

Bilancio Sociale Impresa Coromano

Anno di riferimento 2025

Lavoro infantile

Obiettivo 2025: non avere lavoratori minorenni

Impresa Coromano non assume manodopera di età inferiore ai 18 anni. La gestione delle assunzioni è interna, poiché l'impresa non si avvale di agenzie interinali. Le assunzioni, così come le retribuzioni, vengono elaborate direttamente da RP, che ricopre anche il ruolo di RDSA8000. I documenti del candidato vengono esaminati prima di avviare l'iter di recruitment, pertanto il rischio di lavoro infantile è nullo. La verifica dell'età anagrafica è documentata nel fascicolo personale del dipendente.

Indicatori valutati

Età del lavoratore più giovane assunto nell'anno valutato > 18

Lavoro infantile

Verifica dato 2025:

Il dipendente più giovane assunto nel 2025 è nato nel 2005 (20 anni), quindi l'obiettivo è stato raggiunto.

Obiettivo 2026: non avere lavoratori minorenni.

Strategia:

Obiettivo 2026: non avere lavoratori minorenni e mantenere il 100% di verifica documentale preventiva sulle assunzioni.

Lavoro forzato

Obiettivo 2025: avere dipendenti che lavorano volontariamente in azienda.

Impresa Coromano ritiene di fondamentale importanza che in azienda vi sia un clima di lavoro sereno, che i dipendenti assunti siano soddisfatti del proprio posto di lavoro e che si sentano liberi di interrompere il rapporto, qualora vogliano farlo. L'azienda non trattiene beni dei dipendenti e li informa sulle modalità di recesso dal rapporto di lavoro al momento dell'assunzione, al fine di non limitare in alcun modo la libertà del dipendenti. Eventuali criticità emerse dal questionario vengono discusse in Direzione e con lo SPT.

Indicatori valutati

Risultati Questionario Soddisfazione Addetti > 8

Reclami per lavoro forzato = 0

Lavoro forzato

Verifica dati 2025:

- La media complessiva dei punteggi relativi alla soddisfazione degli addetti è pari a 8,79, valore positivo e superiore all'obiettivo aziendale, a conferma di un buon livello di benessere organizzativo e di un clima lavorativo complessivamente favorevole.

Nel dettaglio, le medie dei punteggi parziali risultano le seguenti:

8,58 per Qualità / Sicurezza e Ambiente (organizzazione, attrezzature, requisiti ambientali e requisiti di salute e sicurezza);

8,68 per il Contratto (stabilità, continuità, sicurezza del posto di lavoro e retribuzione);

9,05 per il Clima Aziendale (rapporti con i colleghi e con la Direzione, clima di lavoro, gestione di segnalazioni e reclami);

8,67 per i Tempi (orario di lavoro).

- Non vi sono stati reclami da parte dei dipendenti per lavoro forzato.

Dai risultati dei due indicatori presi in esame, si conferma che il clima aziendale è ottimo, pertanto i lavoratori non si sentano in alcun modo forzati a lavorarvi.

Obiettivo 2026: Non avere lavoro forzato in azienda

Strategia:

Il rischio di lavoro forzato è nullo al momento, pertanto le strategie messe in atto si considerano efficaci. L'obiettivo è quello di mantenere attivo il monitoraggio attraverso il questionario di soddisfazione e i canali di segnalazione previsti dal sistema.

Salute e Sicurezza

Obiettivo 2025:

Ridurre l'incidenza e la gravità degli infortuni e rendere i dipendenti sempre più consapevoli della sicurezza sul lavoro

Impresa Coromano considera la salute dei propri dipendenti e la sicurezza sul lavoro questioni fondamentali. Per mantenere alti standard, mette in atto diverse iniziative, tra cui:

- La nomina di un RSPP che collabora con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi aziendali, esaminati nel DVR;
- La nomina di un comitato SSL, che si riunisce periodicamente per discutere della salute dei lavoratori;
- La presenza di un piano di emergenza;
- La presenza di un piano di sorveglianza sanitaria, che prevede un protocollo sanitario specifico per ciascuna mansione;
- La formazione dei propri dipendenti in tema di sicurezza
- L'ottenimento della certificazione ISO 45001, che certifica l'efficacia delle procedure messe in atto per ridurre i rischi sulla sicurezza

