

# BILANCIO SOCIALE SA8000

## ANNO 2025



ISO 9001:2015  
ISO 14001:2015  
ISO 20400:2017  
ISO 38415:2021  
ISO 37001:2016  
ISO 45001:2018  
ISO 50001:2018  
UNI/PdR 125:2022



RATING LEGALITÀ  
★ ★ ★



## PREMESSA

Il presente documento è stato definito sulla scorta del riesame della Direzione della Guastamacchia Spa per l'anno 2025.

Esso è stato redatto dal Rappresentante della direzione SA 8000 ed è stato condiviso dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000.

Il Rappresentante della direzione SA 8000

Andrea De Sario

I Rappresentanti dei Lavoratori per la SA 8000

Gaetano Antuofermo

Ruvo di Puglia, 27.03.2026



## INDICE

|   |         |
|---|---------|
| 1. Presentazione della Società  | Pag. 4  |
| 2. Identificazione degli stakeholder e delle loro aspettative           | Pag. 6  |
| 3. Politica della qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale | Pag. 7  |
| 4. Valutazione dei rischi e bilancio di ogni singolo requisito          | Pag. 9  |
| 5. Tabella di sintesi degli obiettivi                                   | Pag. 28 |



## PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

Azienda di circa 230 unità, impegnata negli studi di ingegneria, nel design, nella gestione di progetti, supervisione, costruzione, collaudo e manutenzione.

In particolare l'azienda si occupa di:

- progettazione, costruzione, ristrutturazione e manutenzione di edifici civili;
- costruzione e ristrutturazione di edifici industriali;
- progettazione, installazione, manutenzione di impianti elettrici, idrico-sanitario, condizionamento e climatizzazione, adduzione del gas, termici, antincendio e reti per la trasmissione dei dati;
- progettazione e realizzazione di impianti per la produzione di energia elettrica;
- progettazione, sviluppo e manutenzione di software e sistemi di automazione, supervisione e controllo di processo.
- costruzione di cabine di trasformazione elettrica MT/BT
- conduzione di impianti termici;
- installazione di impianti per la diffusione sonora, impianti TVCC, impianti antintrusione e rilevazione incendi.

Dispone di un Centro Assistenza plurisetoriale post-vendita per la manutenzione, gestione e telegestione con supervisione degli impianti.

La Guastamacchia S.p.A. ha completato e diversificato il proprio mercato, con la progettazione e realizzazione di impianti completi ad energia alternativa permanente rinnovabile.

Nel corso degli anni ha particolarmente orientato le proprie attenzioni alla realizzazione di grandi impianti fotovoltaici ed eolici con le relative stazioni AT/MT, compreso l'esecuzione delle opere civili.

Infine la perfetta sinergia tra le unità di cantiere, l'ufficio tecnico e l'ufficio approvvigionamenti, la cui gestione è completamente informatizzata, costituisce il principale patrimonio aziendale che consente alla Guastamacchia S.p.A. di proporsi quale azienda di spicco nel mercato dell'edilizia e dell'impiantistica nazionale.



# GUASTAMACCHIA S.p.A.

costruzioni generali & produzione di energia da fonti rinnovabili

Pagina 5 di 30

L'azienda conta inoltre anche su un indotto di subappaltatori su tutto il territorio nazionale.



RATING LEGALITÀ  
★ ★ ★



## IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER E DELLE LORO ASPETTATIVE

Gli stakeholder dell'Organizzazione sono costituiti dai propri lavoratori, da quelli delle eventuali aziende consociate con cui si partecipa alle gare, dai lavoratori dei propri fornitori e subappaltatori, dagli enti committenti e dalle società subappaltanti, dagli enti pubblici, dagli organismi di vigilanza e controllo, dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni non governative di stanza nel territorio in cui si è presenti, dai propri fornitori (incluse le società di somministrazione lavoro).

Le aspettative dei lavoratori, siano essi dell'Organizzazione che delle sue consociate e fornitori, sono l'ottenimento del rispetto dei loro diritti di lavoratori in tutti gli aspetti che li compongono (retribuzione ed orario di lavoro equo, adeguatezza dei posti di lavoro, ecc...).

Le aspettative degli Enti committenti e delle società subappaltanti sono quelle di vedersi erogare in maniera sistematica un "buon servizio" senza interferenze e/o elementi di disturbo dovuti al malcontento dei lavoratori.

Le aspettative delle organizzazioni sindacali e dalle associazioni non governative sono quelle di vedere tutelati i diritti dei propri associati e/o assistiti.

Le aspettative degli organismi di vigilanza e controllo sono il riscontro del pieno rispetto da parte della Società degli adempimenti legislativi.



