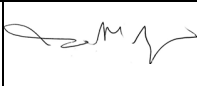




BILANCIO SA 8000 ANNO 2025

Rev.	Data	Descrizione	Emissione: RSGI	Verifica: RSGI	Approvazione: DIR
0	31/10/2017	Prima Emissione			
2-7	31/03/2024	Revisione annuale			
8	31/03/2025	Revisione annuale			
9	31/03/2026	Revisione annuale			



INDICE

1.	INTRODUZIONE	3
2.	PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA	4
3.	IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS E DELLE LORO ASPETTATIVE	9
4.	POLITICA AZIENDALE SA 8000	11
5.	DESCRIZIONE DEL SGRS PIANIFICATO	15
6.	PRESENTAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO	17
I	LAVORO INFANTILE	17
II	LAVORO OBBLIGATO	19
III	SALUTE E SICUREZZA	21
IV	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	26
V	DISCRIMINAZIONE	27
VI	PROCEDURE DISCIPLINARI	30
VII	ORARIO DI LAVORO	30
VIII	RETRIBUZIONE	32
IX	SISTEMA DI GESTIONE	33
7.	PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE	34
8.	GIUDIZIO DEGLI STAKEHOLDERS SULLA GESTIONE SOCIALE DELL'ORGANIZZAZIONE	37

1. INTRODUZIONE

La ISAM Srl (di seguito "ISAM") crede nell'importanza di un Sistema basato sulla Responsabilità Sociale. Per tale motivo l'Organizzazione ha implementato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (SGRS) concepito nel rispetto della Norma SA 8000:2014.

Il presente Bilancio Sociale SA 8000 è uno strumento volontario attraverso cui ISAM intende realizzare la propria comunicazione relativamente al proprio SGRS dando corretta informazione alle parti interessate (sia interne che esterne) sulla propria Politica, sul Sistema di Gestione, sui risultati raggiunti e sugli obiettivi futuri di miglioramento.

Tutto ciò viene perseguito nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i propri dipendenti e le altre parti interessate.

A tal fine l'Organizzazione si propone di:

- far conoscere ai portatori di interesse la politica di Responsabilità Sociale adottata in azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholders degli impegni reali dell'Organizzazione conformemente agli standard SA 8000;
- 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

Il Bilancio Sociale di ISAM è stato strutturato in sette parti fondamentali:

- La prima, dedicata alla descrizione dell'Organizzazione, comprende una breve presentazione comprendente storia, valori, contesto, settore, organigramma in cui si evidenziano le posizioni di responsabilità nell'ambito del SGRS, etc...
- La seconda è dedicata all'identificazione degli stakeholders e delle loro aspettative. Essa permette di individuare i portatori di interesse dell'Organizzazione, al fine di modulare al meglio i contenuti e le modalità informative del documento, di migliorare la scelta degli indicatori, nonché i livelli di performance conformi alle diverse attese;
- La terza parte, dedicata alla Politica SA 8000, consente di esporre la visione dell'Organizzazione in tema di Responsabilità Sociale, dichiarando l'impegno al rispetto dei requisiti SA 8000 nonché legislativi, e l'impegno al miglioramento continuo delle prestazioni attraverso il funzionamento del Sistema di Gestione;
- La quarta, dedicata alla descrizione del SGRS, permette di presentare le modalità di funzionamento del Sistema e degli strumenti utilizzati a tal fine (es. riesame, gestione dei fornitori, comunicazione interna ed esterna, gestione dei reclami, etc...);
- La quinta parte è dedicata alla presentazione del Bilancio Sociale in relazione ad ogni singolo requisito. La logica di base del presente documento prevede infatti che per ciascun requisito della Norma SA 8000 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 nonché con gli obiettivi interni aziendali. Al fine di dare un'evidenza quantitativa dei risultati raggiunti, la parte descrittiva viene integrata mediante l'ausilio di grafici e tabelle.
- La sesta parte, dedicata alla programmazione futura della gestione sociale, descrive le linee generali nell'ambito delle quali si articoleranno gli impegni futuri prioritari dell'Organizzazione nel campo della Responsabilità Sociale;

- La settima parte, dedicata al giudizio di uno o più stakeholders sulla Gestione Sociale dell'Organizzazione, completa l'esposizione con il parere di uno o più soggetti coinvolti nelle attività aziendali, al fine di rendere il Bilancio Sociale SA 8000 un documento il più possibile condiviso tra i diversi interlocutori.

2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

La ISAM SRL., ha sede legale in Roma Via dei Tamarindi, 21/23 ed ha la sua sede operativa principale a Montalto di Castro (VT), nella zona industriale Località Due Pini, prospiciente alla Via Aurelia all'altezza della Centrale Elettrica Alessandro Volta, ed è presente nel mercato da oltre 25 anni, attiva nel settore delle opere pubbliche e conseguentemente possiede una struttura aziendale perfezionata ed affinata dall'esperienza organizzativa ed imprenditoriale vissuta nel corso degli anni.

La ISAM opera nei sottoelencati ambiti:

- **RESTAURO** - Realizzazione, manutenzione e restauro monumentale e di beni architettonici e paesaggistici sottoposti a vincolo, operando per conto di Soprintendenze e pubbliche amministrazioni. Come impresa di fiducia, opera in molte Soprintendenze Archeologiche su tutto il territorio nazionale per la manutenzione e il ripristino di parchi Archeologici ed edifici monumentali.
- **EDILIZIA** – Nell'edilizia residenziale e pubblica, si occupa di ristrutturazioni e restauro architettonico, risanamenti strutturali, nuove costruzioni, lottizzazioni e urbanizzazioni primarie e secondarie, installazione, conduzione, manutenzione impianti di riscaldamento, condizionamento, elettrici, idrico-sanitari.
- **LAVORI STRADALI e FERROVIARI** - Costruzione, manutenzione e ristrutturazione di infrastrutture per la mobilità con pavimentazioni naturali e artificiali e opere accessorie complementari
- **LAVORI IDRAULICI** – Costruzione, manutenzione e ristrutturazione di acquedotti, opere di irrigazione e impianti complementari elettromeccanici, meccanici ed elettrici: opere di captazione delle acque, acquedotti, impianti di sollevamento, serbatoi interrati, rete di distribuzione finale alle utenze, fornitura e posa in opera di tubazioni, fognature e impianti di irrigazione.
- **INTERVENTI AMBIENTALI** - Realizzazione di interventi di ingegneria naturalistica, bonifica ambientale, consolidamenti strutturali di terreni e corsi fluviali, consolidamenti di infrastrutture stradali, sistemazione di corsi d'acqua naturali o artificiali, risanamento di aree fluviali, consolidamento di argini e opere di stabilizzazione dei pendii. Opere di bonifica e protezione ambientale come discariche, impermeabilizzazione dei terreni per la protezione delle falde acquifere, bonifica da materiali pericolosi. Opere di Ingegneria Naturalistica per la difesa del territorio e il ripristino della compatibilità con l'ecosistema come il recupero naturalistico e botanico-faunistico, eliminazione del dissesto idrogeologico con interventi di piantumazioni e opere per la stabilità dei pendii, riforestazione, rivegetazione di scarpate stradali, ferroviarie, cave e discariche.
- **VERDE E ARREDO URBANO** - Interventi di costruzione e manutenzione di aree a verde come aree pubbliche, aree attrezzate, arredo urbano, giardini privati, campi da gioco e campi da golf, manutenzioni pluriennali del verde effettuate per ACEA, RFI, TERNA, ENEL, Enti Pubblici privati (Province, Comuni, Fondazioni, ecc.) anche attraverso il controllo chimico della vegetazione infestante.
- **RACCOLTA E TRASPORTO RIFIUTI CONTRO PROPRIO E CONTO TERZI** – Attività di raccolta rifiuti presso centri di raccolta pubblici, aziende, porta a porta per conto delle Pubbliche Amministrazioni e trasporto presso Siti di Destinazione finali autorizzati e raccolta e trasporto rifiuti conto proprio.
- **ENERGIE ALTERNATIVE** - Realizzazione impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili, attività in house e per committenti pubblici o privati. Idee progettuali, sviluppo linee business, processi

- autorizzativi, realizzazioni chiavi in mano di insediamenti produttivi da fonti rinnovabili attraverso il vento, il sole, l'acqua, le risorse geotermiche e le biomasse.
- IMPIANTO DI TRATTAMENTO RIFIUTI NON PERICOLOSI – E di recente riattivazione, nella sede operativa di Montalto di Castro, un impianto per il trattamento e recupero di rifiuti speciali non pericolosi che era di altra proprietà

La ISAM ha raggiunto negli anni uno dei suoi principali obiettivi, quello di ottenere elevati standard qualitativi, attraverso un sistema di gestione, ossia un insieme di regole e di procedure, riconosciute a livello internazionale, applicate al fine di raggiungere obiettivi come la soddisfazione del cliente ed il miglioramento continuo delle prestazioni.

L'azienda è in possesso delle certificazioni UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 37001:2016, UNI EN ISO 45001:2018, ISO 50001:2018, UNI EN ISO 22301:2018, UNI EN ISO/IEC 27001:2013 e EMAS III.

La ISAM ha ottenuto l'Attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici, SOA, grazie a requisiti come capacità economico-finanziaria, tecniche, organizzative ed organico medio annuo adeguato. ISAM è in possesso di Attestazione SOA rilasciata dall'autorità di vigilanza per gli appalti pubblici e privati, per le categorie sottoelencate:

OG1 classifica IV-bis - Edifici Civili ed Industriali
OG2 classifica VI - Restauro e Manutenzione Beni Immobili sottoposti a Tutela
OG3 classifica IV - Lavori Stradali e Ferroviari
OG6 classifica IV - Lavori Idraulici
OG8 classifica IV - Costruzione Opere Fluviali, di Difesa, di Sistemazione idraulica e di Bonifica
OG9 classifica IV - Impianti per la produzione di energia elettrica
OG11 classifica III - Impianti Tecnologici
OG12 classifica IV - Opere ed Impianti di Bonifica e Protezione Ambientale
OG13 VI - Opere Ingegneria Naturalistica
OS1 classifica III - Scavo ripristino modificazione di terra
OS21 classifica IV - Opere Strutturali Speciali
OS24 classifica VIII - Verde e Arredo Urbano
OS28 classifica II - Impianti termici e di condizionamento
OS30 classifica III - Impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi

Inoltre, la ISAM s.r.l. possiede:

l'iscrizione all'Albo Nazionale dei Gestori Ambientali (n. iscrizione RM5400),
di cui al D. Lgs. n° 152/2006 – D.M. 28/04/1998 n. 406, per le seguenti categorie:

- Categoria 1 classe A
relativamente a rifiuti giacenti sulle autostrade e strade extraurbane: classe B
relativamente a Spazzamento meccanizzato: classe A
relativamente a Centri di raccolta: classe C
- Categoria 2 bis
- Categoria 4 classe C
- Categoria 5 classe E
- Categoria 8 classe E
- Categoria 9 classe D
- Categoria 10A classe C
- Categoria 10B classe E

Il patrimonio umano è da sempre il cuore e la forza della ISAM e rappresenta l'orgoglio dell'azienda. Dispone di un team qualificato di oltre 899 dipendenti specializzati nei vari settori d'intervento, stabilmente impegnati nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. Ogni singolo dipendente è motivato e consapevole dell'importanza del proprio ruolo.

Primaria importanza viene data alla formazione e all'aggiornamento costante di tutte le figure professionali tramite le professionalità esterne con le quali sono state anche siglate delle convenzioni per stage e seminari.

