

BILANCIO SOCIALE

ANNO 2025



Responsabilità sociale d'impresa

1	CONSIDERAZIONI GENERALI	3
2	PREMESSA CONSIDERAZIONI	4
3	OBIETTIVI E METODOLOGIA	4
4	PARTE PRIMA	5
4.1	PROFILO AZIENDALE	5
5	PARTE SECONDA	8
5.1	GLI STAKEHOLDER:	8
6	PARTE TERZA	9
6.1	IMPEGNO DELLA DIREZIONE	9
6.2	POLITICA	9
6.3	CODICE DI CONDOTTA ETICO SOCIALE	11
6.4	POLITICA E SISTEMA DI GESTIONE	12
7	PRINCIPI	12
7.1	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	12
7.2	DISCRIMINAZIONE	12
7.3	ORARI DI LAVORO	15
7.4	RETRIBUZIONE	16
7.5	LAVORO INFANTILE E OBBLIGATO	16
7.6	SALUTE E SICUREZZA	17
7.7	PRATICHE DISCIPLINARI	18
7.8	LAVORO OBBLIGATO	18
8	INDAGINE DI CLIMA INTERNO	19
9	PARTE QUARTA: BILANCIO SA8000 - DETTAGLIO	21
9.1	SOCIAL PERFORMANCE TEAM	21
9.2	ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000	21
10	ORARIO DI LAVORO	21
11	IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	22
12	CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI	22
13	RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA	22
14	IMPEGNI PRIORITARI NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE	22
15	TRASPARENZA	23
16	PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA	23
17	FORNITORI	23
18	SINTESI CONSUNTIVA E PROIEZIONE PER IL 2026	23
ALLEGATI:		
1-	VALUTAZIONE DI CONFORMITA' DEL SISTEMA DI GESTIONE SA8000 RISPETTO AI PIA E ALLA GUIDA SAI/SAAS	24

1 CONSIDERAZIONI GENERALI

La SA 8000, richiede un'adesione filosofica ai principi del rispetto del vivere civile con tutta la comunità, a cui l'azienda appartiene e con cui interagisce quotidianamente, sia dal lato dei clienti, sia verso l'interno verso i propri collaboratori. Il vivere civile si basa comunque, come requisito minimo, sul rispetto delle regole, le leggi ed i regolamenti cogenti, che si cerca quotidianamente di rispettare.

Con l'adozione della norma sulla responsabilità sociale quindi, ENENSO S.r.l., si impegna a rispettare tutti i requisiti previsti dallo standard SA 8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa, e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale secondo il complesso di regole interne finora adottate.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

A. Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA 8000:2014

- 1) **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 16 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico, come lavoratori apprendisti e come tali trattati secondo le precise regole di legge (divieto di straordinario, lavori non usuranti, ecc. ecc.). L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- 2) **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- 3) **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti, o altre cause di pericolo.
- 4) **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. ENENSO S.r.l., in particolare, supera di fatto le regole minime della contrattazione collettiva di settore, sin dall'assunzione.
- 5) **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità sia su questioni di razza, nazionalità, sesso alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione nel trattamento né sull'assegnazione di compiti e responsabilità.
- 6) **Procedure disciplinari:** è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propone, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- 7) **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria 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.
- 8) **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

- B. **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:** sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- C. **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno:** quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- D. **Adozione di un piano di comunicazione esterna:** per rendere noto alle parti interessate

regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.

- E. **Comunicazione ai lavoratori: comunicare** la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. E' sottoscritto infatti non solo dai legali rappresentanti dell'azienda, ma anche dai rappresentanti SA8000 dei lavoratori.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, esso fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni di riferimento

Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000:2014.

2 PREMESSA CONSIDERAZIONI

ENENSO S.r.l. ha affrontato la Certificazione secondo SA 8000:2014 perché da sempre la filosofia di gestione aziendale è stata rivolta al duplice scopo di:

- Servire i propri clienti con lo scopo di soddisfarli
- Lavorare fianco a fianco dei propri collaboratori, dando loro un lavoro che allo stesso tempo è sicurezza per le proprie famiglie e responsabilità, e che permetta loro di esprimere capacità, conoscenze ed esperienze per ottimizzare il rapporto tra l'efficienza aziendale e le esigenze di vita sociale.

L'azienda è sempre stata attentissima ad organizzare il lavoro secondo le leggi nazionali e la "best practice" del mestiere, affrontando negli ultimi anni schemi di certificazione che attestano l'eccellenza aziendale raggiunta. Ma il miglioramento è sempre l'obiettivo di ENENSO S.r.l..

3 OBIETTIVI E METODOLOGIA

Questo documento rappresenta la dichiarazione trasparente degli obiettivi e della capacità di raggiungerli; ENENSO S.r.l. si impegna infatti a rendere pubblici i dati qui di seguito riportati, espressi in forma che chiunque possa leggerli ed avanzare eventuali richieste di informazione e/o proposte di miglioramento.

L'azienda esprimerà i risultati del proprio lavoro sintetizzandoli con indicatori, tratti dall'analisi dei colloqui con i lavoratori e dei questionari ad essi distribuiti, in modo da poter leggere di anno in anno le loro variazioni numeriche e dare evidenza certa di situazioni di miglioramento o peggioramento, per migliorare sempre e comunque.

Per dare agli interessati un chiarimento metodologico, si ricorda che il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso da tutti coloro che sono a contatto con l'operato di ENENSO S.r.l. (la norma li chiama gli *stakeholder*: coloro che hanno interesse alla qualità del servizio, o "azionisti") relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000.

Quindi ENENSO S.r.l. con questo bilancio si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione, da parte di tutti gli stakeholder, degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- 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 la lettura delle tendenze di modifica (trend) degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che, per ciascun requisito della norma SA8000, sia stata condotta una valutazione d'insieme che tenga conto, innanzitutto, dell'approccio adottato, e poi dei risultati conseguiti e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

4 PARTE PRIMA

4.1 PROFILO AZIENDALE

Enenso è una società italiana che opera nei settori edili ed energetici, dalla **"Power generation"** e **"Facility management"**, fino alle ristrutturazioni civili **"Chiavi in Mano"** e **"Nuove Costruzioni"**. L'azienda offre soluzioni tecnologiche per la produzione di energia alternativa, contratti di gestione energia e servizi di installazione e manutenzione impianti a servizio di edifici civili, commerciali e industriali.



I servizi offerti sono rivolti sia a soggetti privati che enti pubblici presenti nelle diverse realtà territoriali in cui la società opera.

CHI SIAMO

Enenso è una società italiana che opera nei settori edili ed energetici, dalla **"Power generation"** e **"Facility management"**, fino alle ristrutturazioni civili **"Chiavi in Mano"** e **"Nuove Costruzioni"**.

La società è stata costituita il 20 marzo 2008 e nasce dall'esperienza ventennale del socio fondatore maturata nei settori dei servizi energetici e della manutenzione impianti e fabbricati, nell'arco degli anni si è consolidata nel territorio e non solo, potenziando la propria struttura interna e collaborando con Partners di rilievo.

L'azienda offre soluzioni tecnologiche per la produzione di energia alternativa, contratti di gestione energia e servizi di installazione e manutenzione impianti a servizio di edifici civili, commerciali e industriali.

I servizi offerti sono rivolti sia a soggetti privati che enti pubblici presenti nelle diverse realtà territoriali in cui la società opera.

DATI SOCIETA'

Sede legale: Via Marsala 26/g 26841 Casalpusterlengo (LO)

Sede operativa: Via Galimberti 3 26841 Casalpusterlengo (LO)

Telefono: 0377 460068

Fax: 0377 401499

Email: info@enenso.it

Capitale Sociale: € 300.000 i.v.

Registro delle Imprese di Lodi, C.F. e P.IVA: 06131270966 - REA 1462703



Offriamo soluzioni di risparmio energetico attraverso l'installazione di impianti termici e di condizionamento ibridi, a pompa di calore e impianti fotovoltaici, che possono trasformare una casa a energia zero o comunque a basso consumo energetico, utilizzando energia da fonti rinnovabili. Realizziamo progetti "chiavi in mano": progettazione, installazione e collaudo. Le varie fasi del progetto sono rappresentate da studi di fattibilità, preventivi, offerte e definizione dell'appalto finale.



Proponiamo sia la progettazione e l'installazione che la gestione e manutenzione di impianti tecnologici a servizio di edifici civili, commerciali e industriali, incluso il servizio energia con interventi di riqualificazione energetica. L'installazione riguarda impianti elettrici e fotovoltaici, termici e di condizionamento, antincendio, idraulici e fognari. La manutenzione riguarda sia l'area elettrica che meccanica di impianti tecnologici industriali e civili. Possiamo offrire inoltre un servizio completo di Global Service per qualsiasi tipologia di immobili.



RISTRUTTURAZIONI E NUOVE COSTRUZIONI

Ci occupiamo della progettazione a 360° di ristrutturazioni "chiavi in mano" e di nuove costruzioni, grazie al nostro team consolidato in grado di offrire un servizio specifico e personalizzato per ogni cliente. Garantiamo la trasparenza e flessibilità di un unico interlocutore con il quale poter gestire l'intero cantiere. Dalla progettazione degli spazi interni allo studio per l'impianto di climatizzazione più efficiente, dalla progettazione dell'impianto elettrico e domotico allo studio illuminotecnico, dalla cura delle numerose proposte sulle finiture fino alla composizione dell'arredo d'interni.



