



# BILANCIO SOCIALE

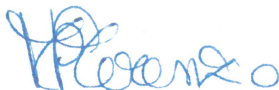
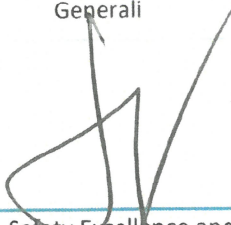
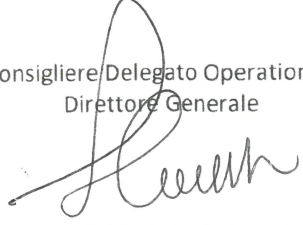


2022

## Sintesi

Il Bilancio Sociale è un documento di raccolta e analisi dei dati collegati ai principali KPI definiti in materia di SA8000 e Diversity&Inclusion, con la finalità di riassumere l'andamento dei Sistemi di Gestione Etici e di confrontarlo anno dopo anno, ai fini del miglioramento continuo delle prestazioni aziendali in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa, Diversità e Inclusione.

---

**Bilancio Sociale**  
**Anno 2022**

REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE
Responsabile Sistema di Gestione Diversity&Inclusion  	Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Generali  	Consigliere/Delegato Operations e Direttore Generale  
Responsabile Sistema di Gestione SA8000  	Health & Safety Excellence and Lean Transformation  	

---

## Sommario

<b>REVISIONI .....</b>	<b>4</b>
<b>1. INTRODUZIONE E FINALITÀ.....</b>	<b>5</b>
<b>2. APPLICABILITÀ .....</b>	<b>6</b>
<b>3. RIFERIMENTI .....</b>	<b>6</b>
<b>4. DEFINIZIONI .....</b>	<b>7</b>
<b>5. BILANCIO SOCIALE .....</b>	<b>10</b>
5.1 PREMessa.....	10
<b>6. I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000 .....</b>	<b>13</b>
6.1 LAVORO INFANTILE.....	13
6.2 LAVORO OBBLIGATO .....	13
6.3 SALUTE E SICUREZZA .....	14
6.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	16
6.5 DISCRIMINAZIONE.....	16
6.6 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI .....	17
6.7 ORARIO DI LAVORO .....	18
6.8 RETRIBUZIONE .....	18
6.8.a Living Wage.....	19
6.9 SISTEMA DI GESTIONE .....	21
6.10 FORNITORI .....	22
<b>7. FOCUS SU DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION.....</b>	<b>23</b>
7.1 DIVERSITY&INCLUSION .....	23
7.2 PARITÀ DI GENERE .....	24
7.3 DISLEXIA FRIENDLY COMPANY .....	24
7.4 SVILUPPO DELLE PERSONE.....	24
<b>8. CONCLUSIONI .....</b>	<b>26</b>

---

**REVISIONI**

Rev.	DATA	TIPO MODIFICA
1	05/06/2023	<b>La revisione recepisce le modifiche organizzative interne e riporta i KPI aggiornati per l'intera gestione 2022 e allineati al Bilancio di Sostenibilità e alla DNF di ASPI. La revisione, inoltre, è finalizzata a comprendere nel documento quanto relativo al Sistema di Gestione D&amp;I, per meglio rispondere alle specifiche del rating Ecovadis.</b>
0	30/09/2022	Prima emissione – emissione con dati raccolti nei primi 9 mesi dell'anno o che si riferiscono all'anno precedente.

## 1. INTRODUZIONE E FINALITÀ

Le tematiche etiche e sociali hanno da sempre una grande importanza per AMPLIA Infrastructures e costituiscono uno dei cardini delle iniziative in ambito ESG e della Sostenibilità per tutto il Gruppo ASPI. In tale contesto, il tema della rendicontazione e le sue modalità consentono di analizzare e mappare l'efficacia delle iniziative attuate e l'andamento del percorso stabilito a livello di Management.

Il presente documento è redatto con cadenza annuale e si riferisce a tutti i temi sociali di AMPLIA Infrastructures, con la finalità di informare in modo trasparente le parti interessate in merito alle prestazioni derivanti dall'applicazione degli standard certificati in azienda e, più in generale, per descrivere quanto effettuato in merito al presidio sui temi etici di riferimento e per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Inoltre, il Bilancio Sociale fornisce uno strumento utile per il riesame e la verifica del grado di applicazione della Politica SA8000 e della Politica Diversity&Inclusion ed evidenzia i trend del miglioramento continuo tramite indicatori misurabili e confrontabili anno dopo anno.

I dati aziendali sono confrontati, quando necessario, con valori medi di riferimento (anche ai fini di possibili sviluppi di benchmarking) reperiti su database e siti istituzionali. Il documento si riferisce a quanto eseguito a livello di Sistema e a quanto monitorato nel corso del 2022.

Il Management si prefigge di favorire trasparenza, conoscenza e comprensione degli impegni reali assunti da AMPLIA Infrastructures anche rispetto a eventuali sistemi di rating pubblici e privati. Il Bilancio Sociale è in tal senso anche utilizzato per il processo di certificazione Ecovadis e per altri eventuali sistemi di rating sostenibili o sociali.

Oltre alla rendicontazione delle azioni e iniziative attuate e all'analisi del grado di maturazione dei Sistemi, il Bilancio Sociale definisce anche gli aspetti di pianificazione, laddove vi siano ulteriori temi d'interesse ed elementi soggetti a sviluppo. Nel caso specifico, ci si riferisce alla Parità di Genere e alla certificazione Dyslexia Friendly Company.

## 2. APPLICABILITÀ

Il Bilancio Sociale si applica ad AMPLIA Infrastructures nel suo complesso e a tutti i processi che rientrano nei due Sistemi di Gestione interni. Il documento è predisposto dai Responsabili dei Sistemi di Gestione con l'ausilio delle strutture aziendali e, laddove necessario, delle parti interessate, per quanto di propria competenza.