## POLITICA DELLA QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA E RESPONSABILITÀ SOCIALE

Le sfide e gli intenti che la Società si propone sono:

- guadagnare spazi ed una costante crescente affermazione nel panorama delle costruzioni edili ed impiantistiche nei settori ospedalieri, industriali e del terziario in genere;
- organizzarsi in forma di laboratorio dinamico e flessibile, sensibile alle esigenze ed ai fabbisogni dell'utenza ed alle istanze della committenza;
- conformarsi e rispettare con sistematicità i requisiti delle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, Regolamento (CE) 1221:2009 e successive sue modifiche, ISO 45001:2018, UNI CEI EN ISO 50001:2018, UNI ISO 20400:2017 e SA8000:2014, i dettati delle leggi, dei documenti internazionali e delle loro interpretazioni, gli accordi e gli impegni sottoscritti dall'Azienda;
- migliorare con continuità le proprie prestazioni e prevenire all'interno delle proprie attività, qualsiasi forma di inquinamento ambientale, di infortuni sul lavoro, di malattie professionali, di non rispetto ed inosservanza dei diritti dei lavoratori;
- migliorare le condizioni sociali ed ambientali nella catena di fornitura.

Per vincere tali sfide si sono definite le seguenti regole ed impegni che costituiscono assiomi improrogabili nella gestione della Società:

- la fase realizzativa del servizio offerto è preceduta da attività di studio, consulenza ed assistenza tecnica al Committente che si espleta attraverso proposte di migliorie rispetto ai soluzioni progettuali da esso prescelte;
- la qualità del servizio, la salvaguardia dell'ambiente ed i diritti dei lavoratori, sia della ns. Organizzazione che dei ns. fornitori e sub appaltatori, non devono essere sacrificati a scapito dei profitti della Società;
- impiegare, compatibilmente con gli standard qualitativi prefissi ed i loro costi di acquisto, prodotti, componenti e macchinari a minor impatto sull'ambiente, sulla sicurezza e salute dei lavoratori e sulla salute pubblica;
- prevenire e condannare l'impiego del lavoro infantile, promuovere e partecipare ai progetti volti al recupero ed all'inserimento lavorativo di adolescenti in condizione di disagio sociale;
- garantire la volontarietà dell'impiego e del rapporto contrattuale, prevenire azioni intimidatorie nei confronti dei lavoratori, assicurare che questi siano a conoscenza degli aspetti e delle regole che regolamentano il rapporto di lavoro, dal momento dell'avvio a quello della cessazione;



- definire e sostenere una struttura organizzativa con compiti di prevenzione e controllo della sicurezza e salute dei lavoratori e della salvaguardia e rispetto dell'ambiente, istituire sistemi per individuare, valutare e gestire i potenziali rischi sia per la sicurezza che per l'ambiente, definire ed assicurare modalità operative e condizioni di lavoro idonee ed adeguate, assicurare adeguata formazione ai lavoratori;
- rispettare il diritto dei lavoratori di associazione sindacale ed alla contrattazione collettiva, assicurando che i rappresentanti sindacali non siano discriminati ed abbiano facoltà di comunicare con i propri associati;
- prevenire e condannare atti discriminatori, minacciosi, coercitivi, offensivi o volti allo sfruttamento, garantire il diritto dei lavoratori di principi o pratiche legate alla propria origine, religione, etc...;
- impiegare le pratiche disciplinari previste dal CCNL condannando il ricorso ad azioni che siano lesive dell'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori;
- rispettare le ore max di lavoro ordinario, straordinario e supplementare previste dal CCNL, garantire la volontarietà allo svolgimento delle ore di lavoro straordinario o supplementare, retribuire tali ore secondo il CCNL, ricorrere alle ore di lavoro straordinario e supplementare solo per periodi di breve durata ed eventi eccezionali e non prevedibili, concedere ed assicurare che i lavoratori usufruiscano del periodo di ferie previste dal CCNL;
- garantire il rispetto dei minimi contributivi previsti dal CCNL, erogare le retribuzioni accompagnate da cedolini paga con descrizione dettagliata delle voci in esso riportate, fornire ogni assistenza e supporto perché il lavoratore comprenda la descrizione della busta paga, evitare forme di falsi apprendistato.
- promuovere un livello di consapevolezza della sostenibilità tra i partner della catena di fornitura e incoraggiarli a adottare pratiche sostenibili;
- promuovere la sostituzione di prodotti potenzialmente nocivi per l'ambiente quando sia disponibile un'alternativa meno dannosa;
- promuovere il recupero, il riutilizzo ed il riciclo dei materiali e prodotti alla fine del loro ciclo di vita e, dove non sia possibile, assicurare lo smaltimento nel modo più corretto;
- prediligere Fornitori/Subappaltatori che attuano pratiche di sviluppo sostenibile richiedendo, all'interno del processo di selezione, azioni volte ad un impegno sociale anche attraverso certificazioni di carattere volontario.



## 1. VALUTAZIONE DEI RISCHI E BILANCIO DI OGNI SINGOLO REQUISITO

### LAVORO INFANTILE

La Società non fa impiego di lavoro minorile, anzi ne previene e preclude l'utilizzo sia per sé che per i propri fornitori e per le imprese con cui opera in sinergia.