CERTIFICAZIONI

Enenso è un'azienda in possesso della certificazione ISO 9001 e dell'attestazione SOA per le categorie inerenti i settori in cui l'azienda opera. L'azienda inoltre è certificata: ESCO UNI CEI 11352:2014, UNI PdR 125:2022, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, F-GAS.

ENERGIA SOLARE

Enenso fornisce e installa con contratti "chiavi in mano" impianti fotovoltaici di piccola, media e grande potenza per la produzione di energia elettrica destinata all'autoconsumo o per cessione integrale alla rete. Si garantiscono Studi di fattibilità, Business Plan e Preventivi elaborati con la massima competenza e trasparenza.

Enenso fornisce l'assistenza al cliente in tutte le fasi tecniche e amministrative correlate all'attivazione del Conto Energia per la cessione dell'energia prodotta in regime di scambio sul posto. Enenso predispone la progettazione, l'analisi economica e tutta la documentazione necessaria per l'inoltro della domanda al Gestore del Sistema Elettrico (G.S.E.).

Enenso, per la realizzazione degli impianti utilizza componenti di assoluta qualità, certificati e con elevati rendimenti garantendone, con la corretta installazione, prestazioni e durata. Grazie all'utilizzo dei migliori componenti si possono ottenere garanzie di 10 anni di prodotto e di 25 anni di rendimento minimo.

Enenso è in grado di proporre al cliente che intende realizzare un impianto fotovoltaico, per uso domestico o industriale, forme di finanziamento in grado di ottimizzare il finanziamento e la redditività economica dell'investimento.

ENERGIA IDROELETTRICA

La produzione di energia idroelettrica si ottiene con lo sfruttamento dell'energia prodotta dal salto idrico per far ruotare un alternatore elettrico che, connesso alla rete elettrica, consente la cessione in rete dell'energia così prodotta.

Enenso è in grado di verificare la producibilità idroelettrica dei siti, valutare le effettive condizioni di fattibilità e quindi realizzare la progettazione esecutiva civile, meccanica, idraulica ed elettrica della centrale. Contestualmente, Enenso è anche in grado di ottenere le concessioni dagli enti interessati, stipulare il contratto con il Gestore del Sistema Elettrico (G.S.E.) e predisporre gli adempimenti formali necessari con tutti gli enti interessati.

Enenso è in grado di supervisionare, coordinare e controllare tutte le fasi del lavoro. La progettazione privilegia soluzioni che, oltre a massimizzare il rendimento, semplificano la messa in opera e la manutenzione nel tempo degli impianti. L'esercizio dell'impianto viene gestito a distanza tramite una connessione via modem e uso di PLC. In questo modo è possibile controllare in tempo reale il funzionamento e ripristinare la maggior parte dei problemi dovuti a cause di ordinaria amministrazione, riducendo gli interventi diretti ad evenienze saltuarie.

Il flusso d'acqua che tramite un salto scende a valle è in grado di produrre energia meccanica, tramite specifiche applicazioni questa energia viene opportunamente veicolata con opportune e specifiche apparecchiature, per essere trasformata in energia elettrica. L'impianto quindi sfrutta l'energia potenziale posseduta dalla corrente di un corso d'acqua utilizzando apposite opere civili come canali di adduzione, piccole vasche di carico, ecc., che prelevano parte dell'acqua dalla corrente del corso e dopo che ha attraversato la turbina, viene restituita al ramo principale in un punto più a valle.

Interessanti soluzioni di produzione energia idroelettrica possono derivare dalla riattivazione di mulini ad acqua e centraline abbandonati, o anche da piccoli salti inferiori ritenuti non utilizzabili, ma adatti per installazioni che possano garantire l'autosufficienza energetica delle piccole utenze.



COGENERAZIONE

Per cogenerazione di energia si intende la generazione di energia elettrica ed energia termica nello stesso processo di generazione: si recupera il calore a valle del processo di produzione di energia elettrica. I sistemi di cogenerazione sono ottimi mezzi di recupero e risparmio energetico: dal 60% al 100% di risparmio di combustibili fossili a seconda delle tipologie di impianto e necessità energetiche. Oltre che nei grandi impianti industriali, la cogenerazione si sta diffondendo sugli impianti di produzione di energia di piccola scala ovvero inferiore a 500 kW secondo il modello della "generazione distribuita".



Dai sistemi di cogenerazione derivano i più recenti sistemi di trigenerazione dove, nel periodo estivo o qualora sia richiesta energia frigorifera, il calore recuperato può essere trasformato in energia frigorifera grazie all'impiego del ciclo frigorifero ad assorbimento il cui funzionamento si basa su trasformazioni di stato del fluido refrigerante (acqua) in combinazione con la sostanza (bromuro di litio) utilizzata quale assorbente. I sistemi di co-trigenerazione possono essere studiati e prodotti per funzionare con qualsiasi fonte primaria di calore. Questi sistemi oggi sono tecnicamente maturi ed economicamente convenienti per poter essere adottati diffusamente.

ENENSO propone varie soluzioni di produzione da cogenerazione con turbine ad alimentazione gas e impianti biomasse.

PROGETTAZIONE, INSTALLAZIONE E MANUTENZIONE IMPIANTI TECNOLOGICI

Enenso è in possesso dei requisiti tecnico-professionali previsti dalla legge per esercitare le attività di progettazione, installazione, ampliamento, trasformazione e manutenzione di impianti previste dal DM 37/2008.

Gli impianti sono classificati come segue:

A) Elettrici: impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione dell'energia elettrica; impianti di protezione contro le scariche atmosferiche; impianti per l'automazione di porte, cancelli e barriere,

B) Elettronici: impianti radiotelevisivi; antenne; impianti elettronici in genere;

C) Riscaldamento: impianti di riscaldamento (di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali); impianti di climatizzazione (di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali); impianti di condizionamento (di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali); impianti di refrigerazione (di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali);

D) Idraulici: impianti idrici e sanitari di qualsiasi natura o specie.

E) Gas: impianti per la distribuzione e l'utilizzazione di gas di qualsiasi tipo, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e ventilazione ed aerazione dei locali.

F) Ascensori: impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili.

G) Antincendio: impianti di protezione antincendio.



SERVIZIO ENERGIA

Enenso è in possesso dei requisiti tecnico-professionali necessari per offrire ad imprese ed enti il servizio energia.

Il contratto di gestione energia consiste in un servizio energetico integrato, dalla fornitura del combustibile alla conduzione, manutenzione e riqualificazione delle centrali termiche e degli impianti di riscaldamento relativi a edifici privati e pubblici.

La prima fase del servizio energia consiste nell'analisi preliminare degli impianti esistenti, dei consumi e dei fabbisogni energetici al fine di individuare possibili interventi di risparmio e di efficienza energetica.

Dopo aver effettuato gli interventi di efficienza energetica avviene poi l'erogazione del servizio energetico desiderato (riscaldamento, condizionamento, illuminazione, ecc.), il quale viene misurato e contabilizzato attraverso opportuni dispositivi

Per tutta la durata del contratto sono erogati i seguenti servizi:



- Fornitura energetica integrata (combustibile e/o elettricità) Gestione ottimale dei sistemi installati ("energy management")
- Manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti
- Assunzione delle responsabilità tecnico-normative relative all'esercizio e alla manutenzione degli impianti ("Terzo responsabile")

GLOBAL SERVICE

E' una filosofia innovativa che regola in maniera integrata attraverso un contratto pluriennale tutti i servizi di gestione e di manutenzione di edifici pubblici e privati, nella quale l'assuntore progetta, gestisce ed eroga le attività manutentive con piena [responsabilità](#) sul raggiungimento di obiettivi prefissati.

Il Global Service risponde a domande sempre più complesse: di coordinamento, di gestione tecnica e amministrativa, di ottimizzazione delle risorse finanziarie, di competizione e, sostanzialmente, di offerta di un servizio di qualità.

La definizione di global service si trova nella norma UNI 10685 del 1998 che fornisce i criteri per la stesura di un "contratto di manutenzione basato sui risultati (global service)" definito come "contratto riferito ad una pluralità di servizi sostitutivi delle normali attività di manutenzione con piena responsabilità sui risultati da parte dell'assuntore".



5 PARTE SECONDA

5.1 GLI STAKEHOLDER:

L'analisi degli stakeholders è stata effettuata per i seguenti contesti interni ed esterni:

- *Politico*
- *Ambientale*
- *Sociale*
- *Economico*
- *Legislativo*
- *Scientifico - tecnologico*
- *Aziendale*

Relativamente ad ogni contesto aziendale sono stati individuati e contattati i principali "stakeholders" affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

Stakeholder interni:

- DIREZIONE della ENENSO S.r.l.
Direzione generale - Altre funzioni aziendali - Altre società del Gruppo - Dipendenti - Fornitori di servizi generali - Organismo di Vigilanza 231 - Sindacati
- DIPENDENTI della ENENSO S.r.l. E RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Stakeholder esterni:

- CLIENTI finali della ENENSO S.r.l. Aziende concorrenti - Aziende partner - Fornitori di materie prime e ausiliari - Fornitori di servizi di trasporto - Fornitori di servizi tecnici sui siti
- COLLETTIVITÀ (compresi gli utenti nelle vicinanze dei cantieri ENENSO S.r.l.)
- FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI, Fornitori di materie prime e ausiliari - Fornitori di servizi di trasporto - Fornitori di servizi tecnici sui siti - Partner nella comunicazione - Fornitori di servizi - Operatori della filiera a monte - Operatori della filiera a valle - Partner scientifici / in R&S- Trasportatori di rifiuti
- Banche e altri finanziatori - Compagnie di assicurazione - Investitori / Operatori finanziari