In particolare, si dispone:

- di un ufficio tecnico formato da architetti, agronomi, ingegneri e geometri, che si occupa delle attività di progettazione, della direzione tecnica, dei preventivi, del controllo delle lavorazioni e di attività di consulenza e ricerca per privati e per enti pubblici;
- di un ufficio per la gestione amministrativa e delle commesse che dà le opportune direttive, tecniche e metodologiche, necessarie per un efficace funzionamento dei processi produttivi;
- di mastri, muratori, carpentieri e operatori macchine complesse con pluriennale esperienza in azienda, che grazie alle loro perizia e capacità realizzano le opere secondo le regole dell'arte e le direttive progettuali.

Dunque, oltre alla forza lavoro composta da personale specializzato con certificazioni nelle varie mansioni e lavorazioni specifiche vi sono anche figure tecniche come Ingegneri, Architetti, Agronomi, Geometri. Dispone di un notevole parco macchine operatrici ed opera su tutto il territorio nazionale con proprie squadre specializzate.

Data la varia dislocazione sul territorio nazionale dei lavori (pubblici e privati) acquisiti, si è reso necessario l'insediamento in varie zone d'Italia di risorse umane (tecnici e operatori) e mezzi dedicati per la singola commessa.

DEFINIZIONI

Valgono le definizioni riportate nel Manuale della Qualità secondo la Norma ISO 9001:2015, oltre alle seguenti:

Bambino: qualsiasi individuo con meno di 16 anni di età

Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Contratto collettivo: Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per esempio un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni dei lavoratori.

Azione correttiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata.

Azione preventiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale.

Lavoro forzato o obbligato: Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.

Lavoratore a domicilio: Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub-fornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.

Tratta di essere umani: Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.

Parti interessate: Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.

Salario dignitoso: La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.

Non-conformità: Non soddisfacimento di un requisito

Organizzazione: Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti dello standard SA8000:2014, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso.

Personale: Tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie.

Lavoratore: Tutto il personale senza responsabilità di gestione.

Agenzia per l'impiego privata: Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

1. incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
2. impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

Azioni di rimedio per il lavoro infantile: Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

Valutazione del rischio: Un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti alla salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.

Social Performance Team: figura dell'organizzazione che coesiste insieme alle altre figure nominate dagli altri sistemi di gestione in atto allo scopo di ottenere un modello integrato e va a sostituire le figure del rappresentante della direzione e del rappresentante dei lavoratori SA8000 unendole in un unico team di prestazioni sociali. Al SPT viene data la responsabilità di condurre periodiche valutazioni sui rischi (sostituendo il precedente riesame della direzione), allo scopo di identificare e pesare i rischi attuali e potenziali rispetto ai contenuti della SA8000:2014, consultando le parti interessate e suggerendo all'alta direzione le azioni da adottare per la gestione e la prevenzione di tali rischi; inoltre deve garantire che le azioni correttive e preventive, definite dall'organizzazione, siano efficacemente realizzate e in caso di non conformità, di mantenere un registro delle stesse riportando le azioni intraprese e i relativi tempi di attuazione, l'analisi delle loro cause e i risultati ottenuti

dall'applicazione delle azioni. All'SPT vengono inoltre attribuite le attività di monitoraggio della conformità dell'organizzazione alla SA8000, delle azioni adottate dall'organizzazione a valle della valutazione dei rischi, dell'efficacia del sistema e la coerenza con le politiche adottate.

Performance sociale: Il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.

Coinvolgimento delle parti interessate: La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali.

Fornitore/subappaltatore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione.

Sub-fornitore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore.

Organizzazione dei lavoratori: Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

Violenza e molestie: nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;

Violenza e molestie di genere: la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

DOPA: Disposizione Organizzativa

SPT: Social Performance Team

RSGRS: Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale

RSU: Rappresentanze Sindacali Unitarie

RU: Risorse Umane

SSL: Sistema di gestione Sicurezza e Salute del Lavoratori

NC: Non conformità

AC: Azioni Correttive

AP: Azioni Preventive.

Bilancio SA 8000: documento redatto al fine di proporre indicatori chiari e significativi del rispetto, nella gestione aziendale, di ogni singolo requisito della norma SA8000, la cui conformità sia certificata da un organismo di parte terza;

PORS: Politica di Responsabilità Sociale;

PRRS: Procedura Responsabilità Sociale;

ORS: Istruzioni Operative Responsabilità Sociale.

3. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS E DELLE LORO ASPETTATIVE

Gli stakeholders di ISAM sono tutti gli interlocutori che quotidianamente interagiscono con l'Organizzazione stessa, hanno con lei relazioni significative ed interessi in comune ed hanno, in alcuni casi, uno scambio reciproco in termini di risorse e prestazioni.

Le parti interessate costituiscono i principali interlocutori socioeconomici dell'Organizzazione perché sono fortemente coinvolte nell'attività economica-produttiva, in modo tale che il loro grado di soddisfazione possa influenzare in diversa misura le dinamiche aziendali e il loro sviluppo.

Per ISAM si definiscono le seguenti parti interessate:

STAKEHOLDERS (PARTI INTERESSATE) INTERNI

- **Soci e Direzione**

Partecipano attivamente allo sviluppo del Sistema SA 8000 sollecitando la diffusione dei principi fondamentali, migliorando la scelta degli indicatori e l'analisi dei risultati.

La Direzione, nel perseguire una gestione sempre più strutturata e orientata alla tutela del personale e al miglioramento continuo dei processi aziendali, ha ampliato il proprio Sistema di Gestione Integrato adottando ulteriori standard internazionali.

In particolare, l'implementazione della UNI EN ISO 22301:2018 consente all'Organizzazione di garantire la continuità operativa dei servizi anche in condizioni critiche, tutelando dipendenti, processi produttivi e relazioni con gli stakeholder.

Parallelamente, l'adozione della UNI EN ISO/IEC 27001:2013 assicura la protezione dei dati e delle informazioni trattate dall'azienda, salvaguardando in modo strutturato la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei flussi informativi interni ed esterni.

Tali certificazioni rafforzano l'impegno della Direzione nei confronti dei lavoratori e degli stakeholder interni, garantendo un ambiente organizzativo più sicuro, resiliente e conforme ai principi di responsabilità sociale previsti dalla norma SA 8000.

- **Dipendenti**

La società ISAM considera i suoi dipendenti come una risorsa primaria e strategica. Pertanto, attraverso lo sviluppo del proprio SGRS intende garantire il rispetto dei loro diritti e promuovere lo sviluppo professionale e personale.

I lavoratori sono stati coinvolti nell'intero processo seguito dall'Organizzazione per l'implementazione del SGRS mediante la distribuzione di materiale informativo, momenti di formazione sulla Norma SA 8000 e la nomina del Rappresentante SA 8000 dei lavoratori.

In relazione agli stakeholders interni le aspettative attese come risultato della adozione della Norma SA 8000 possono così essere sintetizzate:

- preservare la credibilità e la reputazione dell'Organizzazione, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'Organizzazione;
- generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza); o controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- migliorare il clima aziendale tramite una maggiore tutela dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

STAKEHOLDERS (PARTI INTERESSATE) ESTERNI

- Fornitori

La società ISAM considera i propri fornitori come partners non solo per la fornitura di prodotti, macchinari, attrezzature e servizi, ma anche per quanto riguarda l'impatto sociale.

A tale scopo l'Organizzazione ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione riguardo all'operato dei fornitori, richiedendo agli stessi l'impegno di conformarsi alla Norma SA 8000.

Sono stati individuati i settori ove il rischio di non conformità alla Norma SA 8000 è più elevato e sono state pianificate verifiche sui fornitori operanti in tali settori, al fine di verificarne la rispondenza ai requisiti della Norma.

In particolare, il piano di coinvolgimento è stato così definito:

- ✓ Informativa ai fornitori sulla Politica aziendale SA 8000;
 - ✓ predisposizione ed invio di un questionario di indagine sul rispetto dei requisiti previsti dalla Norma;
 - ✓ valutazione e qualificazione dei fornitori implementando i principi SA 8000;
- Clienti finali
L'Organizzazione considera i clienti come l'elemento fondamentale del proprio successo, lavora per la loro soddisfazione, garantendo il proprio impegno nei riguardi della qualità del servizio prestato, dell'attenzione all'ambiente, della tutela della salute dei lavoratori e del rispetto dei principi etici e delle risorse umane.
L'attenzione che l'Organizzazione riserva alla soddisfazione dei suoi clienti si è concretizzata dapprima con l'adozione di un Sistema Gestione Qualità secondo le Norme UNI EN ISO 9001:2015, poi di un Sistema di Gestione Ambientale secondo le Norme UNI EN ISO 14001:2015 di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro, secondo la Norma UNI EN ISO 45001:2018 e mediante l'implementazione di un SGRS secondo la Norma SA 8000:2014.
- Consumatori e loro associazioni
La società ISAM ritiene che gli interessi dei consumatori e dei loro rappresentanti (associazioni) vada tenuto in estrema considerazione. In tale ottica, l'Organizzazione ritiene prioritario assicurare in linea generale il rispetto degli interessi della collettività; ne sono testimonianza, ad esempio, l'adozione del Sistema di Gestione Ambientale secondo le norme UNI EN ISO 14001:2015, nonché proprio l'applicazione dei principi della SA 8000.

- **Istituzioni pubbliche**
La società ISAM individua nelle Istituzioni pubbliche una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.
L'impegno dell'Organizzazione è rivolto al pieno rispetto della legislazione vigente. Tutti i rapporti che coinvolgono le funzioni aziendali con le Istituzioni pubbliche sono uniformati a principi di integrità, diligenza, trasparenza ed onestà.
- **Organizzazioni sindacali**
Le Organizzazioni sindacali hanno partecipato al progetto di realizzazione del SGRS sin dall'origine, con particolare coinvolgimento in relazione alla Norma SA 8000.
I rappresentanti sindacali sono stati infatti destinatari di momenti formativi e di verifica dello stato di attuazione del Sistema e si sono adoperati per la sua diffusione, condividendo gli obiettivi e le iniziative aziendali in ambito di Responsabilità Sociale.
- **Mass media**
La società ISAM considera i rapporti con i Mass media come un'attività di valenza strategica.
Un dialogo continuativo e proficuo con i Mass media permette infatti un incremento della visibilità dell'Organizzazione, con conseguente miglioramento della percezione all'esterno dell'attività svolta. Le comunicazioni dell'Organizzazione verso l'ambiente esterno sono ispirate a principi di verità, chiarezza e trasparenza, in modo tale da non risultare ambigue o strumentali.
Le notizie che vengono fornite ai mass media sono accurate ed omogenee e comunque in ogni caso coerenti con la politica aziendale.
- **Opinione pubblica**
La società ISAM mostra particolare cura ed attenzione al territorio nel quale esercita la propria attività, identificando nel radicamento territoriale uno tra i suoi valori fondamentali.
Infatti, attraverso il controllo dell'impatto ambientale e la sensibilizzazione sul rispetto dell'ambiente, con le azioni ad impatto sociale e rivolte a categorie svantaggiate e con le iniziative culturali e di apertura dell'azienda verso l'esterno, intende contribuire allo sviluppo sostenibile ed al coinvolgimento della collettività sui principi della Responsabilità Sociale.

Le aspettative degli stakeholders esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di ISAM, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'Organizzazione la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio Sociale SA 8000.

