e sulle modalità di segnalazione dei reclami.

Sono stati formati 279 lavoratori. Per valutare l'efficacia della formazione alla fine di ciascun incontro sono stati somministrati dei test, con una media di risposte esatte pari al 98%.

Le bacheche e la intranet aziendale dedicano spazio alla diffusione di informazioni sulla Responsabilità Sociale e dei documenti del Sistema Integrato di Gestione.

Inoltre, nel 2021 sono state somministrate 131 h di formazione sul rispetto dei diritti umani.

### **6.9.7**      *Azioni Correttive e Preventive*

Nel 2021 non si è registrata nessuna NC di qualità relativamente al Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale perché il sistema non era ancora stato implementato.

### **6.9.8**      *Comunicazione*

L'Impresa programma ed effettua comunicazioni periodiche sia ai propri lavoratori sia a parti interessate esterne. L'efficacia della comunicazione interna e la corretta diffusione delle informazioni rappresentano strumenti determinanti al fine di rafforzare il senso di appartenenza e, soprattutto, di gestire correttamente il trasferimento del know-how a tutti i livelli dell'organizzazione.

A tal fine, L'Impresa rende disponibili al personale:

- ◆ i risultati ottenuti dal riesame aziendale sull'andamento dell'Impresa nel suo complesso, inclusi gli aspetti del sistema etico attraverso la diffusione in azienda del rapporto annuale;
- ◆ i risultati ottenuti dalle attività di monitoraggio aziendale;
- ◆ qualunque altra notizia che li riguardi o di cui abbiano fatto espressamente richiesta.

Gli strumenti utilizzati per assicurare un adeguato livello di comunicazione interna sono:

- ◆ una bacheca aziendale in cui sono affisse eventuali comunicazioni;





- ◆ comunicazioni tramite la Intranet aziendale;
- ◆ Redazione del bilancio sociale e sua divulgazione.

### **6.9.9**      *Obiettivi di miglioramento*

Sono stati individuati specifici obiettivi di miglioramento per l'ambito della responsabilità sociale che saranno rendicontati nel prossimo Bilancio:

- ◆ Formazione del personale sui temi di responsabilità sociale
- ◆ Valutazione clima aziendale
- ◆ Gestione reclami
- ◆ Compliance dei fornitori sui temi di responsabilità sociale
- ◆ Lavoro straordinario
- ◆ Retribuzione