- Istituzioni governative - Enti di controllo - Istituzioni di normazione nazionale e internazionale, Authority antitrust - Enti di verifica esterna - Enti gestori di infrastrutture locali - Enti pubblici di controllo nazionali e locali - Istituzioni locali ed enti di governo del territorio - Istituzioni nazionali e internazionali - Organismi nazionali e internazionali di normazione - Sindacati
- GIORNALI e MEDIA
- CONSULENTI ESTERNI
- ENTI DI CERTIFICAZIONE
- ORGANIZZAZIONI DEI LAVORATORI (SINDACATI) E ORGANIZZAZIONI DATORIALI

6 PARTE TERZA

6.1 IMPEGNO DELLA DIREZIONE

ENENSO S.r.l., considera il Progetto Responsabilità Sociale uno strumento efficace per ottenere il massimo coinvolgimento e la diretta partecipazione di tutto il personale nel raggiungimento della mission aziendale e cioè:

- Garantire il rispetto dei contratti stipulati con i Clienti, sia per quanto riguarda il prodotto fornito, sia per quanto riguarda il servizio di consegna ed installazione nel rispetto dei tempi pattuiti.
- Garantire la continuità del servizio offerto indipendentemente dalla rotazione interna delle persone dedicate all'attività, uniformando i comportamenti dei diversi enti e regolamentandoli attraverso snelle procedure interne.
- Mantenere attiva un'organizzazione che consenta di essere sempre competitiva sia nei costi che nel servizio realizzando sia gli obiettivi di vendita sia quelli di redditività.
- Mettere le basi per un sistema di gestione dell'avanzamento che, oltre a garantire il rispetto dei tempi di consegna, consenta ai Clienti di accedere tramite supporto elettronico direttamente alle informazioni che li riguardano.

A tal fine la Direzione aziendale ha redatto il Manuale SA8000, documento riepilogativo su cui sono riportati i principali principi organizzativi dell'Azienda.

Per dare evidenza di tale impegno, la Direzione ha redatto, fin dai tempi della prima certificazione ottenuta, un documento interno, diffuso a tutti i dipendenti, in cui sono riepilogati questi principi. La continuità del messaggio viene garantita attraverso una costante comunicazione interna che si concretizza in riunioni periodiche di un Comitato di Direzione che comprende sia i rappresentanti della Direzione Aziendale sia i responsabili dei processi aziendali.

6.2 POLITICA

ENENSO S.r.l. può e deve perseguire un comportamento socialmente corretto e responsabile secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO con particolare riferimento alla tutela dei diritti delle fasce deboli della società; per questo la ENENSO S.r.l. si impegna a non utilizzare né sostenere lavoro minorile, lavoro forzato e obbligato ed a non attuare discriminazioni né punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali od abusi verbali verso i propri lavoratori.

Tale impegno, come specificato dalla SA 8000:2014, viene richiesto anche ai propri fornitori.

Riteniamo fondamentale rispettare tutte le leggi applicabili al proposito e favorire la massima trasparenza in tutte le questioni legate al rapporto di lavoro.

La Direzione della ENENSO S.r.l. si impegna, in conformità allo standard internazionale SA8000:2014, ad attuare un sistema di gestione in grado di dimostrare il rispetto dei requisiti della SA8000:2014 e dei principi definiti nella documentazione sopra richiamata, di garantirne il miglioramento continuo ed, in particolare, di assicurare il monitoraggio dei fornitori, la formazione del personale interno all'azienda e l'elaborazione di eventuali azioni correttive.

Nei confronti del personale della ENENSO S.r.l. la Direzione si impegna a:

- nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), garantisce, in relazione alle caratteristiche della retribuzione, il rispetto dei minimi retributivi legali, e si assicura che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore.
- Incoraggiare l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione della ENENSO S.r.l. consentirà e promuoverà il lavoro di gruppo, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale.
- Impiegare le risorse in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione. La Direzione della ENENSO S.r.l. garantisce le pari opportunità al di là delle norme vigenti evitando trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.
- Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e, per quanto consentito dall'organizzazione e dalle circostanze, piacevole e sereno. I luoghi di lavoro sono adeguati e saranno migliorati nel tempo; sono adottati strumenti di controllo e protezione da materiali o situazioni di rischio in conformità alle leggi vigenti in materia, perseguendo la soluzione più rigorosa e favorevole al lavoratore.
- Non ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.
- Fare della disponibilità alla collaborazione ed all'apertura, la base dei nostri rapporti con i dipendenti nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi per ottimizzare i risultati dell'organizzazione.
- Garantire la libertà di associazione e di espressione per tutti i lavoratori nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale, garantendo inoltre la piena conformità alle leggi in vigore ed al CCNL.

Nei confronti dei fornitori:

- ribadiamo la nostra volontà ed il nostro convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA8000:2014.
- Incoraggiamo, per quanto ci è consentito dal nostro peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.

Di seguito si riportano i riferimenti del Nostro Social Performance Team SI.CERT. l'organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

SAI - Social Accountability International	15 West 44th Street New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 Fax. 212-684-1515 Email: info@sa-intl.org
SAAS - Social Accountability Accreditation Services	15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 saas@saasaccreditation.org
SI Cert S.A.G.L.	Via Kennedy 35, 84044 Albanella (SA) - IT - reclamisa8000@sicert.net
Membri Social Performance Team	SGARIBOLDI MASSIMO Alta Direzione SA8000 ZOPPETTI PAOLO Rappresentante SA8000 per i lavoratori TANSINI CHIARA Rappresentante dell'Alta Direzione - Responsabile Sistema di Gestione Sa8000 CAPRA MARIA Secondo Rappresentante SA8000 per i lavoratori SPTSA8000@gmail.com

Per diffondere e tenere sotto controllo la Politica aziendale, la ENENSO S.r.l. ha costruito:

- un sistema di controllo interno ed esterno, organizzato e codificato, che consente di verificare la qualità del prodotto;
- un sistema gestionale che consente di ripartire tra enti interni ben definiti, le attività di:
 - Gestione delle offerte e dei contratti commerciali.
 - Gestione del progetto.
 - Gestione dei fornitori.
 - Sviluppo della progettazione esecutiva.
 - Costruzione e collaudo del prodotto.
 - Organizzazione dei trasporti.
 - Installazione.
 - Controllo delle commesse.
 - Un insieme di procedure gestionali interne capaci di definire le modalità comportamentali dei diversi enti aziendali al fine di coordinare le azioni svolte da ciascuno verso l'unitario obiettivo del raggiungimento del servizio ottimale in termini di qualità, sicurezza, ambiente ed etica;
 - Un sistema per quantificare le cause della non qualità e degli aspetti ambientali e etico sociali significativi per attivare gli interventi correttivi necessari per eliminare le cause e innescare il processo di miglioramento globale;
 - Un Sistema Integrato Qualità - Sicurezza - Ambiente - Etica che consenta di guidare, nella forma più flessibile e meno burocratizzata possibile, l'operatività di tutte le aree aziendali nello svolgimento di attività legate agli aspetti qualitativi e anche ambientali ed etico-sociali;
 - Un metodo per coinvolgere progressivamente i fornitori nella politica della ENENSO S.r.l.;
 - Una serie di obiettivi quantificati e misurabili da assegnare a ciascun responsabile di processo. Tali obiettivi, coerenti con la politica, costituiscono parte integrante di un Riesame annuale del Sistema da parte della Direzione, sono emessi in accordo con i responsabili di processo e sono riepilogati in un documento operativo interno allegato al riesame stesso.

Il sistema costruito si ritiene appropriato agli scopi e alla dimensione aziendale e include i principi del rispetto dei requisiti e del miglioramento continuo.

Il documento di Politica Integrata, Qualità - Sicurezza - Ambiente - Etica viene diffuso a tutti coloro i quali ENENSO S.r.l. ritenga possano conferire alla Organizzazione "valore aggiunto". In particolare viene diffusa a:

- Internamente a tutti i dipendenti della Organizzazione;
- Esternamente ai fornitori, agli installatori ed ai prestatori d'opera.

6.3 CODICE DI CONDOTTA ETICO SOCIALE

Il presente documento è espressione della volontà della Direzione di ENENSO S.r.l., di definire, in modo trasparente, l'insieme dei valori e delle regole di condotta a cui fare costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività, a presidio della reputazione e immagine delle società ENENSO S.r.l. sul mercato di riferimento. Esso costituisce un elemento essenziale del modello organizzativo delle società, unitamente alle loro mission, alle vision, alle disposizioni organizzative e al sistema integrato Qualità - Sicurezza - Ambiente - Etica e rappresenta uno strumento di tutela per tutti coloro che, pur con diverso titolo, ruolo e funzione concorrono liberamente alla creazione diffusa e trasparente del valore d'impresa. Gli obiettivi del presente documento, possono essere sintetizzati nei seguenti punti:

- contribuire al rispetto dei diritti umani e sindacali fondamentali, delle norme internazionali del lavoro e della tutela dell'ambiente;
- dare il proprio contributo a far sì che i crescenti processi di internazionalizzazione della produzione avvengano sempre più nel rispetto di quanto sopra;
- contribuire a promuovere nelle aziende presso le quali ENENSO S.r.l., producono direttamente od indirettamente i propri prodotti, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la tutela della salute e sicurezza nonché il rispetto degli orari di lavoro e dei salari stabiliti dalle norme nazionali o dai contratti collettivi.