## 3. RIFERIMENTI

- Norma Social Accountability 8000;
- Allegato indicatori di performance SA8000;
- Norma Internazionale ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione";
- AMPLIA Infrastructures - Politica Diversity&Inclusion;
- AMPLIA Infrastructures - Politica SA8000;
- AMPLIA Infrastructures - Manuale SA8000;
- AMPLIA Infrastructures - Codice Etico;
- ASPI – Linee guida di gruppo Diversity&Inclusion;
- ASPI – Codice Etico di Gruppo;
- Contratto collettivo nazionale dell'edilizia;
- AMPLIA Infrastructures – Bilancio di Sostenibilità edizioni 2021 e 2022;
- ASPI – Bilancio di Sostenibilità edizione 2022.

---

#### 4. DEFINIZIONI

<b>Analisi di Materialità</b>	Il processo che, attraverso il coinvolgimento degli stakeholder, consente di identificare e valutare le tematiche prioritarie per tutti i portatori di interesse di un'impresa.
<b>Azione Correttiva</b>	Un'azione atta a eliminare la causa o le cause alla radice di una non conformità individuata. NOTA: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.
<b>Azione Preventiva</b>	Un'azione atta a eliminare la causa o le cause alla radice di una non conformità potenziale. NOTA: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.
<b>Benchmark</b>	Metodologia di analisi basata sul confronto sistematico.
<b>Catena di Valore:</b>	La catena di valore dell'impresa comprende le attività che convertono gli input in output conferendo un valore aggiunto. Annovera enti con cui l'impresa intrattiene relazioni commerciali dirette o indirette e che: a) forniscono prodotti o servizi che contribuiscono ai prodotti o ai servizi dell'impresa (convenzionalmente denominata "Catena di Fornitura") o b) riceve prodotti e servizi dall'impresa (convenzionalmente denominata "Catena di Produzione").
<b>Comitato SA8000</b>	Il Social Performance Team di AMPLIA Infrastructures, modificato con Istruzione di Servizio n.18/2022.
<b>Diritti Umani</b>	Si intendono quei diritti universali e inalienabili riconosciuti a tutte le persone senza distinzione di razza, nazionalità, lingua, età, sesso/genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politico-sindacale e altro.  Si verifica un trattamento discriminatorio sul luogo di lavoro quando il Datore di Lavoro o un altro soggetto nello stesso ambito attua un atteggiamento tale da comportare un trattamento differente nei confronti di una o più persone rispetto a quello tenuto nei confronti della generalità di esse e, contestualmente, quando detto atteggiamento non sia sorretto da una ragione idonea a giustificarlo, ma da fattori (es.: nazionalità, sesso, etnia, cultura, fede, età, orientamento sessuale, opinione politico-sindacale, condizione fisica e disabilità o altra condizione di carattere personale) ma anche a seguito di alcuni comportamenti (es.: denuncia di comportamenti illeciti), molestie, intese come reiterate e persistenti condotte ostili con finalità persecutorie, suscettibili di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, degradante, umiliante, ostile od offensivo, etc.) irrilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.
<b>Discriminazione (Diretta e Indiretta)</b>	
<b>Diversity&amp;Inclusion o "D&amp;I"</b>	Si riferisce a programmi, politiche e processi a sostegno di diversi gruppi di persone appartenenti a una stessa organizzazione. Promuove un'equa rappresentanza per persone di diverse etnie, religioni, generi e orientamenti sessuali.

---

<b>DSA</b>	Disturbi Specifici dell'Apprendimento.
<b>ERG</b>	Employee Resource Group: risorse che hanno l'obiettivo di favorire una cultura aziendale ancora più inclusiva e di dare impulso ai temi di D&I all'interno dell'Azienda.
<b>ESG</b>	Environmental – Social – Governance.
<b>ISO</b>	International Organization of Standardization - Organizzazione internazionale per la normazione.
<b>ISTAT</b>	Istituto nazionale di statistica - è un ente pubblico di ricerca italiano che si occupa dei censimenti generali della popolazione, dei servizi e dell'industria, e dell'agricoltura, di indagini campionarie sulle famiglie e di indagini economiche generali a livello nazionale.
<b>Lavoratori</b>	Secondo lo Standard SA8000, tutto il personale senza responsabilità di gestione.
<b>Lavoro Dignitoso</b>	Lavoro svolto in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana.
<b>Living wage</b>	È il reddito minimo necessario affinché un lavoratore soddisfi i propri bisogni di base. L'obiettivo è di consentire uno standard di vita di base ma dignitoso attraverso l'occupazione, senza il ricorso a sussidi statali.
<b>Molestie (Molestia Sessuale)</b>	Situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo e di ledere l'integrità psicofisica.
<b>Performance Sociale</b>	Il raggiungimento, da parte dell'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità alla norma SA8000.
<b>Rappresentante dei Lavoratori SA8000</b>	(Uno o più) Rappresentante liberamente eletto dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della Direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000.
<b>Non Conformità</b>	Mancato soddisfacimento di un requisito.
<b>Parti interessate o Stakeholder</b>	Individuo o gruppo interessato alle o che subisce l'influenza delle performance sociali e/o attività dell'organizzazione.
<b>Personale</b>	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.
<b>Pregiudizio (Bias)</b>	Tendenza, inclinazione o opinione preconcepita o non ragionata che impedisce il giudizio imparziale. Il pregiudizio può essere inconscio, conscio o sistematico.
<b>Responsabilità di Rendere Conto (Accountability)</b>	Obbligo di una persona o di un'Organizzazione di rendere conto delle proprie attività o di assumere la responsabilità di tali attività.



<b>RSI</b>	Responsabilità Sociale d'Impresa.
<b>SAI</b>	Social Accountability International – l'Ente internazionale che sovrintende alle attività connesse allo Standard SA8000.
<b>SPT - Social Performance Team</b>	Gruppo di lavoro composto da rappresentanti della Direzione e rappresentanti dei lavoratori sulle tematiche della SA8000.

