



# BILANCIO SOCIALE al 31/05/2025

SA8000:2014

## **INDICE**

**Presentazione**

**Parte I**

**Obiettivi**

**Principi di redazione**

**PARTE A - IL PROFILO AZIENDALE**

- *A.1 Identità aziendale*
- *A.2 Modello organizzativo*

**PARTE B- LA RENDICONTAZIONE SOCIALE**

- *B.1- Identificazione Stakeholders*
- *B.2-Performance Sociale*

*Lavoro infantile*

*Lavoro obbligato*

*Salute e sicurezza*

*Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva*

*Discriminazione*

*Pratiche disciplinari*

*Orario di lavoro*

*Retribuzione*

*Sistema di gestione Comunicazione*

*Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione del personale*  
*Tabella di comparazione obiettivi fissati/obiettivi raggiunti*

## BILANCIO SOCIALE IMPI S.R.L.

Nell'intraprendere una strategia ed un percorso fondati su principi di Responsabilità Sociale, IMPI S.R.L. ha individuato nello standard SA8000 lo strumento più idoneo ad attestare la conformità di tutte le attività condotte nel pieno rispetto dei diritti umani. IMPI S.R.L. ha adottato volontariamente i requisiti della norma SA8000 con l'obiettivo di integrare le problematiche sociali nella propria politica, nell'operatività aziendale e nei rapporti con gli stakeholders.

Questo "Bilancio" è lo strumento volontario attraverso il quale IMPI S.R.L. intende diffondere a tutte le parti interessate (interne ed esterne) la propria Politica di Responsabilità Sociale, il Sistema di Gestione, i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri di miglioramento, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza con i dipendenti e con le altre Parti interessate.

Il Bilancio Sociale SA8000 fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti della norma, che riguardano diversi ambiti della sfera lavorativa e precisamente:

- lavoro infantile
- lavoro obbligato
- libertà di associazione
- salute e sicurezza
- discriminazione (*con particolare attenzione alla discriminazione di genere. La IMPI S.R.L. tutela la donna lavoratrice assicurando pari opportunità, parità di trattamento, adeguate condizioni di lavoro, consentendo l'adempimento della sua essenziale funzione familiare.*)
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione
- sistemi di gestione.

In un'ottica di miglioramento continuo IMPI S.R.L. si è impegnata a:

- conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000;
- conformarsi alle leggi nazionali, alle altre leggi vigenti e ai principi delle Convenzioni ILO (International Labour Organization), della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione ONU dei Diritti del Bambino, della Convenzione ONU per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- perseguire il miglioramento continuo nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili;

- documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare e rendere accessibile la politica di Responsabilità Sociale a tutti gli stakeholders interni (personale, amministratori, dirigenti e management, organico operativo) ed esterni (comunità, gruppi di interesse, istituzioni).
- Monitorare costantemente i KPI e gli obiettivi della UNI/PdR 125:2022 Parità di genere.

## **Parte I**

### **Obiettivi**

Il sistema di gestione SA 8000 è finalizzato a:

1. adottare prassi aziendali che condividano e rispettino i valori culturali, etici e sociali di tutti gli stakeholders;
2. migliorare continuamente la propria organizzazione e le condizioni di lavoro, escludendo la possibilità di lavoro minorile, contrastando ogni tipo di discriminazione (di sesso, di razza, di età, di religione, etc.);
3. contribuire al miglioramento complessivo del livello della qualità e della Responsabilità Sociale aziendale attraverso la crescita professionale e il rispetto dei diritti del proprio personale;
4. diffondere la cultura della Responsabilità Sociale anche ai propri fornitori/subappaltatori e subfornitori (ove presenti);
5. garantire la protezione delle informazioni riservate e dei diritti di proprietà intellettuale dei Clienti;
6. garantire l'imparzialità e la competenza dei propri operatori;
7. stimolare a tutti i livelli la critica costruttiva della propria formazione ed il suo miglioramento;
8. rispettare l'ambiente, la salute, la sicurezza nei luoghi di lavoro e i principi di Responsabilità Sociale applicati in azienda.

### **Principi di redazione**

#### **Principi fondamentali**

- trasparenza: gli utenti del report devono poter essere informati sui processi, le procedure e gli assunti relativi a tutte le informazioni riportate;
- periodicità: le informazioni contenute nel report devono essere fornite con una periodicità legata alla natura dell'informazione.

## Principi metodologici

- coinvolgimento: l'azienda deve far partecipare gli stakeholder al processo di redazione del report (in particolare, in fase di identificazione degli indicatori di valutazione);
- verificabilità: i dati e le informazioni devono essere riportati e descritti in modo da rendere possibile l'identificazione della fonte, per consentire una verifica della loro affidabilità;
- contestualizzazione: l'azienda deve ampliare il contesto ambientale e Sociale di riferimento del reporting quando ciò attribuisca maggiore significatività alle informazioni;
- competenza e comparabilità: certezza di riferimento temporale del contenuto dei singoli bilanci e possibilità di confronto tra quelli di anni diversi;
- neutralità: nel senso che il contenuto del bilancio deve essere imparziale rispetto agli interessi di singoli gruppi;
- chiarezza: il dettaglio delle informazioni deve essere adeguato all'esigenza degli stakeholders di riferimento, anche attraverso l'ausilio di grafici e glossari.

## Caratteristiche delle informazioni

- completezza: le informazioni devono essere riportate in modo coerente con l'oggetto dell'attività economica, con lo scopo del report e con il periodo temporale di riferimento;
- rilevanza: le informazioni (gli aspetti gestionali e gli indicatori) devono essere riportate in modo da evidenziare il grado di significatività che acquisiscono nel processo decisionale dell'azienda;
- accuratezza: le informazioni devono essere esposte evidenziando il grado di esattezza e precisione (vale a dire il margine di errore) che possiedono nella rappresentazione dei fenomeni aziendali.

## **PARTE A - IL PROFILO AZIENDALE**

### ***A.1 Identità aziendale***

IMPI S.R.L. è una realtà attiva da oltre 50 anni nel settore del cleaning e dispone di grande esperienza nella gestione di appalti pubblici e privati. La filosofia aziendale, fondata sulla qualità e sul miglioramento continuo, vanta una pluridecennale esperienza nel settore del multiservice. Caposaldo della progettazione di un servizio è per IMPI l'ascolto del Cliente, che permette di analizzare i possibili punti critici del servizio e proporre soluzioni che ne garantiscano il soddisfacimento. Programmare un servizio significa costruire un sistema tecnico organizzativo appositamente studiato per l'appalto che costituisce una reale garanzia non solo del pieno rispetto degli obblighi contrattuali ma, soprattutto, del raggiungimento e del mantenimento nel tempo di un livello qualitativo di igiene elevato e della conseguente soddisfazione del Cliente.