**L'obiettivo prefisso è: nessun episodio di impiego di manodopera minorile**, sia diretta che indiretta.

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra sono attuate le seguenti misure:

- controlli preventivi messi in atto al momento dell'assunzione per tutto il personale dell'intera compagine societaria (Cfr. PQ 4.5.1-01 – Assunzioni”);
- verifiche indipendenti della efficacia di tali controlli sia attraverso sorveglianza del libro unico che audit c/o i presidi operativi in cui si è presenti;
- selezione dei fornitori e loro sorveglianza attraverso strumenti come Google alert – avvisi “News & Web” e verifiche documentali e audit c/o i presidi operativi.

Qualora, poi, sebbene le misure preventive sopra dette, si rilevasse l'impiego, diretto od indiretto, di lavoro minorile, la Società ha predisposto un piano operativo da mettere in atto per fronteggiare l'emergenza e garantire il rispetto di quanto ai vari punti dal Decreto Legislativo 4 agosto 1999, n. 345.

Tale piano è compiutamente descritto nella procedura PQ 4.4.7-02 – Programma di rimedio per minori.

La *Tabella A: Sondaggio/monitoraggio presenza di lavoro minorile* che segue riporta i dati significativi delle verifiche di cui al precedente punto b.

Alla luce di tali dati le misure preventive attuate possono ritenersi efficaci ed il requisito può considerarsi non critico. Non si rilevano allo stato attuale situazioni potenzialmente a rischio.



Tabella A: Sondaggio/monitoraggio presenza di lavoro minorile

| COMMESSE        |               |                |                                     |                |                           |                |  |                |
|-----------------|---------------|----------------|-------------------------------------|----------------|---------------------------|----------------|--|----------------|
| ATTIVE          |               |                | VERIFICATE                          |                |                           |                | CON RISCONTRO DI PRESENZA DI LAVORO MINORILE |                |
|                 |               |                | Attraverso sorveglianza libro unico |                | Attraverso audit in campo |                |  |                |
| Area geografica | N.ro commesse | N.ro operatori | N. ro commesse                      | N.ro operatori | N. ro commesse            | N.ro operatori | N. ro commesse                               | N.ro operatori |
| Nord            | 0             | 0              | 0                                   | 0              | 0                         | 0              | 0  | 0              |
| Centro          | 0             | 0              | 0                                   | 0              | 0                         | 0              | 0  | 0              |
| Sud             | 16            | 149            | 16                                  | 149            | 16                        | 149            | 16   | 0              |

Dati aggiornati al 31/12/2025



## LAVORO OBBLIGATO

La Società non ricorre e non dà sostegno all'impiego di lavoro obbligato.

**Gli obiettivi prefissi sono:**

- **assenza, all'interno dell'Organizzazione, di episodi di lavoro obbligato.**

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra, la Società:

- a) ha definito procedure e prassi operative da attuare in fase di assunzione di nuovo personale (Cfr. PQ 4.5.1-01 – Assunzioni") che prevedono:
- che i documenti personali, richiesti ai candidati lavoratori per l'espletamento delle pratiche di assunzione, siano immediatamente verificati ai fini della loro autenticità, fotocopiati e riconsegnati in seduta stante ai legittimi proprietari;
  - contratti di lavoro individuali contenenti i dati di cui all'art. 1 comma 1 del D. Lgs. 26/5/1997, n. 152 e firmati per accettazione e ricevuta dal lavoratore.
- b) comunica ed attua attività formative dei lavoratori, al momento dell'assunzione e comunque nel corso di gestione della commessa, in merito ai diritti dei lavoratori, ai punti che regolamentano il contratto.

Con riferimento a tale punto è in programma la redazione di apposito opuscolo formativo che viene illustrato e distribuito durante le attività formative.

La Società, concede ai propri lavoratori solo prestiti di piccoli importi e comunque nei limiti dell'importo del TFR già maturato ed accantonato.

Considerata l'organizzazione della Società e data la tipologia di attività da essa svolta non è richiesta e non si ha presenza di guardie di sicurezza.

La Società svolge sistematicamente attività di audit documentali volti a verificare il rispetto del requisito in questione.

Una sintesi rappresentativa di tali attività di audit è schematizzata nella tabella di seguito riportata.



Tabella B: Dati controllo lavoro obbligato

| AREA<br>GEOGRAFICA | COMMESSE |                |                               |   | Contratti  |   |
|--------------------|----------|----------------|-------------------------------|---|------------|---|
|                    | Attive   | N.ro operatori | Con attività formativa svolta | % partecipazione dei lavoratori alle attività formative svolte. | Verificati | Riscontrati conformi ad art. 1 comma 1 D. Lgs. 152/97 |
| Nord               | 0        | 0              | 0                             | 0   | 0          | 0   |
| Centro             | 0        | 0              | 0                             | 0%  | 0          | 0   |
| Sud                | 16       | 149            | 149                           | 100 %   | 149        | 149   |

Dati aggiornati al 31/12/2025

Alla luce di tali dati le misure preventive attuate possono ritenersi efficaci ed il requisito può considerarsi non critico. Non si rilevano allo stato attuale situazioni potenzialmente a rischio.



## SALUTE E SICUREZZA

La Società assicura idonee condizioni di salute e sicurezza sui posti di lavoro.