4. POLITICA AZIENDALE SA 8000

La politica, applicata a tutti i livelli dell'organizzazione, identifica i principi sui quali ISAM imposta il proprio impegno verso il miglioramento dell'organizzazione e delle sue attività nei confronti della Responsabilità sociale. Tale politica, viene comunicata e diffusa a tutto il personale ISAM, attraverso il sistema di rete aziendale e tramite affissione in apposita bacheca, e a tutte le parti interessate tramite pubblicazione sul sito aziendale.

La ISAM ha provveduto inoltre ad elaborare una Politiche Specifiche di Responsabilità Sociale allegate al presente Manuale.

La Società ISAM SRL. si impegna a:

1. Definire ed aggiornare continuamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della Norma SA 8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
2. Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
3. Esaminare periodicamente l'efficacia del Sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuo;
4. Documentare le prestazioni relative a tutti i requisiti della Norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA8000 e la comunicazione dei risultati all'interno e alle altre parti sociali interessate;
5. Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma SA 8000;
6. Assicurare che sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
7. Nominare un rappresentante della Direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale;
8. Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della Norma;
9. Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di Non Conformità.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori della ISAM SRL., la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Implementazione di un SGRS conforme alla **Norma SA 8000:2014**;
- Formazione al personale sui principi della **Norma SA 8000:2014**;
- Redazione annuale del Bilancio SA 8000 e pubblicazione dei punti salienti dello stesso.

Si ritiene, inoltre, dare rilievo al ruolo dei dipendenti della ISAM SRL., il cui compito è quello di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo.

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti

La ISAM proibisce il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi altra offesa contro la dignità personale dei dipendenti o collaboratori.

LAVORO INFANTILE E MINORILE (C138 ILO - C182 ILO – R146 ILO)

Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo

È proibito l'impiego di persone di età inferiore a 16 anni, in quanto il lavoro le distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare. Nel caso in cui si riscontrasse la presenza di bambini, per mero errore in fase di valutazione dei requisiti di assunzione, l'Organizzazione assicura loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno.

Alla stessa stregua obiettivo dell'Azienda è vietare l'utilizzo di giovani lavoratori, tranne casi eccezionali da valutare di volta in volta; in ogni caso, laddove si utilizzasse manodopera minorile l'Organizzazione si impegna

a non esporla a rischi relativi a salute e sicurezza, né ad attentare allo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale. L'impiego di manodopera minorile non deve mai rappresentare un mezzo di sfruttamento economico.

Con lo stesso spirito e le modalità descritte nelle procedure interne, l'impegno aziendale è esteso ai casi di impiego di manodopera minorile da parte della catena di fornitura.

LAVORO COATTO (C29 ILO – C105 ILO – R164 ILO)

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto

È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI (C 19 - C 102 - C155 ILO – C184 – R164 ILO)

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

La Società ISAM SRL mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

La Società ISAM ha nominato ed individuato all'interno del proprio organico tutte le figure riguardanti la Sicurezza in adempimento anche al D. Lgs. 81/08 e alle sue successive integrazioni e/o modifiche.

In un'ottica di estrema attenzione alla tematica della sicurezza ha inoltre anche certificato il proprio Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro, secondo la norma UNI ISO 45001:2018.

L'Organizzazione, infatti, ha identificato e comunicato a tutto il personale le seguenti figure:

- ✓ Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- ✓ Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- ✓ Medico competente;
- ✓ Addetti del Servizio di Prevenzione Incendi, del Servizio di Pronto Soccorso e della Squadra di Emergenza.

Tali figure collaborano con la Direzione Aziendale nell'individuazione dei pericoli e dei rischi residui durante lo svolgimento dell'attività lavorativa e supportano la Direzione Aziendale durante le eventuali emergenze in atto.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE (C87 ILO – C98 ILO)

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

L'Organizzazione non ha ostacolato, né ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati dei suoi dipendenti. I rappresentanti sindacali non sono né saranno discriminati. Mediante i sindacati presenti all'interno dell'Organizzazioni risulta avviata la contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO (C1 – C131 – R116 ILO)

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto

L'Organizzazione garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia. Il lavoro non supera le 40 ore settimanali, ad esclusione di eventuale lavoro straordinario, che viene effettuato solo in casi eccezionali e sempre in maniera concordata. In presenza di lavoro straordinario l'orario non è superiore alle 48 ore settimanali. In ogni caso è garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE (C100 ILO – C111 ILO – C 169 ILO - C177 ILO – C183 ILO)

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione

È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sul sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

VIOLENZA E MOLESTIE (C190 – R206)

Assenza di violenza e molestie

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestie nei confronti di donne o uomini nell'ambito di qualsiasi attività o mansione nell'ambito dell'organizzazione che possano sfociare in violenze fisiche, verbali e sessuali ed avere risvolti psicologici e fisici sulle persone.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE (SGRS)

Monitoraggio e miglioramento continuo

La Società ISAM si impegna a:

1. Definire ed aggiornare continuativamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della Norma SA 8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
2. Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
3. Esaminare periodicamente l'efficacia del Sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuo;
4. Documentare le prestazioni relative a tutti i requisiti della Norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA8000 e la comunicazione dei risultati all'interno e alle altre parti sociali interessate;
5. Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma SA 8000;
6. Assicurare che sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
7. Nominare un rappresentante della Direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale;
8. Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della Norma;
9. Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di Non Conformità.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di ISAM, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Implementazione di un SGRS conforme alla Norma SA 8000:2014;
- Formazione al personale sui principi della Norma SA 8000:2014;
- Redazione annuale del Bilancio SA 8000 e pubblicazione dei punti salienti dello stesso.

Si ritiene, inoltre, dare rilievo al ruolo dei dipendenti di ISAM Srl, il cui compito è quello di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo.

5. DESCRIZIONE DEL SGRS PIANIFICATO

La funzione del SGRS di ISAM è quella di descrivere in maniera completa, la struttura organizzativa, le responsabilità ed i processi attuati dall'Organizzazione nell'ambito della gestione della Responsabilità Sociale. Il Sistema è gestito tramite alcuni documenti portanti, quali il Manuale, che descrive in maniera generale la struttura del Sistema, le Politiche, che enunciano i requisiti posti alla base del Sistema stesso, le Procedure, che regolamentano le modalità operative per garantire l'applicazione dei requisiti normativi, i Documenti di Registrazione, che forniscono le evidenze dell'applicazione del Sistema. In particolare, alcune procedure ed alcuni documenti di registrazione sono mutuati dal Sistema gestione Qualità interno, al fine di evitare inutili duplicazioni ed ottimizzare le modalità di gestione.

Per il controllo del corretto funzionamento del Sistema sono pianificati momenti di verifica, da attuarsi mediante ispezioni a cura del personale che l'Organizzazione ha adeguatamente formato, attraverso le segnalazioni del personale coinvolto nei processi, e grazie alle segnalazioni, suggerimenti, reclami di tutte le parti interessate.

Le segnalazioni che provengono dagli utenti, dal personale, o da qualunque parte interessata, sono registrate e analizzate al fine di fornire risposte adeguate ai problemi sollevati. Periodicamente si effettuano analisi sull'andamento dei reclami al fine di definire le azioni più adeguate a migliorare la qualità del servizio e il clima aziendale.

Per ogni esercizio vengono redatti e tenuti sotto controllo:

- Il Bilancio SA8000;
- Il riesame della direzione;
- Il piano di miglioramento
- Il piano della Formazione;
- Il piano delle visite ispettive.

La Direzione Aziendale, dopo aver comunicato al personale la decisione di implementare un SGRS, ha provveduto a far sì che fossero nominati i Rappresentanti SA 8000 della Direzione e dei Lavoratori ed il Social Performance Team.

Il Rappresentante dei Lavoratori, eletto dagli stessi, è un dipendente che si interfaccia con la Direzione per tutte le questioni relative ai requisiti SA 8000 che li riguardano.

Il Rappresentante della Direzione, nominato dalla stessa, si occupa dell'implementazione di tutti i requisiti e del Sistema SA 8000.

Si aggiunge un terzo Rappresentante, quello della salute e sicurezza, che si occupa dell'implementazione di tale requisito della Norma SA 8000.

A tali figure sono state conferite le risorse e l'autorità necessaria a svolgere le loro mansioni.

Nella fase di pianificazione del Sistema, particolare attenzione è stata dedicata all'identificazione dei principali

stakeholders ed al loro coinvolgimento, affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione del Sistema di Responsabilità Sociale, insieme alla proprietà e alla Direzione Aziendale.

Il coinvolgimento dei lavoratori e la loro partecipazione sono stati resi possibili grazie a momenti di informazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della Norma SA 8000, dei suoi requisiti e dell'applicabilità alla vita aziendale.

La comprensione dell'importanza dell'adozione di un SGRS è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo e dalla partecipazione attiva dei lavoratori.

Durante la fase di pianificazione del Sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla Norma SA 8000 nell'organigramma aziendale.

Il monitoraggio del SGRS di ISAM prevede le seguenti fasi:

- Verifica della situazione esistente rispetto alla conformità SA 8000;
- Emissione e divulgazione del Bilancio Sociale SA 8000 "iniziale" che, oltre ad integrare la comunicazione interna ed esterna dell'Organizzazione, fornisce alle parti interessate e alla Direzione informazioni qualitative e quantitative riguardo al rispetto dei singoli punti della Norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni da raggiungere in un'ottica di miglioramento continuo. Tale documento, in quanto frutto della partecipazione di tutte le parti interessate, è stato sottoscritto dal Legale Rappresentante, dal Rappresentante SA 8000 dei Lavoratori e SPT e dal Rappresentante SA 8000 della Direzione;
- Formazione ed informazione a tutto il personale sulla Norma SA 8000 e sull'integrazione del SGRS su quanto già esistente;
- Emissione della documentazione riguardante la dichiarazione della Politica di Responsabilità Sociale e delle procedure;
- Applicazione delle procedure stabilite, del piano di controllo e coinvolgimento dei fornitori sulla base delle loro capacità al rispetto della SA 8000;
- Applicazione di procedure per la gestione dei reclami e comunicazione ai lavoratori della possibilità di presentare reclamo all'Organismo di Certificazione, nel caso in cui fossero rilevate azioni o comportamenti aziendali non conformi alla Norma SA 8000;
- Effettuazione di Riesami della Direzione, per valutare l'efficienza e l'efficacia del SGRS e della politica adottata per programmare gli eventuali interventi correttivi e migliorativi;
- Effettuazione della comunicazione SA 8000 interna ed esterna;
- Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA 8000:
 - a) **Lavoro infantile:** L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile;
 - b) **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il proprio lavoro volontariamente;
 - c) **Salute e sicurezza:** è garantito un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori ed a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali, allocando risorse adeguate a favorire la prevenzione d'incendi e di altre cause di pericolo;
 - d) **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettati i diritti di ciascun lavoratore di aderire a sindacati di sua scelta ed il diritto di contrattazione collettiva;
 - e) **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione;
 - f) **Procedure disciplinari:** i provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi sono solo ed esclusivamente quelli previsti dai contratti di lavoro e sono adottati con le modalità e nelle ipotesi dagli stessi prescritti. L'Organizzazione si astiene dall'utilizzo di pratiche disciplinari che prevedano punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, nonché abuso verbale.

