

# ESTRATTO DEL VERBALE DI RIESAME DELLA DIREZIONE

SUL SISTEMA DI GESTIONE  
SEZIONE RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000  
RIFERIMENTO ANNO 2026-2027



Pasian Di Prato 21.05.2026

## ESTRATTO DEL VERBALE DI RIESAME DELLA DIREZIONE

### Sezione Responsabilità Sociale SA8000

La presente sezione riporta una sintesi degli esiti del Riesame della Direzione con riferimento al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000, con evidenza, per ciascun requisito dello standard, dello stato di attuazione rilevato e dei correlati obiettivi di miglioramento individuati per il periodo 2026-2027. L'analisi è stata sviluppata sulla base degli elementi informativi disponibili, inclusi gli indicatori riportati nel Report di Sostenibilità, gli esiti delle attività di monitoraggio interno e le ulteriori evidenze documentali afferenti al Sistema di Gestione Integrato.

Requisito SA8000	Situazione <sup>1</sup>	Obiettivi 2026 - 2027
<b>1. Lavoro infantile</b>	<p><b>Report di Sostenibilità:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Numero e % di lavoratori per fasce d'età e genere al 31.12</li> </ul> <p><b>Altro:</b> IDEALSERVICE non ha mai fatto uso di lavoro infantile per le proprie attività.</p> <p>Non sono mai state riscontrate situazioni di uso di lavoro infantile presso fornitori / appaltatori / subappaltatori.</p> <p>Ai fornitori è distribuita la lettera d'impegno SA8000, la quale, tra l'altro, richiede l'impegno a non avvalersi di lavoro infantile.</p> <p>La Procedura di Rimedio sul lavoro infantile è pubblicata sul sito <i>web</i> della Cooperativa.</p>	<p>Mantenimento della situazione in essere, con conferma dell'assenza di casi di lavoro infantile all'interno della Cooperativa e lungo la catena di fornitura qualificata.</p> <p>Rafforzare l'attività di sensibilizzazione e monitoraggio dei fornitori / appaltatori / subappaltatori sul divieto di ricorso al lavoro infantile, anche attraverso la conferma degli impegni SA8000 sottoscritti.</p> <p>Garantire l'aggiornamento e la diffusione della Procedura di Rimedio sul lavoro infantile e dei relativi canali di segnalazione.</p>
<b>2. Lavoro forzato e obbligato</b>	<p><b>Report di Sostenibilità:</b> nessuno</p> <p><b>Altro:</b> IDEALSERVICE scoraggia nel modo più deciso qualsiasi forma, anche indiretta, di lavoro forzato e obbligato.</p> <p>Dall'anno 2008 IDEALSERVICE non eroga prestiti ai soci lavoratori.</p> <p>IDEALSERVICE presta una particolare attenzione alle fasi dei passaggi d'appalto, anche attraverso il coinvolgimento delle parti sindacali e della Lega delle Cooperative, al fine di garantire il pieno rispetto dei CCNL di riferimento.</p> <p>La Cooperativa si impegna ad autorizzare l'installazione di impianti di videosorveglianza presso le proprie sedi sempre previo accordo con le Associazioni Sindacali coinvolte e, comunque, nel rispetto della legislazione in materia, ivi inclusa quella sulla <i>privacy</i>.</p>	<p>Garantire il mantenimento delle condizioni organizzative e contrattuali idonee a prevenire qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato, anche indiretto, all'interno della Cooperativa.</p> <p>Proseguire nel percorso di recepimento e applicazione degli obblighi previsti dal D.Lgs. 104/2022 ("Decreto Trasparenza"), con particolare attenzione alla chiarezza e completezza delle informazioni rese ai lavoratori sul rapporto di lavoro.</p> <p>Promuovere la semplificazione e l'automatizzazione dei flussi informativi inerenti al rapporto di lavoro, al fine di rafforzare la tutela dei lavoratori e la tracciabilità degli adempimenti.</p>

<sup>1</sup> Gli indicatori citati nella sezione "Report di Sostenibilità:" fanno riferimento alle tabelle contenute nel «Report di Sostenibilità» o nel «Bilancio Consolidato» per il 2025, consultabili sito *web* aziendale.