## 5. BILANCIO SOCIALE

### 5.1 Premessa

Il Bilancio Sociale di AMPLIA Infrastructures è composto, come descritto nell'introduzione, dalle tematiche relative ai Sistemi di Gestione e alle certificazioni etiche in essere e di futura applicazione. Per questo motivo, nella tabella che segue sono riepilogate le informazioni sui sistemi implementati e in corso di implementazione:

Sistema di gestione/Certificazione	Anno di implementazione/conseguimento
Responsabilità Sociale d'Impresa	2021
Diversità e inclusione	2022
Parità di genere	2023
Dyslexia Friendly Company	2023

#### *Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)*

La Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) o Corporate Social Responsibility (CSR) è, secondo la Comunicazione UE n. 681 del 2011, "la responsabilità delle imprese per gli impatti che hanno sulla società". RSI, sempre in accordo alla definizione dell'Unione Europea, significa soddisfare le esigenze del cliente e saper gestire allo stesso tempo le aspettative di altri stakeholder, quali a esempio il personale, i fornitori, le istituzioni e le comunità locali di riferimento.

L'elemento distintivo della RSI è la volontà di affiancare alla responsabilità economica anche una responsabilità sociale, che crea valori tangibili e intangibili nel contesto di riferimento per l'impresa, per le persone, per il territorio e per l'ambiente.

La RSI è l'applicazione di diversi principi:

- 1- **Sostenibilità:** uso consapevole ed efficiente delle risorse ambientali in quanto beni comuni, capacità di valorizzare le risorse umane e contribuire allo sviluppo della comunità locale in cui l'impresa opera e intende operare, capacità di mantenere uno sviluppo economico nel tempo;
- 2- **Volontarietà:** intesa come insieme di azioni eseguite al di là degli obblighi di legge;
- 3- **Trasparenza:** ascolto e dialogo con i vari stakeholder e parti interessate sia direttamente sia indirettamente connesse all'impresa.

La RSI è definita anche dall'ISO, mediante la Linea Guida ISO 26000, che ne definisce termini, concetti, evoluzione storica e principi, sebbene non sia soggetta a certificazione.

È oggetto di attenzione specifica, a livello internazionale, tramite l'organizzazione non governativa SAI, che si occupa di predisporre e aggiornare lo Standard internazionale di certificazione SA8000, scelto da AMPLIA Infrastructures per testimoniare la propria attenzione sui temi di RSI, come dimostra il conseguimento del certificato in data 19 ottobre 2021.

### *Diversità e Inclusione*

AMPLIA Infrastructures crede nel valore delle persone, del background, degli stili di leadership e delle attitudini, perché ciascuno è potenzialmente in grado di generare valore per l'Azienda. Pertanto, è stato intrapreso il percorso sia di Diversità e Inclusione che di Parità di Genere (che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali – KPI - inerenti le politiche di Parità di Genere nelle Organizzazioni) al fine di promuovere un ambiente inclusivo, incoraggiando lo sviluppo di una cultura e di un'identità orientata alla valorizzazione della diversità di genere, di età e di cultura per contribuire al mantenimento di un ambiente lavorativo dove tutti i dipendenti possano sentirsi compresi, rispettati e inclusi, ciascuno nella propria unicità.

Gli strumenti che AMPLIA Infrastructures mette a disposizione per attuare un concreto impegno sui temi della Responsabilità Sociale, Parità di Genere e di Diversità ed Inclusione sono:

- stesura e adozione a tutti i livelli di una Politica Aziendale sia per la Responsabilità Sociale, Parità di Genere e per la Diversità ed Inclusione;
- meccanismi di applicazione e monitoraggio di quanto previsto dalle Politiche Aziendali, Codice Etico, Manuali Informativi e Linee Guida e procedure gestionali di riferimento previste dal Sistema di Gestione della Sostenibilità e dal Modello 231 adottato e attuato dalla Società;
- azioni per plasmare la cultura aziendale verso il rispetto e attuazione delle Politiche Aziendali adottate promuovendo l'impegno, il confronto trasparente, la consapevolezza e la misurazione dell'impatto, la rimozione di stereotipi e pregiudizi, concretizzandosi nel potenziare i talenti diversi attraverso il trattamento equo e rispettoso e lo stimolo della partecipazione di tutte le persone. La trasparenza si registra in tutti i processi aziendali di recruiting: dall'annuncio di lavoro, alla selezione, all'inserimento (onboarding), etc..

In questo processo profondo di Inclusione e Parità di Genere, la Direzione Aziendale, con la collaborazione dei Dirigenti e del Comitato SA8000, riveste un ruolo di guida nella definizione di una strategia solida, basata su strumenti adeguati che ne garantiscano l'efficacia.

Tutti all'interno di AMPLIA Infrastructures seguono la propria individualità e il proprio stile di leadership. Le persone sono valutate e promosse su base meritocratica. La meritocrazia inclusiva rappresenta il riferimento gestionale, al fine di evitare di incorrere nel rischio di discriminare caratteristiche ravvisate come diversità in base alla sensibilità individuale e soggettiva.

AMPLIA Infrastructures garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione:

- il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza;
- l'accesso alla formazione è garantito a tutti tenendo conto delle necessità aziendali e del singolo;
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi (etici, morali, ...);
- l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro è stata predisposta una procedura per l'invio e la gestione di reclami che permette ai lavoratori di manifestare eventuali

discriminazioni subite e all'azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento eventualmente occorso.

La Società ha adottato un Codice Etico che, fissando precise regole di comportamento, rappresenta uno strumento importante di prevenzione di eventuali discriminazioni tra colleghi.

L'adesione al Codice Etico aziendale è proposta anche a tutti i fornitori per garantire la correttezza dei rapporti a tutta la filiera di produzione.

Al 31 dicembre 2022 non sono pervenute segnalazioni in merito.

L'agire di AMPLIA Infrastructures è inoltre coerente con la norma ISO 30415 che definisce e descrive i prerequisiti fondamentali per la D&I, le responsabilità di rendere conto e le responsabilità associate, le azioni raccomandate, le misure suggerite e i potenziali risultati e definisce le linee guida per un framework D&I aziendale.

