



BILANCIO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

01 Aprile 2025

DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Dal 1965 ad oggi **IMPRESA BERGAMELLI Srl** ha indirizzato la sua specializzazione al settore dei lavori stradali. L'esperienza acquisita è maturata operando sia per enti pubblici sia privati.

Dal 2013 **IMPRESA BERGAMELLI Srl** ha allargato i suoi orizzonti professionali incorporando la consolidata Posatubi S.r.l., operante nella realizzazione e gestione di metanodotti e acquedotti per le più importanti società di distribuzione del territorio delle province di Bergamo, Brescia e Milano. **IMPRESA BERGAMELLI Srl** è comproprietaria anche della PMB S.p.a., un importante impianto all'avanguardia per la produzione di conglomerati bituminosi.

Completa la capacità d'intervento dell'azienda, organizzata e strutturata per operare nei seguenti settori: opere stradali, fresature e asfaltature, edilizia industriale, scavi e demolizioni, opere di urbanizzazione, ingegneria naturalistica, opere idrauliche quali fognature, acquedotti, gasdotti e reti di teleriscaldamento, trattamento e recupero- mediante impianto mobile- di rifiuti inerti non pericolosi.

L'impresa ha inoltre provveduto ad iscriversi all'Albo gestori ambientali, oltre alla categoria 2-bis (conto proprio) di cui era già in possesso, anche alla categoria 4 (trasporto conto terzi rifiuti non pericolosi), categoria 5 (trasporto rifiuti pericolosi), categoria 8 (intermediazione e commercio) e dal 2024 alla categoria 9 (bonifica siti).

L'attività dell'impianto di stoccaggio e trattamento rifiuti, autorizzata con D.D. n. 2606 del 01.12.2015 e riattivata dal settembre 2018, è stata oggetto di scissione e conferita dal 01/10/2024 a favore di ECOBERG S.R.L., nuova società appartenente al medesimo gruppo societario (Rosi Holding Srl).

I vertici dell'organizzazione e i membri del Comitato di Gestione di ECOBERG Srl sono anche figure apicali nell'organigramma di Impresa Bergamelli Srl, il che consente di mantenere la continuità con il passato, effettuare economie di scala e scelte strutturali condivise e congiunte, lasciando comunque ad ECOBERG S.R.L. la necessaria indipendenza nella operatività, nella scelta dei mercati e nelle pratiche operative quotidiane.

Alla beneficiaria ECOBERG Srl sono trasferiti beni (materiali e immateriali), rapporti contrattuali ed attività, funzionali all'esercizio dello stesso Ramo d'Azienda, comprese le condizioni organizzative-operative riferibili al ramo aziendale identificato ed i conseguenti requisiti maturati dalla conferente in virtù del conseguimento e possesso di attestazione in corso di validità IAS Register AG per ISO 9001 e ISO14001 ovvero il sistema di gestione conforme alla norma ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 già adottato ed implementato, costituito da informazioni e documentazione necessarie o utili per l'ottenimento di analoga certificazione da parte della conferitaria, che intende ed impegna ad adottare in continuità.

Per effetto della scissione, **IMPRESA BERGAMELLI Srl** ha ridotto il proprio campo di applicazione togliendo le attività di DEPOSITO PRELIMINARE, MESSA IN RISERVA, RECUPERO E SMALTIMENTO RIFIUTI.

IMPRESA BERGAMELLI Srl, negli anni, ha sempre incrementato le categorie e le classifiche del certificato SOA che attualmente sono le seguenti:

Cat.	Class.	C.F. direttore tecnico cui è connessa la qualificazione	Cat.	Class.	C.F. direttore tecnico cui è connessa la qualificazione	Cat.	Class.	C.F. direttore tecnico cui è connessa la qualificazione
OG 1	VII	-	OG 3	VIII	-	OG 6	VIII	-
OG 8	V	-	OS 1	IV	-	OS 12-A	I	-
OS 22	I	MRZLSN77D47A290F	OS 23	IV-BIS	-	OS 24	I	-
OS 26	V	-	-	-	-	-	-	-

È, inoltre, titolare delle certificazioni del Sistema di Gestione Integrato per:

- Qualità ISO 9001 dal 2010
- Ambiente ISO 14001 dal 2013
- Salute e Sicurezza ISO 45001 dal 2013
- Road Traffic Safety (RTS) ISO 39001 dal 2019
- Responsabilità Sociale SA8000 dal 2019
- Anticorruzione ISO 37001 dal 2019
- Parità di Genere UNI/PdR 125/2022 dal 2023.

Dal 2019 l'azienda ha, inoltre, implementato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"

Il nostro obiettivo è sempre stato e continua ad essere la soddisfazione del cliente e di tutte le altre parti interessate. Riusciamo a raggiungere questo traguardo grazie all'azione di coinvolgimento, partecipazione ed alla continua richiesta di miglioramento che ogni giorno chiediamo a tutto il nostro team. I valori fondamentali di riferimento sono la disponibilità e l'integrità etica, ambientale e sociale.