Requisito SA8000	Situazione	Obiettivi 2026 – 2027
<b>3. Salute e sicurezza</b>	<p><b><u>Report di Sostenibilità:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Andamento Infortunistico</li> </ul> <p><b><u>Altro:</u></b> IDEALSERVICE presta particolare attenzione agli aspetti legati alla Salute e Sicurezza sul lavoro, oltre a quanto previsto dalla normativa vigente.</p>	<p>Consolidare le misure di prevenzione e protezione adottate dalla Cooperativa, mantenendo elevato il livello di attenzione sugli aspetti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e promuovendo il miglioramento continuo delle relative prestazioni.</p> <p>Mantenere la Qualifica Ecolabel di Servizio presso la sede legale di Idealservice e promuoverne, ove applicabile, l'estensione ai nuovi appalti acquisiti, favorendo l'impiego di prodotti a minore impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori.</p> <p>Proseguire nel percorso di ottimizzazione, automatizzazione e digitalizzazione della gestione della salute e sicurezza mediante l'implementazione di strumenti software dedicati, al fine di rafforzare la tempestività degli adempimenti, la tracciabilità delle attività e il presidio complessivo del sistema.</p>
<b>4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</b>	<p><b><u>Report di Sostenibilità:</u></b> Nessuno</p> <p><b><u>Altro:</u></b> IDEALSERVICE garantisce ai propri lavoratori la massima libertà di associazione: a oggi, sono molteplici le sigle sindacali che hanno una rappresentanza all'interno della Cooperativa.</p>	<p>Mantenere e rafforzare le condizioni organizzative che garantiscono ai lavoratori la piena libertà di associazione e l'effettivo esercizio del diritto alla contrattazione collettiva, nel rispetto della normativa vigente e dei principi dello standard SA8000.</p> <p>Promuovere un confronto costante e trasparente con le rappresentanze sindacali presenti in Cooperativa, al fine di favorire relazioni industriali corrette e partecipative.</p> <p>Garantire la continuità dell'informazione ai lavoratori sui loro diritti di rappresentanza e sui canali di interlocuzione disponibili all'interno dell'organizzazione.</p>

Requisito SA8000	Situazione	Obiettivi 2026 – 2027
<b>5. Discriminazione</b>	<p><b><u>Report di Sostenibilità:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° soci lavoratori suddivisi per genere al 31.12;</li> <li>• % di lavoratori extracomunitari al 31.12;</li> <li>• N° e percentuale di lavoratori per fasce d'età e genere presenti al 31.12;</li> <li>• Incidenza delle ore di maternità sulle ore lavorate.</li> </ul> <p><b><u>Altro:</u></b> IDEALSERVICE vieta qualsiasi forma, anche indiretta, di discriminazione sul lavoro.</p> <p>Per quanto riguarda in particolare gli annunci di lavoro, la Cooperativa ha identificato specifiche funzioni incaricate della definizione degli stessi, al fine di evitare qualsiasi riferimento, anche involontario, a elementi di potenziale discriminazione.</p> <p>Al fine di rafforzare il proprio impegno contro la discriminazione del personale femminile, la Cooperativa ha conseguito e mantiene la Certificazione secondo la Prassi di Riferimento UNI / PdR 125:2022 sulla Parità di Genere; nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, è istituito un Comitato Guida specificamente dedicato alla promozione della parità di genere all'interno dell'organizzazione.</p> <p>IDEALSERVICE ha ottenuto da Ente qualificato l'Attestato di Conformità alla norma UNI ISO 30415:2021 in materia di Diversità &amp; Inclusione; sullo stesso argomento, ha inoltre definito una Policy sulla <i>Diversity &amp; Inclusion</i> e una Policy sul <i>Disability Management</i>, diffuse agli <i>stake-holders</i> attraverso il sito <i>web</i> aziendale.</p> <p>Oltre a quanto sopra, IDEALSERVICE da sempre sostiene iniziative mirate a valorizzare il ruolo sociale della Cooperativa, attraverso <i>partnership</i> con realtà del territorio; si rimanda al "Report di Sostenibilità" per i dettagli.</p>	<p>Mantenere e rafforzare le misure organizzative finalizzate a prevenire ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, all'interno della Cooperativa, promuovendo condizioni di lavoro inclusive, eque e rispettose della dignità delle persone.</p> <p>Promuovere la diffusione e l'accessibilità dei canali di segnalazione dedicati a comportamenti potenzialmente discriminatori, assicurando adeguata informazione ai lavoratori e alle altre parti interessate.</p> <p>Proseguire nell'attuazione delle politiche e degli strumenti adottati in materia di Parità di Genere, Diversità &amp; Inclusione e Disability Management, anche attraverso iniziative di sostegno e valorizzazione delle persone in condizione di disabilità e dei lavoratori caregivers.</p> <p>Consolidare il presidio degli impegni assunti nell'ambito della UNI/PdR 125:2022 e della UNI ISO 30415:2021, favorendo il miglioramento continuo delle prassi organizzative orientate all'equità, all'inclusione e alla non discriminazione.</p>

