

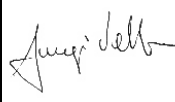
Copia Controllata ☐

Copia per Informazione ☐

distribuita a:

Nome	
Organizzazione	
Indirizzo	
Funzione Aziendale	
Motivo	
Data	
Firma RDRS	

Tabella Modifiche e Approvazioni

12	30.06.26	Aggiornamento dati			
11	13.03.25	Aggiornamento dati			
10	08.04.24	Aggiornamento dati			
09	29.03.24	Aggiornamento dati			
08	14.03.23	Aggiornamento dati			
07	18.10.22	Aggiornamento dati			
06	30.06.21	Aggiornamento dati			
05	30.06.20	Aggiornamento dati – Aggiornamento SPT			
04	03.09.19	Aggiornamento dati – Modifica Responsabile Sistemi di Gestione			
03	01.04.19	Aggiornamento dati			
02	03.05.18	Aggiornamento dati			
01	10.04.17	Aggiornamento dati			
00	01.09.16	Emissione			
Rev.	Data	Oggetto della Modifica	Redatto	Verificato	Approvato

Indice

Indice 2

INTRODUZIONE	4
LA SOCIETA'	6
STAKEHOLDERS.....	7
Personale	7
Fornitori/subappaltatori.....	8
Clienti.....	8
Enti pubblici e Associazioni	9
Aspettative	9
POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE, DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE	10
REQUISITI DELLA NORMA SA 8000	18
1. Lavoro Infantile, Forzato e Obbligato.	18
Introduzione	18
Composizione dell'organico.....	19
Depositi	20
CCNL di riferimento e Statuto dei Lavoratori	20
Anticipi economici	20
Giornate di assenteismo	20
2. Salute e Sicurezza.....	22
Introduzione	22
Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro.....	23
Malattie professionali	24
Attività di prevenzione e formazione.....	24
3. Dialogo sociale, Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.	26
Introduzione	26
Tipologia dei contratti aziendali.....	27
Target e KPI	28
4. Discriminazione e molestie.....	29
Introduzione	30
La presenza femminile in azienda	32
5. Procedimenti disciplinari.....	34
Introduzione	34
Reclami.	35
6. Orario di lavoro	37
Introduzione	37
Sistema di monitoraggio	37
Il lavoro straordinario	38

Smartworking	39
7. Retribuzione.....	40
Introduzione	40
Tipologia delle forme contrattuali.	40
Retribuzioni	40
8. Condizioni lavorative	42
Introduzione	42
Welfare aziendale e benefit	43
9. Gestione delle carriere e formazione.....	46
Introduzione	46
Piano di Sviluppo Carriera Individuale.....	47
Formazione e sviluppo delle competenze.....	47
10. Sistema di Gestione.....	50
Introduzione	50
Politica	51
Rappresentante della Direzione e Rappresentante dei lavoratori per SA 8000	51
Pianificazione e implementazione	52
Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori	52
Problematiche ed azioni correttive	55
Coinvolgimento delle parti interessate	55
Riesame della direzione e comunicazione esterna.....	56
Accesso alla verifica e Registrazioni	57
ALLEGATI	57
PIANO OBIETTIVI SA 8000 ANNO 2026	58
PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE	61

INTRODUZIONE

ESIM S.R.L. in virtù del percorso intrapreso che ha portato al conseguimento ad ottobre 2016 della certificazione secondo lo standard SA 8000 intende mantenere la certificazione etica attraverso l'implementazione delle politiche orientate al rispetto dei diritti dei lavoratori e all'innalzamento della qualità del lavoro e della vita.

La norma SA 8000 è uno Standard per la certificazione dell'impegno etico e sociale delle Aziende che coniugano l'etica d'impresa con l'imprescindibile generazione di profitto.

Pensata secondo lo schema generale delle norme internazionali relative ai Sistemi di Qualità, la Norma SA 8000 si basa sul rispetto dei principi etici sanciti dalle Nazioni Unite nella Dichiarazione dei Diritti del Fanciullo, delle Convenzioni ILO (International Labour Organization), nonché dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo.

L'obiettivo dell'Azienda è quello di mantenere nel tempo la conformità ai requisiti SA 8000 e, per l'effetto, i requisiti di certificazione non solo presso la sede centrale ed operativa ma anche nell'ambito di tutti i cantieri temporanei presso cui ESIM S.R.L. opera.

Inoltre, nell'ambito della propria mission "etica", la ESIM S.R.L. è impegnata nel sostegno dei valori della diversità ed inclusione nonché della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone. In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione delle "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale finalizzato ad identificare e risolvere i fattori che possano ostacolare l'inclusione lavorativa e la parità. In tale ottica la ESIM S.R.L. a marzo 2022 ha ottenuto, da ente di certificazione di terza parte, l'attestazione relativa alla norma ISO 30415 - Diversità & Inclusione mentre a dicembre 2022 la certificazione per la parità di genere ai sensi della UNI PdR 12/22.

Il presente Bilancio SA 8000 é lo strumento di cui ESIM S.R.L. ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli *stakeholders*, e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti dello standard SA 8000 adottato in azienda, dei risultati e degli obiettivi futuri e programmatici di miglioramento, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione.

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 5 di 68

La redazione del Bilancio SA 8000 con cadenza annuale, consente di evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione ed il confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Il Bilancio SA8000 sarà diffuso tramite pubblicazione sul sito Internet www.esimgroup.it nella sezione dedicata alla responsabilità sociale nonché pubblicato sul sito dell'Osservatorio sulla responsabilità sociale di impresa – www.lavoroetico.org – come previsto dalle condizioni di stipula del modello di adesione all'Osservatorio della Responsabilità Sociale delle Organizzazioni.

La Redazione del Bilancio SA8000 di ESIM S.R.L. a cura del Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale SA8000 (RDRS), è il frutto della collaborazione e del coinvolgimento della Direzione Aziendale, dei Rappresentanti della Direzione, del Rappresentante SA8000 dei lavoratori (RLRS) e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ossia dai membri del Social Performance Team (SPT), dai quali viene condiviso e sottoscritto, che rimarrà in archivio presso l'ufficio del Rappresentante della Direzione per SA 8000.

LA SOCIETA'

La ESIM S.R.L. fondata nel 1989 dal sig. Domenico Santoro ha subito nel tempo uno sviluppo esponenziale e oggi assume un ruolo di prestigio nell'ambito della impiantistica e diagnostica ferroviaria.

La ESIM S.R.L. si distingue per l'elevata specializzazione nella progettazione di impianti di segnalamento ferroviario, ha raggiunto spiccate capacità per la progettazione e realizzazione di impianti di trazione elettrica grazie anche ai numerosi e moderni mezzi circolanti su rotaia di cui è dotata.

La ESIM S.R.L. è in grado di realizzare in maniera eccellente impianti telefonici, impianti di forza motrice e TLC sfruttando i più moderni protocolli di trasmissione.

La ESIM S.R.L. dal 2006 impiega risorse umane ed attrezzature tecnologicamente avanzate per la messa a punto anche di sistemi di diagnostica altamente ingegnerizzati per il monitoraggio delle infrastrutture ferroviarie, riscuotendo successi e riconoscimenti in Italia ed all'estero. Ha anche depositato svariati brevetti che si distinguono per l'originalità della idea progettuale e per la messa a punto di prototipi avveniristici.

Nel 2008 è stato realizzato il sistema Opera (Opto Electronic Railway Analysis), in grado di misurare automaticamente tutti i parametri della geometria del binario.

Ne è seguita una crescita continua, caratterizzata da un progressivo potenziamento del reparto di produzione e di quello di progettazione, che ha consentito di guadagnare quote crescenti nell'ambito del mercato nazionale della diagnostica, dove ESIM S.R.L. ha consolidato la propria presenza grazie al sistema TINS (Tunnel Inspection System) capace di rilevare il profilo minimo degli ostacoli e di fornire tutte le informazioni necessarie alla manutenzione delle gallerie e alla gestione dei trasporti eccezionali.

Parallelamente allo sviluppo di sistemi di diagnostica mobile ESIM ha progettato e realizzato sistemi di controllo dell'infrastruttura per il monitoraggio remoto della temperatura della rotaia.

Il know how acquisito ha permesso di intraprendere, assieme a grandi partner ferroviari, ambiziosi progetti di sperimentazione di innovativi sistemi di diagnostica mobile dall'elevato contenuto tecnologico, che consentono il monitoraggio automatico dell'infrastruttura senza l'ausilio di operatori.

Conseguite le Certificazioni del Sistema Qualità, Ambiente, della Sicurezza nei luoghi di lavoro, ESIM S.R.L. ha applicato tali principi in tutti i suoi processi, sia progettuali che realizzativi,

elaborando un proprio piano di progettazione e sviluppo che costituisce lo standard metodologico con il quale vengono condotte tutte le attività aziendali interne ed esterne.

Le certificazioni ottenute rispettivamente secondo gli standard UNI EN ISO 9001 (Qualità), 14001 (Ambiente), 45001 (Sicurezza nei luoghi di lavoro), ISO 30415 (Diversity & Inclusion), UNI PdR 125/22 (Parità di genere), 27001 (Sicurezza informatica), riguardano il seguente scopo:

PROGETTAZIONE, FORNITURA, INSTALLAZIONE E MANUTENZIONE STRAORDINARIA DI IMPIANTI DI TRAZIONE ELETTRICA, SEGNALEMENTO FERROVIARIO E APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED ELETTRONICHE, CON ANNESSE LAVORAZIONI EDILI E DI CARPENTERIA METALLICA LEGGERA. PROGETTAZIONE, FORNITURA E INSTALLAZIONE DI SISTEMI DI DIAGNOSTICA DELL'INFRASTRUTTURA FERROVIARIA

Lo scopo di certificazione è contiguo a quello confermato per il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard SA 8000:2014.

STAKEHOLDERS

Il Bilancio Sociale di ESIM S.R.L. si rivolge a tutti quei soggetti portatori d'interessi comunemente denominati *stakeholders* nei confronti dell'azienda.

Oltre alla redazione e alla pubblicazione del Bilancio Sociale l'azienda ha dimostrato la volontà di mettere tutti gli *stakeholders* nelle condizioni di valutare le performance aziendali sotto l'aspetto sociale raccogliendo i feedback relativi ai questionari sintetici sui contenuti del bilancio sociale.

Attraverso tali strumenti è stata data opportuna comunicazione a tutti gli stakeholders delle normative SA 8000, ISO 30415 (Diversity & Inclusion), UNI PdR 125/22 (Parità di genere) e degli obiettivi prefissati da ESIM S.R.L.

Personale

E' il gruppo di soggetti che intrattiene con l'Azienda rapporti di lavoro per i quali l'interesse economico personale è legato in termini prevalenti e duraturi con quello dell'Azienda stessa.

Affinché tutti i lavoratori di ESIM S.R.L. vengano coinvolti nell'implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale:

- sono stati effettuati incontri informativi e formativi di aggiornamento durante i quali sono stati enunciati i principi fondamentali della norma SA8000, ISO 30415, UNI PdR 125/22 e la loro portata pratica sulla vita aziendale, i tempi e le fasi per il mantenimento della certificazione e le funzioni del Rappresentante dei lavoratori per SA 8000;

- sono stati informati circa i processi aziendali necessari all'acquisizione della certificazione SA 8000, ISO 30415, UNI PdR 125/22 ed è stata effettuata la distribuzione del materiale informativo;
- ESIM S.R.L. ha inoltre predisposto un piano formativo che prevede una serie di interventi formativi del personale sui temi di responsabilità sociale, Diversità & Inclusione, Parità di genere e mirati alla diffusione delle prescrizioni necessarie alla conformità allo standard SA8000.

Alla data del 12.06.2026 risultano essere impiegate presso ESIM S.R.L. n. 157 unità, delle quali n. 26 con rapporto di lavoro a tempo determinato, n. 129 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e n. 2 con rapporto di apprendistato a tempo indeterminato. Nell'ambito dell'organico risultano n. 4 lavoratori/lavoratrici part-time, n. 147 uomini e n. 10 donne.

La distribuzione per età evidenzia n. 57 lavoratori/lavoratrici nella fascia 18-35 anni (36,3%), n. 52 nella fascia 36-50 anni (33,1%) e n. 48 nella fascia oltre 50 anni (30,6%). I lavoratori più giovani hanno 20 anni.

Fornitori/subappaltatori

Lo *stakeholder* "Fornitori/subappaltatori" comprende tutti i soggetti dai quali la Società acquista beni o servizi necessari alla realizzazione delle attività aziendali. ESIM S.R.L. si è impegnata a sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale i propri fornitori, onde estendere l'applicazione di questi principi all'intera catena di fornitura. A tutti i fornitori sono state inviate lettere contenenti gli appositi "Questionari di Valutazione dei Fornitori/ Subappaltatori e Subfornitori" e la richiesta di impegno formale a rispettare la Norma SA8000, la ISO 30415 e la UNI PdR 125/22.