ENENSO S.r.l., per quanto di propria competenza e di competenza delle aziende con cui sottoscrivono contratti di fornitura di prodotti o parti di essi, si impegnano al rispetto delle norme contenute nelle seguenti Convenzioni Fondamentali dell'ILO: convenzione n. 87 sulla libertà di Associazione, Convenzione n. 98 sul diritto di contrattazione collettiva, Convenzioni n. 100 e 111 sulla parità di remunerazione tra uomo e donna e sul divieto di discriminazione, Convenzione n. 155 sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro, Convenzione n. 138, n. 146 e n. 182 sul lavoro minorile.

6.4 Politica e sistema di gestione

La politica emessa il 29/01/2021 e confermata ogni anno e continua ad essere disponibile alle parti interessate tramite il sito internet ed in particolare al personale con una distribuzione controllata nei punti di consultazione. Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

Indicatore	2021	2022	2023	2024	2025	Obiettivo 2026
Rilevazione di non conformità ai fornitori in relazione ai temi della RS	0	0	0	0	0	0
Positiva chiusura di NC e azioni emerse da verifiche o reclami	0	0	0	0	0	>90%

Azione migliorativa

Funzione coinvolta

Incrementare la formazione ed il coinvolgimento del personale sui temi della responsabilità sociale con almeno 1 corso di approfondimento
Mantenere aggiornata sul sito dell'Organizzazione un'apposita sezione dedicata alla responsabilità sociale
Raccogliere ed analizzare i questionari dei fornitori / Monitorare periodicamente i fornitori ritenuti rilevanti per gli aspetti legati alla Responsabilità Sociale
Raccogliere ed analizzare i questionari dei dipendenti

Formazione ed informazione sui temi della responsabilità sociale d'impresa
Coinvolgere le parti interessate, diffondere gli impegni, le prestazioni e gli obiettivi di responsabilità sociale
Valutazione dei questionari ricevuti dai fornitori. Individuazione di possibili criticità. Promozione di azioni di rimedio.
Valutazione dei questionari ricevuti dai fornitori. Individuazione di possibili criticità. Promozione di azioni di rimedio.

Direzione

7 PRINCIPI

Al fine di condurre le proprie attività in modo responsabile ed eticamente ineccepibile, la Direzione ha fissato i seguenti principi:

7.1 Libertà di associazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno della ENENSO S.r.l.. L'organizzazione si impegna per l'anno 2026 ad eseguire un'indagine per rilevare il grado di soddisfazione dei dipendenti, prendendo in esame diversi temi, tra cui il principio di libertà di associazione.

Indicatore	2021	2022	2023	2024	2025	Obiettivo 2026
Vertenze sindacali o simili, gestite e conciliate	0	0	0	0	0	0
Gestione problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, rispetto alle relazioni sindacali	0	0	0	0	0	>90%

Azione migliorativa

Funzione coinvolta

Assenza di reclami / segnalazioni in materia di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Garantire la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Direzione

7.2 Discriminazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno della ENENSO S.r.l.. Si sottolinea che nell'anno 2025 la società ha ottenuto la certificazione parità di genere UNI PDR 125. A tal proposito l'impresa ha eseguito un'indagine sul clima interno aziendale che ha confermato l'assenza di atteggiamenti o molestie che possano turbare o creare disagio nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Si raccomanda le funzioni interessate di proseguire la prassi delle cosiddette "discriminazioni positive" (in certi casi previste dalla legge) a favore ad esempio di categorie quali i disabili, le madri che allattano, gli stranieri oppure in sede di assegnazione delle mansioni effettuata tenendo conto di fattori di genere (si evitano per le donne lavori faticosi), di predisposizione personale (sulla base del curriculum) e di età.

ANNO 2025 TOTALE

	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO			
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Impiegati	6	1		2	1			
Operai	18				2			
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Apprendisti								2
Interinali								
Stagisti					3			

ANNO 2025 METALMECCANICA

	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO			
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Impiegati	6	1		2	1			
Operai	12				2			
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Apprendisti								2
Interinali								
Stagisti					3			

ANNO 2025 EDILIZIA

	TEMPO INDETERMINATO				TEMPO DETERMINATO			
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Impiegati	5		1					
Operai								
	Full time		Part Time		Full time		Part Time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Apprendisti								
Interinali								
Stagisti								

Indicatore	2021	2022	2023	2024	2025	Obiettivo 2026
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su temi connessi con la discriminazione	0	0	0	0	0	0
Approvazione richieste di part-time da parte di donne al rientro dalla maternità	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro richiamano il contratto collettivo di categoria.

In particolare ENENSO S.r.l., si impegna a prendere misure positive perché le aziende con cui sottoscrivono accordi per la fornitura di prodotti/servizi o parti di essi, rispettino quanto sopra.

ANNO 2025 METALMECCANICA

	2021	2022	2023	2024	2025
DIPENDENTI	25	22	24	25	25
	2021	2022	2023	2024	2025
Uomini	22	19	21	21	20
Donne	3	3	3	4	5
Categorie protette	1	1	1	1	1
	2021	2022	2023	2024	2025
Età del dipendente più giovane	20	19	22	22	23
Età del dipendente più anziano	64	65	65	66	67
NAZIONALITÀ DIPENDENTI	2021	2022	2023	2024	2025
UE	Italiana Romena	Italiana Romena	Italiana Romena	Italiana Romena (dimissioni 05/24)	Italiana Romena
Extra UE				Ivoriania – cingalese - algerina	Ivoriania – cingalese - algerina

	2021	2022	2023	2024	2025
Mancato superamento periodo di prova	0	0	0	0	0
Licenziamenti GMO	0	0	0	0	0
Licenziamenti giusta causa	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	2	1	0	0	0
Dimissioni volontarie	0	2	1	1	1
Recesso Consensuale	0	0	0	0	0
Pensionamenti	1	0	0	0	0

ANNO 2025 EDILIZIA

	2021	2022	2023	2024	2025
DIPENDENTI	7	5	7	6	6
	2021	2022	2023	2024	2025
Uomini	7	5	7	6	6
Donne	0	0	0	0	0
Categorie protette	0	0	0	0	0
	2021	2022	2023	2024	2025
Età del dipendente più giovane	34	46	47	48	49
Età del dipendente più anziano	65	60	61	62	63
NAZIONALITÀ DIPENDENTI	2021	2022	2023	2024	2025
UE	Romena	Romena	Romena	Romena (cessato 09/24)	Italiana
Extra UE	Egiziana Peruviana	Peruviana	Peruviana	Peruviana	Peruviana

	2021	2022	2023	2024	2025
Mancato superamento periodo di prova	0	0	0	0	0
Licenziamenti GMO	0	0	0	0	0
Licenziamenti giusta causa	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	2	1	1	1	0
Dimissioni volontarie	0	2	1	0	0
Recesso Consensuale	0	0	0	0	0
Pensionamenti	1	0	0	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Assenza di reclami / segnalazioni per discriminazione	Garantire un ambiente di lavoro in cui non si verifichino fenomeni di discriminazione per razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni Direzione

7.3 Orari di Lavoro

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno della ENENSO S.r.l.

Come indicatore abbiamo raccolto i dati relativi a: numero di ore straordinarie utilizzate; ore di ferie e permessi, ore di malattia e ore di infortunio; tipologie di contratti in essere.

Tali indicatori non trapelano nessuna criticità particolare.

All'interno di tali indicatori sono separatamente rilevati i casi singoli più critici, al fine di poterli gestire qualora superassero soglie non accettabili.

Tali indicatori continueranno ad essere monitorati nel 2026.

ANNO 2024 E 2025 A CONFRONTO - METALMECCANICA+EDILIZIA

METALMECCANICA E EDILIZIA		
	2024	2025
Ore lavorate ordinarie	49.498,00	50.604,5
Ore straordinari	2.401,55	2.316,5
Ore permessi	2.437,50	2.503
Ore ferie	4.501,50	4.275,5
Ore malattia	1520,00	1.550,00
Ore infortunio	16,00	0

METALMECCANICA		
	2024	2025
Ore lavorate ordinarie	37.790,00	40.787,00
Ore straordinari	1.224,05	1.159,5
Ore permessi	2.285,5	2.224,5
Ore ferie	3.917,50	3.513,50
Ore malattia	552,00	1.550,00
Ore infortunio	16,00	0

EDILIZIA		
	2024	2025
Ore lavorate ordinarie	11.708,00	9.817,5
Ore straordinari	1.177,50	1.157,00
Ore permessi	152,00	278,50
Ore ferie	584,00	760,00
Ore malattia	968,00	0
Ore infortunio	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Riduzione delle ore di straordinario	Mantenere sotto controllo ogni mese il LUL per monitorare i carichi di lavoro. Mettere a disposizione almeno una risorsa aggiuntiva per poter sopperire a periodi di carico eccessivo Comunicare al dipendente i giorni di ferie che deve fare per rispettare le scadenze di legge e del CCNL. Questo può avvenire a mezzo di un apposito piano ferie che ogni dipendente deve compilare, indicando i periodi di assenza, e riconsegnare all'azienda.
Controllo corretta gestione ferie arretrate anno precedente ed anno corrente	L'altra soluzione è obbligare i lavoratori a godere delle ferie, mediante apposita comunicazione scritta che non richiede una firma per accettazione del destinatario, ma per semplice ricevuta, dal momento che la decisione sulle ferie è prerogativa dell'azienda. Tempistiche: Due settimane da fruire nell'anno di maturazione; Due settimane entro i 18 mesi successivi la fine dell'anno di maturazione .

7.4 Retribuzione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno della ENENSO S.r.l.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto, in parte comunque sono applicabili gli indicatori stabiliti in relazione al requisito orario di lavoro, e in sede di CCNL applicato.