La società è presente nel territorio nazionale ed opera prevalentemente sul territorio del nord Italia, concentrando la struttura organizzativa (call center / help desk, ufficio tecnico, centro di progettazione, risorse umane e formazione, amministrazione e controllo, qualità ambiente e sicurezza, marketing e commerciale) presso la propria sede legale ed operativa a Darfo Boario Terme in provincia di Brescia.

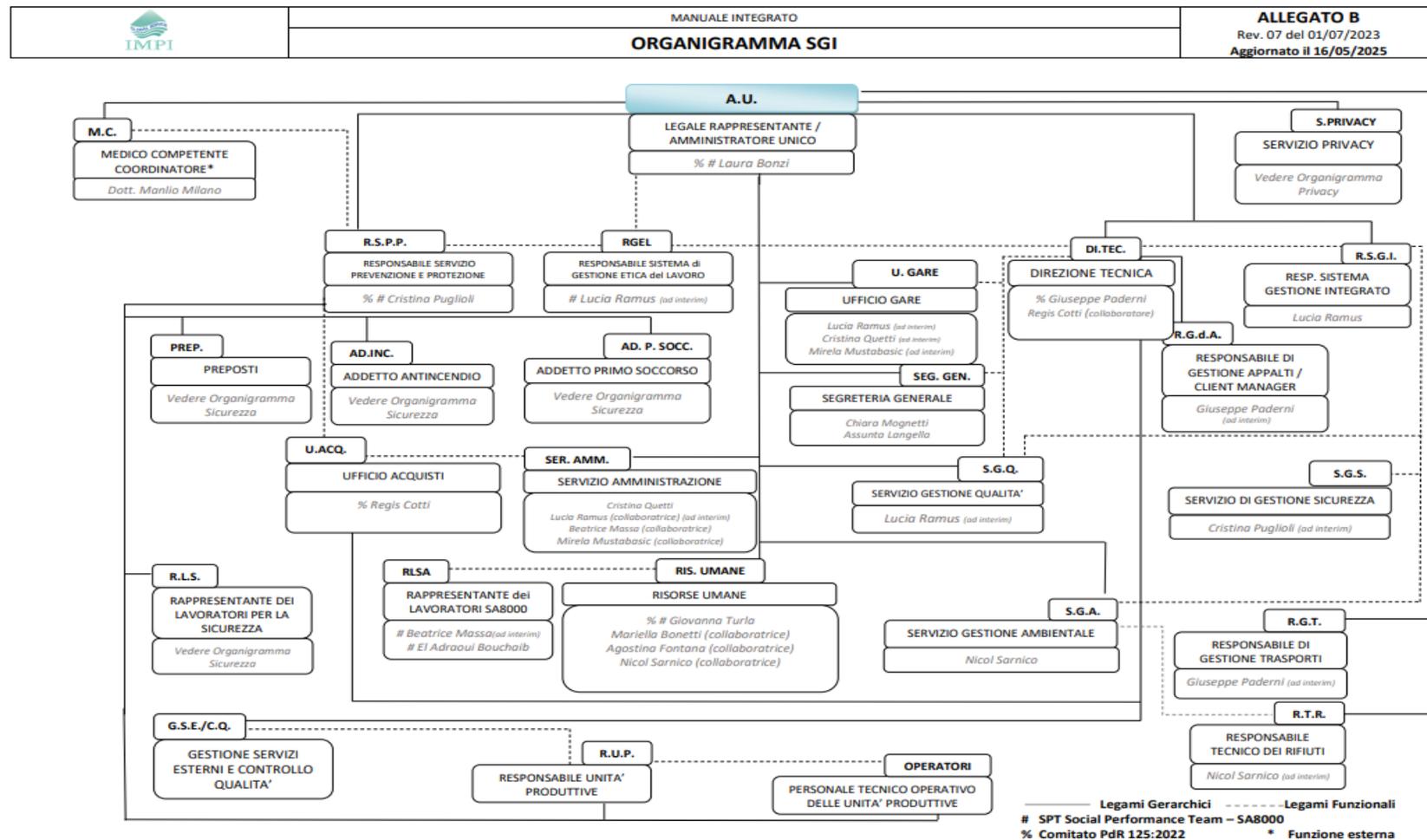
La struttura operativa dell'Azienda è invece diffusa sul territorio, con personale residente nelle diverse aree, dotato di adeguata attrezzatura, costantemente collegato con la sede organizzativa attraverso strumenti digitali. Oltre a questi vi sono delle "squadre operative" che possono intervenire su più fronti, dotate di mezzi di trasporto aziendali.

Una rete diffusa di fornitori convenzionati consente l'approvvigionamento rapido di materiali ed attrezzature.

Un servizio di reperibilità - pronto intervento attivo 24 ore su 24, 7 giorni alla settimana, garantisce continuità nell'assistenza in caso di emergenza.

IMPI S.R.L., per la gestione dei propri contratti di servizio, utilizza esclusivamente personale regolarmente assunto alle proprie dipendenze. L'utilizzo del lavoro interinale, contemplato nel vigente CCNL di categoria, avviene esclusivamente per sostituzioni personale assente per malattia, ferie, infortunio, e per altri eventi straordinari.

- **A.2 Modello organizzativo** Di seguito viene indicata la struttura organizzativa della società, attraverso l'organigramma, che descrive le Responsabilità, le mansioni ed i compiti delle diverse figure professionali che operano in IMPI S.R.L. le cui attività hanno un'influenza diretta sulla definizione e sulla messa in atto della Politica aziendale.



## **PARTE B- LA RENDICONTAZIONE SOCIALE**

### ***- B.1- Identificazione Stakeholders***

Occorre effettuare un'accurata mappatura delle categorie di stakeholders. Si tratta dell'individuazione degli interlocutori strategici rispetto ai quali l'azienda ha maggiore interesse a legittimarsi e a rendicontare il proprio operato. I destinatari del Bilancio Sociale della IMPI S.R.L. sono i seguenti:

- Dipendenti
- Clienti
- Istituzioni
- Soci
- Fornitori
- Sindacati
- Consulenti esterni

### ***- B.2-Performance Sociale***

Gli impegni derivanti dalla certificazione SA8000 consistono nel rispetto di principi e requisiti che la norma indica con precisione e che costituiscono lo standard più diffuso a livello mondiale per la Responsabilità Sociale di un'azienda, con particolare riferimento ai diritti umani e sociali.

Qui di seguito si riportano i contenuti principali e si visualizzano i dati qualitativi e/o quantitativi relativi a IMPI S.R.L..

#### **Lavoro infantile**

In riferimento alla norma SA8000, la IMPI S.R.L. non ammette l'utilizzo di lavoro infantile e riconosce lo studio come uno dei fattori principali dello sviluppo psico-fisico degli adolescenti: di conseguenza si impegna ad impiegare esclusivamente personale con età superiore ai 18 anni.

Di seguito si evidenzia la composizione, per fasce di età, dell'organico al 31/05/2025.