Attraverso la "dichiarazione supplementare di conformità" il fornitore si impegna a conformarsi ai requisiti etici, di partecipare alla attività di monitoraggio aziendale e di implementare tempestivamente azioni di rimedio verso eventuali non conformità rispetto ai requisiti degli Standard. Sono previste attività di sensibilizzazione periodica dei fornitori/subappaltatori con le modalità esplicitate nella procedura pertinente (PRS 06).

La tipologia degli Stakeholder verso cui si intende avviare un controllo finalizzato alla comprensione delle specifiche esigenze di ciascuno è descritta di seguito.

Clienti

Sono i soggetti nei confronti dei quali vengono erogati beni e servizi da parte dell'Azienda.

I clienti principali di ESIM sono rappresentati da società che operano in regime di [concessione](#) pubblica (es. RFI) che si rivolgono alla ESIM S.R.L. per la progettazione, sviluppo e assistenza nell'ambito dei lavori di segnalamento ferroviario, trazione elettrica e diagnostica ferroviaria.

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 9 di 68

Lo scopo prioritario che la ESIM S.R.L. si propone riguarda l'accrescimento della soddisfazione della propria clientela e il miglioramento continuo del servizio offerto, rispondendo in maniera sempre più efficace ed efficiente ai requisiti stabiliti dal cliente attraverso l'impegno al rispetto delle risorse umane nel ciclo produttivo, tutelandone la sicurezza e la salute, attraverso l'aggiornamento continuo generale e settoriale.

Enti pubblici e Associazioni

ESIM S.R.L. è ben radicata nel territorio di svolgimento della sua attività ed il rapporto con le amministrazioni pubbliche rappresenta una parte fondamentale nell'esplicazione della funzione socio-economica dell'Azienda.

Pieno rispetto della legislatura vigente, massima trasparenza gestionale e di procedure, disponibilità a collaborazioni rappresentano le linee guida fondamentali per lo svolgimento della mission aziendale.

Aspettative

A seguito dell'implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e del conseguimento della Certificazione SA 8000, della ISO 30415 e della UNI PdR 125/22 la ESIM S.R.L. ha ottenuto già i primi risultati, di seguito descritti:

- miglioramento del clima aziendale in virtù di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro;
- conseguimento di maggiore fiducia delle parti interessate (in particolare clienti e fornitori) a seguito della messa in atto di azioni volte a dimostrare la volontà aziendale al confronto con tutte le parti interessate (es. questionario di feedback a cui possono accedere tutte le parti interessate per via telematica) a conferma del rispetto dei principi etici e sociali promossi dall'azienda;
- maggiore consapevolezza dei ruoli e delle responsabilità di ciascun lavoratore attraverso l'affissione in bacheca del CCNL di settore nel pieno rispetto dei livelli di inquadramento associati alle mansioni svolte;
- riconoscimento delle condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'Azienda;
- rimozione degli ostacoli all'equità retributiva e allo sviluppo di carriera del genere femminile.

In virtù di tali risultati le aspettative attese degli *stakeholders* sia interni che esterni in relazione all'adozione della norma SA8000, della ISO 30415 e della UNI PdR 125/22 possono così essere sintetizzate:

- a) preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori e delle lavoratrici, mediante il mantenimento di un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda;
- b) generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- c) migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- d) controllare la correttezza sociale, di inclusione e di tutela della parità di genere dei propri fornitori;
- e) migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro;
- f) aumentare la consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale, alla tutela della Diversità e Inclusione ovvero alla parità di genere è manifesta, e che sarà periodicamente certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio Sociale.

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE, DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

Nella consapevolezza che l'impegno verso i lavoratori sia elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'organizzazione, la ESIM S.R.L. intende confermare e migliorare il proprio impegno etico attraverso l'implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo gli standard **SA 8000:2014**, **ISO 30415:2021** e **UNI PdR 125:2022** in conformità ai requisiti richiesti dagli stessi standard.

Inoltre, nell'ambito della propria mission "etica", la ESIM S.R.L., è impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone ovvero alla parità di genere. In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione delle "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che possano ostacolare l'inclusione lavorativa.

In virtù degli esiti delle verifiche di terza parte, **sia rispetto allo standard SA8000, sia rispetto agli standard UNI PdR 125:2022 e ISO 30415**, l'azienda intende prendere in carico eventuali problematiche con lo spirito di valutare il rispetto dei requisiti minimi in termini di diritti umani, sociali, di inclusione dei lavoratori e di parità di genere.

In virtù del contesto economico, politico e sociale nel quale si trova ad operare, l'Azienda riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle responsabilità che ne conseguono al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica.

Ciò significa il convinto riconoscimento dell'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e di tutti i collaboratori esterni all'organizzazione, al rispetto dei principi di **Responsabilità Sociale** stabiliti nella norma SA 8000, **della Diversità e dell'Inclusione** stabiliti nella norma ISO 30415 ovvero della **Parità di Genere** stabiliti nella norma UNI PdR 125:2022.

A tal proposito l'Azienda intende confermare l'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale nell'ambito dell'intero ciclo produttivo in cui opera conformemente ai principi propri degli standard richiamati.

In particolare, la **Politica di Responsabilità Sociale, Diversità e Inclusione e Parità di Genere** che sono volti a garantire il rispetto:

- dei requisiti degli standard di riferimento SA8000, ISO 30415 e UNI PdR 125:2022;
- delle leggi vigenti in materia, ivi inclusi il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. relativo alla sicurezza sul posto di lavoro, il Regolamento 2016/679 in materia di riservatezza e trattamento dei dati personali e il D.Lgs. 24/2023 con i principi del **whistleblowing**, anche alla luce dei più recenti aggiornamenti;
- delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- della Convenzione ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro e della Raccomandazione ILO n. 206;
- dell'Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007, recepito a livello nazionale dalle Parti Sociali, quale riferimento per la prevenzione, la gestione e il contrasto di molestie e violenza nei luoghi di lavoro;
- della Convenzione delle Nazioni Unite dei diritti del bambino e alla Dichiarazione Universale dei diritti umani;
- della Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere;

- delle condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

La ESIM S.R.L. ritiene fondamentale che i principi di responsabilità sociale, **diversità e inclusione** siano seguiti anche dai propri fornitori/subappaltatori.

I fornitori di cui la ESIM S.R.L. si avvarrà, quindi, dovranno garantire, analogamente al sistema di gestione adottato dalla ESIM S.R.L. stessa, il rispetto dei seguenti requisiti:

• Lavoro infantile e minorile

L'Azienda, in conformità a quanto previsto nelle Convenzioni ILO 138 e 182, nella Raccomandazione ILO 146 e nella Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Bambini, nonché nella legislazione italiana in vigore, si impegna a non utilizzare personale di età inferiore ai 15 anni ovvero giovani lavoratori di età compresa tra i 15 e i 18 anni.

• Lavoro forzato e obbligato

L'Azienda, in conformità alle Convenzioni ILO 29 e 105, si impegna a non impiegare personale contro la propria volontà e a non ricorrere a forme di lavoro forzato o coatto.

• Salute e sicurezza

L'Azienda, in conformità al D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e alle Convenzioni ILO 155 e 164, garantisce il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro mediante l'adozione di tutte le misure previste dalla normativa vigente in materia (con particolare attenzione ai criteri di performance antincendio, evacuazione e formazione) e attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza nei luoghi di lavoro.

• Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'Azienda, in conformità alle Convenzioni ILO 87 e 98 e al CCNL di riferimento, garantisce il rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva.

• Discriminazione

L'Azienda, in conformità alle Convenzioni ILO 100, 111, 159, si impegna a prevenire qualsiasi forma di discriminazione basata su razza, sesso, età, ceto sociale, origine, religione, invalidità, orientamento sessuale, opinione politica, appartenenza sindacale.

In particolare, si impegna ad incentivare una cultura aziendale basata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità con l'intento di identificare un focus chiaro e strutturato sul tema.

Lo scopo è, altresì, quello di incentivare la diversità in tutte le sue dimensioni in modo da poter creare valore all'interno degli ambienti lavorativi e permettere una valutazione più efficace del rischio collegato al verificarsi di discriminazioni dentro l'Azienda.

• Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

La ESIM S.R.L. adotta un principio di **tolleranza zero** nei confronti di qualsiasi forma di molestia, violenza, abuso, intimidazione, minaccia, ritorsione o comportamento lesivo della dignità della persona, commesso una sola volta o in modo reiterato, che abbia lo scopo o l'effetto di provocare danno fisico, psicologico, sessuale o economico, ovvero di creare un ambiente di lavoro ostile, degradante, umiliante, intimidatorio o offensivo.

Rientrano in tale ambito, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: molestie sessuali e di genere; comportamenti verbali, non verbali, fisici o digitali indesiderati; commenti, battute, allusioni, richieste o pressioni a contenuto sessuale; contatti fisici indesiderati; offese, umiliazioni, isolamento, mobbing, prevaricazioni, minacce, aggressioni fisiche o verbali, cybermolestie e qualsiasi condotta discriminatoria o vessatoria connessa a genere, orientamento sessuale, identità personale, età, disabilità, origine, appartenenza sindacale, opinioni personali o altra condizione individuale.

La tutela si applica a tutto il personale, ai candidati, ai lavoratori somministrati, stagisti, collaboratori, fornitori, subappaltatori, visitatori e a chiunque operi per conto o presso l'Organizzazione, in tutti i luoghi e le circostanze connessi al lavoro: sede aziendale, cantieri, trasferte, eventi aziendali, formazione, spostamenti di servizio, comunicazioni telefoniche, e-mail, chat, social network e strumenti digitali utilizzati per finalità lavorative. La ESIM S.R.L. considera altresì rilevanti le condotte poste in essere da terzi quando incidano sulla salute, sicurezza, dignità o benessere dei lavoratori.

Ai fini della prevenzione, l'Azienda si impegna a integrare il rischio di molestie e violenza nella valutazione dei rischi sociali e psicosociali, anche in ottica di genere, a realizzare attività periodiche di informazione, formazione e sensibilizzazione per lavoratori, responsabili e preposti, a promuovere comportamenti rispettosi e inclusivi e a richiedere ai fornitori/subappaltatori l'adozione di standard coerenti con la presente Politica.

Le eventuali segnalazioni possono essere trasmesse attraverso i canali aziendali previsti dal Sistema SA 8000, dal SPT/Comitato Guida, dall'Ufficio Risorse Umane, dai Rappresentanti dei Lavoratori/RSA/RLS e dal sistema di whistleblowing. Ogni segnalazione è gestita con riservatezza, imparzialità, tempestività, anonimato e/o tutela della persona segnalante e delle persone coinvolte, divieto di ritorsione e adozione di misure correttive, disciplinari, organizzative e di supporto proporzionate alla gravità dei fatti accertati.

La Direzione, con il supporto del SPT/Comitato Guida, monitora l'efficacia delle misure adottate mediante indicatori quali copertura formativa, numero e tipologia delle segnalazioni, tempi di presa

in carico e chiusura, esiti delle indagini interne, azioni correttive attuate, risultati delle survey aziendali e assenza di ritorsioni verso chi segnala in buona fede.

• Procedure disciplinari

L'Azienda, in recepimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e in conformità allo Statuto dei lavoratori e al CCNL, adottando un codice disciplinare (Regolamento Aziendale) in cui sono elencate e descritte le eventuali infrazioni da parte dei lavoratori e le relative sanzioni, si impegna a non adottare sanzioni che ledano l'integrità mentale, emotiva e fisica del personale.

• Orario di lavoro

L'Azienda si impegna a garantire che l'attività lavorativa si svolga con un orario di lavoro conforme con le prescrizioni del CCNL di riferimento e a garantire che il lavoro ordinario non superi le 40 ore settimanali, mentre il lavoro straordinario, quando previsto e autorizzato, non potrà mai eccedere le 12 ore settimanali, in aderenza a quanto previsto dalla normativa.

• Retribuzione

L'Azienda garantisce il riconoscimento di una retribuzione conforme con la legislazione vigente, assicurandosi che sia sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso, nonché che sia garantito il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta, in conformità con quanto previsto dalla Convenzione ILO 100.