Salute e Sicurezza

Indicatori valutati

Incidenza Infortuni < 1,50 %

Durata media infortuni < 30

Infortuni Mortali = 0

Infortuni con inabilità permanente = 0

Malattie professionali riconosciute < 2

Ore di formazione sicurezza > 1000

Salute e Sicurezza

Verifica dati 2025:

- L'incidenza degli infortuni è stata dell'1,97 %
- La durata media degli infortuni è stata di 45 giorni
- Non vi sono stati infortuni mortali
- Non vi sono stati infortuni che abbiano provocato un'inabilità permanente
- Non vi sono state richieste di malattie professionali
- Sono state erogate 2,927,50 ore di formazione sulla sicurezza

Nel 2025 l'incidenza degli infortuni si è attestata all'1,97%, superiore all'obiettivo fissato all'1,50%, e la durata media degli infortuni è risultata pari a 45 giorni rispetto al target di 30 giorni. Gli eventi occorsi sono stati tuttavia tutti di lieve entità, senza infortuni mortali, senza casi di inabilità permanente e senza richieste di riconoscimento di malattie professionali. Nessun infortunio ha presentato una prognosi iniziale superiore ai 40 giorni.

Nel corso dell'anno sono state erogate complessivamente 2.927,50 ore di formazione in materia di salute e sicurezza, a conferma dell'impegno aziendale nella prevenzione. Pur non avendo raggiunto pienamente gli obiettivi quantitativi prefissati, l'andamento complessivo non evidenzia criticità di particolare gravità e conferma la validità delle misure preventive adottate.

Salute e Sicurezza

Obiettivi 2026:

- Incidenza Frequenza Infortuni < 1,50 %
- Indice gravità infortuni < 30
- Indice incidenza infortuni < 7
- Tasso Assenza < 1
- Infortuni con prognosi iniziale >40 giorni = 0
- Infortuni Mortali = 0
- Infortuni con inabilità permanente = 0
- Malattie professionali riconosciute < 2
- Ore di formazione sicurezza > 1000

Strategia:

Per ciascun infortunio, vengono analizzate le cause. Programmati controlli mensili sui cantieri, con focus su comportamenti sicuri e verifica dell'efficacia della formazione..

Libertà di associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Obiettivo 2025: creare un ambiente di lavoro nel quale ogni persona sia libera di aderire a sindacati ed associazioni non subendo alcun tipo di discriminazione.

Impresa Coromano rispetta il diritto di tutti i lavoratori di aderire ad un sindacato. Il dialogo con le organizzazioni sindacali è aperto e collaborativo e, in caso vengano organizzate riunioni sindacali, tutti i dipendenti possono partecipare senza subire discriminazioni. A tutti i dipendenti viene applicato in CCNL Edilizia Industria.

Indicatori valutati

Numero di contenziosi < 3

Libertà di associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Verifica dato 2025:

Non vi sono stati contenziosi nel 2025, anche se un licenziamento effettuato nel 2025, nel 2026 è stato contestato. La contestazione è attualmente in fase di gestione e non ha dato luogo, allo stato attuale, a contenziosi definitivi.

Obiettivo 2026: numero contenziosi < 3.

Strategia:

Continuare a mantenere un dialogo aperto e collaborativo con dipendenti e organizzazioni sindacali.

Discriminazione

Obiettivo 2025: garantire un ambiente di lavoro in cui non vi siano discriminazioni.

L'Impresa Coromano pone da sempre particolare attenzione al rispetto dei diritti di tutti i lavoratori e alla promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo. La filosofia aziendale si basa sulla valorizzazione dell'impegno e della professionalità delle persone, senza alcuna discriminazione legata a genere, etnia, religione o altre condizioni personali. Dal 2023 l'azienda è certificata secondo la PdR 125 e ha adottato una specifica policy per la promozione delle pari opportunità e del bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata. Nel corso del 2025 il Piano Welfare aziendale è stato ulteriormente aggiornato e arricchito con iniziative mirate a favorire il work life balance e il benessere dei lavoratori, con particolare attenzione alla fidelizzazione del personale e alla riduzione del turn over. Tali misure sono rivolte a sostenere la conciliazione tra esigenze personali e professionali, contribuendo a creare un clima aziendale positivo e inclusivo.

La composizione di genere dell'organico risente delle caratteristiche del settore di attività, in particolare per quanto riguarda il personale di cantiere, per il quale non si registrano candidature femminili. Una valutazione più rappresentativa può essere effettuata con riferimento allo staff tecnico e amministrativo, ambito nel quale le donne hanno pari opportunità di accesso, sviluppo professionale e carriera, occupando anche ruoli di responsabilità, senza differenze retributive a parità di mansione.