Tabella ripartizione presenza uomini e donne secondo l'età:

FASCE ETA'	< 15	15-17	18-30	31-40	41-50	51-60	>61	Totale
Uomini	0	0	10	11	29	36	22	108
Donne	0	0	4	13	45	90	61	213
Totale	0	0	14	24	74	126	83	321
%	0%	0%	4 %	8 %	23 %	39 %	26 %	100%

Obiettivi per il futuro

OBIETTIVO 2025	AZIONE	INCARICATO	KPI	TEMPISTICA
Mantenere stabile la situazione attuale	Mantenimento della politica di assunzione relativa a criteri di età	HR	0 minori	Dicembre 2025
Non favorire il ricorso al lavoro minorile all'interno della propria catena di fornitura	Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici	HR	100% di questionari ricevuti dai fornitori	Dicembre 2025
Tutela della genitorialità (lavoratrici madri, congedi di maternità e paternità)	Rispetto normativa vigente e tutela della lavoratrice	HR	100% di modulistica inviata alle lavoratrici in maternità	Dicembre 2025

### Lavoro obbligato

L'azienda che possiede una propria identità, che sia immediatamente riconoscibile, è una realtà che funziona. "L'anima" della IMPI S.R.L. è costituita dalle risorse umane, che con il proprio impegno, le proprie competenze ed esperienze professionali, caratterizzano il successo dell'azienda.

La strategia aziendale, un processo in costruzione giorno dopo giorno, basato sul lavoro costante, su una gestione trasparente dei progetti e sulla condivisione delle Responsabilità, richiede il coinvolgimento di tutte le persone, proprio come avviene in una vera e propria famiglia.

La società ha, pertanto, tra i propri obiettivi quello di favorire un ambiente di lavoro sempre più sereno e stimolante sotto il profilo professionale, rifiutando il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti del proprio personale.

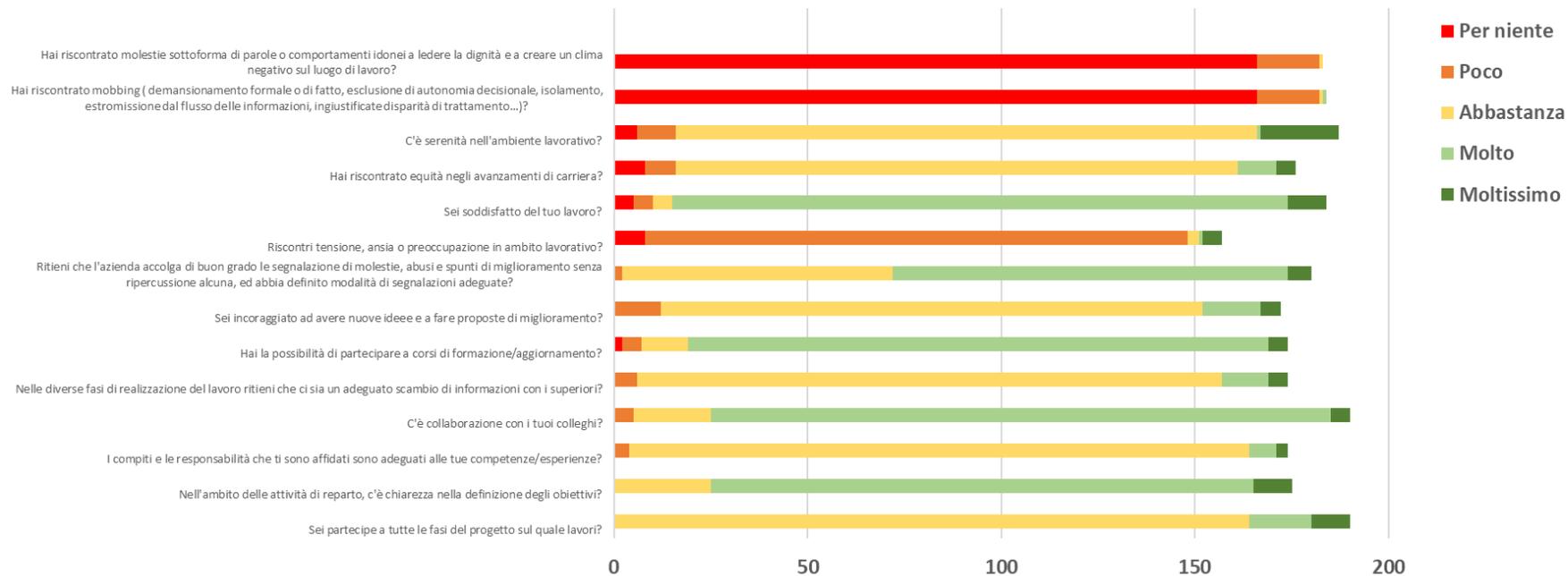
Si segnala che l'azienda, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, valuta, su richiesta del lavoratore, la possibilità di concedere anticipi su T.F.R., oltre ad anticipi su stipendi, al fine di venire incontro a specifiche necessità economiche del personale.

Al 31/05/2025 sono stati richiesti ed erogati n. 03 anticipi su TFR.

L'azienda ha, inoltre, attivato un'analisi del clima aziendale attraverso la distribuzione ai lavoratori di un questionario di soddisfazione interna per verificare lo stato di percezione dei lavoratori rispetto ad alcuni argomenti specifici: sicurezza, rapporti interpersonali, igiene, orari di lavoro, discriminazione, parità di genere ecc. I dipendenti sono, anche, stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000 e il miglioramento della performance aziendale.

L'indagine sul clima verrà condotta alla fine dell'anno 2025, in modo da disporre di dati completi e aggiornati. Di seguito si riportano i risultati dell'anno 2024, che evidenziano una situazione complessivamente positiva per i lavoratori, senza la rilevazione di criticità significative, come illustrato nel grafico sottostante. Dalle risposte osservate, in particolare, si rileva un buon grado di soddisfazione da parte di tutto il personale, in particolare i punti di forza dell'azienda risultano essere il clima di lavoro sereno e l'attenzione della IMPI S.R.L. in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro. I lavoratori si dimostrano anche molto soddisfatti della formazione impartita.