**L'obiettivo prefisso è quello di azzerare l'indice di frequenza e di gravità degli infortuni.**

Al fine di conseguire e monitorare l'obiettivo di cui sopra la Società pianifica e controlla sistematicamente lo stato di addestramento e formazione dei propri lavoratori ed attua e migliora con sistematicità il proprio Sistema di gestione per la Sicurezza, cui si rimanda per la corrispondente documentazione prescrittiva e di registrazione.

Gli attuali indici di infortuni ed incidenza giorni di infortuni sono quelli di seguito riportati e riguardano il personale alle dirette dipendenze.

### Indice di frequenza

Numero di infortuni nel 2025 x 1.000.000 diviso il numero delle ore lavorate nel 2025.

| Numero di infortuni | Coefficiente | Ore lavorate | Indice di frequenza |
|---------------------|--------------|--------------|---------------------|
| 3                   | 1.000.000    | 254.755      | 11,78               |

### Indice di gravità

Numero di giorni di assenza dal lavoro per infortuni verificati nel 2025 x 1.000 diviso il numero delle ore lavorate nel 2025.

| Numero giorni di assenza per infortuni | Coefficiente | Ore lavorate | Indice di gravità |
|--|--------------|--------------|-------------------|
| 196                                    | 1.000        | 254.755      | 0,77              |



## LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Società rispetta il diritto di adesione ai sindacati ed agevola la contrattazione collettiva.

Testimonianza di ciò è resa dalla presenza di lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali (Cfr. Tabella “Indicazione attività sindacali”).

L’obiettivo prefisso è:

- **nessuna vertenza sindacale, nessuno sciopero dovuto a vertenze interne alla Società.**

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra, oltre alla consueta predisposizione della direzione aziendale a favorire e rispettare il diritto alla contrattazione collettiva:

- sono predisposte ed attuate attività di formazione iniziale e di aggiornamento periodico del personale (Cfr. QF18.3 “Programma/Rapporto di addestramento di inizio appalto”);
- è prevista un’intensa presenza di personale di coordinamento e controllo sui siti operativi;
- è attuata una capillare diffusione dello strumento di segnalazione e raccolta reclami e suggerimenti da parte dei lavoratori, RSA e parti interessate;
- sono promossi e privilegiati canali di comunicazione con RSA.

Una sintesi della capillarità delle attività di formazione svolta è rilevabile attraverso la Tabella B: Dati controllo lavoro obbligato (colonne 1.5).

La Tabella G: Indicazione attività sindacali, che segue, fornisce invece una indicazione significativa delle attività sindacali all’interno dell’Organizzazione.

Alla luce di tali dati le misure preventive attuate possono ritenersi efficaci ed il requisito può considerarsi non critico. Non si rilevano allo stato attuale situazioni potenzialmente a rischio.



Tabella G: Indicazione attività sindacali.

| Organizzazioni Sindacali presenti | RSA  |   |  | Lavoratori aderenti* |                        | Assemblee Sindacali Indette           | Vertenze Sindacali |
|-----------------------------------|------|---|--|----------------------|------------------------|---------------------------------------|--------------------|
|                                   | n.ro | Ore permessi sindacali nei 12 mesi precedenti | gg. aspettativa per mandati sindacali nei 12 mesi precedenti | n.ro                 | % su totale lavoratori | n.ro assemblee nei 12 mesi precedenti | n.ro               |
| FIM CISL                          | 1    | 0   | 0  | 3                    | 5%                     | 0                                     | 0                  |
| FILLEA CGIL                       | 1    | 24  | 0  | *                    | *                      | 1                                     | 0                  |
| FILCA CISL                        | 1    | 0   | 0  | *                    | *                      | 0                                     | 0                  |

\*Per il settore edile il dato non è a conoscenza dell'azienda in quanto i lavoratori comunicano l'adesione sindacale direttamente alla Cassa Edile di appartenenza.

Dati aggiornati al 31/12/2025



## DISCRIMINAZIONE

La Società condanna e reprime ogni forma di comportamento discriminatorio.

L'obiettivo prefisso è:

- **nessun episodio di comportamento discriminatorio all'interno della Società.**

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra, sono istituiti:

- a) campagne di sensibilizzazione al rispetto della sfera personale di ciascun singolo lavoratore;
- b) strumenti di semplice ed immediato impiego per segnalazione di soprusi e/o comportamenti discriminatori subiti (Cfr. Mod. 8.3.0-02 "Reclami e suggerimenti").

Tutti i lavoratori godono del livello contributivo spettante in relazione al parametro di inquadramento ed agli scatti di anzianità di servizio.

L'accesso alla formazione è assicurato a tutti. I piani di addestramento sono organizzati omogeneamente per mansione svolta, a prescindere dal singolo componente o lavoratore.

La Società è in possesso di certificato aggiornato di ottemperanza ai sensi dell'art. 17 della Legge 68/99.

Le tabelle che seguono forniscono indicazioni del tasso di segnalazioni di azioni di abuso e/o discriminazione ad oggi registrate, della composizione dell'organico aziendale e dei permessi per la tutela della maternità concessi.

Non si rilevano allo stato attuale situazioni potenzialmente a rischio.