Nell'ambito del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla SA 8000 l'Azienda si impegna a:

1. definire e riesaminare periodicamente la Politica di Responsabilità Sociale ed applicare tutti i requisiti del Sistema SA 8000;
2. esaminare periodicamente l'efficacia del Sistema ed apportare azioni correttive o di miglioramento, se necessario; a tal proposito la ESIM ha costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team include una rappresentanza equilibrata tra management e lavoratori ed ha la finalità di facilitare il dialogo Aziendale e il confronto con le Rappresentanze dei Lavoratori ovvero migliorare il clima Aziendale, tramite una maggiore tutela dei lavoratori ed il coinvolgimento degli stessi nel raggiungere obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.
3. documentare le prestazioni aziendali relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
4. assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
5. favorire l'elezione di un Rappresentante dei lavoratori per SA 8000;

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 15 di 68

6. selezionare e valutare i fornitori sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
7. pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

Rispetto invece alla **Policy Diversity and Inclusion ed alla Parità di Genere** la ESIM S.R.L. definisce le 4 dimensioni della diversità:

- **Genere.** Il percorso intrapreso si snoda in progetti a sostegno dell'equità di genere volti a rimuovere gli ostacoli allo sviluppo di carriera del genere femminile. In particolare, la società contempla il rafforzamento dei sistemi di governance per la progressione di carriera e di crescita interna; l'equità retributiva per medesimo livello di inquadramento per genere e per pari competenze; la progettazione di focus group composti per l'emersione dei principali pregiudizi consapevoli o inconsapevoli che impattano sulla leadership inclusiva; il potenziamento dei meccanismi di work life adjustment in termini di conciliazione e condivisione delle responsabilità familiari per verificare e rendere pubblica l'equità retributiva tra donna e uomo all'interno dell'Azienda. Inoltre, tenendo conto della crescente attenzione culturale all'orientamento sessuale e alla prevenzione delle molestie di genere nei luoghi di lavoro, la ESIM S.R.L. ha esteso a tutta la popolazione aziendale un programma di formazione e sensibilizzazione, con lo scopo di rafforzare la cultura del rispetto nell'ambiente lavorativo: in tal senso intende monitorare costantemente i dati rivenienti dalla Survey aziendale circa le pratiche e le politiche aziendali sulla parità di genere.

Con riferimento specifico alla prevenzione delle molestie e della violenza di genere, la ESIM S.R.L. si impegna a promuovere un ambiente lavorativo sicuro, rispettoso e inclusivo, nel quale il consenso, la dignità personale, la libertà di espressione e la non discriminazione siano principi inderogabili e non negoziabili. Le iniziative di sensibilizzazione sono finalizzate anche a riconoscere comportamenti a rischio, linguaggi inappropriati, stereotipi, pregiudizi inconsapevoli e dinamiche di potere che possono favorire molestie, violenza o esclusione.

La ESIM S.R.L., inoltre, nell'ambito della governance aziendale, ha individuato nel SPT/Comitato guida il presidio avente il ruolo di gestire e monitorare le tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere, diversità ed integrazione.

Il SPT/Comitato Guida, in coordinamento con la Direzione e con le funzioni aziendali competenti, presidia inoltre il monitoraggio delle segnalazioni e degli indicatori relativi a discriminazioni, molestie e violenze, valuta l'adeguatezza delle azioni preventive e promuove eventuali interventi di miglioramento, anche a seguito degli esiti delle survey, degli audit interni, dei reclami e del confronto con le rappresentanze dei lavoratori.

Al fine di valorizzare le risorse umane l'Azienda adotta politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi garantendo, altresì, il medesimo livello retributivo nel post-maternità.

Infine, la ESIM S.R.L. adotta una policy dedicata alla tutela della maternità/paternità garantendo servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (es. part-time reversibile, smart working).

- **Generazioni.** ESIM S.R.L. promuove strategie integrate a favore del dialogo e dello scambio intergenerazionale all'interno dell'Azienda, anche in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sulle politiche di outplacement. A tale scopo ESIM S.R.L. promuove la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze tipiche di ciascuna generazione, incoraggiando il confronto in una logica di complementarità e apertura necessaria a favorire lo scambio di esperienze a supporto dell'inclusione ed allargamento delle prospettive di impiego;
- **Disabilità.** L'Azienda ha avviato azioni di sensibilizzazione collettiva al fine di identificare preventivamente situazioni di vulnerabilità favorendo l'inserimento e una qualità del lavoro adeguata a coloro che presentino disabilità di tipo sensoriale, motorio o cognitivo. In tale contesto, la ESIM S.R.L. si impegna a sviluppare politiche di intervento che favoriscano la diffusione di una cultura d'impresa inclusiva e l'introduzione di un'identità distintiva rispetto alle situazioni di fragilità attraverso non solo interventi di carattere strutturale e tecnico-materiale, quali l'accesso fisico al luogo di lavoro e l'allestimento di una postazione adeguata, ma anche interventi di carattere organizzativo, quali la concessione di flessibilità oraria, di smartworking o di teleformazione o ancora accordi individuali di miglior favore.
- **Interculturalità.** Nell'obiettivo di favorire la contaminazione di culture ed esperienze differenti sono state progettate iniziative di disseminazione di saperi negli ambienti organizzativi e manageriali, in un'ottica di maggiore pervasività ed in funzione di una visione interculturale, aperta al confronto multilivello che sia improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

Si riassumono di seguito sinteticamente gli obiettivi generali e le azioni che l'Azienda intende adottare in materia di Parità di Genere, Diversità e Inclusione:

- Ridurre le asimmetrie di genere nel reclutamento;
- Promuovere le pari opportunità nello sviluppo professionale;
- Instaurare un clima aziendale solidale nei confronti di tutti i lavoratori/lavoratrici;

- Eliminare la differenza salariale a parità di mansioni e competenze;
- Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro;
- Individuare e prevenire il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sul luogo di lavoro.
- Prevenire e contrastare ogni forma di molestia e violenza fisica, psicologica, verbale, sessuale, economica o digitale, anche quando posta in essere da terzi nell'ambito di attività riconducibili latu sensu al lavoro;
- Garantire la disponibilità di canali di segnalazione anonimi e/o riservati, accessibili e non ritorsivi, assicurando la presa in carico tempestiva di tutte le segnalazioni e la tutela delle persone coinvolte;
- Assicurare la formazione e sensibilizzazione periodica del personale e dei responsabili aziendali sui comportamenti non accettabili, sulle modalità di prevenzione e sulle procedure di segnalazione;
- Monitorare annualmente l'efficacia delle misure attraverso indicatori documentati, tra cui copertura formativa, segnalazioni ricevute, tempi di gestione, azioni correttive, esiti delle survey interne e confronto con SPT/Comitato Guida e rappresentanze dei lavoratori;
- Perseguire l'obiettivo di copertura formativa e informativa del 100% del personale sui principi di rispetto, parità, inclusione, prevenzione di molestie e violenze e utilizzo dei canali di segnalazione.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali essa verrà distribuita alle funzioni direzionali e a tutto il personale, affissa in bacheca e portata a conoscenza anche all'esterno (attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale) affinché tutto ciò possa contribuire a migliorare le condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano e di parità di genere.

La Direzione aziendale ha individuato nell'Ufficio Risorse Umane la struttura di supporto che permetta il conseguimento dei principi e degli obiettivi in tema di Responsabilità Sociale, di D&I e di Parità di Genere responsabilizzando e ricorrendo ai membri del Social Performance Team/Comitato guida per il conseguimento degli obiettivi etici, di D&I e di Parità di Genere.

L'Azienda si impegna a perseguire gli obiettivi definiti entro l'anno in corso e negli esercizi successivi, prevedendo specifiche azioni di miglioramento per il conseguimento, nel breve termine, di quelli eventualmente non raggiunti.

REQUISITI DELLA NORMA SA 8000

1. Lavoro Infantile, Forzato e Obbligato.

OBIETTIVO 2026: Mantenimento dell'attuale politica di gestione del personale.

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO TERMINE: Raggiungere entro il 2030 un incremento del 20% del numero di audit interni svolti per valutare la presenza di lavoro minorile e forzato.

Introduzione

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile né di lavoratori minorenni. L'Organizzazione si impegna ad adottare appropriati piani di rimedio per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile e che dovessero essere erroneamente impiegati ("PRS/02 – Gestione del personale").

Tali piani prevedono il sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che gli stessi non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo psico – fisico.

L' Azienda svolge continui audit interni per monitorare lavoro minorile o forzato, come si evince dalla seguente tabella:

Indicatore	2024	2025	2026
Dipendenti monitorati	143	141	155
Audit interni sui diritti umani effettuati	5	7	10
Audit interni su lavoro minorile	5	7	10
Audit interni su lavoro forzato	5	7	10
Audit ai fornitori con verifica dei diritti umani	5	8	10
Questionari ai lavoratori somministrati	60	70	75
Tasso di partecipazione ai questionari	92%	97%	≥97%
Dipendenti formati sui diritti umani	114	127	150
% dipendenti formati	80%	90%	97%
Segnalazioni ricevute tramite canale whistleblowing	0	0	0
Casi confermati di lavoro minorile	0	0	0
Casi confermati di lavoro forzato	0	0	0
Casi confermati di tratta di esseri umani	0	0	0
Violazioni dei diritti umani accertate	0	0	0

Sintesi dei risultati

Area monitorata	Esito
Lavoro minorile	Nessun caso rilevato
Lavoro forzato	Nessun caso rilevato
Tratta di esseri umani	Nessun caso rilevato
Audit interni	Completati secondo il programma annuale
Formazione	Completata per il 97% dei dipendenti
Canale di segnalazione	Attivo e comunicato a tutto il personale
Azioni di miglioramento	Completamento della formazione e rafforzamento del monitoraggio dei fornitori

OBIETTIVO 2024	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Mantenimento dell'attuale politica di gestione del personale	Mantenimento dell'attuale politica di recruitment aperta solo a maggiorenni	Direzione	Entro dicembre 2024	Rappr. della Direzione per SA 8000	Età minima d'ingresso	≥ 18 anni	100%
OBIETTIVO 2025	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Mantenimento dell'attuale politica di gestione del personale	Mantenimento dell'attuale politica di recruitment aperta solo a maggiorenni	Direzione	Entro dicembre 2025	Rappr. della Direzione per SA 8000	Età minima d'ingresso	≥ 18 anni	100%
OBIETTIVO 2026	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Mantenimento dell'attuale politica di gestione del personale	Mantenimento dell'attuale politica di recruitment aperta solo a maggiorenni	Direzione	Entro dicembre 2026	Rappr. della Direzione per SA 8000	Età minima d'ingresso	≥ 18 anni	100%

Composizione dell'organico

La distribuzione per età evidenzia n. 57 lavoratori/lavoratrici nella fascia 18-35 anni (36,3%), n. 52 nella fascia 36-50 anni (33,1%) e n. 48 nella fascia oltre 50 anni (30,6%). I lavoratori più giovani hanno 20 anni.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'Azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi

Nessun lavoratore è stato mai obbligato, né tantomeno ha mai lasciato in deposito in azienda denaro ovvero documenti sensibili originali.

CCNL di riferimento e Statuto dei Lavoratori

E' obiettivo dell'azienda, al fine di migliorare il clima interno, accertarsi che il CCNL di riferimento e lo Statuto dei Lavoratori siano a disposizione di tutti i lavoratori rendendo inoltre disponibile l'ufficio del Responsabile delle Risorse Umane per chiarimenti e delucidazioni in merito alle caratteristiche del contratto da loro firmato. Tutti i lavoratori assunti hanno ricevuto tali documenti e tali informazioni al momento della firma del contratto. Sono stati poi organizzati, su tali tematiche, momenti di informazione e formazione, concordati con il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.

Anticipi economici

L'azienda ha concesso prestiti ai propri dipendenti, per far fronte ad impegni economici già assunti con i propri creditori. All'interno dell'azienda si registrano, ad oggi:

- **n. 2 casi di prestito nel 2025 e n. 2 casi nel 2026;**
- **n. 1 caso di pignoramento dello stipendio nel 2025 e n. 4 casi nel 2026;**
- **n. 13 casi di cessione del quinto nel 2025 e n. 12 casi nel 2026;**
- **n. 8 casi di acconto dello stipendio nel 2025 e n. 3 casi nel 2026.**

L'Azienda, in ogni caso, può concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sul TFR maturato, nei limiti di cui all'art. 2120 c.c. e fino ad un massimo del 70% del t.f.r. dovuto. **Nell'anno 2025, sono state inoltrate all'azienda richieste di anticipi sul TFR regolarmente concesse.**

Giornate di assenteismo

Le cause delle assenze sono imputabili prevalentemente a malattie di stagione, congedi parentali, congedi per assistenza disabili e permessi per obblighi di legge ossia per cause legittime in ogni caso non certamente imputabili ad un clima aziendale non sereno. L'Azienda, al fine di ottenere informazioni maggiormente attendibili rispetto al clima aziendale, ha ritenuto prendere in

considerazione degli indicatori più specifici e maggiormente rappresentativi del clima aziendale ossia le ore di assenza per malattia rapportandole al numero dei lavoratori.

Nel 2025 sono state registrate complessivamente n. 4.962 ore di assenza per malattia; nel 2026, alla data di aggiornamento, risultano registrate n. 2.406 ore di assenza per malattia. Il dettaglio per causale è riportato nella tabella seguente.