IMPRESA BERGAMELLI Srl rappresenta quindi un gruppo di lavoro solido e competente, in grado di realizzare incarichi impegnativi per i committenti più esigenti garantendo serietà, qualità, rapidità ed economicità.



La Mission dell'Azienda è descritta e documentata all'interno Politica aziendale, a cui si rimanda per i dettagli.

1. LAVORO INFANTILE

Estratto della Politica Sociale di IMPRESA BERGAMELLI Srl 07.03.2025

Attenzione alle risorse interne. Garantire la tutela dei diritti, la salute e sicurezza dei lavoratori impegnandosi a rispettare e a far rispettare ai propri fornitori: l'assenza di lavoro minorile.

Tale Politica si concretizza:

IMPRESA BERGAMELLI Srl si impegna a non utilizzare lavoro infantile (minori di 15 anni), inoltre ha divulgato la propria Politica alla catena di fornitura (fornitori critici).

Indicatori

Non sono stati identificati indicatori specifici per il lavoro minorile nel quadro degli indicatori di governo KPI.

Si riportano, tuttavia, i seguenti dati (aggiornati al 31/03/2025):

Fascia di età	Numero di dipendenti
< 18 anni	0
18 anni ≤ x < 35 anni	43
35 anni ≤ x < 50 anni	92
50 anni ≤ x < 60 anni	66
x ≥ 60 anni	14



▪ Stage e tirocini

Nel 2024 sono stati attivati:

- n. 5 Tirocini Facoltativi/Alternanza Scuola Lavoro:
 - o N. 2 impiegato amministrativo (minorenni) dal 27/05/2024 al 14/06/2024
 - o N. 3 impiegato tecnico (di cui 2 minorenni) dal 15/04/2024 al 24/04/2024.

Per il 2025 sono previsti nel periodo di Maggio/Giugno n. 2 Tirocini Facoltativi/Alternanza Scuola Lavoro per impiegati tecnici (entrambi minorenni).

▪ Contratti di apprendistato

Al 31.12.2024 sono presenti n. 5 contratti di apprendistato, i quali riguardano tre impiegati tecnici e, due impiegati amministrativi.

Ad oggi rimangono confermati i 5 contratti di apprendistato.

- Segnalazioni di lavoro minorile c/o fornitori.

Non si sono riscontrate anomalie nel periodo di monitoraggio per quanto riguarda segnalazioni di lavoro minorile c/o i fornitori.

Attività effettuate e prossimi passi

IMPRESA BERGAMELLI Srl non esclude di poter sviluppare in futuro progetti di tirocinio e stage con gli Istituti della Comunità.

L'Azienda ha divulgato la procedura di segnalazioni anomalie integrata, descrivendola anche nella Politica Aziendale e ha messo a disposizione dei lavoratori due cassette per le segnalazioni. L'Azienda ha, inoltre, comunicato attivamente i requisiti attraverso un manifesto divulgativo di conoscenza della SA8000, integrato con la procedura per la segnalazione delle anomalie. In aggiunta a questo, sul sito internet aziendale (<http://impresabergamelli.it/contatti/>) è disponibile l'indirizzo e-mail a cui inviare eventuali segnalazioni ed è stata attivata una piattaforma web per le segnalazioni (rif. D. Lgs. 24/2023 c.d. whistleblowing) accessibile dal sito aziendale

Si conferma l'impegno e l'attenzione contro forme di lavoro minorile che potrebbero avvenire presso fornitori di **IMPRESA BERGAMELLI S.r.l.**; in tal senso l'Azienda si impegna a comunicare efficacemente la propria politica sociale a tali fornitori, a richiedere un'autocertificazione per coloro che sono ritenuti essere critici e, eventualmente, a verificare tale aspetto direttamente tramite audit.

IMPRESA BERGAMELLI ha coinvolto gli Stakeholder identificati condividendo il possesso della certificazione SA8000 e il Bilancio di responsabilità sociale attraverso il sito internet e/o tramite comunicazione via email.

2. LAVORO OBBLIGATO

Estratto della Politica Sociale di IMPRESA BERGAMELLI Srl 07.03.2025

Attenzione alle risorse interne. Garantire la tutela dei diritti, la salute e sicurezza dei lavoratori impegnandosi a rispettare e a far rispettare ai propri fornitori: [...] l'assenza di lavoro forzato ed obbligato.

Tale Politica si concretizza:

In fase di assunzione, **IMPRESA BERGAMELLI Srl** non trattiene nessun documento personale in forma originale.

Il Responsabile Risorse Umane è a disposizione dei dipendenti per eventuali chiarimenti in merito alla busta paga o argomenti attinenti.

Indicatori

Non si sono riscontrate anomalie nel 2024 per quanto riguarda segnalazioni di lavoro forzato.