	2021	2022	2023	2024	2025
ANTICIPO STIPENDIO	4	2	2	0	0
ANTICIPO TFR	1	1	1	1	0
VERTENZE CONTENZIOSI	0	0	0	0	0

Indicatore	2021	2022	2023	2024	2025
Gestione problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, in relazione al tema delle retribuzioni	100%	100%	100%	100%	100%

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Monitorare il livello contributivo (in linea con il CCNL) Living Wage maggiore dei requisiti minimi *	Mantenere sotto controllo ogni mese LUL e Buste Paga Direzione

* Il salario di sussistenza (living wage) è relativo al reddito pagato per il lavoro. La società ha preso come punto di riferimento L'ISTAT, che permette, in base a determinati parametri relativi al numero di componenti del nucleo familiare, alla sezione territoriale (Nord - Lombardia, Centro, Mezzogiorno), di calcolare la spesa monetaria mensile minima necessaria per i consumi di una famiglia, al di sotto della quale si va sotto la soglia di povertà assoluta, parametro che a sua volta può dare un'idea più precisa - sebbene non "certificata" - del livello di reddito/salario minimo di sussistenza, nella definizione di valore monetario minimo necessario al lavoratore per coprire i bisogni essenziali.

Inoltre è stato preso in considerazione quanto richiesto dall'OdC:

FAMILY NUCLEUS COMPOSITION / COMPOSIZIONE NUCLEO FAMILIARE	LIVING WAGE AMOUNT / IMPORTO LIVING WAGE		
	NORD IT	CENTRO IT	SUD IT
N° 1 Person of 18-59 Years old	€ 1.035,05	€ 915,70	€ 811,91
N° 2 Persons of 18-59 Years old	€ 1.441,30	€ 1.275,10	€ 1.130,58
N° 3 Persons of 18-59 Years old	€ 1.805,22	€ 1.597,06	€ 1.416,04
N° 2 Persons of 18-59 Years old + n° 1 of 0 - 3 Years old	€ 1.623,26	€ 1.436,08	€ 1.273,31
N° 2 Persons of 18-59 Years old + n° 1 of 4 - 10 Years old	€ 1.755,85	€ 1.553,38	€ 1.377,32
N° 2 Persons of 18-59 Years old + n° 1 of 11 - 17 Years old	€ 1.823,02	€ 1.612,81	€ 1.430,01
N° 2 Persons of 18-59 Years old + n° 1 of 0 - 3 Years old + n° 1 of 4 - 10 Years old	€ 1.953,13	€ 1.727,91	€ 1.532,06
N° 2 Persons of 18-59 Years old + n° 1 of 4 - 10 Years old + n° 1 of 11 - 17 Years old	€ 2.144,72	€ 1.897,40	€ 1.682,35
N° 2 Persons 18-59 of Years old + 2 of 11-17 Years old	€ 2.205,99	€ 1.951,61	€ 1.730,41
N° 4 Persons of 18-59 Years Old	€ 2.172,45	€ 1.921,94	€ 1.704,11

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Anticipi stipendio

L'azienda può concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi o anticipo TFR poiché questo rientra nella mission aziendale. L'ammontare dell'eventuale anticipo concesso verrebbe comunque evidenziato in busta paga.

7.5 Lavoro Infantile e Obbligato

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata che nel corso del 2025 non ci siamo trovati a contatto / conoscenza di casi di utilizzo di lavoro infantile, di bambini e di giovani lavoratori e quindi non è stato necessario avviare percorsi ed azioni di collaborazione, coinvolgimento, comunicazione con familiari, enti istituzionali competenti, servizi sociali, associazioni dedicate, ecc.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

Per l'anno 2026, l'impresa si impegna ad eseguire un'indagine per rilevare il grado di soddisfazione dei dipendenti prendendo in esame diversi temi, tra cui il principio di lavoro obbligato. Sarà infine valutata l'opportunità di aderire a contributi volontari che possano aiutare a risolvere (a livello locale, nazionale e/o internazionale) le diffuse problematiche di lavoro infantile.

	2021	2022	2023	2024	2025	Obiettivo 2026
<i>Assenza di minori operanti, siano essi dipendenti, somministrati, Collaboratori o altri fornitori</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Conoscenza di casi di utilizzo di lavoro infantile tra i clienti e appaltatori</i>	0	0	0	0	0	0

L'azienda non intende utilizzare e non intende favorire l'utilizzo di lavoro infantile né presso la sua sede né presso i suoi subfornitori. Nel caso venisse rilevata la presenza di bambini presso ditte sub-fornitrici verranno previsti interventi di recupero, la segnalazione all'assistenza sociale e l'iscrizione a corsi che permettano di completare l'obbligo scolastico presso le locali scuole professionali.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato. Le funzioni aziendali in cui i giovani lavoratori sono stati inseriti prevalentemente sono l'ufficio amministrazione e l'ufficio tecnico.

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Mantenimento dell'attuale situazione di non impiego di lavoro minorile	Divieto assoluto di assunzione di minori Direzione

7.6 Salute e Sicurezza

Il riesame della direzione in materia di gestione di salute e sicurezza è uno strumento ormai da molti anni regolarmente pianificato ed attuato e che ha consentito miglioramenti tangibili, comprovati anche dal compimento di piani di miglioramento e da opportuni indicatori.

In definitiva è stata garantita l'attuazione quotidiana di quanto previsto dal Dlgs. 81/08 a partire dai miglioramenti, i controlli sui cantieri, la formazione, la manutenzione, la gestione infortuni, la disponibilità dei DPI, ecc.

Si specifica inoltre che, durante la riunione art. 36-37 D.Lgs n. 81/2008 tenutasi nel dicembre 2025, il Datore di Lavoro congiuntamente al RSPP ha illustrato i concetti di rischio e danno per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alle attività dell'impresa, sensibilizzando il personale dipendente a mettere in pratica tutte le misure e procedure di prevenzione e protezione messe a disposizione dall'impresa stessa.

Per l'anno 2026, l'impresa si impegna ad eseguire un'indagine per rilevare il grado di soddisfazione dei dipendenti prendendo in esame diversi temi, tra cui il principio Salute e Sicurezza, nonché proseguire nella formazione e informazione di tutto il personale dipendente.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
<i>Infortuni sul posto di lavoro</i> <i>*infortunio anno 2024 in itinere</i>	0	0	0	1	3	0	1	1*	0	
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Obiettivo 2026
<i>Evidenza di malattie diffuse, usuranti, riscontrabili come conseguenti all'esercizio della professione</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su ambiente di lavoro, salute e sicurezza</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno dei fornitori</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Occorrenza di mancati incidenti o infortuni sul lavoro a danno di dipendenti e collaboratori</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>N° Infortuni</i> <i>*infortunio anno 2024 in itinere</i>	0	0	0	1	3	0	1	1*	0	0

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione. Il responsabile RSPP prosegue nell'attività di formazione per consentire la conoscenza dei rischi ambientali del luogo di lavoro.

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Si è sempre considerato strategico attivare la formazione dei nuovi lavoratori. Anche nel 2025 dunque detta formazione è stata regolarmente effettuata e verrà programmata anche nel 2026 per le nuove assunzioni.

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Incrementare la formazione ed il coinvolgimento del personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione) con almeno 4 ore di formazione	Formazione ed informazione In materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione) Responsabile Sistema Gestione, Consulenti esterni

7.7 Pratiche Disciplinari

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno della ENENSO S.r.l..

L'indicatore stabilito continuerà ad essere monitorato nel 2026, in aggiunta cercando di individuare e stratificare le possibili cause e le tipologie disciplinari di fatto adottate. Per l'anno 2026, l'impresa si impegna ad accrescere il senso di responsabilità dei dipendenti incentivando la comunicazione diretta e indiretta anche in forma anonima tra azienda e dipendente per azzerrare il numero di richiami scritti.

	2021	2022	2023	2024	2025	Obiettivo 2026
Numero di richiami scritti	0	0	0	2	0	0
Numero sanzioni disciplinari a seguito di richiami	0	0	0	0	0	0
Numero di reclami/suggerimento fondati dei dipendenti	0	0	0	0	0	0
Gestione problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altro, su temi connessi con le pratiche disciplinari	100%	100%	100%	100%	100%	>90%

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Tenuta sotto controllo delle pratiche disciplinari avviate nei confronti dei dipendenti	Fornire la formazione necessaria affinché i dipendenti conoscano le attività caratteristiche del proprio ruolo. Direzione

7.8 LAVORO OBBLIGATO

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno della ENENSO S.r.l..

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

Per l'anno 2026, l'impresa si impegna ad eseguire un'indagine per rilevare il grado di soddisfazione dei dipendenti, prendendo in esame diversi temi, tra cui anche quello del lavoro obbligato.

Indicatore	2021	2022	2023	2024	2025	Obiettivo 2026
Situazioni di lavoro obbligato tra i dipendenti e collaboratori	0	0	0	0	0	0
Gestione NC relative a lavoro obbligato rilevate a fornitori di lavoro somministrato, cooperativa, altri fornitori	100%	100%	100%	100%	100%	>90%

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Assenza di reclami / segnalazioni per lavoro forzato o obbligato	Divieto di lavoro forzato o obbligato Direzione

8 INDAGINE DI CLIMA INTERNO

Al fine di effettuare un'indagine iniziale del clima interno, la ENENSO S.r.l. ha condotto in data 13/12/2025 una valutazione al fine di raccogliere utili spunti per il miglioramento. Dalla valutazione non risultano situazioni di rischio.