Requisito SA8000	Situazione	Obiettivi 2026 – 2027
<b>6. Procedure disciplinari</b>	<p><b>Report di Sostenibilità:</b> nessuno</p> <p><b>Altro:</b> I provvedimenti disciplinari sono gestiti in conformità alle disposizioni di legge e ai CCNL di riferimento.</p> <p>È prevista la trasmissione ai lavoratori, in fase di assunzione, dell'opuscolo «Conoscere IDEALSERVICE», che include il Codice Disciplinare applicabile.</p>	<p>Mantenere la piena conformità della gestione dei provvedimenti disciplinari alle disposizioni di legge e ai CCNL applicati, assicurando criteri di correttezza, proporzionalità e trasparenza.</p> <p>Garantire la continuità dell'informazione ai lavoratori in merito al Codice Disciplinare applicabile e alle modalità di gestione dei provvedimenti, anche attraverso gli strumenti informativi già adottati dalla Cooperativa.</p> <p>Presidiare la corretta applicazione del sistema disciplinare, favorendo uniformità di comportamento, tracciabilità delle comunicazioni e prevenzione di eventuali prassi non coerenti con i principi SA8000.</p>
<b>7. Orario di lavoro</b>	<p><b>Report di Sostenibilità:</b> nessuno</p> <p><b>Altro:</b> IDEALSERVICE applica la regolamentazione in materia di orario di lavoro definita dalla legislazione vigente e dai CCNL applicabili.</p> <p>Relativamente alla gestione delle ore di straordinario e delle ore di riposo giornaliere e settimanali, è gestito un sistema di reportistica dei dati; i report sono regolarmente trasmessi alle Divisioni competenti per un monitoraggio specifico dei dati e per l'adozione di misure preventive finalizzate al non superamento del limite annuale fissato per legge.</p> <p>Per quanto riguarda la gestione delle ferie, la Cooperativa applica un rigoroso protocollo volto a garantire il rispetto delle giornate di ferie previste dai CCNL applicati.</p>	<p>Mantenere la piena conformità della gestione dell'orario di lavoro alle disposizioni di legge e ai CCNL applicati, con particolare attenzione al rispetto dei limiti di lavoro ordinario e straordinario, nonché dei riposi giornalieri e settimanali.</p> <p>Rafforzare il monitoraggio dei dati relativi alle ore di straordinario, al fine di prevenire il superamento delle soglie annuali previste e di favorire l'adozione tempestiva di azioni correttive e di mitigazione da parte delle Divisioni competenti.</p> <p>Garantire il presidio della corretta fruizione delle ferie e dei riposi, promuovendo una pianificazione coerente con le esigenze organizzative e con la tutela del benessere dei lavoratori.</p>
<b>8. Retribuzione</b>	<p><b>Report di Sostenibilità / Bilancio d'Esercizio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero dei lavoratori (soci e dipendenti) al 31.12 suddivisi per qualifica;</li> </ul> <p><b>Altro:</b> IDEALSERVICE applica le retribuzioni previste dai CCNL di riferimento.</p> <p>L'applicazione della Prassi di Riferimento UNI / PdR 125:2022 sulla Parità di Genere</p>	<p>Mantenere la piena conformità del sistema retributivo alle disposizioni di legge e ai CCNL applicati, assicurando la corretta corresponsione delle spettanze dovute ai lavoratori.</p> <p>Consolidare il monitoraggio della parità di trattamento economico, anche in coerenza con gli impegni assunti nell'ambito della UNI/PdR 125:2022,</p>