Tabella H: Sondaggio/monitoraggio discriminazione

| Anno |                                  | Segnalazioni di comportamenti |            |           |              |
|------|----------------------------------|-------------------------------|------------|-----------|--------------|
|      |                                  | Sessualmente coercitive       | Minacciosi | Offensivi | Sfruttamento |
| 2023 | Modulo segnalazione              | 0                             | 0          | 0         | 0            |
|      | Altro strumento di comunicazione | 0                             | 0          | 0         | 0            |
| 2024 | Modulo segnalazione              | 0                             | 0          | 0         | 0            |
|      | Altro strumento di comunicazione | 0                             | 0          | 0         | 0            |
| 2025 | Modulo segnalazione              | 0                             | 0          | 0         | 0            |
|      | Altro strumento di comunicazione | 0                             | 0          | 0         | 0            |

Nota: Il campione cui si riferiscono i dati sono gli stessi di cui alla Tabella A: Sondaggio/monitoraggio presenza di lavoro minorile.



Tabella I: Composizione dell'organico

## SETTORE IMPIANTISTICO

| Anno          | Livello | Nazionalità |              | Età       |          |           |           | Disabili |
|---------------|---------|-------------|--------------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|
|               |         | Italiani    | Non italiani | 18-30     | 31-40    | 41-50     | >50       |          |
| 2025          | A1      | 5           | 0            |           |          | 1         | 4         |          |
|               | B3      | 5           | 0            |           | 1        |           | 4         |          |
|               | B2      | 3           | 0            |           | 1        | 2         |           |          |
|               | B1      | 3           | 0            |           |          | 1         | 2         |          |
|               | C3      | 23          | 0            | 13        | 3        | 2         | 5         |          |
|               | C2      | 13          | 0            |           | 2        | 6         | 5         | 1        |
|               | C1      | 2           | 0            |           |          | 1         | 1         |          |
| D2            |         | 0           |              |           |          |           |           |          |
| <b>TOTALE</b> |         | <b>54</b>   | <b>0</b>     | <b>13</b> | <b>7</b> | <b>13</b> | <b>21</b> |          |

Dati aggiornati al 31/12/2025

## SETTORE EDILE

| Anno          | Livello | Nazionalità |              | Età      |           |           |           | Disabili |
|---------------|---------|-------------|--------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
|               |         | Italiani    | Non italiani | 18-30    | 31-40     | 41-50     | >50       |          |
| 2025          | 7       | 8           | 0            |          | 5         |           | 3         |          |
|               | 6       | 10          | 0            |          | 5         | 4         | 1         |          |
|               | 5       | 16          | 0            | 5        | 3         | 2         | 6         |          |
|               | 4       | 9           | 0            |          |           | 3         | 6         |          |
|               | 3       | 29          | 0            |          | 3         | 3         | 23        |          |
|               | 2       | 13          | 0            |          | 2         | 2         | 9         |          |
|               | 1       | 9           | 0            |          | 2         | 3         | 4         |          |
| <b>TOTALE</b> |         | <b>94</b>   | <b>0</b>     | <b>5</b> | <b>20</b> | <b>17</b> | <b>52</b> |          |

Dati aggiornati al 31/12/2025



Tabella L: Tutela della Maternità

| Attività      | GIORNI di astensione dal lavoro per |                   | Ore di riposo godute per |                  |
|---------------|-------------------------------------|-------------------|--------------------------|------------------|
|               | Congedo di maternità/paternità      | Congedo parentale | Allattamento             | Malattia bambini |
| Impiegati     | 7                                   | 0                 | 0                        | 0                |
| Operai        | 8                                   | 0                 | 0                        | 0                |
| <b>TOTALE</b> | <b>15</b>                           | <b>0</b>          | <b>0</b>                 | <b>0</b>         |

Dati aggiornati al 31/12/2025



## PRATICHE DISCIPLINARI

La Società si astiene dal ricorrere e/o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

Il codice disciplinare adottato dalla Società è quello previsto dal CCNL.

**Nell'anno 2025 sono stati adottati n. 2 provvedimenti disciplinari, l'obiettivo prefisso è quello di evitare, per il prossimo anno, episodi che richiedono il ricorso a pratiche disciplinari.**

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra, sono predisposte ed attuate:

- a) campagne di informazione e consapevolizzazione del personale su norme comportamentali e doveri del lavoratore, tipi di possibili inadempienze e relative sanzioni disciplinari (Cfr. QF18.3 "Programma/Rapporto di addestramento di inizio appalto");
- b) strumenti di semplice ed immediato impiego per la segnalazione di malcontenti e/o di esigenze collettive dei lavoratori (Cfr. Mod. 8.3.0-02 "Reclami e suggerimenti", Mod. 4.5.2-02 - Questionario di indagine conoscitiva).
- c) analisi sistematica e reattiva delle segnalazioni raccolte.

Il ricorso alle pratiche disciplinari è previsto solo dopo ripetuti solleciti verbali e per gravi motivi quali ad esempio assenza ingiustificata, abbandono del luogo di lavoro, comportamenti e/o atteggiamenti che ledono l'immagine della Società.