La norma non tratta gli aspetti specifici delle relazioni con i sindacati o con altre parti interessate dei lavoratori, né la conformità, i requisiti normativi o le controversie specifiche dei singoli paesi, né costituisce una norma di certificazione: l'attività di valutazione che l'azienda riceve è un giudizio di maturità, che può essere aggiornato annualmente a seguito di una nuova valutazione tesa a cogliere gli elementi di miglioramento. AMPLIA Infrastructures ha conseguito l'Attestato di valutazione in ambito di Diversity & Inclusion ai sensi della ISO 30415 il 3 ottobre 2022.

Il livello medio conseguito da AMPLIA Infrastructures S.p.A. è pari a 3,02 corrispondente a un livello intermedio di maturità in tema di diversità e inclusione.

Nei paragrafi che seguono sono raccolti e analizzati i dati relativi ai singoli requisiti normativi previsti dallo standard SA8000 e dalla norma ISO 30415. Nei casi in cui sia opportuno o necessario per chiarire meglio l'azione o il riferimento, questi sono raffrontati con dati di benchmarking, tipicamente acquisiti sul sito internet dell'Istat.

I parametri e i dati saranno analizzati, nel corso del Riesame del Sistema, affinché nel corso degli anni consentano di verificare in modo concreto e misurabile l'evoluzione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale di AMPLIA Infrastructures e di permettere all'azienda di migliorare nel tempo sulla base di un raffronto storico in continua evoluzione.

Per quanto concerne invece Parità di Genere e Dyslexia Friendly Company, nel presente documento è descritto quanto pianificato e programmato per il 2023. Pertanto, nel prossimo Bilancio Sociale sarà rendicontato quanto effettivamente svolto, gli obiettivi raggiunti, le possibili criticità e gli sviluppi futuri.

## 6. I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000

### 6.1 Lavoro infantile

Per quanto riguarda il parametro relativo al lavoro infantile e giovani lavoratori, i dati di bilancio sono stati raccolti per confermare quanto definito nel documento di Analisi dei rischi, cioè l'assoluto non utilizzo di lavoratori minorenni o giovani lavoratori in AMPLIA Infrastructures. Infatti, al 31 dicembre 2022 il lavoratore più giovane impiegato è una risorsa di 18 anni.

I dati raccolti evidenziano che l'organico aziendale è distribuito come segue:

Fascia d'età	Uomo	Donna
<b>Fino a 14 anni</b>	0	0
<b>Da 15 a 18</b>	1	0
<b>Da 19 a 30 anni</b>	110	11
<b>Da 31 a 45 anni</b>	380	34
<b>Da 46 a 50 anni</b>	259	11
<b>Da 51 a 55 anni</b>	322	8
<b>Da 56 a 60 anni</b>	334	13
<b>Oltre 60 anni</b>	167	3
<b>Totale</b>	1.573	80

A integrazione di questo dato, è di seguito riepilogata l'età media della popolazione aziendale, suddivisa per categoria professionale e per sesso:

Categoria	Uomini	Donne
<b>Operai</b>	50	0
<b>Impiegati</b>	46	44
<b>Quadri</b>	53	44
<b>Dirigenti</b>	50	0
<b>Totale</b>	49	44

Questa serie di dati è oggetto di analisi sia ai sensi dello Standard SA8000, sia per gli aspetti di Diversity&Inclusion e sono previsti monitoraggi e azioni per garantire che non vi siano ostacoli strutturali connessi a gruppi specifici di lavoratori e lavoratrici.

### 6.2 Lavoro obbligato

In analogia con il tema del lavoro infantile, AMPLIA Infrastructures garantisce che non vi siano casi di lavoro obbligato e che il tema è costantemente presidiato affinché i principi e le regole aziendali abbiano applicazione presso tutte le sedi e siano diffuse ai terzi che intrattengono rapporti di lavoro con l'azienda.

In particolare, rispetto a tale argomento si è tenuto conto di un indicatore di governance, relativo al deposito di documenti d'identità o denaro, come previsto nel requisito 2.1 del Guidance Document for Social Accountability 8000:

Non vi sono casi in cui sia stato richiesto di consegnare documenti d'identità o depositi di denaro presso la Sede o le Unità Operative di AMPLIA Infrastructures, che opera in modo trasparente e nel pieno rispetto della normativa nazionale in materia.

### 6.3 Salute e Sicurezza

Il principale indicatore di cui si registrano le occorrenze è relativo alle statistiche sugli infortuni. Annualmente, viene redatto un documento di riepilogo, a cura dell'unità organizzativa Health, Safety & Environment nell'ambito della Direzione Health & Safety Excellence and Lean Transformation, denominato "Informativa periodica su: infortuni e attività di audit", trasmesso all'Organismo di Vigilanza e a tutti i Datori di Lavoro, al quale si rimanda per i dati di dettaglio. Di seguito sono riportati gli elementi più generali.

Richieste di malattie professionali:

Anno	Attivate	Negative	Riconosciute
2021	56	10	4
2022	90	24	1

In merito all'indicatore relativo alle richieste di malattie professionali, si evidenzia che l'incremento di domande attivate non corrisponde a un incremento di malattie professionali riconosciute, che sono invece in calo rispetto al 2021.

L'impulso aziendale a migliorare costantemente le performance in materia di salute e sicurezza è presidiato tramite un incremento dei programmi di formazione, come di seguito riportato:

Anno	2021	2022
<b>Totale interventi formativi</b>	320	792
<b>Totale ore erogate</b>	10.996	24.203
<b>Totale persone formate</b>	696	1.032

Le ore complessive sono più che raddoppiate, come anche gli interventi totali eseguiti, mentre le persone formate sono circa il 40% in più, a conferma dell'impegno che Amplia garantisce nelle attività formative e informative sui temi della sicurezza.

Di seguito è riportato il dato relativo agli infortuni, messi a confronto con le ore di lavoro.

Dati Infortuni Dipendenti Amplia	2021	2022
<b>Ore lavorate</b>	3.334.709	3.001.936
<b>N. totale infortuni</b>	72 (di cui 5 Itinere)	50 (di cui 10 Itinere)
<b>N. totale infortuni sul lavoro</b>	67	40 (di cui 1 mortale)

Il dato del 2022, messo a confronto con l'anno precedente, evidenzia numeri assoluti in decremento, ma anche un incidente mortale. L'azienda ha stabilito di procedere col massimo impegno nell'obiettivo di ridurre il più possibile gli infortuni e aumentare i controlli e soprattutto la cultura della sicurezza, che è uno dei principali driver e obiettivi a livello di governance e, perciò, anche in merito alla responsabilità sociale d'impresa.