### Soddisfazione Interna Anno 2024



**Obiettivi per il futuro**

OBIETTIVO 2025	AZIONE	INCARICATO	KPI	TEMPISTICA
Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante apposito questionario e verifica di suggerimenti depositati nell'apposita cassetta o casella di posta elettronica	RGEL	≥1 Monitoraggio verbalizzato a cadenza semestrale	Dicembre 2025
Stimolare il coinvolgimento dei lavoratori e mantenere un costante dialogo a tutti i livelli aziendali	Organizzazione di incontri formativi/ informativi annuali sulle tematiche richieste da RLRS o direttamente dai lavoratori	RLRS	≥1 Momento formativo/informativo per anno	Dicembre 2025
Non favorire il ricorso al lavoro obbligato all'interno della propria catena di fornitura	Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici	RGEL	60% di questionari ricevuti dai fornitori	Dicembre 2025
Monitoraggio sistema di gestione PdR UNI 125:2022	Monitoraggio sistema di gestione. Effettuare audit interni annuali.	A.U. + RGEL	≥1 Audit interno	Dicembre 2025
Inserimento di operatori "under 30" per ricambio generazionale	Assunzione operatori secondo normativa vigente	A.U. + HR	> 5	Dicembre 2025
Inserimento ove possibile di soggetti svantaggiati per favorire l'inserimento finalizzato all'inclusione sociale, autonomia delle persone e alla riabilitazione in attuazione al DGR 5451 del 25.07.2016	Assunzione operatori secondo normativa vigente	A.U. + HR	> 1	Dicembre 2025

**Salute e Sicurezza**

La IMPI S.R.L. è da sempre attenta alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori:

- investe costantemente in corsi di formazione ed informazione rivolti ai dipendenti;

- mette a disposizione spazi di lavoro sicuri, grazie ad un’accurata valutazione dei rischi;
- tiene sotto controllo la fornitura, il corretto utilizzo, e la manutenzione dei DPI forniti;
- ricerca costantemente nuovi prodotti / attrezzature / macchinari che corrispondano a criteri di ecosostenibilità per una maggiore tutela dei lavoratori, degli stakeholders e dell’ambiente.

La Società si impegna a proteggere la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori, prendendo gli opportuni provvedimenti per correggere eventualmente qualsiasi condizione pericolosa per la salute o la sicurezza. Ognuno ha la propria parte di Responsabilità nel raggiungimento di questo obiettivo, attenendosi scrupolosamente alle procedure stabilite per garantire la propria sicurezza e quella dei colleghi. Punti di riferimento per i lavoratori sono il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) ed i tre Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), quattro figure interne alla società che partecipano attivamente alla gestione della sicurezza sul lavoro nel servizio di prevenzione e protezione.

Al 31/05/2025, sono stati rilevati i seguenti infortuni:

- infortunio sul lavoro: n. 4 (quattro) di cui 1 (uno) in itinere

L’analisi dell’andamento di altri tipi di assenze, inoltre, consente di avere segnali, anche se indiretti e da verificare, riguardo “l’umore” dei dipendenti. È possibile, infatti, che periodi stressanti di lavoro o situazioni sgradite in azienda (rapporti difficili con colleghi o superiori, mansioni non gradite o altro) possano portare ad una percentuale maggiore di giorni di malattia o altre assenze.

	2022	2023	2024	Al 31.05.2025
indice frequenza infortuni	6,46841	27,23450	9,58282	23,26717
indice gravità infortuni	0,145539	1,504706	0,93272	0,34125
incidenza infortuni	4,926108	37,57225	8,54700	9,03614

ASSENTEISMO	
MOTIVO	GG
Malattia	2.698
Infortuni	125
Maternità	227
Sciopero	0

TABELLA N. GIORNI MALATTIA			
ANNO	GIORNI	N. DIP.	GG MALATTIA/DIP.
31/05/2025	2.698	321	8.405

Obiettivi per il futuro

OBIETTIVO 2025	AZIONE	INCARICATO	KPI	TEMPISTICA
Monitorare costantemente il livello e le cause di infortunio	Tenere sotto controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	RSPP	$\geq 1$ (n° check list di controllo da utilizzare nell'arco dell'anno)	Dicembre 2025
“Garantire” assenza di infortuni e/o diminuzione degli stessi	Organizzazione di incontri informativi/formativi sulla prevenzione degli incidenti	RSPP	$\leq 3$ infortuni	Dicembre 2025
Formazione continua per la sicurezza sul lavoro	Organizzazione di incontri informativi/formativi sulla segnalazione dei Near miss	RSPP	$> 3$ Near miss	Dicembre 2025

**Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

All'interno della IMPI S.R.L. sono presenti rappresentanze sindacali.

N. 80 dipendenti risultano iscritti alle seguenti sigle sindacali, ognuno per le Sedi territoriali di competenza:

- FILCAMS-CGIL
- FISASCAT - CISL
- UIL TRASPORTI TUCS

Inoltre, per agevolare gli incontri e aumentare la consapevolezza tra i dipendenti, sono stati definiti e messi a disposizione degli spazi aziendali per riunioni e incontri interni.

IMPI S.R.L. mantiene in essere accordi sindacali per appalti di particolare rilevanza, come di seguito specificato:

- riconoscimento di un **“indennità di mansione giornaliera” pari a € 7,75** per il personale svolgente mansione di "autista" presso uno specifico cantiere in Brescia;

- riconoscimento di un **“indennità di mansione giornaliera” pari a € 4,50** per ogni giornata di effettiva presenza del personale operante con mansione di "autista" in forza al 01.01.2024 e successive assunzioni, presso uno specifico cantiere in Brescia;
- riconoscimento di una **“indennità turno notte”** per il personale operante nella fascia notturna dalle ore 22:00 alle ore 06:00 presso uno specifico cantiere in Brescia, in aggiunta alla maggiorazione per lavoro notturno prevista dal CCNL di categoria;
- per altro specifico cantiere in Brescia, accordo sindacale per prestazione lavorativa in sesta giornata stabilita in attuazione di un aumento strutturale superiore al minimo contrattuale di cui all' art. 33 del vigente CCNL di categoria;
- Nell'Aprile 2022, a seguito acquisizione di appalto con modifiche nelle condizioni contrattuali rispetto al precedente, IMPI ha dovuto provvedere ad informare la OO.SS. di categoria di una riduzione di orario per alcuni dipendenti. A seguito discussione della posizione venutasi a creare si è provveduto, al fine di garantire ai lavoratori interessati la parità di retribuzione, alla stipula di un **“contratto di solidarietà”**. Si è pertanto provveduto ad inoltrare la richiesta di rinnovo del **“contratto di solidarietà”** sino al 28/07/2025 (essendo il contratto di durata pluriennale);
- All'atto di stipula di nuovo contratto di appalto di pulizia presso il Termovalorizzatore di Brescia per un ulteriore triennio, la Direzione ha deciso di aumentare il livello di inquadramento di tutti i lavoratori occupati presso il Termovalorizzatore di Brescia - Via Malta. Inoltre, sempre per i lavoratori occupati presso l'appalto sopra citato, la Direzione concede un bonus di € 30,00 (trenta/00) giornalieri ai lavoratori che effettuano pulizie in **“luoghi confinati”** nel periodo di fermata del sito.

Si precisa che IMPI S.R.L. gode di stima ed ottimi rapporti con tutte le OO.SS..

Inoltre, si evidenziano i seguenti riconoscimenti:

- Erogazione ad alcuni impiegati ed operatori di **“fringe benefit”** monetari, fino alla cifra massima di € 2.000,00.
- aumento del livello contrattuale per alcuni impiegati ed operatori.