L'avvio delle pratiche disciplinari è a carico dei responsabili di dipartimento/cantiere, la successiva gestione è a carico del direttore del personale.

La Tabella M: Provvedimenti disciplinari che segue fornisce indicazioni del numero di provvedimenti disciplinari adottati, correlati con le relative cause determinanti.

Non risultano denunciate pratiche disciplinari differenti da quelli del CCNL.

Le misure preventive attuate possono ritenersi efficaci ed il requisito può considerarsi non critico. Non si rilevano allo stato attuale situazioni potenzialmente a rischio.



Tabella M: Provvedimenti disciplinari

| Provvedimenti avviati                       | Assenza ingiustificata | Ritardo | Insubordinazione | Disattenzione o Negligenza | Ubriacatura durante il lavoro | Contravvenzione al divieto di fumo | Comportamento lesivo immagine azienda | Danneggiamenti colposi materiale dell'azienda o dei committenti | Rissa sul luogo di lavoro | Abbandono posto di lavoro | Assenza ingiustificata prolungata | Recidività |
|---|------------------------|---------|------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|---|---------------------------|---------------------------|-----------------------------------|------------|
| Contestazione scritta                       | 0                      | 0       | 0                | 1                          | 0                             | 0                                  | 1                                     | 0   | 0                         | 0                         | 0                                 | 0          |
| Ammonizione scritta                         | 0                      | 0       | 0                | 0                          | 0                             | 0                                  | 0                                     | 0   | 0                         | 0                         | 0                                 | 0          |
| Multa                                       | 0                      | 0       | 0                | 1                          | 0                             | 0                                  | 1                                     | 0   | 0                         | 0                         | 0                                 | 0          |
| Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione | 0                      | 0       | 0                | 0                          | 0                             | 0                                  | 0                                     | 0   | 0                         | 0                         | 0                                 | 0          |
| Licenziamento                               | 0                      | 0       | 0                | 0                          | 0                             | 0                                  | 0                                     | 0   | 0                         | 0                         | 0                                 | 0          |

Dati relativi all'anno 2025



## ORARIO DI LAVORO

La Società rispetta gli orari di lavoro, pause e ferie previste dal CCNL.

**Gli obiettivi prefissi sono: contenere le ore di straordinario e supplementari, contenere il monte ore ferie non godute.**

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra, sono predisposte:

- direttive operative per la gestione delle assenze per permessi e/o malattie;
- strumenti di controllo dei centri di costo che consentono di monitorare i due indicatori di cui sopra e di verificarne il rispetto del target prefisso.

I fogli presenza risultano regolarmente gestiti e non evidenziano vizi e/o anomalie.

Le ore di straordinario effettuate, ove presenti, sono inferiori ai limiti previsti dalla SA8000, sono regolarmente computate e retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL.

È garantita la volontarietà dell'effettuazione dello straordinario.

Le attività giornaliere si compongono di un unico turno, secondo orari definiti all'atto dell'assunzione, e garantiscono la giornata di riposo.

Le due tabelle che seguono forniscono nell'ordine indicazioni della misura delle ore di straordinario e del monte ore ferie non goduto del personale in forza alla Guastamacchia S.p.A. relativamente all'anno di esercizio 2025

Tabella N: Monte ore ferie non godute

| Anno | Giorni di ferie maturate nell'anno 2024 | Giorni di ferie residue del 2024 alla data del 31/12/2025 |      |
|------|---|---|------|
|      | Monte ore                               | Monte ore   | %    |
| 2024 | 2.229                                   | 118   | 5,29 |

| Anno | Giorni di ferie maturate nell'anno 2025 |
|------|---|
|      | Monte ore                               |
| 2025 | 2662                                    |

Dati aggiornati al 31/12/2025



Tabella O: Monte ore straordinario

| Anno | CONTRATTI A TEMPO PIENO                     |   |                               | CONTRATTI A TEMPO PARZIALE                  |   |                               |
|------|---|---|-------------------------------|---|---|-------------------------------|
|      | Ore complessive lavorate personale in forza | Ore complessive di lavoro straordinarie | % ore di lavoro straordinarie | Ore complessive lavorate personale in forza | Ore complessive supplementari elastiche | % ore supplementari elastiche |
| 2022 | 136.353                                     | 5.248                                   | 3,84%                         | 274   | 0                                       | 0                             |
| 2023 | 179.572                                     | 6.294                                   | 3,50%                         | 1.021                                       | 0                                       | 0                             |
| 2024 | 198.821                                     | 8.138                                   | 4,09%                         | 1.025                                       | 3                                       | 0                             |
| 2025 | 246.842                                     | 6.978                                   | 2,83%                         | 932   | 3                                       | 0                             |

Dati aggiornati al 31/12/2025



## RETRIBUZIONE

La Società garantisce il rispetto dei minimi retributivi legali.

**L'obiettivo prefisso è: garantire la puntualità delle retribuzioni.**

Al fine di conseguire e sorvegliare quanto sopra, sono state predisposte nuove strategie finanziarie ed avviate relazioni con i principali gruppi bancari.