In fase di audit interno al Processo Assunzioni si è verificato che **IMPRESA BERGAMELLI Srl** non trattiene documenti originali, ma solo fotocopie/scansioni degli stessi.

Attività effettuate

L'Azienda ha divulgato la procedura di segnalazioni anomalie integrata, descrivendola anche nella Politica Aziendale e ha messo a disposizione dei lavoratori due cassette per le segnalazioni. L'Azienda ha, inoltre, comunicato attivamente i requisiti attraverso un manifesto divulgativo di conoscenza della SA8000, integrato con la procedura per la segnalazione delle anomalie. In aggiunta a questo, sul sito internet aziendale (<http://impresabergamelli.it/contatti/>) è disponibile l'indirizzo e-mail a cui inviare eventuali segnalazioni e una piattaforma web per le segnalazioni.

3. SALUTE E SICUREZZA

Estratto della Politica Sociale di IMPRESA BERGAMELLI Srl 07.03.2025

Attenzione alle risorse interne. Garantire la tutela dei diritti, la salute e sicurezza dei lavoratori impegnandosi a rispettare e a far rispettare ai propri fornitori: [...] la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Tale Politica si concretizza:

In fase di assunzione, l'Azienda **IMPRESA BERGAMELLI Srl** illustra i rischi legati alla mansione tramite formazione.

Indicatori

KPI	2024	Obiettivo 2024	Scostamento	Obiettivo 2025
Indice di gravità infortuni in azienda	0,59%	≤ 1%	-0,41%	≤ 1%
Tasso di assenteismo per malattia	1%	≤ 2%	-50%	≤ 2%

Attività effettuate e prossimi passi

L'Azienda conferma il proprio impegno nel continuare a mantenere la conformità legislativa per tutti gli aspetti di salute e sicurezza, con il supporto di una società di consulenza specializzata (Felce S.r.l.).

L'Azienda ha divulgato la procedura di segnalazioni anomalie integrata, descrivendola anche nella Politica Aziendale e ha messo a disposizione dei lavoratori due cassette per le segnalazioni. L'Azienda ha, inoltre, comunicato attivamente i requisiti attraverso un manifesto divulgativo di conoscenza della SA8000, integrato con la procedura per la segnalazione delle anomalie. In aggiunta a questo, sul sito internet aziendale (<http://impresabergamelli.it/contatti/>) è disponibile l'indirizzo e-mail a cui inviare eventuali segnalazioni e una piattaforma web per le segnalazioni.

In seguito all'elezione RLS avvenuta il 07/02/2024 alla presenza delle organizzazioni sindacali, sono stati aggiunti all'attuale RLS (confermato) altri 2 RLS (visto il superamento dei 200 dipendenti che comporta numero minimo pari a 3); gli RLS di nuova nomina hanno frequentato idoneo corso di formazione della durata di 32 ore.

In seguito alla scomparsa del Datore di Lavoro a Luglio 2024, il ruolo di Datore di Lavoro è stato temporaneamente ricoperto dall'Amministratore Unico al fine di garantire la continuità delle funzioni aziendali e il rispetto degli obblighi normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro; dal 24/01/2025 è stato formalmente nominato un nuovo Datore di Lavoro.

Da Febbraio 2025 è stato formato e nominato un Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione che affiancherà RSPP interno nello svolgimento delle attività previste in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Ad oggi non sono presenti Dirigenti per la sicurezza (ex art. 2 c. 1 lett d) del D. Lgs. 81/08).

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Estratto della Politica Sociale di IMPRESA BERGAMELLI Srl 07.03.2025

Attenzione alle risorse interne. Garantire la tutela dei diritti, la salute e sicurezza dei lavoratori impegnandosi a rispettare e a far rispettare ai propri fornitori: [...] la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

Tale Politica si concretizza:

IMPRESA BERGAMELLI Srl non osteggia nessuna forma di Sindacato. I Dipendenti possono associarsi, se lo ritengono opportuno ad un sindacato facendone poi dichiarazione in Azienda, solo se necessario per effettuare i pagamenti ai Sindacati competenti.

Indicatori

KPI	2024	Obiettivo 2024	Scostamento	Obiettivo 2025
	Effettivo			
Ore di sciopero	0%	≤ 3%	-3%	≤ 3%

Nel 2024 non ci sono state ore di sciopero. Il dato relativo all'indicatore Ore di sciopero risulta, quindi, di 3 punti percentuali inferiore rispetto all'obiettivo.

A Febbraio 2024, in occasione dell'elezione dell'RLS, le è stata convocata con le Organizzazioni Sindacali FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL un'assemblea retribuita: comunicazione è stata esposta in bacheca e i dipendenti sono stati liberi di partecipare.