Le assenze considerate riguardano carenza malattia, malattia e malattia c/azienda, con dati espressi per anno, numero dipendenti interessati e totale ore.

Il monitoraggio viene mantenuto quale indicatore specifico del clima aziendale e della capacità organizzativa di presidiare le assenze legittime senza ricondurle a fattori discriminatori o a criticità del sistema SA 8000:

Anno	Causale	N. dipendenti	Totale ore
2025	Carenza malattia	6	126
	Malattia	42	2.564
	Malattia c/azienda	15	2.272
2026	Carenza malattia	6	108
	Malattia	27	1.938
	Malattia c/azienda	12	360

OBIETTIVO 2024	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione in termini di soddisfazione e motivazione dei dipendenti	Organizzazione di incontri informativi presso ufficio del personale in merito ai contenuti dei contratti di lavoro	RUP	Entro dicembre 2024	Rappresentante della Direzione per SA 8000	N.ore assenze per malattia rapportate al numero di lavoratori	L'obiettivo risulta raggiunto se il trend risulta in diminuzione	POSITIVO
OBIETTIVO 2025	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione in termini di	Organizzazione di incontri informativi presso ufficio del personale in merito ai contenuti dei contratti di lavoro	RUP	Entro dicembre 2025	Rappresentante della Direzione per SA 8000	N.ore assenze per malattia rapportate al numero di lavoratori	L'obiettivo risulta raggiunto se il trend risulta in diminuzione	POSITIVO

soddisfazione e motivazione dei dipendenti							
OBIETTIVO 2026	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione in termini di soddisfazione e motivazione dei dipendenti	Organizzazione di incontri informativi presso ufficio del personale in merito ai contenuti dei contratti di lavoro	RUP	Entro dicembre 2026	Rappresentante della Direzione per SA 8000	N.ore assenze per malattia riportate al numero di lavoratori	L'obiettivo risulta raggiunto se il trend risulta in diminuzione	POSITIVO

L'obiettivo dell'Azienda è quello di raggiungere entro il 2030 un incremento del 20% del numero di audit interni svolti per valutare la presenza di lavoro minorile e forzato.

2. Salute e Sicurezza

OBIETTIVO 2026: approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'appropriatezza dei piani di formazione predisposti. Mantenimento della certificazione del Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei luoghi di lavoro.

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO TERMINE: ottenere entro il 2030 una riduzione di almeno il 20% del numero di incidenti sul lavoro prendendo a riferimento l'anno 2020.

Introduzione

La questione della sicurezza è centrale nell'organizzazione del lavoro aziendale, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre, non solo per quanto riguarda la sede centrale ed operativa ma anche nell'ambito di tutti i cantieri temporanei presso cui ESIM S.R.L. opera.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- il rappresentante dei lavoratori è stato coinvolto in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori (RSPP) esterno;
- è costante il monitoraggio sul funzionamento di strumenti, impianti e apparecchiature, per verificarne costantemente l'idoneità e la sicurezza;

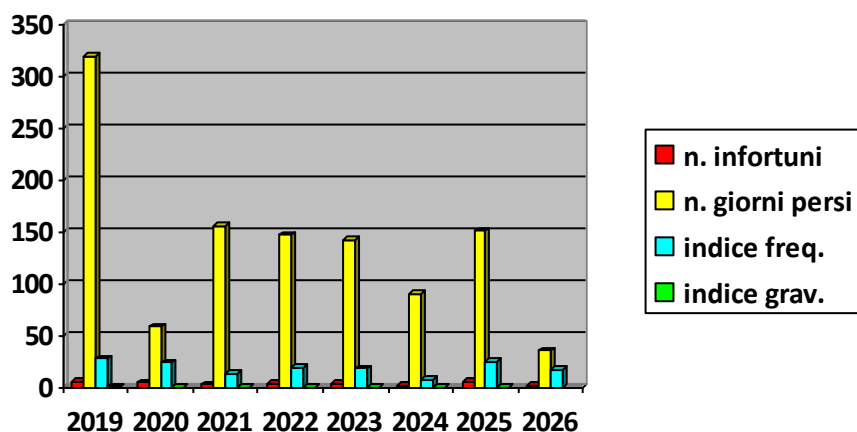
- è stato definito un piano di evacuazione e antincendio;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari per singola mansione;
- periodicamente vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, nonché di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, in parte legata anche all'implementazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza nei luoghi di lavoro, dall'analisi dell'andamento degli infortuni si evince quanto di seguito riportato.

Alla data di aggiornamento del presente Bilancio, l'andamento degli infortuni, considerando il periodo 2021-2026, si può riassumere con la tabella seguente. Per l'anno 2025 si precisa che un infortunio è stato sconosciuto; pertanto, gli infortuni considerati sono n. 6 e non n. 7, con n. 9 giorni persi nel mese di dicembre anziché n. 16.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026*
ore lavorate	202270,55	211.855,70	205.306,75	216.000,75	247.570,50	238.911,75	112.242,25
n. infortuni	5	3	4	4	2	6	2
n. giorni persi	59,00	156	147	142	91	151	36,00
i. frequenza	24,72	14,16	19,48	18,52	8,08	25,11	17,82
i. gravità	0,29	0,74	0,72	0,66	0,37	0,63	0,32



* Il dato 2026 è riferito al periodo gennaio-maggio disponibile nel prospetto statistiche infortuni 2025-2026

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 24 di 68

Malattie professionali

L'incidenza delle malattie professionali è nulla. Non sono mai stati infatti rilevati casi di patologie che possono essere in relazione con l'operatività dell'azienda.

Attività di prevenzione e formazione

Sono state realizzate attività di prevenzione e di sensibilizzazione attraverso l'organizzazione dei corsi di formazione.

Nell'anno in corso si è provveduto ad effettuare la formazione rivolta a tutti i lavoratori neo assunti e a quelli i cui corsi risultavano in scadenza ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 21.12.2011 e s.m.i. per attività a rischio alto; formazione in materia di rischi ferroviari e in materia ambientale; formazione ed addestramento all'utilizzo di apparecchi di sollevamento e macchine movimento terra ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 12.02.22 e s.m.i.; aggiornamento del corso di formazione per RLS.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e vi hanno partecipato la totalità dei lavoratori convocati.

Tutti i dipendenti aziendali impiegati sia presso la sede legale sia presso i cantieri sono sottoposti periodicamente a sorveglianza sanitaria.

Nell'anno 2025 si è proceduto inoltre ad aggiornare il DVR rev.09 del 03/03/2025 a seguito di variazione del Medico Competente.

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 25 di 68

OBIETTIVO 2024	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'appropriatezza dei piani di formazione predisposti. Mantenimento del Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei luoghi di lavoro.	Incrementare le attività di formazione sui temi della sicurezza; implementare e mantenere il Sistema di Gestione della Sicurezza nei luoghi di lavoro	Tutti i lavoratori	Entro dicembre 2021	RSPP	L'obiettivo risulta soddisfatto se Ig e Ir sono in decremento	Ig=0,37 If=8,08	POSITIVO
OBIETTIVO 2025	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'appropriatezza dei piani di formazione predisposti. Mantenimento del Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei luoghi di lavoro.	Incrementare le attività di formazione sui temi della sicurezza; implementare e mantenere il Sistema di Gestione della Sicurezza nei luoghi di lavoro	Tutti i lavoratori	Entro dicembre 2025	RSPP	L'obiettivo risulta soddisfatto se Ig e Ir sono in decremento	Ig = 0,63 If= 25,11	NEGATIVO
OBIETTIVO 2026	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'appropriatezza dei piani di formazione predisposti. Mantenimento del Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei luoghi di lavoro.	Incrementare le attività di formazione sui temi della sicurezza; implementare e mantenere il Sistema di Gestione della Sicurezza nei luoghi di lavoro	Tutti i lavoratori	Entro dicembre 2026	RSPP	L'obiettivo risulta soddisfatto se Ig e Ir sono in decremento	Ig =0,32 If = 17,82	POSITIVO

L'obiettivo a medio lungo termine dell'Azienda è quello di arrivare entro l'anno 2030 ad una riduzione di almeno il 20% del numero di incidenti sul lavoro prendendo a riferimento l'anno 2020.

3. Dialogo sociale, Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.

OBIETTIVO 2026: Incentivare i lavoratori ad aderire ai sindacati di loro scelta.

OBIETTIVI DI MEDIO-LUNGO TERMINE:

- Mantenere fino al 2030 la copertura del 100% dei dipendenti mediante l'applicazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento;
- Incrementare entro il 2030 di almeno il 30%, rispetto al valore registrato nell'anno base 2026, il numero degli incontri formalizzati di consultazione e confronto con le organizzazioni sindacali e/o le rappresentanze dei lavoratori, aventi a oggetto il benessere organizzativo, la salute e sicurezza sul lavoro e le condizioni di lavoro.

Introduzione

L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Tale impegno è comprovato:

- dall'assenza di clausole nei contratti di assunzione dei dipendenti relative all'obbligo di non iscrizione ad organizzazioni sindacali;
- dall'assenza nei motivi di licenziamento nell'ipotesi di adesione al sindacato da parte dei dipendenti dentro o fuori l'orario lavorativo;
- dalla distribuzione ai lavoratori del CCNL aggiornato (settore metalmeccanico);
- dalla registrazione ed analisi di eventuali vertenze sindacali.

L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ad un sindacato senza che questo fattore possa rappresentare un elemento di discriminazione.

Allo stato attuale sono presenti in azienda n. 3 Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) e n. 20 lavoratori iscritti ad organizzazioni sindacali, così ripartiti: n. 9 UGL, n. 1 USPPI, n. 5 FIM CISL e n. 5 UILM.

Nel corso del 2025 le associazioni sindacali sono state coinvolte nella stipula dei nuovi accordi aziendali sottoscritti in data 15/12/2025, aventi ad oggetto le seguenti tematiche:

- disciplina delle assunzioni a tempo determinato, anche in deroga ai limiti percentuali, e possibilità di rapporti a termine fino a 24 mesi;
- fruizione delle ferie annuali e dei residui, conversione di ferie in permessi ROL entro i limiti concordati, disciplina dei richiami in servizio, dello straordinario forfetario e delle trasferte brevi;
- istituzione e modalità di erogazione del Premio di Risultato per l'anno 2026, con possibilità di beneficiare in alternativa a forme di welfare aziendale su richiesta del lavoratore;

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 27 di 68

- **disciplina dei rimborsi spese, dell'indennità di trasferta, del rimborso chilometrico e delle spese non documentabili;**
- **disciplina del lavoro agile/smart working quale misura di flessibilità organizzativa e di conciliazione vita-lavoro.**

Tali accordi aggiornano e sostituiscono, per le rispettive materie, i precedenti accordi aziendali, confermando il ricorso alla contrattazione collettiva aziendale quale strumento di presidio delle esigenze organizzative e di tutela dei lavoratori.

L'Azienda, inoltre, mette a disposizione dei propri lavoratori spazi aziendali adibiti alle comunicazioni ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni tra i lavoratori e il loro Rappresentante SA 8000.

Tipologia dei contratti aziendali

Dalla costituzione della società tutti i contratti di lavoro sono conclusi nel rispetto della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) *per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche private e della installazione di impianti.*

I contratti esistenti sono stati redatti nel rispetto delle disposizioni del suddetto CCNL, assicurando in questo modo una maggiore uniformazione della tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda. Alla data del 12.06.2026 risultano essere impiegate presso ESIM S.R.L. n. 157 unità, delle quali n. 26 con rapporto a tempo determinato, n. 129 con rapporto a tempo indeterminato e n. 2 con rapporto di apprendistato a tempo indeterminato. Nell'ambito dell'organico risultano n. 4 lavoratori/lavoratrici part-time, n. 147 uomini e n. 10 donne.

La distribuzione per età evidenzia n. 57 lavoratori/lavoratrici nella fascia 18-35 anni (36,3%), n. 52 nella fascia 36-50 anni (33,1%) e n. 48 nella fascia oltre 50 anni (30,6%). I lavoratori più giovani hanno 20 anni.

Come sopra descritto i **contratti di lavoro a tempo indeterminato** rappresentano la tipologia prevalente e ad oggi **rappresentano circa il 91% dei contratti totali**. Tale situazione è il risultato dell'orientamento aziendale a prediligere forme di contrattazione a tempo indeterminato introducendo un legame stabile e duraturo rispetto al contratto a tempo determinato con l'obiettivo di fidelizzare i rapporti con le proprie risorse interne e conservare un clima lavorativo sereno.

Rispetto alla tematica della libertà di associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva l'Azienda persegue i seguenti obiettivi generali:

1. Rafforzare il dialogo sociale e la partecipazione dei lavoratori.
2. Prevenire e ridurre i conflitti sindacali.
3. Migliorare il clima lavorativo e il benessere dei dipendenti.
4. Garantire il rispetto dei diritti umani e del lavoro.
5. Promuovere la trasparenza e la fiducia reciproca tra azienda e lavoratori.