**DATI INFORTUNI DIPENDENTI AMPLIA**
**Valori annuali**
**2021**

ore lavorate	3.334.709	
n. totale infortuni	72	(di cui 5 Itinere)
n. totale infortuni sul lavoro	67	
n. infortuni mortali	0	
n. infortuni gravi (prognosi 1° certificato > 40 gg)	0	
n. infortuni con <u>prognosi complessiva</u> > 40 gg	23	(di cui 1 Itinere)
n. infortuni postumi permanenti	0	
Indice di Incidenza	43,98	
Indice di Frequenza	20,09	
Indice di Gravità	0,9	

**2022**

ore lavorate	3.001.936	
n. totale infortuni	50	(di cui 10 Itinere)
n. totale infortuni sul lavoro	40	(di cui 1 mortale)
n. infortuni mortali	1	
n. infortuni gravi (prognosi 1° certificato > 40 gg)	0	
n. infortuni con <u>prognosi complessiva</u> > 40 gg	14	(di cui 1 Itinere & mortale escluso)
n. infortuni postumi permanenti	0	
Indice di Incidenza	25,82	
Indice di Frequenza	13,32	
Indice di Gravità	3,08 (0,59 indice al netto del mortale)	

I dati sopra riportati sono a cura di Health, Safety & Environment e sono comunicati periodicamente ad ASPI, anche per la DNF<sup>1</sup> di Gruppo.

<sup>1</sup> Dichiarazione non finanziaria, come stabilito dalla Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting.

#### 6.4 Libertà di associazione e Diritto alla contrattazione collettiva

Contrattazione collettiva: CCNL Edilizia Industria

Nella tabella che segue è riportato il numero di lavoratori iscritti a un sindacato, a conferma del principio espresso da AMPLIA nella propria Politica, che prevede il diritto e la libertà di associazione di ciascun lavoratore:

Anno	Lavoratori
<b>2021</b>	1264 (1252 uomini e 12 donne)
<b>2022</b>	1256 (1243 uomini e 13 donne)

Di seguito è inoltre riportato il dato relativo a Precontenziosi e Contenziosi gestiti dalle competenti strutture aziendali:

Anno	Generali	In materia di Sicurezza
<b>2021</b>	11	9
<b>2022</b>	4	22

Per quanto afferisce agli scioperi, il dato degli ultimi due anni è riportato nella tabella che segue:

Sciopero		
Anno	Lavoratori	N. Ore
<b>2021</b>	19	152
<b>2022</b>	2	16

#### 6.5 Discriminazione

Per quanto riguarda il tema della Discriminazione, tematica trasversale sia per SA8000 che per ISO 30415, l'Azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza sul luogo di lavoro.

L'organizzazione di AMPLIA non ricorre né dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a etnia, origine nazionale, territoriale o sociale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Gli indicatori individuati sono di seguito riportati e si riferiscono sia al sesso, sia all'origine del personale di AMPLIA:

	Dimensionamento maschile e femminile della popolazione lavorativa	Variazione percentuale rispetto al 2021
<b>Uomini</b>	1.560	+2,5%
<b>Donne</b>	83	+17%



Di seguito è riportata la suddivisione uomo/donna per categoria professionale:

Ruolo	Uomini	Donne	Totale
<b>Operai</b>	1.181	0	1.181
<b>Impiegati</b>	351	79	430
<b>Quadri</b>	28	3	31
<b>Dirigenti</b>	11	0	11
<b>Totale</b>	1.571	82	1.653

In merito all'origine, di seguito sono evidenziati i numeri relativi a lavoratori e lavoratrici di AMPLIA che sono di origine non italiana:

Sesso	Totale	Percentuale
<b>Uomini</b>	105	6,7%
<b>Donne</b>	0	0%

Come descritto anche nel Bilancio di Sostenibilità edizione 2022, AMPLIA opera in un contesto professionale particolare, che sconta barriere d'ingresso in merito all'equiparazione Uomo/Donna nel mercato del lavoro. L'azienda è però attiva sia a livello di selezione sia di formazione e stakeholder engagement per estendere il più possibile le condizioni di accesso e ridurre ostacoli e fattori di rallentamento, come confermato dalle iniziative e progetti in merito, che saranno oggetto di valutazione durante la redazione dell'edizione 2023 del Bilancio Sociale.

## 6.6 Provvedimenti disciplinari

Per quanto riguarda i provvedimenti disciplinari, come descritto nel Manuale, l'impresa opera secondo la normativa italiana di riferimento e il CCNL Edilizia.

Di seguito sono riportati i numeri relativi ai provvedimenti disciplinari e alle pratiche disciplinari in materia di Sicurezza.

Numero di provvedimenti disciplinari applicati per anno:

Anno	Totale
<b>2021</b>	111
<b>2022</b>	50

Pratiche disciplinari in materia di Sicurezza:

Anno	Totale
<b>2021</b>	28
<b>2022</b>	15

## 6.7 Orario di lavoro

Anche per quanto riguarda l'orario di lavoro l'impresa opera secondo quanto definito nella normativa nazionale e il CCNL di riferimento e nel rispetto della volontarietà e del riconoscimento delle prestazioni lavorative eccedenti rispetto al normale orario di lavoro.

Di seguito sono riportati i numeri relativi alle ore di straordinario e al valore medio complessivo registrato nel corso del 2022.