Attività effettuate e prossimi passi

Non sono state effettuate attività. Ad oggi non sono presenti Rappresentanze Sindacali. L'Azienda è a conoscenza della richiesta della norma secondo cui il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 debba essere eletto tra i membri dei sindacati riconosciuti qualora questi scelgano di ricoprire tale ruolo. Dal momento che all'interno dell'Azienda non sono presenti rappresentanze sindacali, questo requisito non è al momento applicabile.

L'Azienda ha divulgato la procedura di segnalazioni anomalie integrata, descrivendola anche nella Politica Aziendale e ha messo a disposizione dei lavoratori due cassette per le segnalazioni. L'Azienda ha, inoltre, comunicato attivamente i requisiti attraverso un manifesto divulgativo di conoscenza della SA8000, integrato con la procedura per la segnalazione delle anomalie. In aggiunta a questo, sul sito internet aziendale (<http://impresabergamelli.it/contatti/>) è disponibile l'indirizzo e-mail a cui inviare eventuali segnalazioni e una piattaforma web per le segnalazioni.

L'azienda non applica trattenute sindacali dirette, ma assicura le garanzie del caso. Quello edile è un settore altamente sindacalizzato, ma **IMPRESA BERGAMELLI Srl** può contare su un rapporto buono con i sindacati: è, infatti, presente un accordo tra l'Azienda e i sindacati per la gestione delle indennità di trasferta.

5. DISCRIMINAZIONE

Estratto della Politica Sociale di **IMPRESA BERGAMELLI Srl** 07.03.2025

Attenzione alle risorse interne. Garantire la tutela dei diritti, la salute e sicurezza dei lavoratori impegnandosi a rispettare e a far rispettare ai propri fornitori: [...] l'assenza di discriminazione e il rispetto della trasparenza e delle pari opportunità

Tale Politica si concretizza:

L'Azienda **IMPRESA BERGAMELLI Srl** anche in fase di assunzione, elabora annunci generici. Inoltre, nell'Azienda sono presenti dipendenti di etnie diverse.

Indicatori

KPI	2024	Obiettivo 2024	Scostamento	Obiettivo 2025
	Effettivo			
Reclami per discriminazione	0%	0%	0	0%
Adempimenti categorie protette	100%	100%	0	100%

Nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni relative ad episodi di discriminazione.

Si riportano, inoltre, i seguenti dati (aggiornati al 31/03/2025):

	Complessivo	Donne	Uomini	Dipendenti extracomunitari
Tempo indeterminato	205	16	189	18
Tempo determinato	5	--	5	11
Stage	--	--	--	--
Apprendistato	5	2	3	0
Lavoratori in somministrazione	--	--	--	--
TOTALE	215	18	197	29

Attività effettuate e prossimi passi

Turn Over

Nel 2024 ci sono state n. 42 uscite (n. 2 donne e n. 40 uomini) con le seguenti motivazioni:

- 9,52% per pensionamento (4 dipendenti, tutti uomini)
- 9,52% per mancato rinnovo contratto (di cui 3 uomini e 1 donna)
- 9,52% per passaggio alla Ecoberg Srl (nuova società del gruppo Rosi Holding Srl nata dalla cessione del ramo di azienda dell'attività di impianto stoccaggio rifiuti (100% uomini)).
- 71,43% per dimissione volontarie (di cui 1 donna e 29 uomini).

Dal 2024 sono state monitorare e analizzate le motivazioni alla base delle dimissioni volontarie per individuare eventuali azioni da attivare.

Per quanto concerne gli inserimenti (53 in totale), nel 2024 sono state assunte le seguenti risorse:

- Apprendisti: 1;
- Dipendenti a tempo determinato: 14;
- Dipendenti a tempo indeterminato: 38.

Dall'inizio del 2025, inoltre, sono state assunte 12 risorse (2 con contratto a tempo determinato e 10 a tempo indeterminato), mentre ci sono state 5 uscite (1 pensionamento e 4 dimissioni volontarie).

Lavoratori stranieri

Non sono molti gli stranieri con il permesso di soggiorno a tempo limitato. *Ufficio Personale* mantiene uno scadenziario aggiornato con permessi di soggiorno e relativo stato di validità tramite il programma gestionale.

Il diagramma seguente mostra gli stati di provenienza dei 29 lavoratori extracomunitari che operano presso Impresa Bergamelli Srl. Di questi lavoratori, 11 hanno un contratto a tempo determinato e 18 a tempo indeterminato.



L'Azienda ha effettuato questa analisi per valutare le esigenze legate a religione, usanze, ecc. Sono presenti musulmani osservanti, ma non hanno mai espresso esigenze particolari, se non la richiesta di ferie in occasione delle festività.

Categorie protette

Annualmente **IMPRESA BERGAMELLI Srl** trasmette il *Prospetto Informativo Disabili* al servizio provinciale di competenza; si tratta di una dichiarazione in cui l'Azienda indica la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette e i posti di lavoro con relative mansioni disponibili, come previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68.