OBIETTIVO 2024	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUAR DI RAGGIUNTI
Non porre ostacolo ai lavoratori alla eventuale volontà di adesione ai sindacati	Organizzazione di incontri tra le RSA e la Direzione aziendale	Rappresentante della Direzione e dei lavoratori per SA 8000; RSA	Entro dicembre e 2024	Direzione aziendale	N. di accordi sindacali richiesti/ N. di accordi sindacali accettati	N. di accordi sindacali richiesti = N. di accordi sindacali concessi	POSITIVO
OBIETTIVO 2025	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUAR DI RAGGIUNTI
Non porre ostacolo ai lavoratori alla eventuale volontà di adesione ai sindacati	Organizzazione di incontri tra le RSA e la Direzione aziendale	Rappresentante della Direzione e dei lavoratori per SA 8000; RSA	Entro dicembre e 2025	Direzione aziendale	N. di accordi sindacali richiesti/ N. di accordi sindacali accettati	N. di accordi sindacali richiesti = N. di accordi sindacali concessi	POSITIVO
OBIETTIVO 2026	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUAR DI RAGGIUNTI
Non porre ostacolo ai lavoratori alla eventuale volontà di adesione ai sindacati	Organizzazione di incontri tra le RSA e la Direzione aziendale	Rappresentante della Direzione e dei lavoratori per SA 8000; RSA	Entro dicembre e 2026	Direzione aziendale	N. di accordi sindacali richiesti/ N. di accordi sindacali accettati	N. di accordi sindacali richiesti = N. di accordi sindacali concessi	POSITIVO

Target e KPI

L'azienda monitora annualmente i seguenti indicatori:

Indicatore	Target
Incontri formali con rappresentanze sindacali e/o rappresentanze dei lavoratori	Minimo 2 all'anno
Risposte a richieste sindacali	Entro 7 giorni lavorativi
Contenziosi sindacali aperti	0% contenziosi
Formazione manageriale su relazioni industriali	100% dei responsabili HR coinvolti
Segnalazioni di discriminazione sindacale	0% casi accertati
Applicazione degli accordi sindacali sottoscritti	100%
Reclami SA8000 relativi a diritti dei lavoratori	0% casi
Segnalazioni di discriminazione o molestie	0% casi
Riesame annuale della Politica %	100%
Formazione su SA8000 e diritti dei lavoratori	100% dei dipendenti interessati
Azioni correttive derivanti da audit SA8000	100% chiuse nei tempi previsti

L'obiettivo dell'azienda è il mantenimento fino al 2030 della percentuale del 100% in relazione al numero di dipendenti inclusi e soggetti alle garanzie del contratto collettivo nazionale del lavoro di riferimento favorendo un incremento di almeno il 30% del numero di audit e/o incontri di confronto con i sindacati per le problematiche legate al benessere ed alla salute dei dipendenti.

4. Discriminazione e molestie

OBIETTIVO 2026: stabilizzazione della presenza femminile in azienda, garantire un trattamento equo, giusto e rispettoso per tutti i dipendenti, siano essi interinali, part-time o full-time.

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO TERMINE: puntare ad aumentare del 20%, entro il 2030, il numero di dipendenti che partecipano ad audit/corsi di formazione per la sensibilizzazione in tema di discriminazioni e molestie.

Introduzione

ESIM S.R.L. riconosce che il rispetto della dignità, dell'uguaglianza e dei diritti delle persone costituisce un principio fondamentale dell'organizzazione.

L'Azienda si impegna a prevenire ogni forma di discriminazione, molestia e abuso fisico, psicologico, verbale o sessuale nei confronti di tutti i dipendenti, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo, rispettoso e fondato sui principi delle pari opportunità.

La Politica di Responsabilità Sociale, Diversità, Inclusione e parità di Genere, di cui il presente bilancio è espressione si applica a tutto il personale, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo indeterminato, determinato, part-time, full-time, apprendistato, somministrazione, tirocinio), nonché, per quanto possibile e realizzabile, a collaboratori, consulenti, fornitori e appaltatori che operano per conto dell'Azienda.

L'Azienda vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, età, nazionalità, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, stato civile, opinione politica, appartenenza sindacale o qualsiasi altra condizione tutelata dalla normativa vigente. Sono inoltre vietati comportamenti offensivi, intimidatori o lesivi della dignità della persona, comprese molestie fisiche, psicologiche, verbali e sessuali, nonché qualsiasi forma di abuso o ritorsione nei confronti di chi segnali, in buona fede, comportamenti contrari alla Politica di Responsabilità Sociale, Diversità, Inclusione e parità di Genere attuata dall'azienda.

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi che tengono in debito conto formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCNL applicato, che disciplina altresì promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite e dal sesso, sono organizzati corsi di formazione sui temi della qualità, ambiente, salute e sicurezza, diversità ed inclusione, responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Tuttavia, a seguito della tipicità delle lavorazioni che si effettuano presso i cantieri, ed in particolar modo presso i cantieri mobilia aziendali, l'Azienda è stata indotta a fare domanda di C.I.G.O. di clima avverso. In tal senso tutte le unità lavorative coinvolte sono state interessate al fine di non effettuare

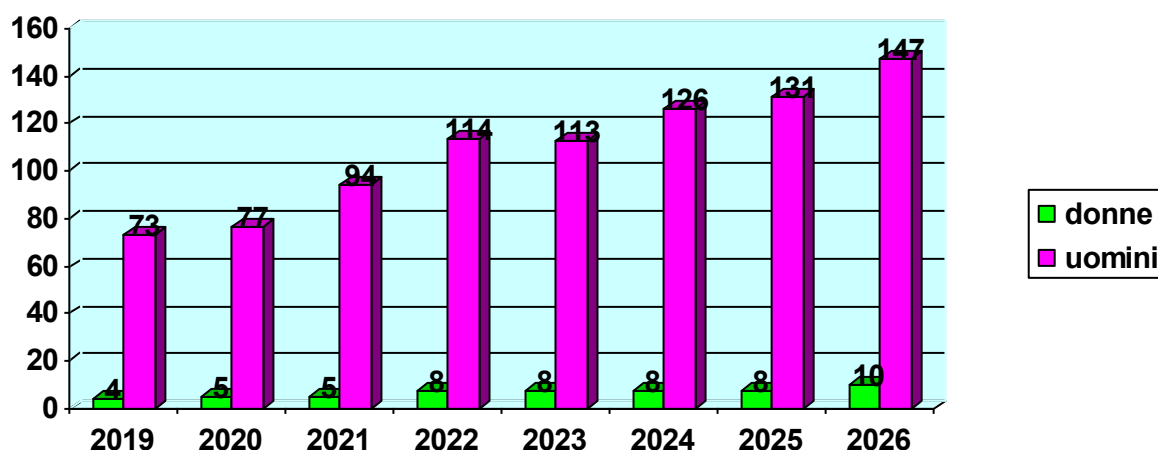
alcuna discriminazione. Analogo discorso vale per lo smart working che ha interessato tutte le risorse che hanno potuto usufruirne.

OBIETTIVO 2024	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, prevenendo ogni forma di discriminazione, molestia e abuso fisico, psicologico e verbale.	Diffusione della Politica aziendale, formazione del personale sui temi della discriminazione e delle molestie, attivazione e monitoraggio della procedura di segnalazione anonima.	Direzione Aziendale, Responsabile SA8000, Ufficio Risorse Umane	Entro dicembre 2024	Direzione aziendale	N. dipendenti formati / N. dipendenti totali; N. segnalazioni gestite/ N. segnalazioni totali	Formazione di almeno il 70% del personale e gestione del 100% delle eventuali segnalazioni entro 30 giorni.	POSITIVO
OBIETTIVO 2025	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Consolidare la cultura aziendale delle pari opportunità e del rispetto della persona, garantendo un trattamento equo a tutti i lavoratori indipendentemente da genere, età, nazionalità, religione, orientamento sessuale, disabilità o altra condizione personale.	Aggiornamento della Politica aziendale, organizzazione di campagne di sensibilizzazione e monitoraggio annuale degli indicatori relativi a discriminazione e molestie.	Direzione Aziendale, Responsabile SA8000, Ufficio Risorse Umane	Entro dicembre 2025	Direzione aziendale	N. dipendenti formati / N. dipendenti totali; N. segnalazioni gestite/ N. segnalazioni totali	Formazione di almeno l'80% del personale e gestione del 100% delle segnalazioni ricevute.	POSITIVO
OBIETTIVO 2026	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Stabilizzare la presenza femminile in azienda e garantire un ambiente di lavoro libero da discriminazioni, molestie e abusi, promuovendo inclusione e pari opportunità.	Aggiornamento della formazione, monitoraggio della composizione della forza lavoro, sensibilizzazione e riesame annuale della Politica aziendale.	Direzione Aziendale, Responsabile SA8000, Ufficio Risorse Umane	Entro dicembre 2026	Direzione aziendale	% dipendenti formati; % presenza femminile; N. segnalazioni gestite/ N. segnalazioni totali	100% delle segnalazioni gestite entro 30 giorni, incrementare la partecipazione ai corsi di formazione in linea con l'obiettivo del +20% entro il 2030 e mantenere zero episodi confermati di discriminazione o molestie.	POSITIVO Da verificare a fine anno

La presenza femminile in azienda

In un'area geografica dove la percentuale delle donne lavoratrici è una delle più basse d'Italia, considerando il settore in cui opera l'azienda, la presenza femminile in azienda è esclusivamente concentrata nella categoria impiegatizia e negli ultimi anni si è mantenuta pressoché costante rispetto al totale dei dipendenti, con un significativo incremento nell'ultimo triennio. Infatti, a dimostrazione della particolare attenzione alla figura femminile, l'azienda ha aggiornato i contenuti del proprio sito web in ottica di genere, in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto indistintamente a uomini e donne.

Alla data del 12.06.2026 il totale della forza lavoro femminile risulta pari a n. 10 donne su n. 157 lavoratori/lavoratrici complessivi.



Sulla base dei dati Istat del 2017, il settore Ateco 43 (Lavori di costruzione specializzati) conta una presenza femminile pari a circa l'11% del totale; la percentuale di donne attualmente presente nell'organizzazione, pari a circa il 6,4%, risulta ancora inferiore al benchmark dell'industria di riferimento, ma in aumento rispetto al dato precedente.

In tale direzione, il percorso intrapreso ha portato, oltre che al rinnovo della certificazione SA 8000, anche al conseguimento a dicembre 2022 della certificazione secondo la prassi UNI PdR 125/2022 sulla parità di genere, mantenuta e confermata per gli anni successivi.

Negli ultimi anni è cresciuta in azienda la sensibilità nei confronti della tematica della discriminazione delle donne. La necessità, per le donne lavoratrici, di conciliare il lavoro in azienda con gli impegni familiari ha indotto l'azienda a cercare un equilibrio sotto entrambi i profili ed ha favorito, in conseguenza, il numero di permessi familiari richiesti, soddisfacendo sempre le esigenze dei dipendenti.

Negli anni 2025 e 2026 sono stati concessi permessi e congedi familiari secondo le tipologie e i quantitativi riepilogati nella tabella seguente:

PERMESSI FAMILIARI CONCESSI - ANNO 2025

Anno	Tipologia permesso/congedo	N. beneficiari	Totale ore
2025	Congedo cure	1	64
	Congedo parentale	3	184
	Donazione sangue	1	8
	Congedo disabili (L. 104)	4	466,50
	Maternità facoltativa	1	248
	Maternità obbligatoria	1	888
	Permessi lutto	7	160
	Congedo matrimoniale c/azienda	5	400
	Congedo matrimoniale c/INPS	1	40

PERMESSI FAMILIARI CONCESSI - ANNO 2026

Anno	Tipologia permesso/congedo	N. beneficiari	Totale ore
2026	Allattamento	1	140
	Congedo parentale	1	56
	Congedo disabili	5	270,50
	Maternità facoltativa	1	256
	Permessi lutto	1	16
	Permessi speciali (congedo cure)	1	24

A tutela di chiunque ritenga di essere stato oggetto di discriminazione, al fine di favorire l'esercizio del diritto di difesa e denuncia della discriminazione subita, è stata resa attiva una procedura per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito "discriminazione".