I documenti presi a riferimento per la determinazione delle retribuzioni sono il CCNL Industria Metalmeccanica e della Installazione impianti, il CCNL Industria edile con i relativi contratti integrativi territoriali e il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti con i relativi contratti integrativi provinciali.

La busta paga è impostata correttamente e secondo le disposizioni di legge.

Sono regolarmente corrisposte tutte le maggiorazioni dovute per legge quali, ad esempio, attività espletate in giorno festivo, straordinari, riconoscimento degli scatti di anzianità, ecc.

Nel 2025 si sono avuti n. 13 contratti di apprendistato.

Il pagamento delle retribuzioni avviene mediante bonifico.

Alla luce di tali dati le misure preventive attuate possono ritenersi efficaci ed il requisito può considerarsi non critico. Non si rilevano allo stato attuale situazioni potenzialmente a rischio.



## SISTEMA DI GESTIONE

### Politica, procedure e registrazioni

La politica e le procedure aziendali, definite dalla Società e condivise con tutte le parti interessate, sono chiare, adeguate, efficaci ed orientate a tutto campo al miglioramento continuo dei processi aziendali.

Anche da una semplice lettura, traspare immediatamente la consapevolezza e l'impegno del Management a conformarsi alle norme di riferimento del Sistema, alla normativa ed alla legislazione cogente, ai documenti ILO ed alle loro interpretazioni.

Pienamente implementate e mantenute attive, sono capillarmente comunicate e rese comprensibile a tutto il personale, sia interno che esterno, operante per la Società.

La politica aziendale è resa nota al pubblico attraverso il sito web aziendale.

Le registrazioni richiamate di volta in volta dai pertinenti documenti prescrittivi di Sistema danno evidenza della sua corretta e completa implementazione e della sua efficacia ai fini del conseguimento degli standard prefissi.

### Riesame della direzione

Le registrazioni dei riesami di cui estratti significativi sono riportati nel Bilancio SA8000, evidenziano come essi siano visti e vissuti dalla Società come strumento di verifica e riscontro del Sistema e pianificazione del suo miglioramento.

I riesami sono condotti annualmente in accordo alla frequenza stabilite dal Sistema e vedono il coinvolgimento del Social Performance Team costituito dal rappresentante della direzione SA 8000 e dal rappresentante dei lavoratori per la SA 8000.

Tali riesami, basati sul principio del "risk based thinking", sono finalizzati ad identificare e valutare i rischi attuali e potenziali rispetto ai contenuti della SA8000:2014, ad individuare le aree di maggiore criticità e, sulla scorta di tale valutazione, definire un corrispondente piano di intervento con indicazione di indicatori e corrispondenti traguardi da raggiungere, azioni da attuare per il loro conseguimento e relative priorità e tempistiche di attuazione e delle verifiche intermedie. Tali verifiche, condotte dall'intero Social Performance Team, saranno opportunamente documentate e saranno finalizzate a riscontrare quanto attuato rispetto a quanto pianificato ed a valutare l'azione l'efficacia delle azioni intraprese.

Riesami straordinari sono compiuti solo in caso di necessità ed in particolare al termine delle verifiche di parte terza subito dalla Società allorché da esse siano emerse particolari carenze e/o segnali di inefficacia dello stesso.



## Rappresentanti della direzione e dei lavoratori SA 8000

Allo stato attuale, il rappresentante dei lavoratori per la SA8000 è il rappresentante sindacale aziendale sig. Gaetano Antuofermo.

Il Rappresentante della direzione per la SA8000 è invece ricoperta dal responsabile del personale Sig. Andrea De Sario.

Tali nominativi sono riportati sull'organigramma aziendale, distribuito e diffuso su tutti i presidi.

## Pianificazione e implementazione

Per ogni commessa è sistematicamente e tempestivamente attuata la formazione di inizio appalto.

L'obiettivo per l'anno 2026 è: **chiudere il ciclo formativo di inizio appalto entro una settimana dall'avvio della commessa.**

Per conseguire l'obiettivo di cui sopra si è provveduto a:

- affinare la pianificazione e la registrazione della formazione;
- migliorare la sensibilizzazione dei responsabili di dipartimento/cantiere, attraverso un coinvolgimento diretto nelle attività formative.



Ultimata la fase di sensibilizzazione dei principali fornitori per ciò che attiene i requisiti di qualità, ambientali, di sicurezza e di responsabilità sociale.

Continuano le attività di loro monitoraggio e “due diligence” sull’adesione degli stessi ai principi della SA8000. Allo stato attuale non sono state raccolte segnalazioni degne di nota e/o che abbiano richiesto azioni di rimedio.

Non si registrano, da tutte le parti interessate dei presidi di tutto il territorio nazionale, segnalazioni che siano degne di nota o di interventi particolari.

Non sono emerse difformità rispetto a quanto nella Guida all’autovalutazione per i sistemi di responsabilità sociale secondo la SA8000:2014.

Tutti i dati e le informazioni significative relative a conformità e stato di implementazione del Sistema sono riportate all’interno del Bilancio SA 8000, emesso ed aggiornato con frequenza annuale.

Le registrazioni a supporto di quanto nel Bilancio SA 8000 sono archiviate e disponibili c/o l’ufficio del Rappresentante della direzione SA 8000.