Il Prospetto Informativo Disabili UNIPI riferito ai dati 2024 è stato inviato da *Ufficio Personale* il 21/01/2025 (protocollo n° 49530). Il prossimo prospetto con i dati relativi all'anno 2025 sarà trasmesso entro Gennaio 2026.

Pari opportunità

L'Azienda ha divulgato la procedura di segnalazioni anomalie integrata, descrivendola anche nella Politica Aziendale e ha messo a disposizione dei lavoratori due cassette per le segnalazioni. L'Azienda ha, inoltre, comunicato attivamente i requisiti attraverso un manifesto divulgativo di conoscenza della SA8000, integrato con la procedura per la segnalazione delle anomalie. In aggiunta a questo, sul sito internet aziendale (<http://impresabergamelli.it/contatti/>) è disponibile l'indirizzo e-mail a cui inviare eventuali segnalazioni e una piattaforma web per le segnalazioni.

L'attenzione dell'Azienda relativamente a questo requisito è elevata e rimane tale come specificato nella politica e nel manifesto divulgativo di conoscenza dei requisiti di SA8000.

Il Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile è stato inviato il 08/08/2024 in riferimento al biennio 2022-2023. Tale rapporto è stato trasmesso alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative di categoria (FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL) tramite pec il 09/08/2024.

L'occupazione totale al 31/12/2023 risulta di 198 risorse di cui 14 donne.

Il Rapporto per il biennio 2024-2025 sarà trasmesso telematicamente tramite l'applicativo informatico disponibile sul portale "Servizi Lavoro" entro il 30/04/2026.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

Estratto della Politica Sociale di IMPRESA BERGAMELLI Srl 07.03.2025

Attenzione alle risorse interne. Garantire la tutela dei diritti, la salute e sicurezza dei lavoratori impegnandosi a rispettare e a far rispettare ai propri fornitori: [...], il ricorso a pratiche disciplinari rispettose della dignità dell'individuo.

Tale Politica si concretizza:

IMPRESA BERGAMELLI Srl si attiene a quanto previsto nel CCNL Edilizia Industria. *Ufficio Personale* formalizza eventuali contestazioni segnalate dai vari Responsabili e si preoccupa di gestire poi la pratica.

Indicatori:

KPI	2024	Obiettivo 2024	Scostamento	Obiettivo 2025
	Effettivo			
Contestazioni ai dipendenti	8,76%	≤ 3%	192%	≤ 8%

Attività effettuate e prossimi passi

Dal 2024 sono conteggiati nelle contestazioni disciplinari anche i ricordi formali introdotti per formalizzare in forma scritta il richiamo verbale emesso dal RSPP/Ufficio Sicurezza in caso di inadempimenti "non gravi" in materia di sicurezza.

Considerando la modifica della metodologia di calcolo e i controlli in cantiere da parte di RSPP sono stati più puntuali, il dato risulta superiore rispetto all'obiettivo fissato e verrà utilizzato come base per definire l'obiettivo per il 2025.

L'Azienda ha divulgato la procedura di segnalazioni anomalie integrata, descrivendola anche nella Politica Aziendale e ha messo a disposizione dei lavoratori due cassette per le segnalazioni. L'Azienda ha, inoltre, comunicato attivamente i requisiti attraverso un manifesto divulgativo di conoscenza della SA8000, integrato con la procedura per la segnalazione delle anomalie. In aggiunta a questo, sul sito internet aziendale (<http://impresabergamelli.it/contatti/>) è disponibile l'indirizzo e-mail a cui inviare eventuali segnalazioni e una piattaforma web per le segnalazioni.

7. ORARIO DI LAVORO

Estratto della Politica Sociale di IMPRESA BERGAMELLI Srl 07.03.2025

Attenzione alle risorse interne. Garantire la tutela dei diritti, la salute e sicurezza dei lavoratori impegnandosi a rispettare e a far rispettare ai propri fornitori: [...] garantire una retribuzione e orari di lavoro rispettosi alle norme vigenti.

Tale Politica si concretizza:

Il CCNL Edile Industrie prevede che non vengano superate le n° 40 ore settimanali e non superare le 12 h di lavoro straordinario la settimana. Il Decreto Legislativo 66 del 2003 prevede che il monte ore straordinario non ecceda le 250 ore.

I Responsabili hanno il compito di gestire nel modo più corretto le ore di straordinario, soddisfacendo le esigenze dell'Azienda e del Lavoratore stesso.

Indicatori

KPI	Effettivo 2024	Obiettivo 2024	Scostamento	Obiettivo 2025
Ore di lavoro straordinario	5,69%	≤ 10%	-43,10%	≤ 10%

Nel 2024 sono state effettuate 21.534,5 ore di straordinario rispetto alle 378.440 ore di lavoro totali, cioè il 5,69%.