Obiettivi per il futuro

OBIETTIVO 2025	AZIONE	INCARICATO	KPI	TEMPISTICA
Mantenere stabile la situazione attuale	Mantenere il livello informativo attuale sulla possibilità di iscriversi e farsi rappresentare da un sindacato. Coinvolgere le rappresentanze sindacali nelle attività di gestione SA8000	RGEL	≥1 partecipazioni sindacali incontri SA8000	Dicembre 2025

**Discriminazione**

Ciascuno, in ragione del proprio ruolo nella società, deve favorire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi e discriminazioni, nel rispetto della personalità delle risorse professionali; in tal senso, tutti devono collaborare attivamente per mantenere un clima interno che garantisca il rispetto della dignità di ciascuno. La IMPI S.R.L. non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a genere, razza, ceto Sociale o origine nazionale, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, persone svantaggiate, o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.

I dati delle pagine seguenti forniscono approfondimenti relativi alla forza lavoro: genere, tipologie contrattuali e qualifica.

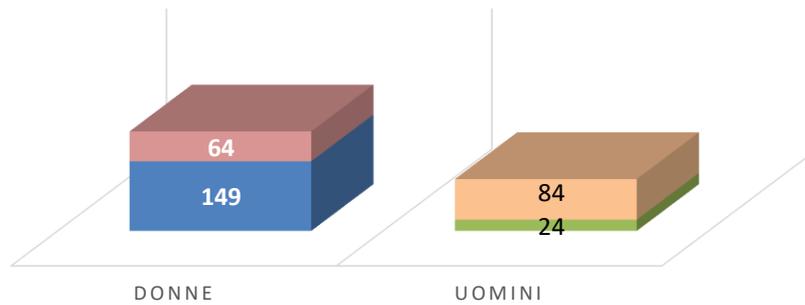
IMPI S.R.L. mantiene costantemente aggiornata la certificazione PdR 125:2022 relativa alla parità di genere, confermando il proprio impegno verso l'equità e l'inclusione.

Si segnala inoltre che, nel 2024 è stato stipulato un accordo tra "IAL Lombardia Brescia" e la "Sezione Circondariale di Verziano (BS)", con l'obiettivo di promuovere tirocini finalizzati al reinserimento lavorativo di persone in regime di semilibertà o ai sensi dell'art. 21. Nell'ambito di tale accordo, sono stati attivati due tirocini: uno si è concluso positivamente ed è stato trasformato in un contratto a tempo indeterminato, mentre l'altro è stato interrotto per cause indipendenti dalla nostra volontà.

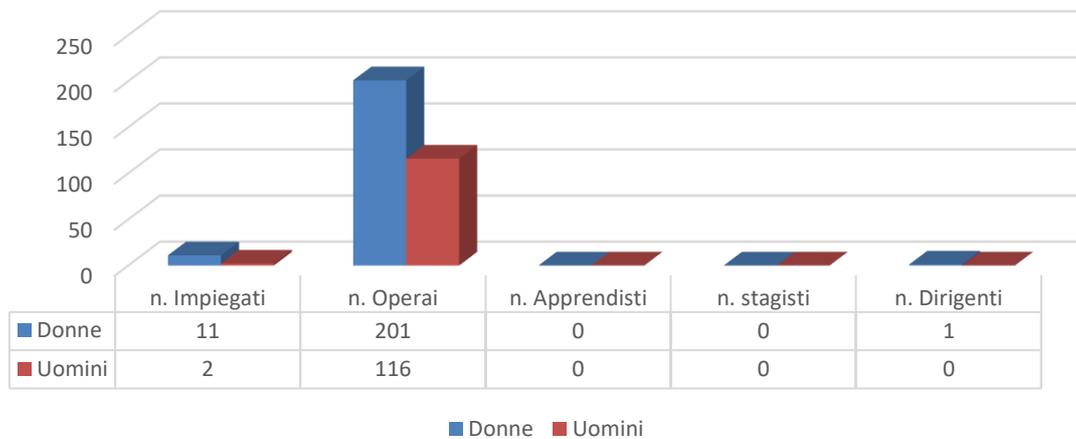
È previsto per l'inizio di luglio 2025 l'avvio di nuovi tirocini mirati, attualmente in fase di progettazione.

## ANALISI COMPOSIZIONE FORZA LAVORO AL 31/05/2025

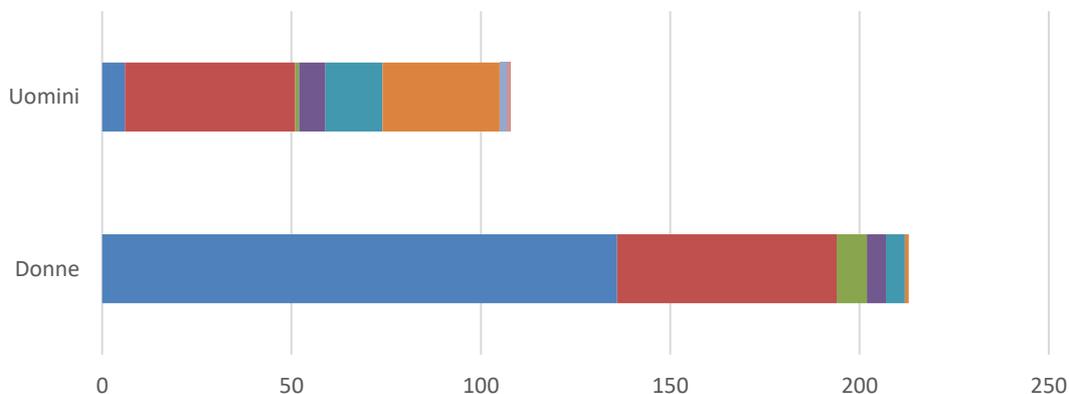
■ Donne italiane ■ Donne straniere ■ Uomini italiani ■ Uomini stranieri



## Ripartizione Donne/Uomini per qualifica al 31/05/2025



## Distribuzione Forza Lavoro per tipologia contrattuale al 31/05/2025



	Donne	Uomini
T.I. Part Time italiani	136	6
T.I. Part Time stranieri	58	45
T.D. Part time italiani	8	1
T.D. Part Time Stranieri	5	7
T.I. Full Time Italiani	5	15
T.I. Full Time stranieri	1	31
T.D. Full Time italiani	0	2
T.D. Full Time stranieri	0	1



### Obiettivi per il futuro

OBIETTIVO 2025	AZIONE	INCARICATO	KPI	TEMPISTICA
Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno	RLRS	Somministrazione 100% dipendenti	Dicembre 2025

### Pratiche Disciplinari

Non si ravvisano situazioni di abuso o utilizzo improprio delle procedure disciplinari previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. L'azienda non utilizza né tantomeno sostiene punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o abusi verbali.

Nel 2025, da gennaio a maggio, sono state effettuate n. **04 contestazioni** disciplinari ai dipendenti, così suddivise:

- a seguito reclamo Committente per servizio non adeguato: n. 1
- a seguito controllo interno da parte di un nostro Responsabile/Preposto per servizio non adeguato: n. 1
- a seguito controllo interno da parte di un nostro Responsabile/Preposto per assenza ingiustificata n. 2.