Requisito SA8000	Situazione	Obiettivi 2026 – 2027
	<p>garantisce il monitoraggio della parità di trattamento economico tra i generi, a parità di mansione e di inquadramento contrattuale.</p>	<p>garantendo equità retributiva a parità di mansione e di inquadramento contrattuale.</p> <p>Proseguire nell'analisi del salario dignitoso attraverso il riferimento alle soglie ISTAT disponibili, al fine di rafforzare la capacità di valutazione della sostenibilità economica delle retribuzioni corrisposte.</p>

Requisito SA8000	Situazione	Obiettivi 2026 – 2027
<b>9. Sistemi di gestione</b>	<p><b>Report di Sostenibilità:</b> nessuno</p> <p><b>Altro:</b> È applicata la Procedura PR PRE 10 «Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, Parità di Genere, Diversità e Inclusione», che recepisce all'interno del Sistema di Gestione Integrato IDEALSERVICE – tra gli altri – il requisito 9 dello standard SA8000.</p> <p>Come previsto dallo standard, sono presenti nell'organizzazione le figure dei Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 e sono istituiti i <i>Social Performance Teams</i> (SPT) per ogni centro produttivo.</p> <p>In particolare, continuano a essere indette elezioni per nuovi Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), al fine di una migliore copertura sul territorio nazionale, con la contestuale attribuzione del ruolo di Rappresentante dei Lavoratori SA8000.</p> <p>I lavoratori vengono informati sui contenuti dello standard SA8000, attraverso la distribuzione e la spiegazione di un'informativa in fase di assunzione / inserimento al lavoro e la pubblicazione della stessa nel sito aziendale, nell'Intranet e nelle bacheche dei cantieri.</p> <p>Sono individuati i canali per le segnalazioni in merito al mancato rispetto dei requisiti SA8000: gli stessi sono divulgati a tutti i lavoratori, attraverso la documentazione di cui sopra.</p> <p>È gestito il «Piano di Monitoraggio dei Fornitori» finalizzato alla verifica del rispetto dei requisiti di responsabilità sociale.</p> <p>È presente nel sito <i>web</i> aziendale una speci-</p>	<p>Rafforzare il presidio del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, Parità di Genere, Diversità e Inclusione, assicurandone il mantenimento, l'efficace attuazione e il miglioramento continuo in coerenza con i requisiti SA8000 e con gli altri strumenti del Sistema di Gestione Integrato.</p> <p>Proseguire nella promozione dell'elezione di nuovi RLS, con contestuale attribuzione del ruolo di Rappresentante dei Lavoratori SA8000, al fine di garantire una più capillare copertura territoriale e un'efficace coinvolgimento dei lavoratori nei processi di consultazione e partecipazione.</p> <p>Garantire il costante aggiornamento delle informazioni e della documentazione afferenti al Sistema di Responsabilità Sociale, attraverso i canali informativi aziendali e gli strumenti di comunicazione già adottati dalla Cooperativa.</p> <p>Proseguire nell'aggiornamento del Sistema di Gestione Integrato e della relativa Politica, in coerenza con l'evoluzione dei requisiti applicabili e con l'aggiornamento dello standard SA8000:2026.</p>

Requisito SA8000	Situazione	Obiettivi 2026 - 2027
	fica sezione relativa al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, all'interno della quale sono pubblicati informazioni e documenti aventi attinenza con il Sistema stesso.	

Alla luce delle evidenze esaminate, la Direzione conferma la sostanziale adeguatezza del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000 e individua negli obiettivi sopra riportati le principali direttrici di mantenimento e miglioramento per il periodo 2026-2027.

Redatto  
dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato  
Giorgio Cantoni

  
.....

Approvato dal Presidente  
Marco Riboli

  
.....