L'accesso alla formazione è garantito in modo equo a tutte le figure aziendali, indipendentemente dal ruolo o dal genere. L'azienda adotta inoltre una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di molestia o comportamento discriminatorio, promuovendo un contesto lavorativo improntato al rispetto, alla dignità e alla tutela della persona. Eventuali segnalazioni possono essere effettuate tramite i canali previsti dalla procedura reclami SA8000.

Discriminazione

Indicatori valutati

Ottenimento certificazione PDR 125

Segnalazioni di discriminazioni = 0

Vertenze per mobbing = 0

Percentuale donne su organico (escluso cantiere)

Percentuale donne in posizioni di responsabilità

Numero stranieri

Discriminazione

Verifica dato 2025:

- La certificazione è stata rinnovata;
- Non ci sono state segnalazioni per discriminazioni
- Non ci sono state vertenze per mobbing
- La percentuale delle donne (escluso il cantiere, perché non ci sono candidate) è il 40%
- La percentuale di donne in posizione di responsabilità è 50%
- Il numero di stranieri è 11. Alcuni dei lavoratori sono nati all'estero, ma, nel corso degli anni, hanno ottenuto cittadinanza italiana, pertanto non figurano nel conteggio.

Impresa Coromano considera ottimi questi risultati, soprattutto la percentuale di donne in posizione di responsabilità e continuerà a favorire l'integrazione, garantendo un ambiente inclusivo e paritario, dove le stesse retribuzioni e possibilità di carriera verranno garantiti a tutti in maniera equa.

Obiettivo 2026: garantire un ambiente di lavoro in cui non vi siano discriminazioni.

Strategia:

Le strategie messe in atto risultano efficaci. Continuare a promuovere la cultura dell'inclusione attraverso iniziative di sensibilizzazione.

Pratiche disciplinari

Obiettivo 2025: gestire le pratiche disciplinari secondo quanto previsto da contratto.

Impresa Coromano ha una procedura per la gestione del personale secondo i principi SA8000 ed espone in bacheca gli articoli relativi ai provvedimenti disciplinari del CCNL applicato. I provvedimenti sono adottati nel rispetto del CCNL e gestiti secondo procedura, garantendo proporzionalità e diritto di difesa. Il ricorso al provvedimento disciplinare è sempre stato molto limitato, a dimostrazione del clima di dialogo e collaborazione presente in impresa.

Indicatori valutati

NC / Segnalazioni per errata gestione del provvedimento disciplinare

Pratiche disciplinari

Verifica dato 2025:

Nel 2025 le pratiche disciplinari fatte sono state 5, tutte gestite secondo quanto previsto da contratto.

Obiettivo 2026: gestire le pratiche disciplinari secondo quanto previsto da contratto.

Strategia:

Le strategie in atto risultano efficaci.

Orario di lavoro

Obiettivo 2025: non superare le ore di straordinario consentite (250).

L'orario di lavoro prevede 40 ore settimanali su 5 giorni.

Sono stati concessi part-time o orari personalizzati/flessibili su richiesta dei dipendenti, per permettere di conciliare lavoro e vita privata.

Le ore di straordinario sono retribuite secondo quanto previsto da contratto e sono tenute sotto controllo da RP, al fine di non superare i limiti previsti.

Indicatori valutati

Ore di straordinario annuo per addetto < 250

Orario di lavoro

Verifica dato 2025:

Le ore massime di straordinario effettuate nel 2025 sono state 216.

Obiettivo 2026: non superare le ore di straordinario previste da contratto.

Strategia:

L'impresa controlla ogni mese gli straordinari (le paghe vengono fatte da RP interno).

Il monitoraggio consente di intervenire tempestivamente in caso di scostamenti.

Retribuzione

Obiettivo 2025: garantire ai propri dipendenti un salario dignitoso.

Impresa Coromano applica ai propri dipendenti il CCNL Edilizia Industria e anche il salario del dipendente con il livello più basso è superiore al living wage. L'obiettivo dell'azienda è la fidelizzazione del personale, pertanto la maggior parte del personale è assunta a tempo indeterminato e la retribuzione è nettamente superiore al salario minimo.