L'azienda ha elaborato e consegnato ai propri dipendenti un Codice etico, che è pubblicato sul proprio sito aziendale.

#### Obiettivi per il futuro

OBIETTIVO 2025	AZIONE	INCARICATO	KPI	TEMPISTICA
Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno	RLRS	Somministrazione 100% dipendenti	Dicembre 2025

#### **Orario di lavoro**

La IMPI S.R.L. rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato in merito all'orario di lavoro, festività, ferie e qualsiasi altro elemento in esso previsto. L'orario di lavoro viene rilevato mediante la compilazione di un'apposita "scheda sostitutiva di presenza" facente parte della modulistica del sistema qualità (mod. 07.06). Su tale scheda vengono riportate il numero di ore giornaliere di presenza del personale, suddivise tra ore da contratto ed eventuali ore di prestazione straordinaria o supplementare.

Presso altri cantieri la rilevazione presenze viene effettuata attraverso l'utilizzo di timbratura con ausilio di badge che trasferisce direttamente i dati al sistema informatico per la gestione del personale. In altri cantieri, in particolar modo presso gli Istituti bancari, i sistemi di rilevazione presenza sono direttamente collegato con i sistemi di allarme delle stesse e non ci è dato avere riscontro delle ore direttamente effettuate dal dipendente.

Per tale motivo, in auto controllo, l'operatore compila giornalmente il foglio presenza come sopra indicato e, a fine mese lo trasmette all'ufficio personale per i dovuti controlli e per l'elaborazione del cedolino paga.

Gli orari di lavoro in essere presso IMPI S.R.L. si suddividono in:

- contratti di lavoro full-time

- contratti di lavoro part-time
- contratti di lavoro a tempo determinato, sia part-time che full-time definiti e concordati fra le parti.

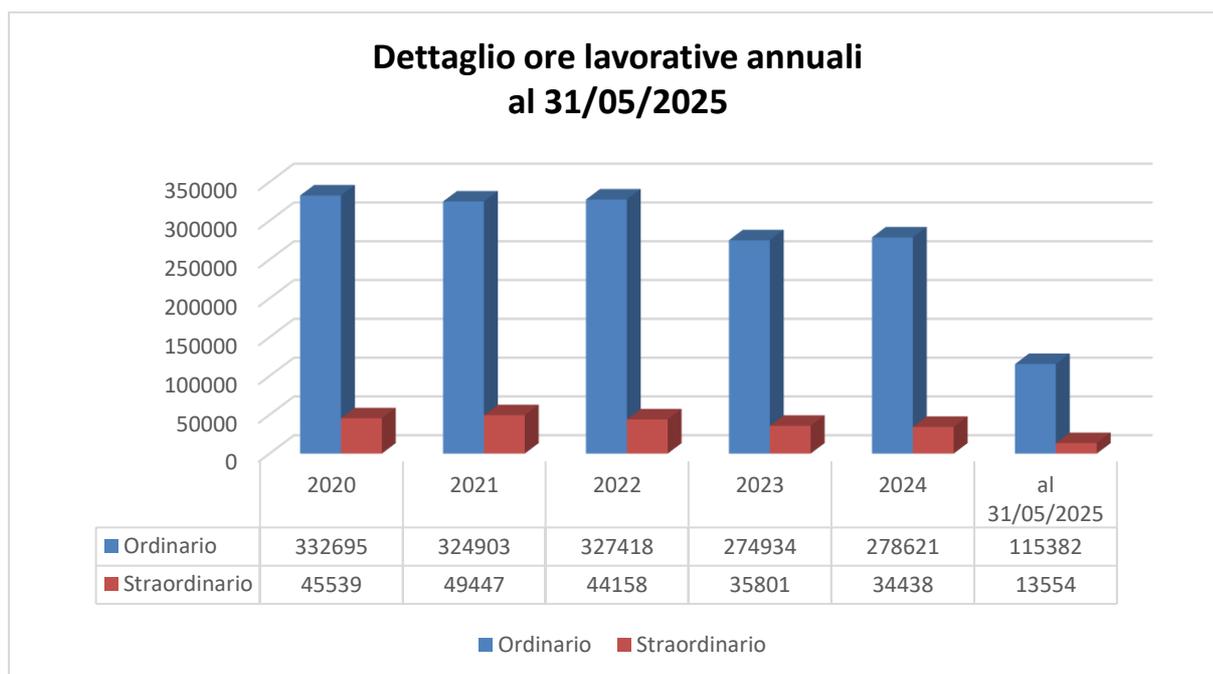
Nel corso del periodo gennaio - maggio 2025 sono state effettuate n. 3.841 ore di straordinario e n. 9.714 di ore supplementari.

Vi sono situazioni in cui il lavoro straordinario potrebbe essere richiesto a fronte di:

- picchi di lavoro connessi a particolari commesse
- attività legate a figure professionali di particolare specializzazione
- sostituzione di personale per ferie, malattia, infortunio ed altri eventi non programmabili.

Il lavoro straordinario e supplementare è, comunque, sempre volontario e concordato con il dipendente. La retribuzione delle ore di lavoro straordinario e supplementare viene effettuata nel rispetto delle maggiorazioni previste dagli art. 38 e 33 del vigente CCNL di categoria.

L'azienda, inoltre, è attenta a garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia. È disponibile anche a valutare di concordare ed agevolare eventuali necessità di orario flessibile da parte dei dipendenti. Tutte le ferie sono, in generale, usufruite dai lavoratori entro le scadenze previste dalla normativa vigente in materia. Qualora il lavoratore non ne usufruisce in maniera volontaria, l'azienda stessa provvede a far rispettare gli obblighi di legge.



### Obiettivi per il futuro

OBIETTIVO 2025	AZIONE	INCARICATO	KPI	TEMPISTICA
Mantenimento attuale registrazione orari di lavoro effettivi	Monitoraggio quadrimestrale delle registrazioni relative alle ore di lavoro effettuato	HR	≥3 monitoraggi/anno	Dicembre 2025

### Retribuzioni

Le retribuzioni dei dipendenti sono conformi rispetto a quanto previsto dal CCNL vigente per la categoria. Sulle stesse è stato applicato, a far data dal 01.07.2021, l'aumento annuale (01.07.2021/ 01.07.2022 / 01.07.2023 / 01.07.2024 / 01.07.2025) previsto dal rinnovo del CCNL di categoria.

Lo stipendio viene pagato tra il 10 e il 15 di ogni mese. A seguito della normativa sulla tracciabilità delle operazioni finanziarie, il pagamento degli stipendi avviene esclusivamente tramite bonifico bancario (o in casi eccezionali con vaglia postale e/o assegno circolare non trasferibile).