- g) **Orario di lavoro:** la settimana di lavoro 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.
- h) **Retribuzione:** l'Organizzazione adotta una politica salariale in accordo con quanto previsto dai contratti di lavoro adottati in azienda e dagli accordi sindacali di secondo livello esistenti. Ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO

La composizione dell'organico di ISAM, presenta la seguente situazione nel 2025(ULA):

ULA 2025	F	M	Totali
Totali	33	866	899
Operai	2	803	805
Impiegati	27,5	56	83,5
Quadri	1	5	6
Apprendista	2,5	2	4,5

6. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO

I LAVORO INFANTILE

Introduzione

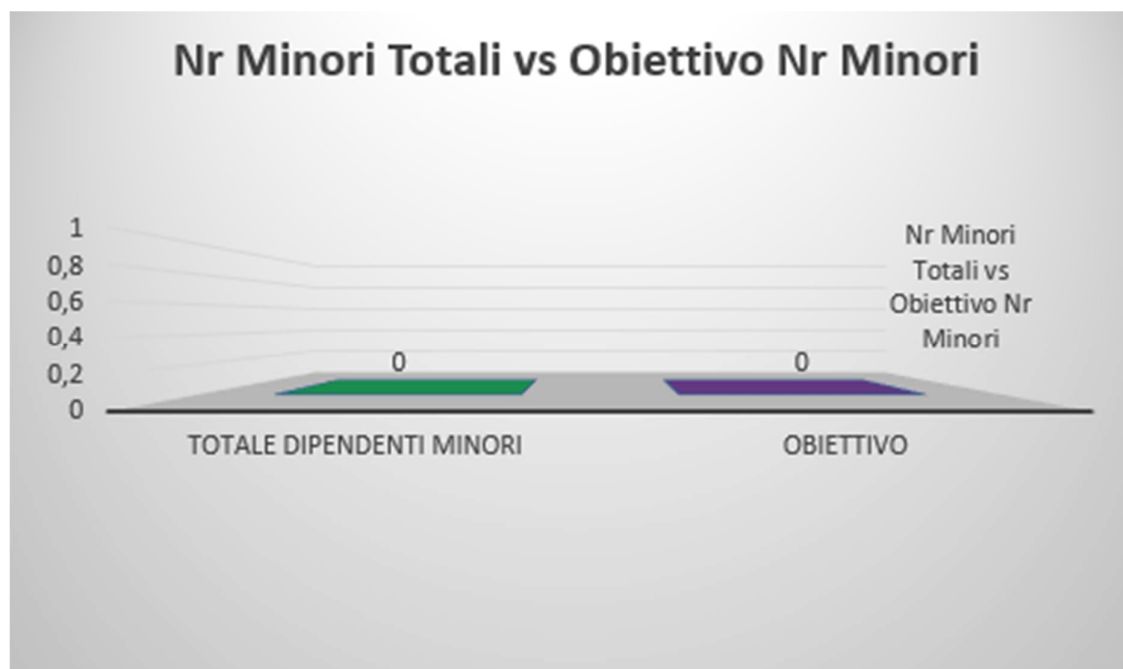
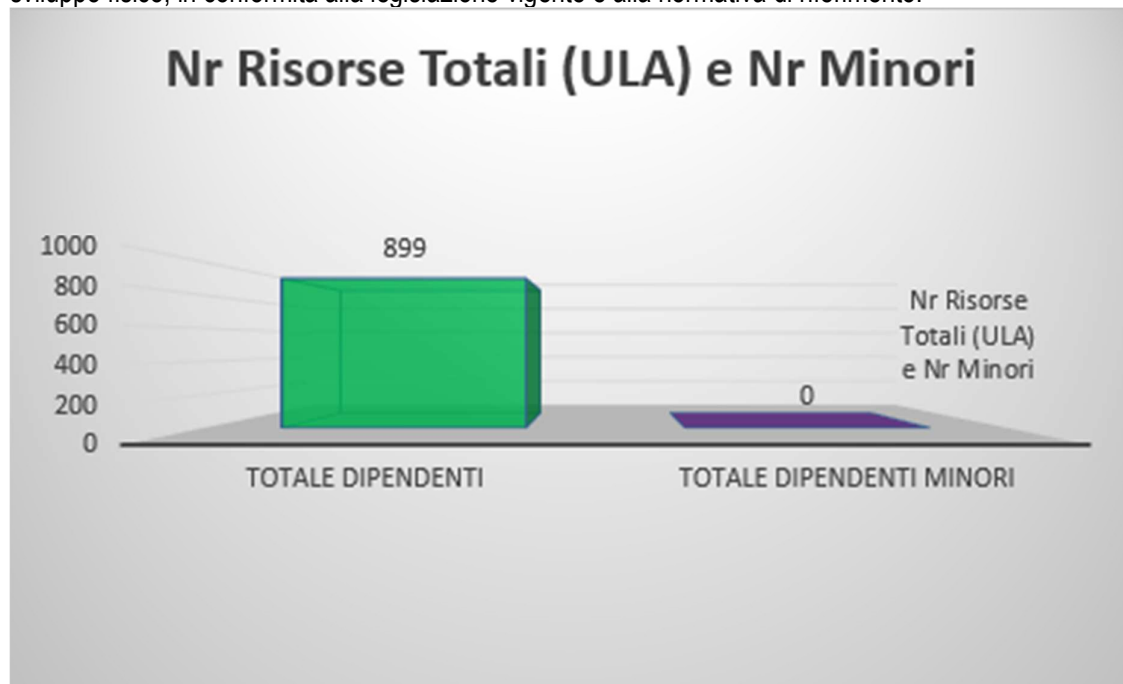
La società ISAM, in linea con la propria Politica per la Responsabilità Sociale, non ammette l'utilizzo di lavoro infantile; tendenzialmente non impiega persone di età inferiore ai 18 anni o minorenni che non abbiano adempiuto agli obblighi scolastici salvo casi da valutare di volta in volta.

Qualora in occasione di controlli siano riscontrate presenze di bambini o giovani lavoratori impiegati in qualsiasi forma, eludendo i controlli previsti in fase di assunzione e di avvio al lavoro, l'Organizzazione ha stabilito idonee procedure per il recupero dei giovani lavoratori. Queste prevedono un sostegno alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono, nel contempo, che gli stessi non siano esposti a situazioni pericolose, insicure, nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

I piani di recupero eventualmente implementati contengono informazioni circa nomi e recapiti delle organizzazioni che devono essere interpellate nel momento in cui i minori siano trovati al lavoro all'interno della società ISAM, in contravvenzione alla Norma SA 8000:2014 e alla legge nazionale.

L'Organizzazione intende promuovere il concetto che i giovani lavoratori siano tutelati e posti in condizione di poter terminare gli studi. A tal fine si impegna affinché i propri fornitori non utilizzino bambini nelle loro attività e,

qualora impieghino giovani lavoratori, ciò avvenga tutelando il loro diritto allo studio, la loro salute, integrità e sviluppo fisico, in conformità alla legislazione vigente e alla normativa di riferimento.



Dati aggiornati al 30/01/2026

Come si evince dai grafici non risultano impiegati Minori nel corso del 2025 come da obiettivo espresso nel Bilancio Sociale re 07.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

RESPONSABILITÀ	OBIETTIVO 2026	INDICATORI	STRATEGIE ED IMPEGNI	TEMPI PERSEGUIMENTO	DI	TEMPI RILEVAZIONE	DI
DIREZIONE - RSGRS - AMM	COSTANTE NON UTILIZZO DI LAVORO INFANTILE	ETÀ MINIMA LAVORATORI IMPIEGATI →18 ANNI	SISTEMATICA APPLICAZIONE DELLE POLITICHE AZIENDALI RELATIVAMENTE ALL'IMPIEGO DI GIOVANI LAVORATORI. VERIFICA COSTANTE DELL'ETÀ IN FASE DI ASSUNZIONE.	DICEMBRE 2026		CONTINUI FORMALMENTE SEMPRE	E

II LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato nella società ISAM è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. L'assunzione ed i contratti di lavoro sono effettuati in conformità alla legislazione ed ai vigenti contratti nazionali di categoria.

Al fine di assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'Organizzazione si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

I lavoratori sono informati circa i contenuti dei contratti di lavoro e delle nuove regolamentazioni previste dai rinnovi contrattuali. L'informativa avviene sia per il tramite dei rappresentanti sindacali, sia per il tramite diretto dell'Organizzazione, mediante pubblicazione accessibile, in bacheca aziendale del contratto di lavoro aggiornato.

La società ISAM non ha mai permesso che un lavoratore lasciasse in deposito in azienda denaro e copie originali dei documenti.

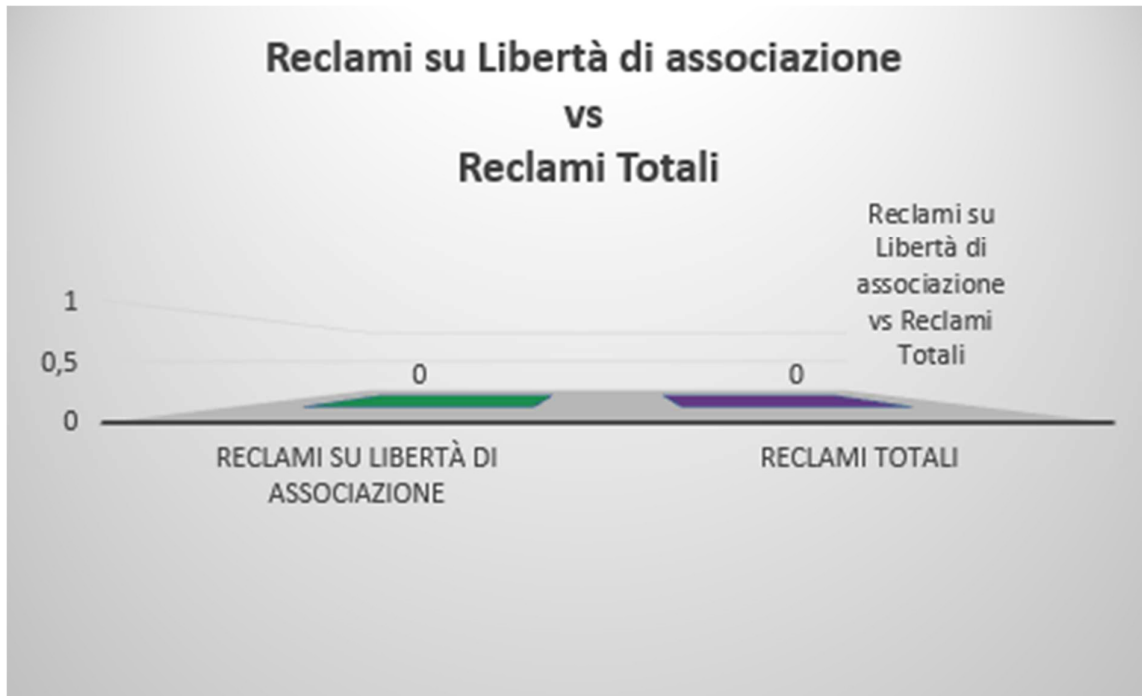
Se richiesto dai dipendenti, l'Organizzazione si è adoperata per concedere acconti sulle buste paga e prestiti, applicando, in tale ultimo caso, tassi di interesse legali.

I lavoratori di ISAM in accordo al CCNL hanno la possibilità e la libertà di rassegnare le proprie dimissioni previo il preavviso contrattuale. L'Organizzazione si impegna in ogni caso a valutare eventuali richieste effettuate dai lavoratori al fine di rendere agevole l'eventuale fuoriuscita richiesta.