Attività effettuate e prossimi passi

L'Azienda si impegna a continuare il monitoraggio della situazione tramite la tenuta sotto controllo degli indicatori.

Il monitoraggio da parte di Ufficio Personale, del SPT e dei Responsabili di Funzione nelle modalità adottate finora sono importanti nel garantire il rispetto dei limiti legislativi previsti.

Ci si propone di effettuare un monitoraggio continuo di eventuali situazioni critiche.

L'Azienda ha divulgato la procedura di segnalazioni anomalie integrata, descrivendola anche nella Politica Aziendale e ha messo a disposizione dei lavoratori due cassette per le segnalazioni. L'Azienda ha, inoltre, comunicato attivamente i requisiti attraverso un manifesto divulgativo di conoscenza della SA8000, integrato con la procedura per la segnalazione delle anomalie. In aggiunta a questo, sul sito internet aziendale (<http://impresabergamelli.it/contatti/>) è disponibile l'indirizzo e-mail a cui inviare eventuali segnalazioni e una piattaforma web per le segnalazioni.

Come previsto nel Piano Strategico della UNI/PDR 125/2022, per il 2025 è previsto l'obiettivo di attivare iniziative di welfare aziendale e mentre le attività per migliorare la conciliazione tempi di vita-lavoro (work-life balance) come ad esempio smartworking, flessibilità oraria, saranno valutate nel 2025 con l'obiettivo di implementarle entro il 2026.

Per coinvolgere ed identificare quali iniziative sarebbero più gradite dai dipendenti, è stato somministrato a Novembre 2024 un questionario.

8. REMUNERAZIONE

Estratto della Politica Sociale di IMPRESA BERGAMELLI Srl 07.03.2025

Attenzione alle risorse interne. Garantire la tutela dei diritti, la salute e sicurezza dei lavoratori impegnandosi a rispettare e a far rispettare ai propri fornitori: [...] garantire una retribuzione e orari di lavoro rispettosi alle norme vigenti.

Tale Politica si concretizza

Ufficio Personale si attiene a quanto previsto nel CCNL Edilizia Industria, edizione corrente.

Indicatori

Non sono stati identificati indicatori specifici per la remunerazione nel quadro degli indicatori di governo KPI.

In fase di audit è stato verificato l'applicazione del salario nel rispetto del CCNL Edile Industrie, in accordo ai livelli retributivi previsti. Di seguito la suddivisione dei lavoratori per livelli retributivi (così come previsti da CCNL Edile Industrie), aggiornata al 31/03/2025:

Livello contrattuale	Numero di dipendenti	Donne	Uomini
App. Impiegato Tecnico	3	0	3
App. Impiegato Amministrativo	2	2	0
Impiegato 1° Livello Amministrativo	0	0	0
Impiegato 2° Livello Amministrativo	3	3	0
Impiegato 2° Livello Tecnico	2	0	2
Impiegato 3° Livello Amministrativo	1	1	0
Impiegato 3° Livello Tecnico	4	1	3

Livello contrattuale	Numero di dipendenti	Donne	Uomini
Impiegato 4° Livello Amministrativo	6	3	3
Impiegato 4° Livello Tecnico	2	0	2
Impiegato 5° Livello Amministrativo	3	3	0
Impiegato 5° Livello Tecnico	0	0	0
Impiegato 6° Livello Amministrativo	4	1	3
Impiegato 6° Livello Tecnico	11	0	11
Impiegato 7° Livello Amministrativo	1	1	0
Impiegato 7° Livello Tecnico	5	2	3
App. Operaio	0	0	0
Operaio 4° Livello	56	0	56
Operaio 3° Livello	75	0	75
Operaio 2° Livello	25	0	25
Operaio 1° Livello	11	1	10
Totale:	215	18	197

La distribuzione è considerata adeguata in considerazione dei ruoli ricoperti e del fatto che la maggior parte dei lavoratori sono impiegati nelle attività operative di cantiere.

Attività effettuate e prossimi passi

Attento monitoraggio e aggiornamento delle norme di riferimento da parte dell'*Ufficio Personale*.

Continuo monitoraggio della situazione nelle modalità in cui è stato effettuato finora.

L'Azienda ha divulgato la procedura di segnalazioni anomalie integrata, descrivendola anche nella Politica Aziendale e ha messo a disposizione dei lavoratori due cassette per le segnalazioni. L'Azienda ha, inoltre, comunicato attivamente i requisiti attraverso un manifesto divulgativo di conoscenza della SA8000, integrato con la procedura per la segnalazione delle anomalie. In aggiunta a questo, sul sito internet aziendale (<http://impresabergamelli.it/contatti/>) è disponibile l'indirizzo e-mail a cui inviare eventuali segnalazioni e una piattaforma web per le segnalazioni.