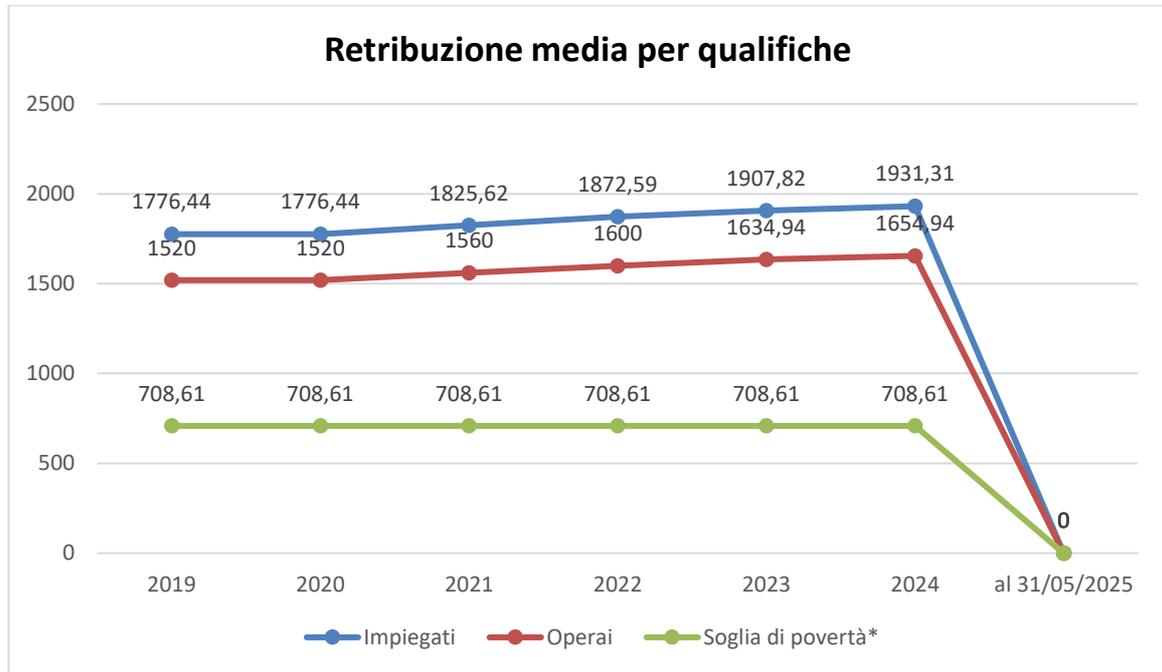
L'azienda per quanto concerne la contabilità delle buste paga, si avvale di personale proprio, costituente l'Ufficio Personale. Lo stesso è affiancato da un consulente del lavoro e da un avvocato giurislavorista.

#### RETRIBUZIONE MEDIA DIPENDENTI

Anno	Impiegati	Operai
2020	€ 1.776,44	€ 1.520,00
2021	€ 1.825,62	€ 1.560,00
2022	€ 1.872,59	€ 1.600,00
2023	€ 1.907,82	€ 1.634,94
2024	€ 1.931,31	€ 1.654,94
2025 aumento a far data dal 01.07.2025	€ 1.991,31	€ 1.704,94

*Gli importi sopra indicati sono relativi a dipendenti con contratto lavoro full-time*

\*fonte ISTAT: €/mese 708,61 soglia di povertà per una persona



### Obiettivi per il futuro

OBIETTIVO 2025	AZIONE	INCARICATO	KPI	TEMPISTICA
Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno	RLRS	≥60% questionari ricevuti	Dicembre 2025
Stimolare i lavoratori e mantenere alta la loro soddisfazione	Organizzazione incontri formativi/informativi	RGEL	≥1 incontri comunicazione/formazione	Dicembre 2025
Incentivazione economica (premio) per i lavoratori meritevoli	Monitoraggio attività lavorativa e premio in busta paga	A.U.	N. monitoraggi attività lavorativa dipendenti e n. premi elargiti	Dicembre 2025

### Sistemi di gestione

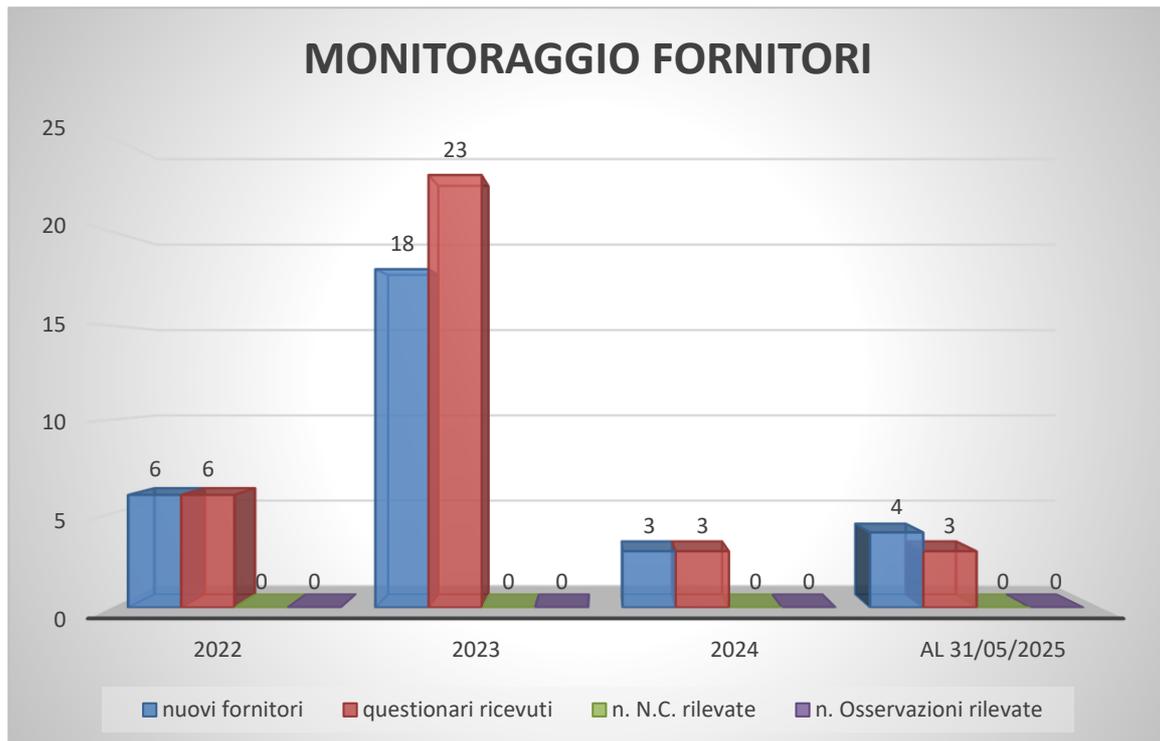
Il Responsabile SA8000, ha proceduto con il sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000 (esteso anche alla catena dei loro fornitori), la compilazione di un questionario specifico e la disponibilità a fornire informazioni ove richiesto.