Indicatori valutati

Percentuale dipendenti a tempo determinato

Percentuale dipendenti con maggiorazioni / premi ad personam

Totale importi elargiti a titolo di premio di produzione

Retribuzione

Verifica dato 2025:

- La percentuale di dipendenti a tempo determinato è 6,27
- La percentuale di dipendenti con premi e maggiorazioni è 43,14
- L'importo dei premi di produzione e di fine anno elargiti nel 2025 è di 144.510,00 euro, gli ad personam sono stati 224.695,00 euro;
- Sono stati elargiti beni, a titolo di welfare, per un valore totale pari a 9.635,60 euro.

La percentuale di dipendenti a tempo determinato è molto bassa, poiché l'obiettivo dell'azienda è la fidelizzazione del personale, ragione per cui il welfare 2025 premia i dipendenti di vecchia data. Buona parte dei dipendenti riceve premi ad personam e maggiorazioni fisse e spesso vengono elargiti premi di produzione. La premialità è uno dei metodi per favorire la soddisfazione del personale e la fidelizzazione e per creare un ambiente appetibile e positivo.

Obiettivo 2026: riduzione del turn over attraverso benefit dedicati al personale fidelizzato.

Strategia:

Welfare che premi la fidelizzazione e politiche retributive incentrate sul merito.

Sistema di gestione

Obiettivo 2025:

Non avere NC gravi da parte degli auditor

Verificare almeno 3 fornitori critici

Gestire il 100% delle segnalazioni / reclami ricevuti

Diffondere il bilancio sociale, oltre alle politiche sul proprio sito web

Impresa Coromano ha un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza, Sicurezza Stradale, Etica, Parità di Genere e FPC. La certificazione SA8000 è stata ottenuta nel 2018 e rinnovata negli anni successivi.

Impresa Coromano ha individuato le proprie parti interessate, istituito il SPT, adottato procedure per il mantenimento del Sistema, diffuso la propria politica aziendale, fatto formazione ai propri dipendenti.

Perché i documenti aggiornati siano sempre a disposizione dei dipendenti, Impresa Coromano ha creato uno spazio web dedicato, oltre ad un broadcast Whatsapp. Questi canali si ritiene siano i più appropriati per la comunicazione con la parte interessata dipendenti, che prediligono questa modalità.

Per quanto riguarda altri stakeholders, Impresa Coromano invia periodicamente le proprie politiche via email.

Impresa Coromano effettua anche un controllo sulla propria catena di fornitura, richiedendo ai propri fornitori critici l'adesione ai principi della SA8000 ed effettuando controlli, sulla base di istruzione dedicata, che ne individua la criticità e le modalità.

SPT si incontra con periodicità semestrale e, annualmente, revisiona la valutazione dei rischi.

Vigila sul personale, raccoglie reclami e suggerimenti, li registra sul modulo RES e li risolve.

Annualmente, ai dipendenti vengono fatti refresh sulle procedure SA8000.

Sistema di gestione

Indicatori valutati

Presenza di politica aggiornata su sito www.coromano.it e www.impresacoromano.com

Numero riunioni SPT ≥ 2

Numero formazioni annuali a tutti i dipendenti su SA8000 ≥ 1

Numero audit condotti sui fornitori critici ≥ 3

Verifica dato 2025:

- Nel 2025 la politica integrata è stata diffusa sul sito web, sullo spazio web dedicato ai dipendenti e via mail ai principali Stakeholders.
- Nel 2025 SPT si è riunito 2 volte formalmente (17/03 e 18/09/2025), anche se quotidianamente è a stretto contatto e si confronta continuamente. I membri sono anche coinvolti nella riunione annuale con MC.
- Fatta formazione il 25/01/2025 su Welfare 2025, risultati QSA, procedura reclami e andamento infortuni e sicurezza. Altra formazione il 17/10/2025, riguardante temi comuni tra SA8000 e PdR125.
- Nel 2025 sono stati fatti 3 audit su fornitori critici (Subappaltatori).

Sistema di Gestione

Obiettivo 2026:

Non avere NC gravi da parte degli auditor

Verificare almeno 3 fornitori critici

Gestire il 100% delle segnalazioni / reclami ricevuti

Diffondere il bilancio sociale, oltre alle politiche sul proprio sito web

Strategia:

Il sistema di gestione consente di individuare tempestivamente eventuali criticità e di attuare azioni correttive.

Sono programmati audit ad almeno 3 fornitori critici.

Le segnalazioni vengono correttamente registrate e gestite. Anche in questo caso, le strategie già adottate risultano efficaci.

Il bilancio sociale verrà pubblicato sul sito web e sul dominio aziendale.