9. SISTEMA DI GESTIONE

Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è strutturato in:

- Un Manuale della Responsabilità Sociale che racchiude i principi di Impresa Bergamelli per adempiere ai requisiti SA8000 (revisione 1 del 04 marzo 2019). Tale Manuale cita al suo interno alcune procedure del Manuale Organizzativo Aziendale del Sistema Integrato.

In data 04.04.2022 è stato revisionato l'allegato 5 Sezione 9 relativo al monitoraggio della catena di fornitura modificando i parametri di valutazione dei fornitori.

La Politica Sociale di **IMPRESA BERGAMELLI Srl** è stata inserita all'interno della Politica Aziendale e nella procedura del Sistema Integrato P-D02. Riporta come data il 07/03/2025. La Politica Sociale è esposta nei luoghi di lavoro, è stata distribuita a tutti gli interni e a tutti i fornitori ed è, inoltre, disponibile sul sito internet aziendale. L'organigramma riporta le figure appartenenti al Social Performance Team.

Sono, inoltre, presenti i seguenti documenti e moduli:

- Mod. 016 Elenco Leggi e Direttive (contenente una sezione dedicata alla SA8000);
- Mod. 057 Tabella Stakeholder SA8000;
- Mod. 058 Segnalazione da operatore;
- Mod. 060 Check list interviste personale;
- Mod. 061 Indicatori Performance SA8000 (Annex A);
- Mod. 062 Questionario informativo requisiti fornitori SA8000;
- Mod. 063 Anomalie in ambito SA8000;
- Mod. 068 Registro acconti stipendi;
- Mod. 069 Concessione acconto dello stipendio.
- Mod. 091 Audit fornitore SA8000

La Direzione ritiene il sistema documentale adeguato, idoneo a garantire la conformità ai requisiti dello standard e idoneo per il soddisfacimento delle esigenze aziendali.

Social Performance Team

Come descritto all'interno del Manuale di Responsabilità Sociale, un ruolo centrale per la norma SA8000 è assunto dal Sociale Performance Team.

IMPRESA BERGAMELLI Srl ha istituito il proprio Social Performance Team, costituito da una composizione equilibrata di rappresentanti della Direzione e dei Lavoratori, e in particolare:

- Rappresentante della Direzione per la SA8000 (Petra Pezzotta);
- Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 (Giorgio Guerini), riconfermato con l'elezione di Dicembre 2023.

Nell'ambito del Sistema di Gestione UNI/PdR 125/2022 che Impresa Bergamelli Srl ha implementato e certificato, il Comitato Guida è composto dagli stessi membri del Social Performance Team.

Gestione segnalazioni SA8000

Nell'intervallo di tempo in oggetto (gennaio – dicembre 2024) non sono state ricevute segnalazioni relative ad un mancato soddisfacimento dei requisiti di Responsabilità Sociale, né dall'interno né da parti interessate.

L'Azienda conferma il suo impegno nella gestione delle segnalazioni, per cui è prevista:

- Verifica a distanza di 6 mesi della tutela del segnalante (qualora non sia anonimo);
- Pubblicazione in bacheca aziendale di aggiornamenti in merito allo stato delle segnalazioni ricevute e relativa gestione.

Comunicazione e coinvolgimento parti interessate

L'Azienda ha identificato gli Stakeholder interessati (Dipendenti, Fornitori, Clienti, ecc.). I dipendenti e i fornitori sono stati coinvolti con le modalità descritte nelle apposite sezioni.

Tutti gli Stakeholder individuati sono coinvolti condividendo il possesso della certificazione SA8000 e il Bilancio di responsabilità sociale attraverso il sito internet e/o tramite comunicazione via email.

Le comunicazioni sono gestite dal Social Performance Team.

Qualifica Fornitori in ambito SA8000

L'Azienda effettua sensibilizzazione nei confronti di tutti i propri fornitori prevenendo l'invio della politica, della norma SA8000 e di un'autocertificazione di rispetto dei requisiti. Inoltre, ha definito una procedura per l'identificazione dei fornitori critici per la SA8000 basandosi su vari parametri: provenienza geografica, settore merceologico, certificazioni, subfornitori. Le informazioni vengono raccolte mediante un questionario online, condiviso con tutti i fornitori tramite apposito link.

Per ogni fornitore si attribuisce un punteggio da 1 a 5 per ogni parametro sommando poi i punteggi di tutti i parametri, come definito nel Manuale di Responsabilità.

Per tutti i fornitori con punteggio complessivo che supera o eguaglia 8, si valuta le azioni da intraprendere (riduzione criticità, monitoraggio, audit).