La ISAM non è mai in alcun modo stata coinvolta nel traffico di esseri umani.

L'Organizzazione, al fine di monitorare l'assenza di situazioni di lavoro obbligato, oltre alle normali attività di verifica e di rispetto delle politiche aziendali, controlla l'andamento dei reclami da parte dei propri dipendenti, relativamente a coercizioni, mancata informativa sui contratti di lavoro e mancata informativa sulla composizione

delle buste paga.



Dati aggiornati al 30/01/2026

In tale ottica la Direzione aziendale ha deciso di rilevare anche i dati relativi al tasso di turn over del personale, con l'obiettivo di valutare, a fronte di picchi inaspettati, se lo stesso possa considerarsi rientrante nella normale fisiologia, oppure se derivi da situazioni di malessere generato da condizioni di lavoro non gradite.

Turnover del Personale

Numero dipendenti assunti durante l'anno per fasce d'età e genere	
	31/12/2025
Dipendenti assunti	448
<i>Di cui donne</i>	10
<i>Di cui uomini</i>	438
Totale dipendenti al 31.12.2025	878
Tasso di turnover in entrata 2025	51,03 %

Numero dipendenti usciti durante l'anno per fasce d'età e genere	
	31/12/2025
Dipendenti usciti	536
<i>Di cui donne</i>	1
<i>Di cui uomini</i>	535
Totale dipendenti anno precedente (al 31/12/2024)	791
Tasso di turnover in uscita 2025	67,76%

Turnover positivo

L'analisi del tasso di turnover positivo, calcolato come rapporto tra il numero di ingressi e l'organico medio del periodo, evidenzia per il 2025 un valore pari al 51,03%.

L'elevata incidenza del turnover in entrata è principalmente riconducibile al forte incremento delle commesse registrato nel corso dell'anno, che ha reso necessario un sostanziale ampliamento della forza lavoro.

A questo fenomeno si aggiunge la naturale conclusione dei contratti stagionali a fine anno, che ha comportato un ricambio significativo del personale operativo e ha contribuito ulteriormente all'aumento delle nuove assunzioni.

Turnover negativo

Il tasso di turnover in uscita, calcolato come rapporto tra le cessazioni avvenute durante il 2025 e l'organico complessivo al 31 dicembre 2024, si attesta al 67,76%.

Questo dato segnala un incremento rilevante delle uscite rispetto all'anno precedente, dovuto in larga parte alla stagionalità delle attività operative e alla conclusione fisiologica di numerosi contratti a termine.

Si tratta di dinamiche tipiche del settore, strettamente correlate al ciclo annuale delle commesse e ai relativi fabbisogni di personale.

Dati aggiornati al 30/01/2026

Obiettivi di miglioramento

RESPONSABILITÀ	OBIETTIVO 2026	INDICATORI	STRATEGIE ED IMPEGNI	TEMPI PERSEGUIMENTO	TEMPI RILEVAZIONE
DIREZIONE - RSGRS - RLA	EVITARE L'USO DI LAVORO OBBLIGATO	NUMERO DI RECLAMI O DENUNCE PER PRESENZA IN AZIONI DI LAVORO OBBLIGATO → 0	VERIFICA COSTANTE DEI RECLAMI IN QUALUNQUE MODO PERVENUTI INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	DICEMBRE 2026	CONTINUI FORMALMENTE SEMESTRALI
DIREZIONE - RSGRS - RLA	INCREMENTO UNITÀ OPERATIVE AZIENDALI	TASSO TURNOVER POSITIVO 2026 > 5%	PRESTARE PARTICOLARE ATTENZIONE AL MONDO DEL LAVORO, INDIVIDUANDO RISORSE POTENZIALMENTE INTERESSANTI PER LA ATTIVITÀ TIPICHE DI	DICEMBRE 2026	CONTINUI FORMALMENTE SEMESTRALI

			IMPRESA- STRUTTURATO DI SCOUTING E SELEZIONE		
DIREZIONE RSGRS - RLA	MIGLIORAMENTO TASSO TURNOVER NEGATIVO	TASSO TURNOVER NEGATIVO 2026 < 100%	CONSOLIDARE I RAPPORTI CON IL PERSONALE, COINVOLGENDOLO IN MISURA SEMPRE MAGGIORE SULLE ATTIVITÀ E SULLE DECISIONI, IN MODO DA FIDELIZZARLO - BENESSERE ORGANIZZATIVO	DICEMBRE 2026	CONTINUI FORMALMENTE SEMENTRALI E

III SALUTE E SICUREZZA

La società ISAM, in riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo e che rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

A tale proposito ISAM ha nominato ed individuato all'interno del proprio organico tutte le figure riguardanti la Sicurezza in adempimento anche al D. Lgs. 81/08 e alle sue successive integrazioni e/o modifiche.

In un'ottica di estrema attenzione alla tematica della sicurezza ha inoltre certificato il proprio Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro, secondo la norma UNI ISO 45001.

A testimonianza di come la questione della sicurezza sia posta con forza al centro dell'attenzione de ISAM, l'Organizzazione ha adottato iniziative e misure diverse per prevenire incidenti, danni alla salute ed altre cause di pericolo. In particolare:

- Le strutture aziendali sono sempre mantenute e adeguate al fine di rendere maggiormente confortevoli le condizioni lavorative del personale operante;
- Sono state individuate le figure previste dalla legislazione (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale, Rappresentante della Sicurezza per i Lavoratori, Medico competente, addetti al servizio antincendio, addetti al Primo soccorso);
- È stato elaborato il Documento di Valutazione dei rischi, al fine di individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale. Tale Documento è portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante sessioni formative formalizzate poi in appositi documenti di registrazione interna;
- È stato predisposto un piano di sorveglianza sanitaria per tutto il personale;
- Ogni anno sono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza;
- Sono previste riunioni periodiche tra il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale, e il Rappresentante della Sicurezza per i Lavoratori per discutere su eventuali miglioramenti da apportare riguardo alla salute e alla sicurezza;
- È stato fornito al personale operativo l'adeguato equipaggiamento per svolgere le attività lavorative in modo sicuro (es. dispositivi di protezione individuali);
- È presente il registro degli infortuni;
- È stata istituita una vera e propria palestra della formazione ed addestramento all'utilizzo delle attrezzature di lavoro che è stata implementata presso le strutture convenzionate a Monteromano (La Rotonda) e Tarquinia (Villa Bruschi Falgari).

Per quanto concerne l'adeguatezza del luogo di lavoro, in termini di salubrità e sicurezza, l'Organizzazione ha inoltre strutturato un Sistema di Gestione Ambientale secondo la Norma UNI EN ISO 14001:2015, ha conseguito nel 2017 e confermato nel 2024 anche la certificazione EMAS ed ha definito appositi programmi di monitoraggio e miglioramento, opportunamente documentati.

Allo stesso modo, al fine di garantire un controllo relativo alla sicurezza e la salute dei lavoratori, nel rispetto degli adempimenti legislativi, ISAM ha implementato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro, secondo la Norma UNI ISO 45001:2018.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

ANNO	2023	2024	2025
INDICE GRAVITA' INFORTUNI	0,69	0,55	0,78
INDICE FREQUENZA INFORTUNI	23,12	23,09	30,90
INDICE DI INCIDENZA DEGLI INFORTUNI %	3,3	3,54	3,89

ANNO	2023	2024	2025
Incidenza formazione per totale ore %	3	1	2
N° Dipendenti Medi	605	791	899
Totale Ore Lavorate	874.132	1.212.780	1.132.646
Totale Ore di Formazione	24.152	12.339	23.954
Media ore formazione per dipendente	40	16	27
Nr Infortuni	20	28	35

Obiettivo dell'Organizzazione è mantenere un elevato grado di attenzione sulle problematiche legate alla sicurezza sul lavoro.

L'analisi condotta ha denotato come, nel corso del 2025 l'indice di gravità degli infortuni sia stato pari a 0,78

rispetto al valore 0,55 del 2024, mentre l'indice di frequenza sia stato pari a 30,90 rispetto a 23,09 del 2024. In generale abbiamo che il numero di infortuni del 2025 sia di 35 su un organico ULA di 899 (di cui 10 con prognosi superiore a 30gg) contro i 28 infortuni del 2024 su un organico ULA di 791 (di cui 4 con prognosi superiore a 30gg).

Nonostante il numero complessivo di infortuni nel 2025 sia aumentato rispetto al 2024 (35 casi contro 28, con un organico medio passato da 791 a 899 unità), l'incremento dell'indice di gravità registrato nell'anno risulta principalmente correlato alla tipologia degli eventi occorsi. In particolare, alcuni infortuni hanno comportato esiti più rilevanti a causa delle dinamiche accidentali riscontrate nei cantieri operativi.

Questi episodi, caratterizzati da dinamiche improvvise e non riconducibili a carenze strutturali dei processi di prevenzione, hanno determinato periodi di assenza più prolungati rispetto all'anno precedente, influenzando l'andamento dell'indice di gravità. Si ritiene opportuno approfondire ulteriormente le singole casistiche per verificare la presenza di eventuali fattori contributivi, ivi inclusa la possibilità che alcune sintomatologie possano essere state aggravate da condizioni fisiologiche preesistenti non comunicate o non adeguatamente trattate.

Nel periodo dal 01-01-2025 al 31-12-2025 sono stati effettuati gli accertamenti sanitari, secondo la normativa vigente, sui dipendenti da parte del Medico Competente. Durante la visita medica sono stati effettuati la raccolta dei dati anamnestici e l'esame obiettivo mirato ad organi ed apparati possibili bersagli dei fattori di rischio presenti nel settore lavorativo specifico. Si è provveduto ad informare i lavoratori sul significato ed il ruolo dei controlli sanitari. Eventuali patologie extralavorative sono state segnalate agli interessati con l'invito a rivolgersi al medico curante per gli accertamenti del caso. Per ciascun dipendente dell'Azienda è stata redatta o aggiornata la cartella sanitaria e di rischio, contenente le informazioni clinico-anamnestiche personali, i risultati degli esami strumentali ed il giudizio di idoneità alla mansione specifica. A seguito di sopralluoghi effettuati, previsti all'art. 25 comma 1 lett. l del D.L.gs.81/08, e di colloqui con i responsabili ed i lavoratori, è stata rilevata l'articolazione delle principali mansioni. Sulla base dell'articolazione delle varie mansioni lavorative e dei rischi professionali, è stato approntato il protocollo sanitario, considerate le più attuali conoscenze di medicina del lavoro e le vigenti norme di legge ove applicabili.

Nel 2025 sono stati visitati dal medico competente coordinatore e dai medici competenti coordinati di STUDIO FIENO S.R.L. **330 lavoratori**, di cui 316 uomini (**95,76%**) e 14 donne (**4,24%**): età media 41 anni. I giudizi di idoneità espressi dai medici competenti di STUDIO FIENO S.R.L. sono così distribuiti:

TIPO GIUDIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
IDONEITÀ	234 (74,05%)	14 (100%)	248 (75,15%)
IDONEITÀ CON LIMITAZIONI	4 (1,27%)	0	4 (1,21%)
IDONEITÀ CON PRESCRIZIONI	68 (21,52%)	0	68 (20,61%)
IDONEITÀ CON PRESCRIZIONI E LIMITAZIONI	8 (2,53%)	0	8 (2,42%)
INIDONEITÀ TEMPORANEE	2 (0,63%)	0	2 (0,61%)
INIDONEITÀ PERMANENTI	0	0	0
TOTALE GIUDIZI DI IDONEITÀ RILASCIATI	316 (100%)	14 (100%)	330 (100%)

Nelle **330** visite effettuate sono state espresse **248 idoneità (75,15% del totale)**: dato in significativo miglioramento rispetto al 67,38% del 2024), **4 idoneità con limitazioni (1,21% del totale)**: dato in lieve miglioramento rispetto al 1,68 del 2024), **68 idoneità con prescrizioni (20,61% del totale)**: dato in significativo

miglioramento rispetto al 28,54% del 2024), **8 idoneità con prescrizioni e limitazioni** (dato sovrapponibile al 2024), **2 inidoneità temporanee** (dato sovrapponibile al 2024).