OBIETTIVO 2024	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Stabilizzazione della presenza femminile in azienda	Garantire una rappresentatività femminile pari ad almeno il 7% dell'organico totale	RU	Entro dicembre 2024	Direzione aziendale	N. lavoratrici/ N. di lavoratori totali= 7%	6,0%	NEGATIVO

OBIETTIVO 2025	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Stabilizzazione della presenza femminile in azienda	Garantire una rappresentatività femminile pari ad almeno il 6% dell'organico totale	RU	Entro dicembre 2025	Direzione aziendale	N. lavoratrici/ N. di lavoratori totali= 7%	6,0%	NEGATIVO
OBIETTIVO 2026	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Stabilizzazione della presenza femminile in azienda	Garantire una rappresentatività femminile pari ad almeno il 6% dell'organico totale	RU	Entro dicembre 2026	Direzione aziendale	N. lavoratrici/ N. di lavoratori totali= 7%	6,4%	NEGATIVO

Alla data del 12.06.2026 risultano presenti n. 10 donne su n. 157 lavoratori/lavoratrici totali, ossia una rappresentatività femminile pari a circa il 6,4% del totale della forza lavoro.

Si dà inoltre atto che l'azienda ha provveduto a trasmettere al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali il Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile relativo al biennio 2024/2025.

Rispetto all'inserimento e all'integrazione lavorativa delle persone disabili e delle categorie protette, allo stato attuale l'Azienda è perfettamente in regola ai sensi dell'art. 1 della Legge 68/99 (disabili) e presenta una singola scoperta ai sensi dell'art. 18 della Legge 68/99 (categorie protette).

L'obiettivo dell'azienda è puntare ad aumentare del 20%, entro il 2030, il numero di dipendenti che che partecipano ad audit/corsi di formazione per la sensibilizzazione in tema di discriminazioni e molestie.

5. Procedimenti disciplinari

OBIETTIVO 2026: mantenimento del costante rispetto della normativa contrattuale e legislativa in materia di provvedimenti disciplinari e rispetto dei regolamenti aziendali (Codice etico, OdS, MOG 231).

Introduzione

Il Codice Etico applicato in azienda è da sempre mutuato dal CCNL in vigore nonché dal MOG 231; nella bacheca destinata alle comunicazioni interne è affisso quello riferito al CCNL Metalmeccanici. Esso descrive le procedure disciplinari esistenti a tutela e garanzia dei diritti stabiliti dallo Statuto dei

Lavoratori a favore dei dipendenti. Il ricorso ai procedimenti disciplinari, in particolar modo ai licenziamenti, ha sempre avuto una portata molto limitata, ciò a testimonianza di un clima aziendale sereno e solidale nei confronti di tutti i lavoratori, anche di fronte ad inadempienze disciplinari di una certa gravità da parte di alcuni lavoratori:

NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE						
ANNO	AMMONIZIONE SCRITTA/ RIMPROVERO/ NESSUNA SANZIONE	RICHIAMO	MULTE	SOSPENSIONE DAL LAVORO	LICENZIAMENTO	TOTALE
2016	2	6	17	26	1	52
2017	1	2	8	36	3	50
2018	3	0	6	21	5	35
2019	4	0	1	11	1	17
2020	3	0	0	11	0	14
2021	0	0	0	18	0	18
2022	8	0	0	15	1	24
2023	0	1	0	6	0	7
2024	2	5	0	7	0	14
2025	0	0	0	9	1	10
2026	0	0	0	9	0	9

Al 31/12/2025 risultano essere stati registrati n. 10 provvedimenti disciplinari, di cui n. 9 sospensioni dal lavoro e n. 1 licenziamento. Nel 2026, alla data del 19/06/2026, risultano registrati n. 9 provvedimenti disciplinari, tutti conclusi con sospensioni dal lavoro.

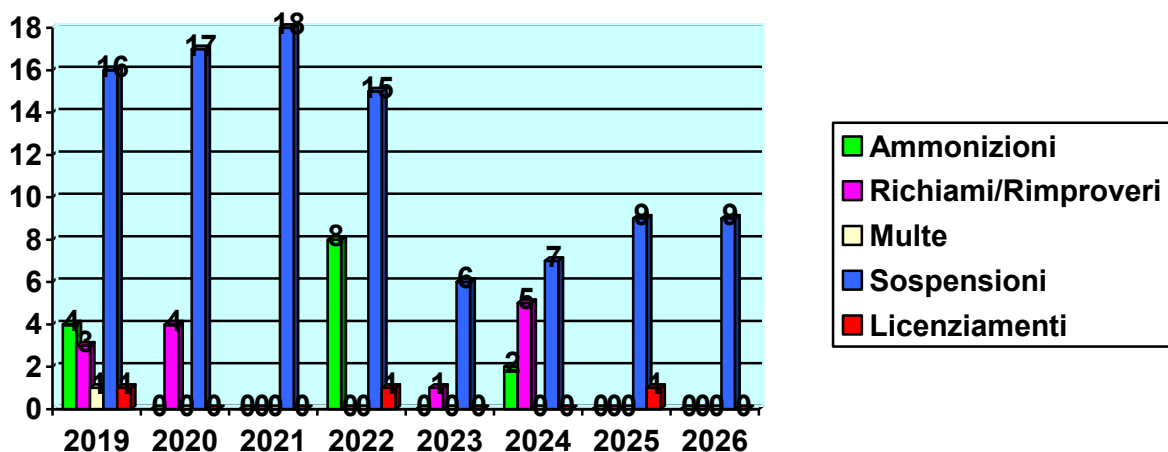
Reclami

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è pari a zero:

OBIETTIVO 2024	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Mantenimento del rispetto della normativa contrattuale e legislativa in materia di provvedimenti disciplinari e rispetto del Codice Etico	Incremento dei momenti di comunicazione formazione del personale	Rappresentante SA 8000 per i Lavoratori	Entro dicembre 2024	Direzione aziendale	N. di sanzioni disciplinari adottate	N. di sanzioni disciplinari 2024 < N. di sanzioni disciplinari 2023	NEGATIVO

OBIETTIVO 2025	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Mantenimento del rispetto della normativa contrattuale e legislativa in materia di provvedimenti disciplinari e rispetto del Codice Etico	Incremento dei momenti di comunicazione formazione del personale	Rappresentante SA 8000 per i Lavoratori	Entro dicembre 2025	Direzione aziendale	N. di sanzioni disciplinari adottate	N. di sanzioni disciplinari 2025 < N. di sanzioni disciplinari 2024	POSITIVO
OBIETTIVO 2026	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Mantenimento del rispetto della normativa contrattuale e legislativa in materia di provvedimenti disciplinari e rispetto del Codice Etico	Incremento dei momenti di comunicazione formazione del personale	Rappresentante SA 8000 per i Lavoratori	Entro dicembre 2026	Direzione aziendale	N. di sanzioni disciplinari adottate	N. di sanzioni disciplinari 2026 < N. di sanzioni disciplinari 2025	POSITIVO

In tutti i casi l'azienda ha adottato provvedimenti disciplinari attenendosi alle disposizioni previste all'interno del Codice Etico Aziendale nel pieno rispetto dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL di settore (normativa contrattuale e legislativa). In ogni caso, l'azione di rimedio che l'Azienda intende intraprendere al fine di migliorare il clima aziendale e di conseguenza ridurre le sanzioni è quella di incrementare le attività di informazione, formazione e di comunicazione con il personale, al fine sensibilizzare questi ultimi al costante rispetto degli obblighi contrattuali e di legge.



6. Orario di lavoro

OBIETTIVO 2026: mantenimento del rispetto dei limiti di ore annuali e settimanali di lavoro straordinario per addetto.

Introduzione

L'orario lavorativo ordinario per gli operai è dal lunedì al venerdì, dalle 7:00 alle 16:00 (con un'ora di pausa) e dalle 08:30 alle 13:00 con rientro pomeridiano dalle 14:00 alle 17:30 per gli impiegati: la durata massima dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme del *CCNL per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche private e della installazione di impianti*.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi. Il piano - ferie aziendale è definito dalla direzione ogni inizio di esercizio finanziario e pubblicizzato a mezzo affissione nella bacheca destinata alle comunicazioni interne.

L'Azienda monitora regolarmente gli orari di lavoro al fine di garantire il rispetto della normativa vigente, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, dello Statuto dei Lavoratori e dei requisiti SA8000, scongiurando il ricorso a orari di lavoro eccessivi e assicurando condizioni di lavoro eque per tutti i dipendenti.

Al 31.12.2025 non risultano lavoratori/lavoratrici con maturato e non goduto di ferie e ROL superiore a 18 mesi, poiché tutte le ferie residue vengono convertite in permessi secondo gli accordi sindacali vigenti. Il lavoratore con il maggior residuo ferie ha accumulato n. 136 ore al 31.12.2025; alla medesima data risultano n. 45 persone con residui ROL superiori a n. 250 ore.

L'azienda, inoltre, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con una migliore organizzazione del lavoro, ha attivato procedure di smart working in coerenza con l'accordo aziendale sul lavoro agile sottoscritto in data 15/12/2025.

Sistema di monitoraggio

L'Azienda registra quotidianamente gli orari di lavoro e conserva la relativa documentazione secondo le procedure interne.

Con cadenza almeno mensile vengono verificati:

- ore ordinarie lavorate;
- ore di lavoro straordinario;
- riposi giornalieri e settimanali;

- ferie e permessi fruiti;
- eventuale superamento dei limiti previsti dalla normativa e dal CCNL.

Il monitoraggio è finalizzato ad individuare tempestivamente eventuali situazioni di rischio o anomalie nella gestione dell'orario di lavoro. Qualora il monitoraggio evidenzi il superamento dei limiti previsti o altre irregolarità, la Direzione e l'Ufficio Risorse Umane analizzano le cause e adottano tempestivamente le opportune azioni correttive, quali:

- riequilibrio dei carichi di lavoro;
- revisione delle attività pianificate;
- informazione ai responsabili di cantiere o di funzione;
- verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

Il lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è oggetto di monitoraggio periodico al fine di verificarne la compatibilità con i limiti contrattuali e con la soglia di 12 ore settimanali pro capite prevista dallo standard SA 8000. Nell'anno 2025 le ore di lavoro straordinario sono risultate pari a n. 5.321,00, ossia circa il 2,23% delle ore di lavoro ordinario complessive pari a n. 238.911,75. Il lavoratore con il maggior numero di ore di straordinario è risultato D.N., con n. 196 ore, ovvero al di sotto del limite annuale previsto dal CCNL (250 ore).

Nel 2026, alla data di aggiornamento, le ore di lavoro straordinario risultano pari a n. 6.561,75 che rapportate al numero di lavoratori (157) e al numero di settimane (52) hanno determinato un numero di ore settimanali pro capite pari a 0,8. Il lavoratore con il maggior numero di ore di straordinario è risultato L.G., con n. 224 ore ovvero al di sotto del limite annuale previsto dal CCNL (250 ore).

OBIETTIVO 2024	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Rispetto dei limiti del numero di ore di lavoro straordinario	Monitoraggi o mensile degli straordinari effettuati	Direzione aziendale	Entro dicembre 2024	Rappresentante della Direzione per SA 8000	N.ore straordinario lavorate per addetto	N.ore<12 settimanali pro capite	POSITIVO
OBIETTIVO 2025	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI

Rispetto dei limiti del numero di ore di lavoro straordinario	Monitoraggi o mensile degli straordinari effettuati	Direzione aziendale	Entro dicembre 2025	Rappresentante della Direzione per SA 8000	N.ore straordinario lavorate per addetto	N.ore<12 settimanali pro capite	POSITIVO
OBIETTIVO 2026	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Rispetto dei limiti del numero di ore di lavoro straordinario	Monitoraggi o mensile degli straordinari effettuati	Direzione aziendale	Entro dicembre 2026	Rappresentante della Direzione per SA 8000	N.ore straordinario lavorate per addetto	N.ore annuali straordinario per addetto < 250	POSITIVO

Dal monitoraggio effettuato non emerge il superamento del limite di 12 ore settimanali di lavoro straordinario pro - capite, mentre resta confermato il presidio mensile degli straordinari e delle relative autorizzazioni.

Smartworking

Come sintetizzato nella tabella seguente al 31.12.2025 risultano n. 124 comunicazioni di smart working riferite a n. 20 lavoratori/lavoratrici, con periodi compresi tra il 13.01.2025 e il 31.12.2025.

Nel 2026 risultano n. 41 comunicazioni di smart working riferite a n. 17 lavoratori/lavoratrici, con periodi compresi tra il 07.01.2026 e il 30.06.2026. Le attivazioni sono motivate da esigenze di conciliazione vita - lavoro, flessibilità organizzativa e continuità operativa delle attività compatibili con la prestazione da remoto:

Anno	N. comunicazioni	N. lavoratori/ lavoratrici	Periodo complessivo	Motivo
2025	124	20	13.01.2025 - 31.12.2025	Conciliazione vita-lavoro, flessibilità organizzativa e continuità operativa
2026	41	17	07.01.2026 - 30.06.2026	Conciliazione vita-lavoro, flessibilità organizzativa e continuità operativa

7. Retribuzione

OBIETTIVO 2026: mantenimento delle retribuzioni minime erogate al di sopra della soglia di povertà relativa ed in conformità alla vigente legislazione e rispetto della parità retributiva uomo – donna a parità di mansione svolta.