Ore di straordinario lavorate complessivamente per categoria	Uomini	Donne
<b>Operai</b>	34.143	0
<b>Impiegati</b>	2.254	479
<b>Quadri</b>	0	0
<b>Dirigenti</b>	0	0
<b>Totale</b>	36.397	479

**Valore medio delle ore di straordinario per singolo dipendente: 24 ore.**

## 6.8 Retribuzione

AMPLIA garantisce condizioni di lavoro giuste e favorevoli, in particolare una retribuzione equa e conforme in tutte le sue componenti (livello retributivo, benefit, orario di lavoro e straordinari) ai requisiti previsti dalla normativa di riferimento, dalla contrattazione collettiva e dagli standard di settore. Inoltre, l'azienda effettua un costante monitoraggio in merito allo stato delle retribuzioni attribuite al personale dipendente tale da rispettare il diritto ad un salario dignitoso, in maniera conforme agli standard stabiliti all'interno del contratto collettivo nazionale dei lavoratori dell'Edilizia Industria.

La retribuzione in AMPLIA è determinata a partire dal CCNL Edilizia e i dati sono i seguenti:

- retribuzione lorda media annua:

Retribuzione per categoria	Uomini	Donne
<b>Operai</b>	21.458 <sup>2</sup>	-
<b>Impiegati</b>	43.666	40.471
<b>Quadri</b>	75.179	65.519

- retribuzione minima lorda (per gli impiegati): **€ 28.018.**

Di seguito, per completezza, è riportato quanto relativo al Living Wage e alla metodologia di calcolo utilizzata per garantire il corretto confronto con le retribuzioni all'interno dell'azienda.

<sup>2</sup> Per gli operai, il valore qui rappresentato non comprende le indennità previste dal CCNL di riferimento.

Il Living Wage è periodicamente oggetto di monitoraggio ed eventuale riformulazione, in base anche a quanto previsto a livello di legge e monitorando le possibili criticità geopolitiche che hanno impatti a livello socioeconomico.

### 6.8.a Living Wage

La fonte principale per il calcolo del living wage è Eurofound<sup>3</sup>.

Lo Standard SA8000 descrive il salario dignitoso come 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.

Nel contesto italiano di riferimento, si è considerato lo stipendio mensile e il calcolo è stato effettuato per diverse tipologie di persone lavoratrici e relativo contesto familiare. L'intervallo presente nella tabella che segue è tale perché in Italia vi è una forte disparità di potere d'acquisto su base geografica e si è cercato di tenere presente anche tale aspetto di contesto nell'analisi eseguita.

Rispetto ai dati di letteratura reperiti sul tema – gli ultimi sono del 2019 e sono disponibili nella pagina seguente – vi è un incremento medio del 20% circa, in considerazione degli eventi negativi che hanno caratterizzato l'economia nazionale, europea e internazionale tra il 2020 e il 2022.

Spesa in euro	Famiglia tipica	Famiglia standard	Persona singola
<b>Cibo</b>	465-630	545-740	205-245
<b>Casa</b>	520-760	520-760	315-455
<b>Trasporti</b>	90-120	90-120	70-90
<b>Salute</b>	80-100	80-100	50-55
<b>Educa- zione</b>	150	150	80
<b>Altro</b>	80-100	80-100	40-50
<b>Risparmio</b>	180	180	110
<b>Totale mensile</b>	1.545-2.040	1.645-2.150	870-1.075
<b>Totale an- nuo</b>	20.085-26.520	21.385-27.950	11.310-13.975
<b>Totale per persona lavora- trice</b>	13.390-17.680	11.880-15.530	11.310-13.975

<sup>3</sup> Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) è un'agenzia tripartita dell'Unione europea istituita nel 1975 (<https://www.eurofound.europa.eu/>).

La pagina che segue descrive la tassonomia di riferimento adoperata per le analisi e i calcoli. Riporta, inoltre, il grafico relativo all'ultimo dato di letteratura in Italia.

**Tassonomia:**

<p><b>Typical family (two parents + 1.4 children, 1.5 working)</b></p> <p>Is a baseline estimate that respects the country specific conditions. Typical family is comprised of two adults and the number of children is given by country specific fertility rate (the average number of children a woman is expected to have during her lifespan). One adult is working full-time and the working hours of second adult are approximated by national employment rate. The total income earned by two adults paid living wage is sufficient to reach adequate living standard.</p>
<p><b>Standard family (two parents + 2 children, 1.8 working)</b></p> <p>Is estimated for a family composed of two adults and two children (referred to as family 2+2). Living wage is calculated under different assumptions about working hours. These include that both adults work full-time (family employment rate is 2), or at least one adult works part-time or half-time (family employment rate is 1.8 and 1.5), or one adult does not work at all (i.e.: patriarchal model with family employment 1). Alternatives refer to trade-offs between leisure and work and define what living wage represents. In every case the total income earned by two adults paid living wage is sufficient to reach adequate living standard.</p>
<p><b>Single-adult without children, 1 working</b></p> <p>Represents an acceptable standard of living for a single individual working full-time.</p>

Fonte – WageIndicator<sup>4</sup>



Fonte – WageIndicator<sup>5</sup>

<sup>4</sup> The WageIndicator Foundation è una organizzazione no profit internazionale e indipendente che si occupa di living wage, responsabilità sociale d'impresa e in generale temi del lavoro (<https://wageindicator.org>).

<sup>5</sup> The Wageindicator (<https://wageindicator.org/salary/living-wage/archive-no-index/italy-living-wage-series-september-2019>).

## 6.9 Sistema di Gestione

Il presidio del Sistema di Gestione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa è garantito dalla struttura creata internamente all'azienda nel rispetto dello Standard SA8000, a partire dal 2021. Per quanto concerne D&I, il Sistema di Gestione è stato implementato, a partire dal 2022.

In ogni caso, in considerazione delle prescrizioni dei sistemi di gestione, questo prevede attività formative, soprattutto in considerazione dello stato iniziale di strutturazione del sistema di gestione stesso, riunioni del Comitato SA8000, riesami in materia di Diversity&Inclusion e attività di audit.

Relativamente alla SA8000, per quanto riguarda le attività formative dedicate al personale interno e finalizzate a informare tutti i lavoratori circa l'esistenza e il presidio della Responsabilità Sociale d'Impresa, sono di seguito riportati i dati della formazione erogata:

**Nel corso del 2022 sono state formate 853 persone sul Sistema di Gestione e sullo Standard SA8000, pari al 52% del totale della forza lavoro.**

Nel corso dell'anno è stata poi effettuata formazione esterna, a cura dell'Ente CISE, ai membri del Comitato SA8000, in considerazione delle attività elettive svolte per la nomina dei rappresentanti dei lavoratori. Gli audit interni hanno eseguito attività di formazione e affiancamento per svolgere le proprie attività secondo quanto previsto dal Sistema di Gestione.