TOTALE QUESTIONARI CONSEGNATI	24
TOTALE QUESTIONARI COMPILATI	24
TOTALE QUESTIONARI FIRMATI	9

TOTALE RISPOSTE											
A. COMUNICAZIONE, CLIMA E RELAZIONI	Si	%	Si, migliorabile	%	TOTALE POSITIVO %	No	%	Non so	%	Nessuna risposta	%
1. Vi è la possibilità di comunicare liberamente le proprie opinioni?	19	79%	5	21%	100%	0	0%	0	0%	0	0%
2. Vi è collaborazione tra i colleghi?	18	75%	5	21%	96%	1	4%	0	0%	0	0%
3. Il confronto con i diretti superiori è adeguato e costruttivo?	19	79%	2	8%	88%	1	4%	0	0%	2	8%
4. Senti i tuoi diritti rispettati e che ci sia parità di genere?	21	88%	2	8%	96%	0	0%	0	0%	1	4%
5. Ritieni che l'ambiente di lavoro sia inclusivo, non sessista e rispettoso?	16	67%	4	17%	83%	0	0%	0	0%	4	17%
6. Ci sono stati atteggiamenti di molestie, mobbing o simili?	1	4%	0	0%	4%	22	92%	1	4%	0	0%
					78%						

TOTALE RISPOSTE											
B. PARI OPPORTUNITA', CARRIERA E FORMAZIONE	Si	%	Si, migliorabile	%	TOTALE POSITIVO %	No	%	Non so	%	Nessuna risposta	%
7. Vi è possibilità di passaggi di livello, aumenti retributivi, benefit?	8	33%	9	38%	71%	0	0%	6	25%	1	4%
8. La società adotta trattamenti equi tra i dipendenti?	12	50%	8	33%	83%	1	4%	1	4%	2	8%
9. Vi è neutralità nella retribuzione in relazione al genere?	10	42%	1	4%	46%	3	13%	7	29%	3	13%
10. Il sistema di retribuzione è adeguato?	10	42%	13	54%	96%	1	4%	0	0%	0	0%
11. La formazione è adeguata allo sviluppo delle competenze?	10	42%	13	54%	96%	1	4%	0	0%	0	0%
12. Hai sufficienti opportunità di aggiornamento professionale?	13	54%	9	38%	92%	0	0%	1	4%	1	4%
					81%						

TOTALE RISPOSTE											
C. AMBIENTE DI LAVORO E CONDIZIONI FISICHE	Si	%	Si, migliorabile	%	TOTALE POSITIVO %	No	%	Non so	%	Nessuna risposta	%
13. Uffici - Gli spazi di lavoro sono funzionali?	10	42%	6	25%	67%	1	4%	4	17%	3	13%
14. Uffici - L'illuminazione degli spazi è adeguata?	10	42%	3	13%	54%	0	0%	5	21%	6	25%
15. Uffici - La temperatura degli ambienti è adeguata?	12	50%	3	13%	63%	0	0%	4	17%	5	21%
16. Uffici - Le informazioni sono facilmente reperibili e accessibili?	12	50%	3	13%	63%	0	0%	4	17%	5	21%
17. Uffici - Lo spazio disponibile per persona è adeguato e funzionale?	7	29%	7	29%	58%	1	4%	4	17%	5	21%
18. Uffici - Pulizia e servizi igienici sono adeguati?	12	50%	2	8%	58%	1	4%	4	17%	5	21%
19. Uffici - Attrezzature, strumenti e supporti informatici sono adeguati?	9	38%	6	25%	63%	0	0%	4	17%	5	21%
20. Cantieri - le condizioni di lavoro sono adeguate?	12	50%	5	21%	71%	0	0%	4	17%	3	13%
21. Cantieri - le attrezzature di lavoro sono adeguate?	10	42%	8	33%	75%	0	0%	4	17%	2	8%
22. Cantieri - è garantita la possibilità di utilizzare i servizi igienici?	10	42%	4	17%	58%	2	8%	6	25%	2	8%
23. Ritieni che il carico di lavoro affidato sia adeguato?	8	33%	8	33%	67%	2	8%	3	13%	3	13%
					63%						

TOTALE RISPOSTE											
D. SALUTE, SICUREZZA E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Si	%	Si, migliorabile	%	TOTALE POSITIVO %	No	%	Non so	%	Nessuna risposta	%
24. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro sono adeguatamente tutelate?	16	67%	6	25%	92%	1	4%	1	4%	0	0%
25. I dispositivi di prevenzione e sicurezza (DPI) sono adeguati?	17	71%	5	21%	92%	0	0%	2	8%	0	0%
26. Hai un responsabile identificato a cui fare riferimento?	21	88%	1	4%	92%	1	4%	0	0%	1	4%
27. Nei cantieri le istruzioni di lavoro sono chiare e definite?	14	58%	4	17%	75%	0	0%	5	21%	1	4%
28. In generale i ruoli e i compiti sono definiti in modo chiaro?	15	63%	6	25%	88%	1	4%	1	4%	1	4%
29. Le procedure e i processi di lavoro sono chiari ed efficaci?	16	67%	6	25%	92%	0	0%	1	4%	1	4%
30. Le risorse assegnate sono adeguate in base alle attività da eseguire?	15	63%	6	25%	88%	1	4%	1	4%	1	4%
					88%						

TOTALE RISPOSTE											
E. FLESSIBILITA', SODDISFAZIONE E BENESSERE	Si	%	Si, migliorabile	%	TOTALE POSITIVO %	No	%	Non so	%	Nessuna risposta	%
31. E' possibile richiedere flessibilità oraria, smart working, part-time?	12	50%	5	21%	71%	2	8%	4	17%	1	4%
32. Come valuti la soddisfazione generale nello svolgere il tuo lavoro?	10	42%	11	46%	88%	0	0%	3	13%	0	0%
33. Il tuo lavoro ti dà un senso di realizzazione?	18	75%	5	21%	96%	1	4%	0	0%	0	0%
34. Il tuo orario di lavoro è funzionale ad un buon equilibrio tra lavoro e vita privata?	16	67%	5	21%	88%	1	4%	0	0%	2	8%
35. Ricevi dal tuo responsabile riscontri sia positivi che di miglioramento sul lavoro svolto e da svolgere?	13	54%	6	25%	79%	1	4%	1	4%	3	13%
36. Ti trovi bene a lavorare nella tua azienda?	17	71%	5	21%	92%	0	0%	0	0%	2	8%
					85%						

ANALISI DEI RISULTATI DEI QUESTIONARI SUL CLIMA E SULL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Nel mese di dicembre 2025 sono stati raccolti 24 questionari, di cui 9 firmati, finalizzati a rilevare il clima aziendale, le condizioni di lavoro, le relazioni interne e il livello di soddisfazione del personale. La partecipazione ha consentito di ottenere un quadro complessivo significativo delle percezioni dei dipendenti, sia in ambito degli uffici sia tecnici che amministrativi sia in ambito cantiere.

Risultati generali

Dall'analisi dei dati emerge un giudizio complessivamente positivo su gran parte degli ambiti indagati. In particolare, le sezioni relative a:

- comunicazione, clima e relazioni,
- salute, sicurezza e organizzazione del lavoro,
- flessibilità, benessere e soddisfazione,

registrano percentuali elevate di risposte positive, a conferma di un ambiente di lavoro percepito come collaborativo, organizzato e attento al benessere delle persone.

Un elemento di particolare rilievo riguarda la domanda relativa alla presenza di molestie, mobbing o comportamenti inappropriati. Le risposte fornite evidenziano in modo chiaro l'assenza di fenomeni di questo tipo, confermando un contesto lavorativo improntato al rispetto, alla correttezza e alla tutela della dignità delle persone.

In alcune aree, in particolare quelle riferite a:

- pari opportunità, carriera e formazione,
- ambiente di lavoro e condizioni fisiche,

si rileva una significativa incidenza di risposte "Sì, migliorabile". Tali risultati non indicano criticità strutturali, ma evidenziano margini di miglioramento e opportunità di sviluppo che l'azienda può valutare nell'ottica di un percorso di miglioramento continuo.

Le risposte "Non so" e le mancate risposte, riscontrate prevalentemente nelle domande riferite agli uffici o ai cantieri, sono attribuibili alla diversa collocazione operativa dei dipendenti. Infatti, coloro che svolgono la propria attività esclusivamente in ufficio o esclusivamente in cantiere potrebbero non essere direttamente a conoscenza delle condizioni dell'altro ambito lavorativo. Tali risposte non devono pertanto essere interpretate come valutazioni negative, bensì come una oggettiva assenza di informazioni dirette.

Nel complesso, l'indagine restituisce un quadro positivo e coerente con i valori aziendali, evidenziando:

- un buon livello di soddisfazione generale,
- un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro,
- una base solida su cui costruire future azioni di miglioramento organizzativo, formativo e strutturale.

L'analisi dei questionari rappresenta quindi uno strumento utile di ascolto e di supporto alle politiche aziendali orientate alla responsabilità sociale e al benessere delle persone.

Di seguito riportiamo alcune azioni di miglioramento rispetto alle evidenze emerse dall'indagine:

Ambito di intervento	Evidenze emerse dall'indagine	Azioni di miglioramento
Formazione e sviluppo delle competenze	Presenza di risposte "Sì, migliorabile" in merito alla formazione e alle opportunità di aggiornamento	Pianificazione di iniziative formative tecniche e rafforzamento della comunicazione sulle opportunità di formazione
Comunicazione interna	Presenza di risposte "Non so" su alcuni aspetti organizzativi	Rafforzamento dei canali informativi interni e maggiore condivisione delle informazioni tra ufficio e cantiere

Si ricorda inoltre che tutti i dipendenti hanno a loro disposizione una cassetta per suggerimenti o lamentele anonime, oltre al modulo disponibile online, da utilizzare in qualsiasi momento. Durante l'anno 2025 non sono pervenute richieste o lamentele.