Introduzione

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione che rispetta il *CCNL per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche private e della installazione di impianti*.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. La forma di pagamento generalizzata è tramite bonifico bancario.

Tipologia delle forme contrattuali.

La forma contrattuale utilizzata in azienda è prevalentemente del tipo a:

- contratto a tempo indeterminato (tempo pieno e part-time).

Alla data del 12.06.2026 risultano essere impiegate presso ESIM S.R.L. n. 157 unità, delle quali n. 26 con rapporto a tempo determinato, n. 129 con rapporto a tempo indeterminato e n. 2 con rapporto di apprendistato a tempo indeterminato. Nell'ambito dell'organico risultano n. 4 lavoratori/lavoratrici part-time, n. 147 uomini e n. 10 donne.

La distribuzione per età evidenzia n. 57 lavoratori/lavoratrici nella fascia 18-35 anni (36,3%), n. 52 nella fascia 36-50 anni (33,1%) e n. 48 nella fascia oltre 50 anni (30,6%). I lavoratori più giovani hanno 20 anni.

Retribuzioni

Le retribuzioni ordinarie medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal CCNL di categoria, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Ai fini del presidio del requisito SA 8000 relativo alla retribuzione dignitosa, l'azienda ha tenuto conto della Nota metodologica Living Wage elaborata secondo la metodologia CISE. Tale

metodologia determina un benchmark teorico nazionale pari ad una RAL di Euro 22.650,00#, calcolato sulla spesa mediana familiare, sul numero medio di percettori di reddito e su una quota prudenziale per spese di emergenza.

Parametro	Valore
Benchmark Living Wage CISE - RAL nazionale	Euro 22.650,00
RAL lavoratore con livello di inquadramento più basso	Euro 23.204,22
Scostamento positivo rispetto al benchmark	Euro 554,22
Esito	RAL minima aziendale superiore al Living Wage

Il RAL del lavoratore con livello di inquadramento più basso è pari a Euro 23.204,22 e risulta quindi superiore al Living Wage calcolato secondo la predetta metodologia CISE. Tale evidenza conferma che anche il livello retributivo minimo aziendale risulta coerente con il principio SA 8000 di garantire una retribuzione sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso.

All'interno dell'azienda si registrano, inoltre, ad oggi:

- n. 2 casi di prestito nel 2025 e n. 2 casi nel 2026;
- n. 1 caso di pignoramento dello stipendio nel 2025 e n. 4 casi nel 2026;
- n. 13 casi di cessione del quinto nel 2025 e n. 12 casi nel 2026;
- n. 8 casi di acconto dello stipendio nel 2025 e n. 3 casi nel 2026.

OBIETTIVO 2024	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Mantenimento delle retribuzioni minime erogate al di sopra della soglia di povertà. Rispetto della parità retributiva uomo – donna a parità di mansione	Monitoraggio mensile degli indici ISTAT del costo della vita e calcolo mensile della soglia di povertà	RRU	Entro dicembre 2024	Direzione aziendale	Soglia di povertà adeguata al costo della vita (indagini ISTAT)	Retribuzione netta mensile / Soglia di povertà > 1,05	POSITIVO
OBIETTIVO 2025	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Mantenimento delle retribuzioni minime erogate al di sopra della soglia di povertà. Rispetto della parità retributiva uomo – donna a parità di mansione	Monitoraggio mensile degli indici ISTAT del costo della vita e calcolo mensile della soglia di povertà	RRU	Entro dicembre 2025	Direzione aziendale	Soglia di povertà adeguata al costo della vita (indagini ISTAT)	Retribuzione netta mensile / Soglia di povertà > 1,05	POSITIVO

OBIETTIVO 2026	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Mantenimento del livello retributivo minimo aziendale (RAL del livello di inquadramento più basso) al di sopra del Living Wage calcolato con metodologia CISE, al fine di garantire una retribuzione sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso. Rispetto della parità retributiva uomo-donna a parità di mansione.	Calcolo annuale del Living Wage con metodologia CISE; verifica della RAL minima aziendale del livello di inquadramento o più basso; monitoraggio del costo della vita e della parità retributiva a parità di mansione.	RRU	Entro dicembre 2026	Direzione aziendale	RAL minima aziendale del lavoratore con livello di inquadramento più basso > Living Wage annuo calcolato con metodologia CISE.	RAL minima aziendale / Living Wage CISE > 1,00	POSITIVO

8. Condizioni lavorative

OBIETTIVO 2026: Garantire a tutti i dipendenti buone condizioni lavorative offrendo loro salari, orari di lavoro e benefit adeguati.

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO TERMINE: aumento al 50% entro il 2030 del numero dei dipendenti con copertura sanitaria integrativa superiore al piano base previsto dal Fondo METASALUTE

Introduzione

ESIM S.R.L. promuove un'organizzazione del lavoro orientata al benessere dei dipendenti, garantendo condizioni lavorative dignitose, sicure e rispettose della persona, in conformità alla normativa vigente, al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, allo Statuto dei Lavoratori, e ai principi della responsabilità sociale.

L'azienda si impegna a garantire:

- il rispetto dell'orario di lavoro previsto dalla normativa vigente e dal CCNL applicato;
- la corretta gestione delle ferie, dei permessi e dei periodi di riposo;
- la valorizzazione delle competenze attraverso attività di formazione, aggiornamento professionale e sviluppo delle capacità individuali;

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 43 di 68

- la promozione di iniziative di welfare aziendale finalizzate al miglioramento del benessere dei lavoratori;
- l'attenzione al persistere di un adeguato equilibrio tra vita privata e attività lavorativa;
- la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso l'applicazione delle misure preventive, protettive e formative previste dalla normativa.

Welfare aziendale e benefit

Compatibilmente con la propria organizzazione aziendale e con le risorse disponibili, ESIM S.R.L. promuove iniziative di welfare finalizzate al miglioramento della qualità della vita lavorativa e personale dei dipendenti.

Tra gli strumenti adottati o progressivamente implementabili rientrano:

- copertura sanitaria integrativa;
- percorsi di formazione e sviluppo professionale;
- iniziative a sostegno del benessere organizzativo;
- piani di carriera;
- ulteriori benefit eventualmente introdotti dalla Direzione.

L'azienda monitora periodicamente l'efficacia delle iniziative adottate e promuove il miglioramento continuo delle condizioni lavorative, favorendo il dialogo con i dipendenti e valutando l'introduzione di nuove misure di welfare in funzione delle esigenze organizzative e delle risorse disponibili.

OBIETTIVO 2020	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Garantire a tutti i dipendenti condizioni di lavoro dignitose, sicure e conformi alla normativa vigente e la copertura sanitaria integrativa dei dipendenti	Mantenimento delle politiche aziendali in materia di orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro, welfare e rispetto del CCNL; monitoraggio periodico delle condizioni lavorative ed estensione progressiva della copertura sanitaria integrativa rispetto al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2026	Rapp. della Direzione per SA 8000	Percentuale di conformità alla normativa su orario di lavoro e retribuzioni; numero di segnalazioni relative alle condizioni lavorative	Aumento del numero di dipendenti con copertura sanitaria integrativa superiore al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	POSITIVO
OBIETTIVO 2021	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Garantire a tutti i dipendenti condizioni di lavoro dignitose, sicure e conformi alla normativa vigente e la copertura sanitaria integrativa dei dipendenti	Mantenimento delle politiche aziendali in materia di orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro, welfare e rispetto del CCNL; monitoraggio periodico delle condizioni lavorative ed estensione progressiva della copertura sanitaria integrativa rispetto al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2026	Rapp. della Direzione per SA 8000	Percentuale di conformità alla normativa su orario di lavoro e retribuzioni; numero di segnalazioni relative alle condizioni lavorative	Aumento del numero di dipendenti con copertura sanitaria integrativa superiore al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	POSITIVO
OBIETTIVO 2022	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Garantire a tutti i dipendenti condizioni di lavoro dignitose, sicure e conformi alla normativa vigente e la copertura sanitaria integrativa dei dipendenti	Mantenimento delle politiche aziendali in materia di orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro, welfare e rispetto del CCNL; monitoraggio periodico delle condizioni lavorative ed estensione progressiva della copertura sanitaria integrativa rispetto al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2026	Rapp. della Direzione per SA 8000	Percentuale di conformità alla normativa su orario di lavoro e retribuzioni; numero di segnalazioni relative alle condizioni lavorative	Aumento del numero di dipendenti con copertura sanitaria integrativa superiore al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	POSITIVO

OBIETTIVO 2023	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Garantire a tutti i dipendenti condizioni di lavoro dignitose, sicure e conformi alla normativa vigente e la copertura sanitaria integrativa dei dipendenti	Mantenimento delle politiche aziendali in materia di orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro, welfare e rispetto del CCNL; monitoraggio periodico delle condizioni lavorative ed estensione progressiva della copertura sanitaria integrativa rispetto al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2026	Rappr. della Direzione per SA 8000	Percentuale di conformità alla normativa su orario di lavoro e retribuzioni; numero di segnalazioni relative alle condizioni lavorative	Aumento del numero di dipendenti con copertura sanitaria integrativa superiore al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	POSITIVO
OBIETTIVO 2024	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Garantire a tutti i dipendenti condizioni di lavoro dignitose, sicure e conformi alla normativa vigente e la copertura sanitaria integrativa dei dipendenti	Mantenimento delle politiche aziendali in materia di orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro, welfare e rispetto del CCNL; monitoraggio periodico delle condizioni lavorative ed estensione progressiva della copertura sanitaria integrativa rispetto al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2026	Rappr. della Direzione per SA 8000	Percentuale di conformità alla normativa su orario di lavoro e retribuzioni; numero di segnalazioni relative alle condizioni lavorative	Aumento del numero di dipendenti con copertura sanitaria integrativa superiore al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	POSITIVO
OBIETTIVO 2025	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Garantire a tutti i dipendenti condizioni di lavoro dignitose, sicure e conformi alla normativa vigente e la copertura sanitaria integrativa dei dipendenti	Mantenimento delle politiche aziendali in materia di orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro, welfare e rispetto del CCNL; monitoraggio periodico delle condizioni lavorative ed estensione progressiva della copertura sanitaria integrativa rispetto al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2026	Rappr. della Direzione per SA 8000	Percentuale di conformità alla normativa su orario di lavoro e retribuzioni; numero di segnalazioni relative alle condizioni lavorative	Aumento del numero di dipendenti con copertura sanitaria integrativa superiore al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	POSITIVO

OBIETTIVO 2026	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Garantire a tutti i dipendenti condizioni di lavoro dignitose, sicure e conformi alla normativa vigente e la copertura sanitaria integrativa dei dipendenti	Mantenimento delle politiche aziendali in materia di orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro, welfare e rispetto del CCNL; monitoraggio periodico delle condizioni lavorative ed estensione progressiva della copertura sanitaria integrativa rispetto al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2026	Rappresentante della Direzione per SA 8000	Percentuale di conformità alla normativa su orario di lavoro e retribuzioni; numero di segnalazioni relative alle condizioni lavorative	Aumento del numero di dipendenti con copertura sanitaria integrativa superiore al piano base previsto dal Fondo METASALUTE	POSITIVO

Raggiungere entro il 2030 una copertura sanitaria integrativa rispetto al piano base previsto dal Fondo METASALUTE per almeno il 50% dei dipendenti, mediante l'adesione a livelli di assistenza sanitaria opzionali, quale misura di welfare finalizzata a rafforzare la tutela della salute ed il benessere del personale.

9. Gestione delle carriere e formazione

OBIETTIVO 2026: consolidare il proprio sistema di gestione delle carriere attraverso il mantenimento e il progressivo sviluppo dei Piani di Carriera Individuali, garantendo un approccio strutturato alla crescita professionale dei dipendenti.

OBIETTIVO DI MEDIO-LUNGO TERMINE: Raggiungimento di un incremento del 20% delle ore di formazione medie per dipendente prendendo a riferimento l'anno 2020.

Introduzione

ESIM S.R.L. riconosce lo sviluppo delle competenze, la crescita professionale e la valorizzazione delle persone come elementi strategici per il miglioramento continuo dell'organizzazione e per la sostenibilità del proprio modello aziendale.

L'Azienda promuove una gestione delle risorse umane basata sulla valorizzazione delle capacità individuali, sulla formazione continua e sulla definizione di percorsi di crescita professionale coerenti con le competenze possedute, le aspirazioni e le esigenze organizzative.

A tal fine, ESIM S.R.L. ha adottato un Piano di Sviluppo Carriera Individuale finalizzato a identificare, programmare e monitorare i percorsi di crescita professionale dei dipendenti, attraverso

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 47 di 68

l'analisi delle competenze, delle esperienze maturate e delle opportunità di crescita all'interno dell'organizzazione.