## 2. TABELLA DI SINTESI OBIETTIVI 2025

| Obiettivo  | Indicatori e programma attuativi   | Traguardo                   | Dato 2025     | Responsabile        | Tempistica attuazione      | Monitoraggi   | Tempistica verifica |
|--|--|-----------------------------|---------------|---------------------|----------------------------|---|---------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Prevenire l'impiego di lavoro minorile.</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>N.ro di episodi di rilevamento di impiego, diretto od indiretto, di lavoro minorile</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Controlli all'assunzione (Cfr. PQ 4.5.1-01).</li> <li>Selezione e sorveglianza fornitori (Google alert - avvisi "News &amp; Web").</li> </ul> </li> </ul>   | Nessun episodio             | 0             | Resp. del Personale | Dic. 2026                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tabella A: Sondaggio Monitoraggio presenza lavoro minorile.</li> <li>Google alert</li> </ul> | Dic. 2026           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Prevenire episodi di lavoro obbligato.</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>N.ro di episodi segnalati.</b></li> <li><b>Rating lavoratori sottoposti a formazione sui punti salienti della norma SA8000 entro 30 gg dalla data di avvio appalto.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regolamentazione procedura di assunzione (Cfr. PQ 4.5.1-01).</li> <li>Informazione dei lavoratori.</li> <li>Kit Documentale di formazione.</li> </ul> </li> </ul> | Nessun episodio<br><br>100% | 0<br><br>100% | Resp. del Personale | Dic. 2026<br><br>Dic. 2026 | Reclamo/<br>Suggerimenti  | Dic. 2026           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Prevenire gli infortuni e le malattie professionali sul posto di lavoro.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Progressiva riduzione di</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>I<sub>inf</sub>: Indice di frequenza infortuni</b></li> <li><b>I<sub>igi</sub>:Indice gravità infortuni</b></li> </ul> </li> </ul> <p>*Esclusi incidenti in itinere</p>   | 0<br>0                      | 11,78<br>0,77 | RSPP                | Dic. 2026                  | Segnalazione incidenti/infortuni  | Dic. 2026           |



# GUASTAMACCHIA S.p.A.

costruzioni generali & produzione di energia da fonti rinnovabili

Pagina 29 di 30

| Obiettivo  | Indicatori e programma attuativi  | Traguardo  | Dato 2025                  | Responsabile               | Tempistica attuazione | Monitoraggi  | Tempistica verifica |
|--|---|--|----------------------------|----------------------------|-----------------------|--|---------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto dell'orario di lavoro previsto dal CCNL (orario giornaliero, riposo giornaliero, settimanale, straordinari)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Indice di ricorso alle ore:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>di straordinario</li> </ul> </li> <li><b>Indice monte ore ferie non godute</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>direttive operative per la gestione delle assenze per permessi e/o malattie;</li> <li>strumenti di controlli dei centri di costo che consentono di monitorare i due indicatori di cui sopra e di verificarne il rispetto del target prefisso.</li> </ul> </li> </ul> | <p>&lt; 2 % monte ore annue lavorate</p> <p>0%</p> | <p>2,83 %</p> <p>5,29%</p> | <p>Resp. del Personale</p> | <p>Dic. 2026</p>      | <p>Tabella: Monitoraggio ore di lavoro straordinarie e supplementari</p> <p>Tabella: Monte ore ferie non godute.</p> | <p>Dic. 2026</p>    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantire un adeguato livello formativo e conoscitivo del personale.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Indice di commesse con formazione attuata oltre il 30 giorno di avvio della commessa:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pianificazione e regolamentazione a Sistema della gestione della verifica della formazione.</li> <li>Riesame ed eventualmente ridefinizione delle competenze e responsabilità degli Area Manager.</li> </ul> </li> </ul>   | <p>100 %</p>                                       | <p>100 %</p>               | <p>Resp. Personale</p>     | <p>Dic. 2025</p>      | <p>Sorveglianza</p>  | <p>Dic. 2026</p>    |



# GUASTAMACCHIA S.p.A.

costruzioni generali & produzione di energia da fonti rinnovabili

Pagina 30 di 30

| Obiettivo  | Indicatori e programma attuativi  | Traguardo | Dato 2025 | Responsabile    | Tempistica attuazione | Monitoraggi  | Tempistica verifica |
|--|---|-----------|-----------|-----------------|-----------------------|--------------|---------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto dei requisiti ambientali, di sicurezza e di responsabilità sociale.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Turnover fornitori a causa di mancato rispetto dei requisiti di qualità, ambientali, sicurezza e di responsabilità sociale.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Azione di informazione e sensibilizzazione fornitori.</li> <li>Valutazione del grado di sensibilità dei fornitori ai temi della SA8000 definita attraverso il numero di questionari ritornati compilati.</li> <li>Monitoraggio fornitori attraverso il sistema Google alert avvisi "News &amp; Web".</li> </ul> </li> </ul> | Max 5 %   | 0 %       | Resp. Personale | Dic. 2025             | Sorveglianza | Dic. 2026           |