Si programma entro dicembre 2026 di effettuare una nuova indagine del clima interno.

9 PARTE QUARTA: BILANCIO SA8000 - DETTAGLIO

9.1 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Alla data odierna sono confermate le figure nominate ed elette:

Sig. SGARIBOLDI MASSIMO	Alta Direzione SA8000
Sig. ZOPPETTI PAOLO	Rappresentante SA8000 per i lavoratori
Sig.ra TANSINI CHIARA	Rappresentante Alta Direzione SA8000 Responsabile Sistema di Gestione SA8000
Sig.ra CAPRA MARIA	Secondo rappresentante SA8000 per i lavoratori

9.2 ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 16 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- **Procedure disciplinari:** non sono state applicate fin'ora sanzioni disciplinari e si vuole invece favorire un clima aziendale all'insegna del rispetto dell'integrità personale e dello spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali per picchi dovuti alla tipologia di attività su commessa.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:** sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno,** quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- **Adozione di un piano di comunicazione esterna** per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- **Comunicazione ai lavoratori** della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

10 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro aziendale è contrattualmente definito come segue:

- Dal lunedì al venerdì
- Ufficio: Dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00
- Cantiere: Dalle 8:00/12:00 alle 13:00/17:00

Gli straordinari sono prestati volontariamente entro i limiti contrattuali previsti (8 ore/settimana).

Per alcuni dipendenti, con mansioni di responsabilità o frequentemente impegnati in cantiere, è stata concordata una retribuzione che comprende anche il lavoro straordinario, definito dallo stesso lavoratore in funzione delle esigenze da lui rilevate.

La particolare tipologia del lavoro, comporta frequentemente la necessità di ricorrere al lavoro straordinario per sopperire ad esigenze puntuali determinate dalla chiusura delle commesse e dalla impossibilità di livellare la richiesta come in una normale attività industriale.

Le frequenti trasferte inoltre prevedono ore di viaggio e soggiorno che sono remunerate con apposite indennità di trasferta.

Le ore di straordinario vengono registrate e monitorate mensilmente, assieme agli eventuali recuperi, al fine di verificare se l'ammontare delle stesse rientra entro i limiti contrattuali previsti.

11 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

La comunicazione esterna è effettuata attraverso mailing a clienti e fornitori per diffondere e promuovere iniziative di sensibilizzazione e informazione sulla responsabilità.

12 CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Nello specifico nel dicembre del 2025 è stata inviata ai nuovi fornitori di Enenso srl, un'informativa relativa ai principi e requisiti di responsabilità sociale richiedendo ai fornitori di adeguarsi alle stesse logiche operative, tramite la compilazione del modulo "Dichiarazione d'impegno". È stata inoltre eseguita una valutazione generale di tutti i fornitori attenzionando coloro che non hanno ancora aderito allo standard SA 8000 e/o che hanno in corso provvedimenti giuridici.

L'obiettivo per l'anno 2026 è quello di aumentare il numero dei fornitori aderenti ai principi di responsabilità sociale. Come già detto, viene ribadito l'impegno di ENENSO S.r.l. a selezionare i fornitori anche in base al rispetto del codice etico, eventualmente eliminando quelli che non si adeguano.

13 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

I momenti di riesame della direzione, ufficiali e formali, sono stati, e sono inseriti nel sistema.

14 IMPEGNI PRIORITARI NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

ENENSO S.r.l. pone tra i suoi impegni prioritari quello di una precisa responsabilità sociale.

Da sempre si ritiene che l'azienda sia un bene sociale, un patrimonio della comunità presso la quale l'azienda stessa è ubicata e radicata.

Con tale convinzione si è sempre elaborato strategie e politiche che contemperino le esigenze di profitto e autofinanziamento aziendale con gli obblighi di rispetto dell'ambiente e più in generale con i criteri di uno sviluppo equo e sostenibile.

Si è convinti che oggi più che mai l'impresa sia chiamata a compiti molto complessi, con una radicata consapevolezza delle responsabilità che le competono nella attuale società globalizzata e fortemente competitiva.

Spinti da queste motivazioni e da questa sensibilità l'azienda intende impegnarsi nel prossimo futuro su questi fronti.

15 TRASPARENZA

Riteniamo che uno dei grandi bisogni del mondo attuale sia quello della trasparenza. Dopo la rivoluzione di Internet è sempre più difficile, in politica come in economia, nei rapporti sociali come in quelli culturali, nascondere alcunché. L'attuale epoca è fortemente contrassegnata dalla trasparenza.

In tal senso vogliamo muoverci concretamente con i seguenti impegni:

- Condivisione, sempre in modo del tutto trasparente, del bilancio SA 8000 e del rendiconto economico con tutti gli Stakeholder, con il fine di rendere trasparente e coinvolgente il rapporto con i collaboratori, i clienti, i fornitori, le Istituzioni, le associazioni locali, gli istituti bancari, i sindacati e con ogni altro ente che interagisca con ENENSO S.r.l.
- Comunicazione verso l'esterno dei dati del bilancio SA 8000, attraverso la pubblicazione del bilancio stesso, che verrà inviato agli Stakeholder, ai fornitori e ai clienti.

I nostri impegni e i nostri obiettivi riportati nel bilancio SA 8000 verranno anche resi noti attraverso eventuali eventi che vedranno ENENSO S.r.l. operare come sponsor.

16 PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA

Siamo da un lato consci dei nostri limiti e del fatto che il nostro impegno in campo etico non è suscettibile di ottenere risultati al di là delle nostre effettive capacità di incidere su un tessuto socio-economico ristretto. D'altro canto siamo fortemente determinati a compiere un atto di testimonianza, nella speranza e nella convinzione che quanto da noi posto in essere possa rappresentare un umile, modesto, ma significativo modello.

In tal senso ci impegneremo a diffondere il nostro codice di condotta etico ma soprattutto i dettagli e i requisiti della certificazione SA 8000.

Sarà nostro impegno promuovere tali dettagli e requisiti attraverso i media e tutti gli eventi che vedranno ENENSO S.r.l. operare in qualche forma.

17 FORNITORI

Siamo consci che un contributo importante ad una effettiva e concreta applicazione del nostro codice di condotta etico verrà dato dai nostri fornitori.

Uno dei nostri impegni prioritari è da sempre quello di proseguire nell'attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei fornitori stabili e continuativi del nostro network per quanto concerne l'aspetto etico.

18 SINTESI CONSUNTIVA E PROIEZIONE PER IL 2026

La Direzione ENENSO S.r.l., valutate le ripercussioni generali del sistema SA8000 adottato, ritiene di poter trarre le seguenti conclusioni:

Il clima aziendale permane buono. Pur in situazioni di stress generato da commesse complesse e da situazioni di mercato difficili, il coinvolgimento del personale e la diffusione delle politiche e degli obiettivi all'interno della struttura, ha reso il rapporto tra le parti del tutto accettabile. Anche la motivazione del personale è buona e fa ben sperare per il mantenimento e il miglioramento progressivo del sistema di responsabilità sociale. La sede operativa soddisfa pienamente le esigenze della ENENSO S.r.l. e ha notevolmente migliorato le condizioni generali di lavoro di tutti i dipendenti.

La direzione aziendale continua a utilizzare ogni occasione possibile, per diffondere all'esterno i principi della SA8000 con notevoli ritorni in termini di gratificazione personale sotto forma di riconoscimenti, visibilità e reputazione.

Per il 2026 la Direzione aziendale si pone l'obiettivo di continuare nella diffusione dei principi SA8000 ai fornitori, al fine di consolidare il metodo e far comprendere l'importanza della condotta etico-sociale.

Proseguirà inoltre la diffusione degli obiettivi etici verso l'esterno attraverso tutte le possibili occasioni (a cura del responsabile aziendale per le pubbliche relazioni).

L'impresa si impegna inoltre, non solo a mantenere ma a migliorare le prestazioni relative a tutti i principi previsti dallo standard anche nella futura sede operativa.

ALLEGATO 1

VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ DEL SISTEMA DI GESTIONE SA8000 RISPETTO AI PIA E ALLA GUIDA SAI/SAAS

Il presente documento ha lo scopo di dimostrare lo stato di conformità e di allineamento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000 adottato dall'Organizzazione rispetto ai Performance Indicators Annex (PIA) e alle indicazioni contenute nella Guida SAI/SAAS.

Il confronto è stato condotto secondo un approccio sistemico, finalizzato non solo alla verifica della conformità formale ai requisiti dello standard SA8000:2014, ma anche alla valutazione dell'efficacia del sistema di gestione in termini di performance, monitoraggio dei risultati e miglioramento continuo.

La matrice di confronto allegata evidenzia, per ciascun requisito SA8000, la coerenza tra:

- le aspettative di performance definite nei PIA,
- i criteri di valutazione e interpretazione della Guida SAI/SAAS,
- i presidi organizzativi e gestionali implementati,
- gli indicatori di monitoraggio e le evidenze oggettive disponibili.

Il sistema risulta integrato nel contesto normativo e contrattuale di riferimento, con particolare riguardo all'applicazione del CCNL Metalmeccanico Industria e del CCNL Edilizia Industria, garantendo il rispetto dei diritti dei lavoratori, delle condizioni di lavoro e dei principi di responsabilità sociale.