Per quanto riguarda il Sistema di Gestione Diversity&Inclusion, la formazione è stata erogata, nel corso del 2022, alla sola Responsabile del Sistema, perché fosse iniziato il percorso di costruzione delle competenze interne finalizzate alla progettazione e sviluppo dello stesso sistema. Inoltre, sono stati effettuati più roadshow di gruppo, nell'ambito delle iniziative di ASPI. In ultimo, è previsto che venga effettuata, a partire dal 2023, attività di formazione sulla norma ISO 30415 per alcuni ruoli specifici, individuati dal Management di AMPLIA.

In merito alle riunioni operative del Comitato SA8000, nel corso del 2022 sono stati effettuati 6 incontri.

Di seguito è riportato il numero di audit effettuati internamente nel 2021 e nel 2022:

2021	2022
15	19

Gli audit di seconda parte<sup>6</sup> per l'anno 2022 sono complessivamente 6. Anche questo dato è in crescita rispetto al 2021, dove erano stati eseguiti 3 audit di seconda parte.

Nel corso del 2022 non sono arrivati reclami al Comitato SA8000, né in forma scritta né in altre modalità.

Non sono stati eseguiti audit in materia di Diversity&Inclusion ma è previsto che ciò avvenga a partire dal 2023.

<sup>6</sup> Audit svolti da Amplia Infrastructures su enti esterni quali fornitori di beni e servizi e subappaltatori, al fine di verificare il grado di adesione ai principi SA8000.

### 6.10 Fornitori

Per ciò che riguarda il monitoraggio e l'engagement dei fornitori, l'attività è sviluppata in due fasi. La prima avviene mediante il portale fornitori di AMPLIA<sup>7</sup>, attraverso cui i soggetti che intendono lavorare con la Società si iscrivono, compilano una serie di campi e trasmettono certificati, attestazioni o altri documenti. Una domanda del questionario iniziale si riferisce in modo specifico allo Standard SA8000 e ciò che viene richiesto è di allegare il proprio certificato o, in alternativa, una lettera d'adesione ai principi di responsabilità sociale d'impresa, su standard AMPLIA, firmata dal Legale Rappresentante.

Complessivamente, i dati raccolti per il 2022 corrispondono a 696 adesioni su 1298 fornitori che hanno avuto accesso al portale fornitori per inserire dati e certificati, pari al 54%.

---

<sup>7</sup> <https://ampliaspa.bravosolution.com/>

---

## 7. FOCUS SU DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION

Nell'ambito del progetto di Gruppo su Diversity, Equity e Inclusion, la cui centralità è testimoniata anche dall'analisi di materialità presenti nei Bilanci di Sostenibilità di ASPI e di AMPLIA Infrastructures, è di seguito descritto quanto applicato e quanto in corso di sviluppo.

### 7.1 Diversity&Inclusion

Il progetto è partito nel 2022 e nell'ottobre dello stesso anno, AMPLIA ha ottenuto l'attestazione ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione" da parte dell'ente di certificazione Bureau Veritas.

La documentazione predisposta, nel corso dell'anno, è composta da: linee guida, politica D&I e piano strategico.

Per strutturare un Sistema conforme alla linea guida di riferimento è stata condotta un'analisi dettagliata e specifica per ogni area aziendale e per ogni tipologia di processo attraverso domande mirate a temi quali leadership, organizzazione, sensibilizzazione della popolazione aziendale sulle tematiche D&I.

Il piano strategico, che sarà oggetto di monitoraggio sia interno, sia durante le attività di mantenimento dell'attestazione conseguita, nasce in coerenza con le Linee Guida D&I e la Politica e con lo scopo di definire la missione, gli indirizzi strategici e le attività della società nell'anno 2023.

Gli obiettivi sono stati individuati in modo specifico per ogni ambito aziendale e con le relative azioni da attuare e da monitorare.

AMPLIA si impegna ad attuare le strategie di inclusione:

- individuando, nell'ambito del progetto avviato dalla Capogruppo, iniziative da avviare con l'ERG aziendale (Employee Resource Group - risorse che hanno l'obiettivo di favorire una cultura aziendale ancora più inclusiva e di dare impulso ai temi di D&I all'interno dell'Azienda);
- organizzando focus group mirati al riconoscimento degli ostacoli culturali che inibiscono la crescita professionale e l'accesso alle opportunità interne ed aziende all'azienda, entro il 2023;
- mettendo a disposizione per le segnalazioni di condotte o comportamenti inappropriati i canali attualmente utilizzati per le segnalazioni inerenti alla SA8000 (come riportato nella procedura Gestione dei reclami) e l'Ethic Officer di Gruppo.

Si impegna, inoltre:

- formando il proprio personale sulla tematica e sulla linea guida di riferimento;
- partecipando a tavoli ed eventi D&I per valorizzare l'impegno aziendale nell'implementazione di una cultura dell'inclusione e valorizzazione delle pluralità;
- celebrando le giornate nazionali e internazionali istituite per valorizzare i valori di D&I, anche attraverso iniziative di cittadinanza attiva realizzate nelle scuole.

L'attestazione ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione" è inclusa nel progetto di SGI – Sistema di Gestione Integrato che AMPLIA intende perseguire entro la fine dell'anno in corso.

## 7.2 Parità di Genere

L'obiettivo di Gruppo a cui AMPLIA Infrastructures intende partecipare riguarda, inoltre, il tema della Parità di Genere, il cui riferimento è la norma UNI/Pdr 125:2022, introdotta dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per il programma di Diversity Equity & Inclusion.

In merito a tale obiettivo si rinvia al Bilancio Sociale edizione 2023.