Non sono state espresse inidoneità permanenti nel 2025 (così come nel 2024).

Le **2 inidoneità temporanee** erano dovute a infortuni sul lavoro con esiti temporanei sull'apparato locomotore. Le prescrizioni nella maggior parte dei casi hanno interessato il **rischio rumore** (quindi utilizzo di otoprotettori per rumore > 80 dB); altre prescrizioni hanno riguardato rischi da videoterminali, rischi posturali, inalazione decremento / incremento minimo di polveri.

Le limitazioni hanno interessato nella maggior parte dei casi il rischio movimentazione manuale dei carichi (per carichi tra i 12 e i 20 kg); altri rischi interessati dalle idoneità con limitazioni erano le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio, i rischi posturali, lavoro notturno, guida di PLE e mezzi aziendali con patente B.

Non sono state riscontrate condizioni certe di alcoldipendenza o tossicodipendenza.

Eventuali patologie extralavorative sono state segnalate agli interessati con l'invito a rivolgersi al medico curante per gli accertamenti del caso. Durante la sorveglianza sanitaria è stata effettuata attività di promozione della salute invitando i lavoratori a correggere stili di vita (abitudine al fumo di tabacco, alimentazione, ecc.) potenzialmente dannosi per la salute.

Il medico competente ha ricevuto 8 relazioni sui dati sanitari anonimi collettivi e sull'attività di sorveglianza sanitaria da altri medici competenti coordinati di altre sedi operative d'Italia. Dall'insieme di tali relazioni emerge che sono state espresse 375 idoneità piene (63,56% del totale) e 215 idoneità parziali (con prescrizioni e/o limitazioni: 36,44%). Da tale resoconto emerge una percentuale significativamente maggiore (**36,44% vs 24,85%**) di idoneità parziali (con prescrizioni e/o limitazioni) tra i medici coordinati di altre sedi operative rispetto a quelle seguite dai medici competenti di STUDIO FIENO SRL. Mettendo insieme tutti i dati disponibili si hanno:

- 623 idoneità piene (**67,72% del totale**)
- 295 idoneità parziali (prescrizioni/limitazioni: **32,07% del totale**)
- 2 inidoneità temporanee (**0,21% del totale**)

Si ripropone un obiettivo di miglioramento per il 2026

Obiettivi di miglioramento

Responsabilità	Obiettivo 2026	Indicatori	Strategie ed Impegni	Tempi perseguimento	di	Tempi rilevazione	di
Direzione - RSGRS - RLA - RSSP	Diminuzione DELL'INDICE DI FREQUENZA	1- (INDICE FREQUENZA 2026/ INDICE FREQUENZA 2025 < 1	Incremento dei corsi di formazione relativi alla sicurezza IN ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE IN ESSERE	dicembre 2026		continui formalmente semestrali	e
	DIMINUZIONE DELL'INDICE DI gravità	2 - INDICE GRAVITA' 2026/ INDICE GRAVITA' 2025 < 1					

IV LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La società ISAM rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati prescelti ed il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Esistono rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

In particolare, l'Organizzazione mette a loro disposizione i locali aziendali per i momenti di riunione.

Inoltre, appositi spazi nelle bacheche aziendali sono destinati ad ogni componente sindacale per affiggere comunicazioni, avvisi, etc.

Contenziosi in azienda

Nel corso del 2025 l'Organizzazione non ha avuto contenziosi coi dipendenti né reclami per lavoro e libertà di associazione

Ore per sciopero

Nel corso del 2025 non si sono registrati scioperi.

Obiettivi di miglioramento

RESPONSABILITÀ	OBIETTIVO 2026	INDICATORI	STRATEGIE ED IMPEGNI	TEMPI PERSEGUIMENTO	TEMPI RILEVAZIONE
DIREZIONE RSGRS - RLA	PERSEGUIRE LA STRADA DELLA LIBERTÀ CONCESSA NELLA ASSOCIAZIONE E NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	N° RECLAMI PER NON CONCESSIONE DI ESERCIZIO DI ASSOCIAZIONE = 0	ATTENTO MONITORAGGIO SULL'ASSENZA DI LIMITAZIONI	DICEMBRE 2026	CONTINUI FORMALMENTE SEMESTRALI
DIREZIONE	RIDUZIONE DEL NUMERO DI CONTENZIOSI	1-(N° CONTENZIOSI 2026/N° CONTENZIOSI 2025) = 0	COSTANTE ATTENZIONE ALLE PRESCRIZIONI DEI CONTRATTI DI LAVORO AL FINE DI EVITARE L'INSORGERE DI MALCONTENTI NEI LAVORATORI, CHE POSSANO SFOCIARE IN CONTENZIOSI	DICEMBRE 2026	CONTINUI FORMALMENTE SEMESTRALI
DIREZIONE	RIDUZIONE DEL NUMERO DI ORE DI SCIOPERO (ESCLUSO GLI SCIOPERI NAZIONALI)	1- (N° ORE DI SCIOPERO 2026/ N° ORE DI SCIOPERO 2025) =0	MANTENERE UNA FORTE INTEGRAZIONE CON IL RAPPRESENTANTE SINDACALE ED IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA 8000, IN MODO DA COGLIERE TEMPESTIVAMENTE EVENTUALI SITUAZIONI DI MALCONTENTI	DICEMBRE 2026	CONTINUI FORMALMENTE SEMESTRALI
DIREZIONE	RIDUZIONE DEL NUMERO DI ORE DI SCIOPERO DOVUTE A RIVENDICAZIONI INTERNE	1- (N° ORE DI SCIOPERO PER RIVENDICAZIONI INTERNE 2026/ N° ORE DI SCIOPERO PER RIVENDICAZIONI INTERNE 2025) =0	MANTENERE UNA FORTE INTEGRAZIONE CON IL RAPPRESENTANTE SINDACALE ED IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA 8000, IN MODO DA COGLIERE TEMPESTIVAMENTE EVENTUALI SITUAZIONI DI MALCONTENTI	DICEMBRE 2026	CONTINUI FORMALMENTE SEMESTRALI

V DISCRIMINAZIONE

La società ISAM non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori a qualsiasi livello, ivi comprese discriminazioni in fase di assunzione, relativamente alla retribuzione, all'accesso alla formazione, alla promozione, al licenziamento e/o pensionamento in funzione di razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

In particolare, l'Organizzazione garantisce uguaglianza di trattamento a tutti i lavoratori, sia in fase di assunzione sia nell'ambito del rapporto di lavoro.

L'Organizzazione si astiene dal praticare qualsiasi forma di discriminazione (procedure disciplinari e/o licenziamento) per le risorse che in qualunque modo segnalino, all'interno o all'esterno

dell'Organizzazione, il verificarsi di anomalie rispetto ai requisiti della Norma SA 8000.

Al fine di garantire il principio di pari opportunità, la politica di assunzione di ISAM Srl prevede regole inderogabili:

- gli annunci di ricerca del personale sono sempre rivolti a persone di entrambi i sessi e non contengono clausole discriminatorie;
- la selezione viene effettuata in base a parametri oggettivi (formazione, esperienza e capacità), senza che ci sia alcuna indagine su elementi quali: convinzioni personali, iscrizione sindacale o politica, credo religioso, sesso e orientamento sessuale, origine, ceto, stato di salute della persona;
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale per le imprese di pulizia e servizi integrati e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Tale remunerazione viene corrisposta in base alla qualifica, al livello ed alle competenze di ruolo. Le stesse fonti normative disciplinano inoltre promozioni, licenziamenti e pensionamenti;
- la formazione viene erogata a tutto il personale, indipendentemente dalle mansioni svolte ed in funzione delle esigenze aziendali. Per tutti i lavoratori sono organizzati corsi di formazione sui temi di salute e sicurezza e responsabilità sociale;
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;
- l'integrità dei lavoratori è tutelata e non sono ammessi comportamenti offensivi e non rispettosi della sfera personale;

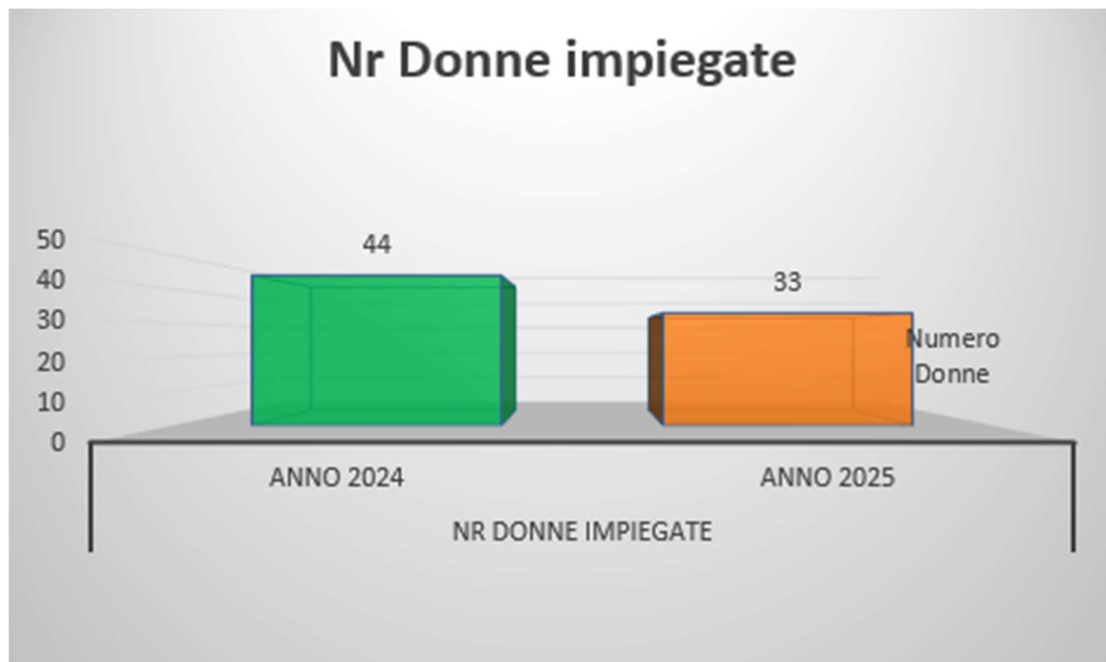
Donne impiegate in azienda

Nel corso del 2025 il numero di lavoratrici presenti in azienda è diminuito da 46 a 33 unità.

Nonostante il calo registrato, l'organizzazione conferma il proprio impegno a rafforzare la presenza femminile all'interno della forza lavoro.

In questa prospettiva, l'azienda prevede di proseguire con determinazione le politiche di valorizzazione e incremento dell'occupazione femminile, in coerenza con i principi della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 e con gli obiettivi di miglioramento continuo previsti dal sistema di gestione per la parità di genere.