L'analisi condotta conferma l'adeguatezza del sistema e individua, ove applicabile, opportunità di miglioramento coerenti con i principi di miglioramento continuo promossi da SA8000.

MATRICE DI CONFRONTO SA8000 - PIA - GUIDA SAI/SAAS

Requisiti:

1. Lavoro infantile
2. Lavoro forzato o obbligato
3. Salute e sicurezza
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. Discriminazione
6. Pratiche disciplinari
7. Orario di lavoro
8. Retribuzione
9. Sistema di gestione

REQUISITO 1 - LAVORO INFANTILE

Rif. SA8000	1
Requisito	Prevenzione del lavoro infantile e gestione di eventuali casi
PIA / Aspettativa	Assenza di casi di lavoro infantile e controlli sistematici
Guida SAI/SAAS	Verifica preventiva, tracciabilità documentale, approccio preventivo
Presidi SGSA8000	Procedura Lavoro Infantile, controllo fornitori
Indicatori / KPI	Verifica età dei dipendenti: 100% età di tutti i lavoratori dipendenti verificata prima della sottoscrizione del contratto. N° rilevazioni: Nessun caso di lavoro infantile rilevato tra i fornitori di Enenso srl.
Evidenze	Fascicoli personali, Unilav
Valutazione	Conforme
Note	Monitoraggio continuativo su nuovi ingressi e sui fornitori

REQUISITO 2 - LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Rif. SA8000	2
Requisito	Assenza di lavoro forzato, trattenute indebite o coercizione
PIA / Aspettativa	Libertà di dimissioni e piena disponibilità documenti
Guida SAI/SAAS	Verifica contratti, interviste ai lavoratori
Presidi SGSA8000	Contratti conformi a CCNL, consegna copia al lavoratore, questionario di valutazione lavoratori clima interno, informativa reclami (possibilità di fare segnalazioni anche informata anonima con diverse modalità)
Indicatori / KPI	% contratti firmati: 100% nessun contratto risulta essere non firmato e/rigettato perché non conforme N. segnalazioni: nessuna. L'indagine del clima interno ha riportato un grado di soddisfazione più che soddisfacente ed in linea con la politica aziendale.
Evidenze	Contratti di lavoro, archiviazione reclami interni ed esterni, questionari compilati
Valutazione	Conforme
Note	Nessun reclamo interno ed esterno rilevato. Nonostante nell'indagine del clima interno ci sia un'incidenza di risposte "Sì, migliorabile", tali risultati non indicano criticità strutturali, ma evidenziano margini di miglioramento e opportunità di sviluppo.

REQUISITO 3 - SALUTE E SICUREZZA

Rif. SA8000	3
Requisito	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
PIA / Aspettativa	Riduzione infortuni e prevenzione
Guida SAI/SAAS	Valutazione efficacia misure e coinvolgimento lavoratori
Presidi SGSA8000	DVR e allegati, RSPP, formazione, gestione delle manutenzioni, DPI, riunioni periodiche, questionario di valutazione lavoratori clima interno
Indicatori / KPI	Registro infortuni (IF - indice di frequenza e IG - indice di gravità), registro scadenze formazioni
Evidenze	DVR e allegati, registro scadenze formazione, evidenza malattie professionali, reclami e segnalazioni, verbali riunioni del Comitato Salute e Sicurezza, questionari compilati
Valutazione	Conforme
Note	Nonostante nell'indagine del clima interno ci sia un'incidenza di risposte "Sì, migliorabile", tali risultati non indicano criticità strutturali, ma evidenziano margini di miglioramento e opportunità di sviluppo.

REQUISITO 4 - LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Rif. SA8000	4
Requisito	Rispetto libertà sindacale
PIA / Aspettativa	Assenza di interferenze e discriminazioni
Guida SAI/SAAS	Evidenze di dialogo sociale reale
Presidi SGSA8000	Incontri periodici, canali di comunicazione (gruppi WhatsApp divisi per ufficio amministrativo e tecnico, mail e comunicazioni cartacee) cassetta per segnalazioni e reclami anche in forma anonima, questionario di valutazione lavoratori clima interno
Indicatori / KPI	N. incontri: 1 volta l'anno ma con possibilità di incontri personali ogni qualvolta necessario N. segnalazioni: 0 segnalazioni
Evidenze	Verbali Riunioni, comunicazioni interne, questionari compilati
Valutazione	Conforme
Note	Nonostante nell'indagine del clima interno ci sia un'incidenza di risposte "Sì, migliorabile", tali risultati non indicano criticità strutturali, ma evidenziano margini di miglioramento e opportunità di sviluppo anche nel rafforzare la partecipazione dei lavoratori

REQUISITO 5 - DISCRIMINAZIONE

Rif. SA8000	5
Requisito	Assenza di discriminazioni
PIA / Aspettativa	Trattamento equo e pari opportunità
Guida SAI/SAAS	Analisi dati HR e reclami
Presidi SGSA8000	Procedura reclami, formazione specifica sul tema discriminazione come da Certificazione PdR125, questionario di valutazione lavoratori clima interno, file excel di comparazione per l'analisi retributiva
Indicatori / KPI	N. reclami: 0; Analisi retributiva: la comparazione della retribuzione per genere e per livello di inquadramento non riporta discriminazioni
Evidenze	Registro reclami, dati analisi retributiva, questionari compilati, verbali di formazione sul tema discriminazione
Valutazione	Conforme
Note	Nessuna criticità

REQUISITO 6 - PRATICHE DISCIPLINARI

Rif. SA8000	6
Requisito	Pratiche disciplinari eque e proporzionate
PIA / Aspettativa	Assenza di abusi o sanzioni illegittime
Guida SAI/SAAS	Coerenza con CCNL e tracciabilità
Presidi SGSA8000	Regolamento CCNL
Indicatori / KPI	N. sanzioni: 0 Tipologia sanzioni: richiami scritti
Evidenze	Fascicoli dipendenti
Valutazione	Conforme
Note	Nessuna criticità

REQUISITO 7 - ORARIO DI LAVORO

Rif. SA8000	7
Requisito	Rispetto orari e straordinari
PIA / Aspettativa	Conformità limiti legali e CCNL
Guida SAI/SAAS	Analisi dati e trend
Presidi SGSA8000	Sistema rilevazione presenze, tracciamento orari straordinari settimanali per i dipendenti CCNL edilizia industria più soggetti a straordinari
Indicatori / KPI	Ore straordinario settimanale e mensile
Evidenze	Report presenze, tracciamento orari straordinari
Valutazione	Conforme
Note	Monitoraggio picchi produttivi

REQUISITO 8 - RETRIBUZIONE

Rif. SA8000	8
Requisito	Retribuzione conforme e puntuale
PIA / Aspettativa	Salario $\geq$ CCNL
Guida SAI/SAAS	Verifica buste paga
Presidi SGSA8000	Calcolo Living Wage, controlli buste paga
Indicatori / KPI	% conformità retributiva con il Living Wage calcolato
Evidenze	Cedolini, tabelle CCNL, Living Wage calcolato
Valutazione	Conforme
Note	Verifica annuale aggiornamenti CCNL, aggiornamento del Living Wage in base ai cambiamenti delle tabelle retributive

REQUISITO 9 - SISTEMA DI GESTIONE

Rif. SA8000	9
Requisito	Gestione, monitoraggio e miglioramento
PIA / Aspettativa	Sistema efficace e misurabile
Guida SAI/SAAS	Evidenze di miglioramento continuo
Presidi SGSA8000	Audit interni, riesami, KPI, obiettivi
Indicatori / KPI	Audit svolti, azioni chiuse, obiettivi raggiunti e da raggiungere
Evidenze	Report audit, riesame direzione, obiettivi raggiunti
Valutazione	Conforme
Note	Nessuna criticità

CONCLUSIONI

L'analisi condotta attraverso la matrice di confronto tra il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000, i Performance Indicators Annex (PIA) e le indicazioni della Guida SAI/SAAS evidenzia un quadro complessivamente coerente, strutturato ed efficace.

Per tutti i requisiti dello standard SA8000:2014, il sistema adottato dall'Organizzazione risulta supportato da presidi organizzativi adeguati, procedure formalizzate e strumenti di monitoraggio in grado di garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e delle condizioni di lavoro previste dal quadro normativo e contrattuale di riferimento, in particolare dal CCNL Metalmeccanico Industria e dal CCNL Industria.

Gli indicatori individuati, in linea con le aspettative di performance definite nei PIA, consentono di monitorare in modo sistematico sia gli aspetti di conformità sia l'efficacia delle misure adottate, permettendo l'analisi dei trend e l'individuazione tempestiva di eventuali aree di miglioramento. Le evidenze oggettive raccolte confermano l'applicazione operativa del sistema e la sua integrazione nei processi aziendali.

In coerenza con le indicazioni della Guida SAI/SAAS, il Sistema di Gestione SA8000 dimostra un approccio orientato non solo alla conformità formale, ma anche al miglioramento continuo, attraverso il coinvolgimento delle parti interessate, il funzionamento del Comitato SA8000, la gestione strutturata delle segnalazioni e l'attuazione di azioni correttive e preventive.

Alla luce di quanto emerso, il Sistema di Gestione SA8000 può essere considerato adeguato e conforme rispetto ai requisiti dello standard, ai PIA e alle linee guida SAI/SAAS, con la presenza di alcune opportunità di miglioramento finalizzate al rafforzamento del monitoraggio delle performance e alla maturazione progressiva del sistema.