## 7.3 Dislexia Friendly Company

L'obiettivo è il conseguimento della certificazione da parte dell'Associazione Italiana Dislessia. Per questo motivo, è stato individuato un Gruppo di Lavoro interno, che analizzerà e rifletterà sui processi HR in ottica di miglioramento, al fine di garantire buone pratiche per rispondere ad eventuali esigenze di candidati, candidate, colleghi e colleghe che dichiarano il DSA.

Anche in merito a tale obiettivo si rinvia al Bilancio Sociale edizione 2023.

## 7.4 Sviluppo delle persone

Per quanto riguarda la tematica dello sviluppo delle persone, trasversale sia in merito alla Responsabilità Sociale d'Impresa sia alla D&I sia, più in generale, alla crescita professionale e alle opportunità per le persone di rendere al meglio e di crescere professionalmente, anche tramite un sistema di valutazione e monitoraggio delle prestazioni.

In tal senso, sono stati individuati tre indicatori, che si riferiscono agli aspetti a valle e a monte della tematica, cioè la formazione prima e le opportunità di crescita professionale dopo.

Le tabelle che seguono riassumono il processo e mettono a confronto i dati degli ultimi due anni, per evidenziare i trend in miglioramento sulle tematiche e sull'obiettivo comune.

Sesso	Valori			
	2022		2021	
	Ore di formazione	Ore medie di formazione	Ore di formazione	Ore medie di formazione
<b>Uomini</b>	12.267	8	12.652	8
<b>Donne</b>	3.870	47	675	10

In merito alla formazione, i dati raccolti evidenziano un trend stabile per quanto riguarda la formazione per la popolazione maschile, mentre i dati complessivi e la formazione per la popolazione femminile sono incrementati fortemente, anche per l'impegno dell'azienda in ottica di riduzione del gender gap e per la parità di genere.

Per quanto concerne il reclutamento interno, cioè l'individuazione di risorse in grado di svolgere differenti attività, tipicamente tramite sviluppo delle competenze e training on the job, questo presenta dei dati in crescita, tra il 2021 e il 2022, con un totale triplicato nell'ultimo anno.



Reclutamento Interno	2022	2021
<b>KPI: Numero di casi di reclutamento interno</b>	41	14

In merito alla valutazione delle performance, viene utilizzato un sistema informatico e sono eseguite valutazioni e autovalutazioni – soggette in una seconda fase a revisione e consolidamento da parte della linea – che hanno la finalità di definire azioni di crescita, tramite piani di formazione sia di tipo tecnico sia di tipo trasversale. Tale valutazione viene effettuata su tutto il personale impiegatizio di AMPLIA.

Valutazione Performance Personale	2022	2021
<b>Numero totale di dipendenti sottoposti a valutazione</b>	415	344
<b>Numero totale di impiegati amministrativi e tecnici</b>	415	344
<b>KPI: Numero di dipendenti sottoposti a valutazione/ numero totale di impiegati amministrativi e tecnici (con riferimento agli assunti al 30 settembre)</b>	100%	100%

## 8. CONCLUSIONI

Il Bilancio Sociale, oltre a costituire un utile strumento per disporre un quadro riassuntivo di dati comparabili su tutti i temi critici dei sistemi di gestione e della RSI in termini più generali, rappresenta uno strumento di dialogo con tutti gli stakeholder di riferimento, all'interno del quale sono riportate, in maniera formale, le attività intraprese e i risultati conseguiti nel corso dell'anno. Ciò permette, anno dopo anno, di monitorare l'andamento aziendale e di individuare possibili elementi da migliorare e possibili azioni da strutturare e completare per perseguire il miglioramento continuo della cultura d'impresa anche nel campo della Responsabilità Sociale. In tal senso, questo documento vuole ribadire, aggiornare e formare tale cultura nel contesto organizzativo, dando dimostrazione dell'impegno di AMPLIA Infrastructures rispetto a tematiche di grande rilevanza nell'ambito della Solidarietà Sociale, del rispetto per l'Ambiente, della Salute e Sicurezza dei Lavoratori e dell'Etica.

I dati descritti nel presente documento evidenziano che sia il Sistema di Gestione SA8000 sia il Sistema di Gestione D&I presidiano quanto di propria competenza in maniera conforme alle prescrizioni, ai principi e all'organizzazione interna di AMPLIA.

L'obiettivo è, da qui alla fine del 2023, individuare trend positivi di miglioramento, che permettano di valutare la maturità di ciascun sistema e le possibili leve per accrescere le prestazioni e presidiare le tematiche sociali in maniera sempre più adeguata alla mission e alla vision aziendale.

Il Sistema di Gestione D&I ha un grado di maturità basso, determinato dalla fase iniziale di sviluppo, ma ha già permesso di riscontrare, nel corso dell'audit di terza parte, una valida strutturazione di partenza, che costituisce perciò la base per le azioni da individuare, presidiare e rendicontare nel corso dell'anno. Il prossimo bilancio sociale terrà perciò in considerazione sia gli esiti della sorveglianza sull'attestazione conseguita, sia gli aspetti di formazione. In particolare, saranno monitorati gli indicatori relativi alla popolazione aziendale, per verificare che i miglioramenti attesi corrispondano ai numeri disponibili.

Per quanto riguarda il Sistema di Gestione SA8000, non vi sono criticità particolari da segnalare; perciò, nel corso dell'anno l'obiettivo sarà un progressivo miglioramento di ciascuno degli indicatori. In alcuni casi, ciò significherà soprattutto ottenere dati più precisi e circostanziati, estendendo il presidio con criteri di rendicontazione rigorosi e robusti. La formazione sarà replicata ed estesa alle nuove maestranze e ne sarà verificata, tramite audit, l'efficacia.

L'obiettivo è di integrare nel presente documento anche le tematiche relative alla Parità di Genere e, in modo specifico, in merito a quanto sarà effettuato per la relativa certificazione ai sensi dello standard UNI/PdR 125.

Infine, gli sforzi dei prossimi anni saranno anche volti ad apportare soluzioni migliorative alla struttura del documento, facendo maggiore ricorso alla presenza degli Indicatori di Prestazione (KPI) a supporto dell'argomentazione prevista per illustrare e rendicontare le azioni intraprese.