I criteri di priorità utilizzati per individuare i fornitori sono sintetizzati come di seguito:

- ambito territoriale di operatività del fornitore
- prezzi competitivi.
- Appartenenza a categorie di rischio "Sociale" identificate come rilevanti in base alla tipologia di fornitura
- struttura e dimensione societaria
- puntualità nelle consegne
- fatturazione corretta
- disponibilità a "formazione" ns. dipendenti su impiego/utilizzo prodotti e macchinari venduti.

Per i fornitori è previsto, oltre al rispetto scritto dei principi SA8000 e la compilazione del questionario, anche l'effettuazione di Audit esterni e l'adozione di azioni specifiche concordate per ridurre/cancellare le anomalie che dovessero emergere.

La verifica effettuata sui fornitori non ha rilevato alcuna non conformità agli effetti della norma SA8000.



#### Obiettivi per il futuro

OBIETTIVO 2025	AZIONE	INCARICATO	KPI	TEMPISTICA
Migliorare l'indagine della catena di fornitura	Attuazione di un'intensa attività di stimolo e sollecito di risposta da parte dei fornitori	RGEL	≥80% questionari ricevuti	Dicembre 2025

### La comunicazione

Il Rappresentante SA8000 (RGEL) ha assunto la Responsabilità della comunicazione agli stakeholders interni ed esterni, dell'impegno Sociale della IMPI S.R.L..

I lavoratori, i Clienti ed i fornitori dell'azienda sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e maggiormente coinvolte nella vita aziendale.

L'attività di comunicazione avviene mediante la pubblicazione della politica della Responsabilità Sociale, del Codice Etico e del Bilancio SA8000, nonché del certificato SA8000, sul sito internet [www.impisrl.it](http://www.impisrl.it).

La Direzione è proattiva nel rispondere alle segnalazioni che perverranno sia dalle parti interne che esterne.

### Obiettivi per il futuro

OBIETTIVO 2025	AZIONE	INCARICATO	KPI	TEMPISTICA
Maggiore coinvolgimento degli stakeholders nella condivisione dell'impegno al rispetto dei requisiti SA8000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione incontri di sensibilizzazione sulle tematiche ecosostenibilità e Responsabilità Sociale</li> <li>- Aggiornare costantemente le pubblicazioni sul sito web               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Predisporre un questionario di customer satisfaction</li> </ul> </li> </ul>	RGEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>≥1 incontri formativi</li> <li>≥60% questionari ricevuti</li> </ul>	Dicembre 2025

### Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale

La Direzione coinvolge i propri dipendenti nell'intero processo per il mantenimento della certificazione SA8000 mediante incontri formativi/informativi. Nel 2025 sono stati realizzati specifici corsi di formazione sulla Responsabilità Sociale per i lavoratori e sono state effettuate riunioni informali per illustrare gli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento e miglioramento del sistema.

I principali argomenti oggetto degli incontri di formazione sono stati:

- Principi di Responsabilità Sociale, Requisiti di Responsabilità Sociale: Politica SA 8000
- Codice Etico
- Procedura per i reclami e le segnalazioni
- Monitoraggio dei fornitori
- Adempimenti e obblighi per la sicurezza sul lavoro.

In ogni caso per ogni occasione di incontro è stata ribadita la possibilità per i lavoratori di contribuire al miglioramento del sistema di gestione con eventuali suggerimenti con appropriate proprie segnalazioni in forma anonima; la Direzione ha messo a disposizione di tutto il personale un apposito strumento (digitale) di comunicazione delle segnalazioni, anche allo scopo di migliorare le comunicazioni interne ed in particolare permettere ai dipendenti di esprimerle.

I risultati degli obiettivi verranno valutati al 31.12.2025 al fine di considerare l'intero anno ed avere dei dati completi.

Si riportano di seguito gli obiettivi valutati al 31.12.2024:

COMPARAZIONE OBIETTIVI FISSATO/RAGGIUNTI			
OBIETTIVO 2024	AZIONE	KPI	OBIETTIVO RAGGIUNTO
<b>Lavoro infantile</b>			
Mantenere stabile la situazione attuale	Mantenimento della politica di assunzione relativa a criteri di età	0 minori	100%
Non favorire il ricorso al lavoro minorile all'interno della propria catena di fornitura	Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici	80% questionari ricevuti dai fornitori	100%
<b>Lavoro obbligato</b>			
Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante apposito questionario e verifica di suggerimenti depositati nell'apposita cassetta o casella di posta elettronica	≥1 Monitoraggio verbalizzato a cadenza semestrale	1

Stimolare il coinvolgimento dei lavoratori e mantenere un costante dialogo a tutti i livelli aziendali	Organizzazione di incontri formativi/informativi annuali sulle tematiche richieste da RLRS o direttamente dai lavoratori	≥1 Momento formativo/ informativo per anno	3
Non favorire il ricorso al lavoro obbligato all'interno della propria catena di fornitura	Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici	80% di questionari ricevuti dai fornitori	100%
<b>Salute e Sicurezza</b>			
Monitorare costantemente il livello e le cause di infortunio	Tenere sotto controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	≥1 (n° check list di controllo da utilizzare nell'arco dell'anno)	6
"Garantire" assenza di infortunio o diminuzione degli stessi	Organizzazione di incontri informativi/formativi sulla prevenzione degli incidenti.	≤3 infortuni	3
<b>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>			
Mantenere stabile la situazione attuale	Mantenere il livello informativo attuale sulla possibilità di iscriversi e farsi rappresentare da un sindacato	≥1 partecipazioni sindacali incontri SA8000	2
<b>Discriminazione</b>			
Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno	Somministrazione 100% dipendenti	100%
<b>Pratiche Disciplinari</b>			
Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno	Somministrazione 100% dipendenti	100%
<b>Orario di lavoro</b>			

Riduzione n° ore ferie/permessi non usufruiti nell'anno di maturazione	Monitoraggio quadrimestrale delle ferie/permessi usufruite dal personale	≥3 monitoraggi/anno	12
<b>Retribuzioni</b>			
Mantenere stabile la situazione attuale	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno	≥80% questionari ricevuti	52,77%
Stimolare i lavoratori e mantenere alta la loro soddisfazione	Organizzazione incontri formativi/informativi	≥1 incontri comunicazione/ formazione	3
<b>Sistemi di gestione</b>			
Migliorare l'indagine della catena di fornitura	Attuazione di un'intensa attività di stimolo e sollecito di risposta da parte dei fornitori e due audit di seconda parte	≥80% questionari ricevuti	100%
<b>La comunicazione</b>			
Maggiore coinvolgimento degli stakeholders nella condivisione dell'impegno al rispetto dei requisiti SA8000	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione incontri di sensibilizzazione sulle tematiche ecosostenibilità e Responsabilità Sociale</li> <li>- Aggiornare costantemente le pubblicazioni sul sito web</li> <li>- Predisporre un questionario di customer satisfaction</li> </ul>	≥1 incontri formativi  ≥80% questionari ricevuti	3  52,77%

Approvato da A.D. il 10/06/2025