Di seguito vengono riassunte le adesioni dalla data di implementazione dello standard SA8000 (dati aggiornati al 31/03/2025):

Fornitori coinvolti	753	Tutti i fornitori qualificati di Impresa Bergamelli, ad eccezione di quelli sui quali l'Azienda ha scarsa influenza.
Autodichiarazioni firmate	424	56,31% del totale dei fornitori coinvolti.
Totale fornitori valutati	753	100% del totale dei fornitori coinvolti.
Totale fornitori critici dopo prima valutazione	265	35,19% del totale dei fornitori coinvolti.
Fornitore con P ≥ 8 ma valutati <i>non critici</i>	226	85,28% dei fornitori con P ≥ 8. Monitoraggio tramite ri-valutazione del punteggio con frequenza triennale.
Fornitori critici da valutare mediante audit	39	14,72% dei fornitori con P ≥ 8. Monitoraggio mediante audit (documentale o in presenza) con frequenza triennale
Audit Svolti	34	87,18% dei fornitori critici da valutare mediante audit.

Social Fingerprint

L'Azienda ha effettuato a luglio 2024 l'autovalutazione tramite il Social Fingerprint per verificare il livello di maturità del proprio sistema di gestione. Di seguito si riporta il risultato ottenuto.

Punteggio

204.8

Percentuale punteggio

84 %

Il punteggio più basso (3.58 su 5) è stato registrato per l'area *Verifica esterna e coinvolgimento degli stakeholder*. Su questo tema, **IMPRESA BERGAMELLI Srl** sta già gestendo un rilievo derivante dall'audit interno.

La prossima l'autovalutazione tramite il Social Fingerprint è prevista entro Gennaio 2027

Identificazione e valutazione dei rischi

Il Social Performance Team composto dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 e dal Rappresentante della Direzione per la SA8000 ha aggiornato la valutazione del rischio in data 24 Gennaio 2025. Sono stati inclusi nella valutazione anche le tematiche di diversità, inclusione e pari opportunità.

La valutazione del rischio ha confermato che tramite l'attuazione dei controlli e delle misure preventive previste dal sistema di gestione, le potenziali situazioni anomale evidenziate sono tutte state mitigate.

I rischi superiori a "poco rilevante", anche a seguito delle misure di controllo adottate dall'Azienda, sono i seguenti:

REQUISITO SA8000	ANOMALIA	IR	AZIONE INTRAPRESE
6. PROCEDURE DISCIPLINARI	6.5 Abuso verbale	4 Medio	– Prescrizioni riportate nel Manuale di Responsabilità Sociale e presente procedura per le segnalazioni. – Svolta formazione (77 ore) alle funzioni di prima linea per sensibilizzare in merito alla violenza e a ogni forma di abuso/molestia (verbali e fisiche) sul luogo di lavoro e Sensibilizzazione per segnalare ogni forma di abuso. Estendere la formazione anche al personale di cantiere.
9. SISTEMA DI GESTIONE	9.8 Mancato rispetto del fornitore di uno dei punti dello Standard.	4 Medio	Da dicembre 2018 è partita la sensibilizzazione all'interno della catena di fornitura per la sottoscrizione dell'informativa e per la messa in pratica di quanto previsto all'interno della relativa procedura, al fine di applicare un controllo a livello della supply chain. Nel corso del 2019 è stato, inoltre, introdotto un questionario online per facilitare la raccolta di informazioni. Nel 2022 è stata modificata la procedura per migliorare il monitoraggio dei fornitori. Il rischio viene comunque valutato Medio per mantenere alta la soglia di attenzione su questa tematica, nonostante i significativi progressi registrati nel corso degli anni (descritti nel presente Riesame). La gestione messa in atto è considerata sufficiente per il trattamento del rischio emerso.

È stato declassato un rischio da Rilevante a Medio:

- PROCEDURE DISCIPLINARI 6.5 Abuso verbale. Il rischio è stato abbassato in seguito alla formazione svolta.

Non risultano inseriti nuovi rischi rispetto alla precedente valutazione.

Formazione

L'attività di formazione nei confronti di tutto il personale in merito a tematiche SA8000 è avvenuta nel corso dell'anno attraverso diverse modalità:

- Consegna del manifesto divulgativo SA8000 a tutti i neoassunti;
- Corso di formazione a tutti i dipendenti assunti nel corso dell'anno;
- Corsi di Formazione / Informazione/Sensibilizzazione ai soggetti coinvolti nella gestione del Sistema e agli operatori durante i sopralluoghi in cantiere.

Nel 2024 sono state svolte n. 41 ore di formazione che comprendo la formazione dei Principi della SA8000 ai nuovi assunti, la sensibilizzazione dei soggetti coinvolti nella gestione del Sistema e la formazione ai soggetti coinvolti nella valutazione delle assunzioni di minorenni.

Nel 2025 ad oggi sono state svolte 31 ore di formazione che comprendo la formazione dei Principi della SA8000 ai nuovi assunti e attività di sensibilizzazione agli operatori durante gli audit in cantiere. Durante gli audit in cantiere sono svolte anche interviste al personale per verificare efficacia formazione.

Entro il 2025 è pianificata una formazione per tutti i Responsabili di Cantiere per sensibilizzarli all'individuazione di situazioni critiche relative ai subappaltatori.