Le azioni programmate saranno orientate a favorire l'accesso, la permanenza e la crescita professionale delle donne in azienda, promuovendo al contempo un ambiente inclusivo, equo e privo di discriminazioni.



Dati al 30/01/2026

Obiettivi di miglioramento

Responsabilità	Obiettivo 2026	Indicatori	Strategie ed Impegni	Tempi di perseguimento	Tempi di rilevazione
Direzione RSGRS - RLA	Mantenimento della presenza femminile in Azienda	Numero dipendenti donna in azienda anno 2026 / Numero dipendenti donna in azienda anno 2025 ≥ 1	perseguire le politiche di parità nelle assunzioni, favorendo, se possibile, l'ingresso in azienda di personale femminile	dicembre 2026	continui e formalmente semestrali
	Mantenimento della certificazione secondo la uni rilasciati	Implementazione del piano strategico	Attuazione del piano strategico e monitoraggio dei KPI previsti	maggio 2026	

VI PROCEDURE DISCIPLINARI

La società ISAM condanna ogni comportamento suscettibile di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale della persona.

L'eventuale presenza di procedure disciplinari a carico dei lavoratori può sussistere solo nelle ipotesi di inadempienze contrattuali da parte degli stessi, e solo con le modalità previste dai relativi contratti. I provvedimenti disciplinari non prevedono mai, in ogni caso, il ricorso ad abusi verbali, né tanto meno a coercizioni fisiche o mentali. Ogni lavoratore è a conoscenza dei casi in cui è possibile l'adozione da parte dell'Organizzazione di procedure disciplinari; un estratto del contratto di lavoro, contenente le ipotesi nelle quali sono previste procedure disciplinari, nonché l'entità delle stesse, è esposto in bacheca aziendale, alla portata di ognuno.

In azienda sono inoltre previste procedure per appellarsi contro i provvedimenti eventualmente adottati, anche con il supporto del Rappresentante Sindacale dei Lavoratori e del Rappresentante dei Lavoratori per SA 8000. Nel corso del 2025 si è registrato un decremento dei provvedimenti rispetto al 2024 (136 rispetto a 142).

Obiettivi di miglioramento

RESPONSABILITÀ	OBIETTIVO 2026	INDICATORI	STRATEGIE ED IMPEGNI	TEMPI PERSEGUIMENTO	DI	TEMPI RILEVAZIONE	DI
DIREZIONE RSGRS - RLA	- RIDUZIONE DEL NUMERO DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	1- PROVVED. 2026/N° PROVVED. 2025) ≤ 1	(N° PERSEGUIRE POLITICHE DI COMUNICAZIONE INTERNA ED EFFETTUARE PERIODICHE RIUNIONI AL FINE DI RENDERE NOTE LE POLITICHE AZIENDALI E PERCEPIRE I BISOGNI DEI LAVORATORI, AL FINE DI EVITARE L'INSORGERE DI SITUAZIONI "LIMITE"	DICEMBRE 2026		CONTINUI FORMALMENTE SEMEMSTRALI	E

VII ORARIO DI LAVORO

La società ISAM si impegna a tutelare i diritti dei lavoratori in materia di orario di lavoro.

L'Organizzazione adotta un orario di lavoro in conformità a quanto previsto dalle leggi vigenti e dai contratti di lavoro esistenti.

In particolare, la durata dell'attività lavorativa a tempo pieno è fissata dal Contratto Collettivo Nazionale in 40 ore settimanali, distribuite in cinque giorni lavorativi consecutivi.

I giorni di riposo sono, di norma, due a settimana, comprensivi della domenica.

Le deroghe a tali disposizioni sono quelle previste dal C.C.N.L.

L'Organizzazione può richiedere ai dipendenti lavoro straordinario solo in casi eccezionali e per breve durata di tempo, evitando in ogni caso il superamento del tetto delle 48 ore settimanali e retribuendo tali ore con una tariffa oraria maggiorata rispetto a quella ordinaria.

Le modalità di erogazione delle attività lavorative e l'orario in cui le stesse devono essere svolte sono indicate all'interno del contratto di lavoro.

Le ore di lavoro che vengono eventualmente effettuate oltre l'orario concordato, sono richiamate in busta paga alla voce "lavoro supplementare" e sono retribuite con le maggiorazioni previste dal C.C.N.L. di categoria.

Eventuali modifiche agli orari di lavoro sono concordate con i lavoratori, in funzione delle esigenze tecnico-organizzative dell'Organizzazione, così come la pianificazione delle ferie e dei permessi, tenendo conto anche delle richieste del Cliente.

L'analisi delle ore di lavoro ordinario e straordinario erogate dal personale aziendale, evidenzia la seguente situazione:

Dati aggiornati al 30/01/2026

(Fonte ULA 2025)

Numero di ore di straordinario medio per risorsa anno 2025 = 29,79

Numero di ore di straordinario medio per risorsa anno 2024 = 31,13

Tale dato dimostra che, il numero di ore di straordinario effettuate dal personale dipendente è diminuito rispetto all'anno precedente. Si può ragionevolmente ritenere che **29,79** ore di straordinario medio/anno per persona sia un monte ore ampiamente accettabile e pienamente conforme anche ai dettami sanciti nei CCNL di riferimento.

In considerazione delle peculiarità dei servizi erogati e in relazione alla tipologia di appalti di ISAM, è presente una notevole percentuale di lavoratori stagionali.

In tali casi gli schemi di turnazione (fasce orarie e giornate lavorabili) sono stabiliti all'interno del contratto di lavoro.

In fase di pianificazione del servizio vengono comunque predisposti i programmi dei turni di lavoro, con chiara identificazione delle giornate, degli orari e delle tipologie di servizi e dei luoghi di lavoro in cui effettuare la propria prestazione.

In Azienda, viene inoltre adottato l'istituto del part-time, così come disciplinato dai vigenti contratti di lavoro, è riconosciuto da ISAM come un importante strumento per conciliare le esigenze produttive dell'Organizzazione con le esigenze personali del lavoratore.

Obiettivi di miglioramento

RESPONSABILITÀ	OBIETTIVO 2026	INDICATORI	STRATEGIE ED IMPEGNI	TEMPI PERSEGUIMENTO	TEMPI RILEVAZIONE
DIREZIONE RSGRS – SPT	DECREMENTO DELLE ORE DI LAVORO STRAORDINARIO	(ORE DI STRAORDINARI O 2026/N° RISORSE 2026) / (ORE DI STRAORDINARI O 2025/N° RISORSE 2025) ≤ 1	ATTENTO MONITORAGGIO DELLE ORE DI STRAORDINARIO EFFETTUATE, AL FINE DI EVITARE QUALUNQUE POSSIBILE SFORAMENTO RISPETTO AL TETTO PREVISTO.	DICEMBRE 2026	CONTINUI FORMALMENTE SEMEMSTRALI

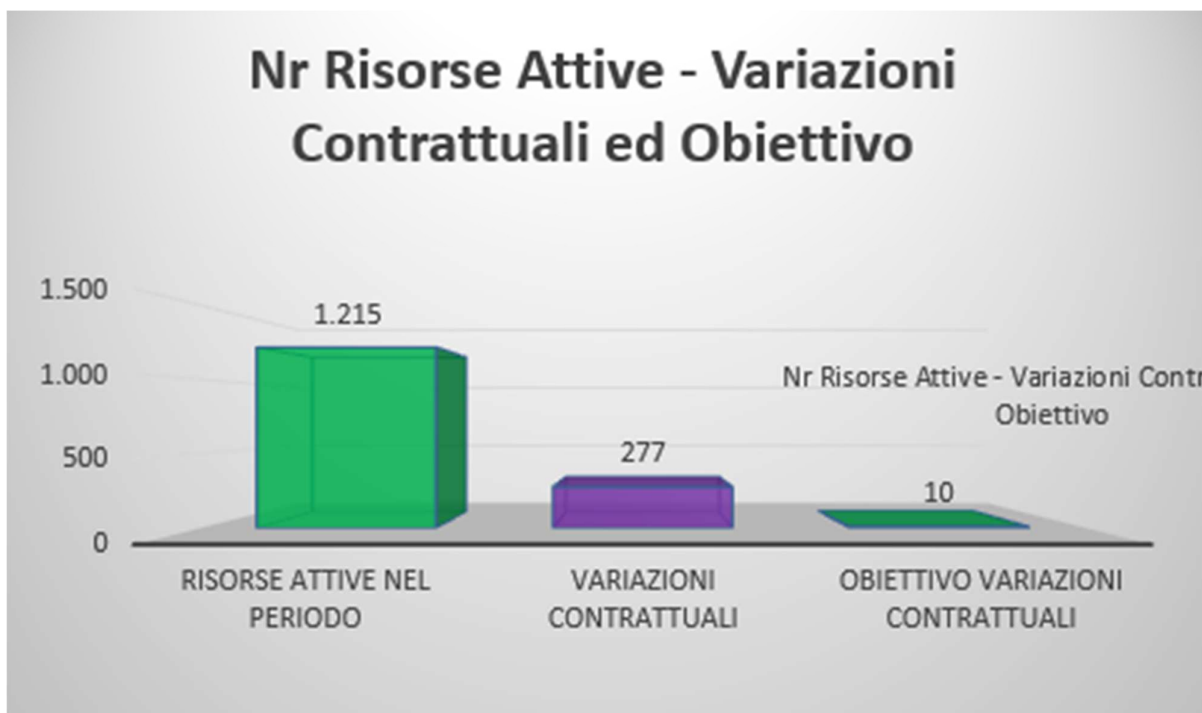
VIII RETRIBUZIONE

La società ISAM adotta una politica salariale in accordo con quanto previsto dal contratto di lavoro e dagli accordi sindacali esistenti.

L'Organizzazione garantisce che:

- La retribuzione venga corrisposta senza alcuna discriminazione;
- Le buste paga siano caratterizzate da una dettagliata descrizione delle voci in modo chiaro e comprensibile;
- L'Ufficio del Personale sia sempre disponibile per ogni tipo di chiarimento o informazione di cui il personale necessita, anche mediante compilazione di apposita modulistica interna;
- Non siano adottate disposizioni per contratti di solo lavoro e schemi di falso tirocinio allo scopo di eludere gli obblighi verso il personale, nel rispetto della legislazione vigente e dei regolamenti in materia di lavoro e previdenza sociale;
- I salari vengano corrisposti nelle modalità ritenute più idonee e convenienti per i lavoratori, preferendo, di norma, bonifici bancari, ma utilizzando forme alternative (es. pagamento in contanti o assegno), in caso di esplicite richieste;
- I premi di risultato definiti dall'accordo sindacale siano puntualmente corrisposti e giustificati ai lavoratori.

Nel corso del 2025 si sono registrati n. 277 aumenti di livello su un numero di n. 1.215 risorse impegnate, centrando dunque l'obiettivo posto lo scorso anno.



Dati aggiornati al 30/01/2026

Obiettivi di miglioramento

RESPONSABILITÀ	OBIETTIVO 2026	INDICATORI	STRATEGIE ED IMPEGNI	TEMPI PERSEGUIMENTO	TEMPI RILEVAZIONE
DIREZIONE - RSGRS – AMM	COSTANTE COINVOLGIMENTO DELLE RISORSE AL FINE DI FORNIRE ADEGUATE MOTIVAZIONI DI CRESCITA AZIENDALI E PERSONALI	N° AUMENTI DI LIVELLO ANNO >= 10	COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE ANCHE ATTRAVERSO SESSIONI INFORMATIVE RIGUARDANTI L'ANDAMENTO DELLA SOCIETÀ DEL TEMPO	DICEMBRE 2026	CONTINUI FORMALMENTE SEMESTRALI

IX SISTEMA DI GESTIONE

La società ISAM ha implementato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conformemente alla Norma SA 8000:2014.

In particolare, al fine di perseguire tale obiettivo:

- L'Organizzazione ha definito e formalizzato una Politica Aziendale in materia di Responsabilità Sociale, comprendente l'impegno dell'Azienda a conformarsi ai requisiti della Norma SA 8000:2014, al rispetto delle norme nazionali ed internazionali in materia e l'impegno al miglioramento continuo;
- L'Organizzazione ha documentato, attuato, mantenuto attiva e diffuso tale Politica a tutte le parti interessate, attraverso affissioni in bacheche aziendali, riunioni periodiche con il personale, sito Internet, etc...;
- Affinché i valori di ISAM siano compresi a tutti i livelli, è stata prevista la nomina di un Rappresentante dell'Organizzazione in materia di Responsabilità Sociale che fa parte del Social Performance Team. In data 02/10/2024 Vi è stata la nomina del nuovo Social Performance Team. Il Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro, già eletto in virtù della legge vigente in materia (D.Lgs. 81/08) ne fanno parte.
- La Politica Aziendale in materia di Responsabilità Sociale è stata sottoscritta dalla Direzione, dal Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale e dal Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale;
- Sono stati predisposti un organigramma aziendale, apposite procedure per la gestione dei requisiti previsti dalla Norma SA 8000:2014, che definiscono regole, responsabilità e autorità;

- È stata realizzata un'informativa scritta per tutti i lavoratori e sono stati effettuati incontri di formazione sul Sistema SA 8000;
- Al fine di esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti stabiliti, si effettuano in Azienda attività di monitoraggio continuo del Sistema avvalendosi dei reclami pervenuti, degli indicatori del Bilancio Sa 8000 e attraverso riunioni periodiche;
- È stata predisposta un'apposita procedura che definisce le modalità di effettuazione di un riesame periodico da parte della Direzione.
La Direzione di ISAM riesamina periodicamente (annualmente e ogni qualvolta la Direzione lo ritenga necessario) la propria Politica per la Responsabilità Sociale affinché venga garantito il miglioramento continuo del Sistema, la sua adeguatezza ai requisiti della Norma SA 8000:2014 e alle norme nazionali e internazionali in materia, nonché il raggiungimento degli obiettivi misurabili prefissati.
- È stato predisposto un sistema di reclami interni, anche con il supporto dei rappresentanti sindacali dei lavoratori;
- L'Organizzazione ha stabilito, attraverso un'apposita procedura, le modalità per la selezione e la qualifica dei fornitori di beni e servizi con l'obiettivo di coinvolgerli nel tempo, per raggiungere la certezza della piena conformità alla Norma SA 8000:2014 di tutta la catena dei fornitori.
L'Organizzazione ha ritenuto fondamentale evidenziare i settori critici e selezionare i fornitori operanti in tali settori. Tali fornitori sono stati identificati come "critici" per la tipologia di bene o servizio fornito e per la continuità dell'attività svolta con l'Azienda.
La procedura di sensibilizzazione dei fornitori sui temi di Responsabilità Sociale ha previsto l'invio di una lettera di presentazione del Sistema, mediante la quale si è inteso informare gli stessi del percorso compiuto dall'Organizzazione in tale ambito.
L'Azienda ha inoltre richiesto, mediante la compilazione di un questionario di autovalutazione, sia l'impegno a conformarsi ai requisiti della Norma sia la disponibilità a ricevere verifiche.
Dalla valutazione del questionario vengono individuate le eventuali azioni di miglioramento da condurre congiuntamente ai fornitori, per adeguarsi alla Norma SA 8000:2014.
Il processo di controllo dei fornitori viene costantemente monitorato per assicurare che i fornitori approvati rispettino i requisiti di Responsabilità Sociale individuati.
- L'Organizzazione ha individuato le principali parti interessate alle quali rivolgere le comunicazioni esterne.
- La società ISAM mantiene appropriate registrazioni volte a dimostrare la conformità ai requisiti della Norma SA 8000:20014. Qualora espressamente richiesto dalle parti interessate, l'Organizzazione si rende disponibile alla verifica di conformità ai requisiti della Norma SA 8000:2014 e agli altri impegni sottoscritti.

7. PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE

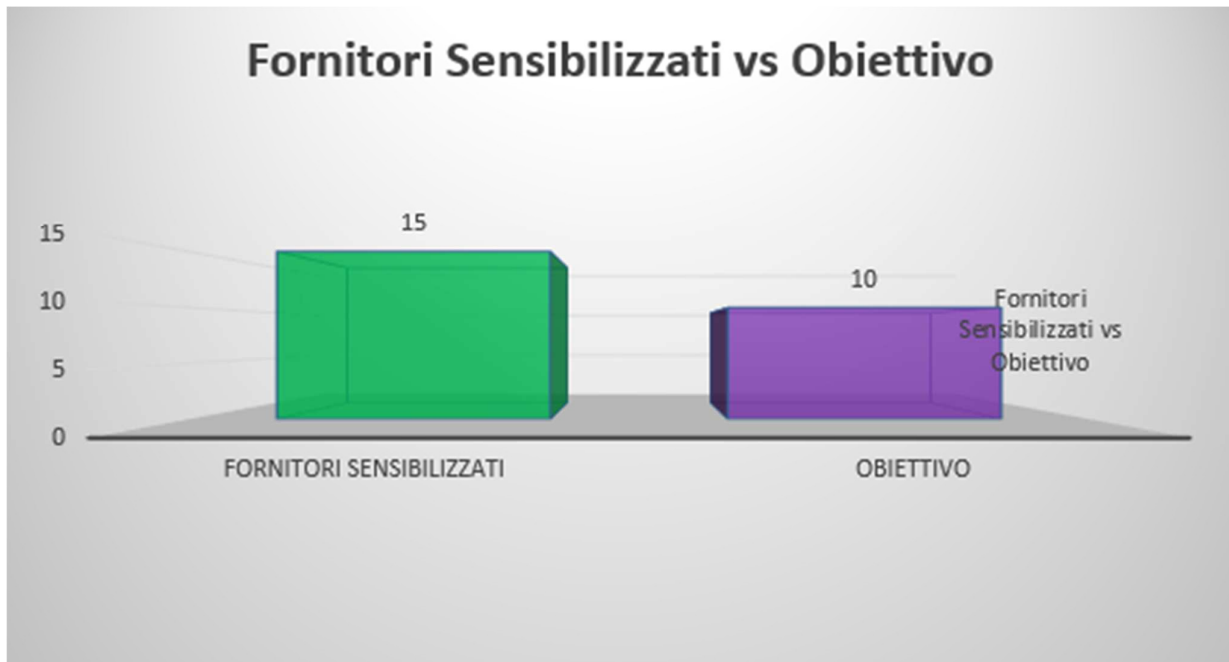
Mediante la redazione del Bilancio Sociale SA 8000, la società ISAM sta portando avanti un processo di coinvolgimento dei propri interlocutori, rivolto a tutto il territorio di riferimento, teso al perseguimento di un miglioramento continuo nel campo della Responsabilità Sociale.

La programmazione futura dell'Organizzazione nel campo della gestione sociale è evidenziata punto per punto nell'analisi dei singoli requisiti della Norma.



Dati aggiornati al 31/12/2025

In questi primi anni di implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale l'attività di coinvolgimento degli stakeholders esterni è stata caratterizzata dalle informazioni fornite ai principali fornitori aziendali sulla certificazione SA 8000 ottenuta dall'azienda. Nell'immediato futuro sono inoltre previste attività di coinvolgimento dei nostri principali committenti che prevederanno l'invio di informative sullo stato di gestione delle tematiche inerenti alla responsabilità sociale.



Dati aggiornati al 31/12/2025

Per quanto concerne l'attività di formazione in materia SA 8000 al personale i dati al 31/12/2025 restituiscono:

Ore formazione erogate su tematiche relative alla responsabilità sociale nel 2025: 272

Sensibilizzazione effettuata tramite i canali istituzionali (whatsapp e-mail ods@isamsrl.it)

Il dato rilevato evidenzia come si sia necessario continuare nell'attività di formazione e sensibilizzazione estesa a tutti i livelli aziendali

L'obiettivo di effettuare almeno 1h di formazione per dipendente sulla SA 8000 ancora non è stato centrato

L'obiettivo di effettuare almeno 1h di formazione per dipendente sulla SA 8000 ancora non è stato centrato essendo necessario eseguire tale formazione in concomitanza con la formazione sulla sicurezza, per motivi organizzativi, in particolare per il personale impegnato nelle attività esterne di cantiere

Alla luce dello stato attuale della società ISAM e delle sue attività, si ritiene che gli obiettivi di miglioramento, oltre a quelli già individuati e tuttora attivi, possano essere, fino alla fine dell'esercizio, i seguenti:

RESPONSABILITÀ	OBIETTIVO 2026	INDICATORI	STRATEGIE ED IMPEGNI	TEMPI PERSEGUIMENTO	TEMPI RILEVAZIONE
DIREZIONE RSGRS – SPT	CONSOLIDAMENTO DELLA GESTIONE SOCIALE, ATTRAVERSO UN COINVOLGIMENTO SEMPRE MAGGIORE DEGLI STAKEHOLDERS ESTERNI	N° INIZIATIVE CONDOTTE SUL TEMA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE CON LA PARTECIPAZIONE ATTIVA DEGLI STAKEHOLDERS ESTERNI ≥ 1	INVIO INFORMATIVE E ORGANIZZAZIONE DI EVENTI A TEMA	DICEMBRE 2026	CONTINUI FORMALMENTE SEMESTRALI
RSGRS – AMM	SENSIBILIZZARE I FORNITORI SULL'ADOZIONE DI CRITERI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	N° FORNITORI SENSIBILIZZATI ≥ 5	INVIARE I QUESTIONARI PREDISPOSTI AI FORNITORI AZIENDALI	DICEMBRE 2026	CONTINUI FORMALMENTE SEMESTRALI
RSGRS - SPT	FORMARE ADEGUATAMENTE IL PERSONALE AZIENDALE	N° ORE DI FORMAZIONE EFFETTUATA PER RISORSA SULLE TEMATICHE DI SA 8000 ≥ 1	INVESTIRE IN FORMAZIONE, CONSENTENDO SESSIONI FORMATIVE AL PERSONALE DURANTE L'ORARIO DI LAVORO	DICEMBRE 2026	CONTINUI FORMALMENTE SEMESTRALI

8. GIUDIZIO DEGLI STAKEHOLDERS SULLA GESTIONE SOCIALE DELL'ORGANIZZAZIONE

Al fine di rendere il Bilancio Sociale uno strumento sempre più condiviso tra tutte le parti interessate, si prevede che le successive redazioni dello stesso saranno accompagnate da relazioni da parte di alcuni stakeholders, che saranno chiamati ad esprimere un proprio giudizio sulla gestione sociale dell'organizzazione. Al momento gli stakeholders maggiormente coinvolti nel processo, vale a dire le parti interessate interne (dal management ai rappresentanti dei lavoratori – sia sindacale che SA 8000 – ai lavoratori stessi) hanno espresso giudizi estremamente favorevoli alla introduzione ed alla gestione del sistema di responsabilità sociale aziendale come si evince dai risultati dei questionari di autovalutazione ricevuti.