La Politica di Responsabilità Sociale, Diversità, Inclusione e parità di Genere, di cui il presente bilancio è espressione ~~presente~~ ~~Politica~~ definisce i principi attraverso i quali l'Azienda gestisce i percorsi di carriera e le attività formative, garantendo pari opportunità di accesso e criteri trasparenti ed omogenei nella valorizzazione delle professionalità.

Piano di Sviluppo Carriera Individuale

Il Piano di Sviluppo Carriera Individuale rappresenta uno strumento attraverso il quale ESIM S.R.L. definisce, insieme al lavoratore e ai responsabili aziendali di riferimento, gli obiettivi di crescita professionale e le azioni necessarie al loro raggiungimento.

Il percorso individuale può prevedere:

- valutazione delle competenze possedute;
- individuazione delle aree di miglioramento;
- definizione degli obiettivi professionali;
- pianificazione delle attività formative necessarie;
- affiancamento e sviluppo sul campo;
- acquisizione progressiva di nuove responsabilità;
- monitoraggio periodico dei risultati raggiunti.

Tale processo consente di favorire una crescita coerente con le capacità ed aspirazioni individuali e con le esigenze strategiche dell'azienda.

Formazione e sviluppo delle competenze

ESIM S.R.L. considera la formazione continua uno strumento fondamentale per:

- l'aggiornamento delle competenze professionali;
- migliorare la qualità e l'efficienza dei processi aziendali;
- supportare l'evoluzione tecnologica e organizzativa;
- garantire il rispetto degli obblighi normativi;
- favorire la crescita professionale dei dipendenti.

Le attività formative sono pianificate sulla base:

- delle esigenze organizzative;
- dei requisiti del ruolo ricoperto;

- delle competenze da sviluppare individuate nei Piani di Sviluppo Carriera Individuali;
- delle esigenze normative e tecniche del settore.

L'efficacia della Politica Sociale attuata viene monitorata attraverso:

- numero di dipendenti con Piano di Sviluppo Carriera Individuale attivo;
- percentuale di dipendenti coinvolti in attività formative;
- numero medio di ore di formazione per dipendente;
- numero di progressioni interne o cambi ruolo;
- stato di avanzamento degli obiettivi definiti nei piani individuali.

Indicatore	2024	2025	2026
Dipendenti totali	143	141	155
Dipendenti che hanno partecipato ad almeno un corso	143	141	155
% dipendenti formati	94%	96%	100%
Corsi di formazione erogati	68	74	38 (a giugno 2026)
Ore complessive di formazione	4700	4278	2100 (a giugno 2026)
Ore medie di formazione per dipendente	33	30	40
Formazione obbligatoria completata	100%	100%	100%
Formazione tecnica	12 corsi	17 corsi	20 corsi
Formazione su salute e sicurezza	40 corsi	50 corsi	60 corsi
Formazione su ambiente e sostenibilità	20 corsi	30 corsi	50 corsi
Formazione su qualità	40 corsi	50 corsi	60 corsi
Dipendenti con Piano di Sviluppo Individuale	20	28	36
% dipendenti con Piano di Sviluppo	29%	39%	50%
Promozioni interne	15	18	≥20
Cambi di mansione	3	5	≥5
Mobilità interna tra reparti	2	4	≥5

OBIETTIVO 2020	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Valorizzazione delle competenze interne e miglioramento della gestione delle risorse umane attraverso un approccio strutturato allo sviluppo professionale	Analisi delle competenze presenti in azienda e individuazione dei fabbisogni formativi in relazione ai ruoli ricoperti	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2020	Rappresentante della Direzione per SA8000	Numero di dipendenti coinvolti in attività formative; analisi dei fabbisogni effettuata	Definizione delle esigenze formative e mantenimento di un sistema organizzato di sviluppo delle competenze	POSITIVO
OBIETTIVO 2021	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Consolidamento del sistema di formazione e crescita professionale dei dipendenti	Pianificazione e realizzazione di attività formative finalizzate al miglioramento delle competenze tecniche e professionali	Direzione – Ufficio Risorse Umane	Entro dicembre 2021	Rappresentante della Direzione per SA8000	Numero di ore di formazione erogate; numero di dipendenti formati	Garantire l'aggiornamento professionale dei lavoratori in funzione delle esigenze aziendali	POSITIVO
OBIETTIVO 2022	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Sviluppo delle competenze e valorizzazione delle professionalità interne	Introduzione e mantenimento di percorsi individuali di crescita professionale attraverso la valutazione delle competenze e l'individuazione di aree di miglioramento	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2022	Rappresentante della Direzione per SA8000	Numero di dipendenti con percorso di sviluppo professionale definito	Favorire la crescita interna e la valorizzazione delle competenze disponibili	POSITIVO
OBIETTIVO 2023	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Miglioramento della gestione delle carriere attraverso percorsi strutturati di sviluppo individuale	Mantenimento e monitoraggio dei Piani di Sviluppo Carriera Individuali, con definizione degli obiettivi professionali e formativi	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2023	Rappresentante della Direzione per SA8000	Numero di Piani di Sviluppo Carriera Individuali attivati; stato di avanzamento degli obiettivi definiti	Garantire la pianificazione e il monitoraggio dei percorsi di crescita professionale delle risorse individuate	POSITIVO
OBIETTIVO 2024	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Rafforzamento del sistema di gestione delle competenze e della crescita professionale	Proseguimento dei percorsi di formazione e sviluppo mediante aggiornamento delle competenze e monitoraggio dei percorsi individuali di carriera	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2024	Rappresentante della Direzione per SA8000	Numero di ore di formazione per dipendente; numero di dipendenti coinvolti nei percorsi di sviluppo	Mantenimento del sistema formativo e incremento delle competenze professionali interne	POSITIVO
OBIETTIVO 2025	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPON SABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI

Consolidamento della gestione delle carriere e della formazione continua quale strumento di crescita aziendale	Mantenimento del Piano di Sviluppo Carriera Individuale e programmazione della formazione sulla base delle esigenze organizzative e delle competenze da sviluppare	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2025	Rappresentante della Direzione per SA8000	Percentuale di dipendenti coinvolti in attività formative; numero di percorsi di sviluppo carriera monitorati	Garantire la continuità dei percorsi di crescita professionale e coinvolgere almeno il 70% dei dipendenti in attività di formazione e aggiornamento	POSITIVO
OBIETTIVO 2026	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Favorire la crescita professionale interna attraverso criteri trasparenti e pari opportunità di sviluppo	Monitoraggio dei percorsi professionali individuali, valutazione delle competenze acquisite e individuazione di eventuali opportunità di crescita o ampliamento delle responsabilità	Direzione – Ufficio Risorse Umane – Responsabili di Funzione	Entro dicembre 2026	Rappresentante della Direzione per SA8000	Numero di progressioni interne, cambi ruolo o ampliamenti di responsabilità derivanti dai percorsi di sviluppo	Monitorare annualmente i percorsi individuali e valorizzare le competenze interne disponibili	POSITIVO

L'obiettivo dell'Azienda è quello di arrivare entro il 2030, al raggiungimento di un incremento del 20% della media ore di formazione medie per dipendente rispetto all'anno 2020.

10. Sistema di Gestione

OBIETTIVO 2026: rinnovo/mantenimento della certificazione SA 8000 e della Parità di Genere

Introduzione

L'Azienda ha rinnovato per il secondo triennio la certificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme ai requisiti dello standard SA8000:2014 per l'attività di *Progettazione, installazione e manutenzione straordinaria di impianti di trazione elettrica e segnalamento ferroviario con annesso lavorazioni edili e di carpenteria metallica leggera. progettazione e installazione di sistemi di diagnostica dell'infrastruttura ferroviaria.*

Ad ottobre 2022 l'azienda ha rinnovato la Certificazione SA 8000 per il terzo triennio superando l'audit di terza parte senza rilievo alcuno. Nell'anno in corso ha mantenuto la certificazione superando l'audit di terza parte sempre in assenza di rilievi.

Tuttavia, va sottolineato che il raggiungimento di tale obiettivo costituisce solo il punto di partenza di un processo di miglioramento continuo che mira all'affermazione dei principi di eticità e di salvaguardia dei diritti dei lavoratori, che si concretizza anche attraverso il mantenimento e il rinnovo della certificazione allo standard SA 8000 in assenza di situazioni di non conformità.

Politica

L'Azienda ha approvato la Politica per la Responsabilità Sociale, diversità, inclusione e parità di genere, di cui il presente bilancio è pedissequa espressione.

Il documento è stato affisso nella bacheca della sede aziendale ed inviato a tutti i lavoratori/lavoratrici. Inoltre, per le parti interessate, è possibile accedere alla politica e al bilancio sociale attraverso apposito link evidenziato nelle e-mail di corrispondenza con la ESIM.

La divulgazione globale della politica per la Responsabilità Sociale, diversità, inclusione e parità di genere è assicurata tramite la consultazione del sito internet, www.esimgroup.it nella sezione responsabilità sociale.

Inoltre, l'impegno a valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro è stato comunicato a tutti gli stakeholder attraverso la rete social "Linkedin".

La ESIM S.R.L. ha inoltre aggiornato in data 31/10/2025 un piano strategico di azione per l'attuazione della Politica per la Parità di Genere, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici indicatori.

Il contenuto della politica è riportato integralmente in questo bilancio. L'Azienda, in funzione degli esiti dell'audit di terza parte, provvederà a confermare o ad aggiornare la politica.

Rappresentante della Direzione e Rappresentante dei lavoratori per SA 8000

Per la Direzione Aziendale è stata nominata quale Rappresentante della Direzione per SA 8000 la Sig.ra Santoro Isabella. Egli avrà il compito e la responsabilità di assicurare l'applicazione e il mantenimento delle prescrizioni della norma SA 8000 e di facilitare le relazioni con la Direzione sugli argomenti della SA 8000.

Inoltre, è presente in azienda, in materia di salute e sicurezza, la figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione come consulente esterno.

Inoltre, la ESIM S.R.L., in conformità a quanto previsto dalla edizione della nuova norma SA 8000:2014 ha costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team include:

- il Rappresentante dei lavoratori SA8000
- n. 3 Rappresentanti della Direzione per SA 8000
- n.3 Rappresentanti sindacali (RSA)

In relazione a questi, le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma SA8000 possono essere così sintetizzate:

- facilitare il dialogo aziendale e il confronto con le Rappresentanze dei Lavoratori,
- migliorare il clima aziendale, tramite una maggiore tutela dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungere obiettivi di miglioramento nelle condizioni di lavoro.

La responsabilità della conformità allo Standard resta unicamente in capo al Senior Management.

Inoltre, nell'ambito dell'adozione e della continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere, in data 31/10/2022, l'azienda ha incaricato gli stessi membri del SPT quali membri del Comitato Guida.

Nel Manuale del Sistema di Gestione, oltre che nel verbale di nomina dei componenti del SPT/Comitato Guida, sono definiti tali ruoli e individuate le funzioni attribuite a ciascun soggetto del SPT/Comitato Guida.

Rispetto al coinvolgimento del SPT/Comitato Guida nella fase di individuazione e valutazione dei rischi si fa riferimento alla Procedura del SGRS (PRS 07 - Criteri di gestione del processo di analisi e valutazione dei rischi). L'ultimo incontro tra i componenti del SPT/Comitato Guida risale al 12.01.2026.

Pianificazione e implementazione

Tutti le attività aziendali sono chiaramente definite e valorizzate nell'Organigramma aziendale. Per quanto concerne la formazione sono stati addestrati i dipendenti su tutti i requisiti previsti dalla norma SA 8000.

A partire dall'ultimo audit SA 8000 di parte terza, è stata effettuata a marzo 2026 n. 1 sessione formativa, rivolta agli impiegati e operai, avente ad oggetto le tematiche della Responsabilità Sociale e quelle relative alla Parità di Genere ed alla Diversità e Inclusione: tale formazione è stata erogata sia in presenza sia in videoconferenza.

L'Azienda, al fine di verificare l'efficacia del Sistema di Gestione implementato, intende attendere la verifica di terza parte al fine di individuare eventuali gap di sistema e aree di miglioramento.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori

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

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 53 di 68

Sulla base della mappatura delle criticità, sono state definite attraverso specifica procedura (PRS 06) delle modalità di monitoraggio sui fornitori al fine di verificarne la conformità ai principi etici della norma. Al momento l'azienda si rapporta solo ad alcuni fornitori altamente critici (livello 1) (subappaltatori), mentre i rimanenti presentano livelli di criticità media (livello 2) e bassa (livello 3). Allo stato attuale sono state effettuate verifiche soltanto presso alcuni subappaltatori mentre ai fornitori sono stati semplicemente forniti dei questionari e richiesta la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno al rispetto dei requisiti SA8000 e della UNI PdR 125.

Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000 e che si dimostrano disposte a migliorare il loro sistema di gestione.

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 54 di 68

OBIETTIVO 2024	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Aumentare le attività di sensibilizzazione periodica ai fornitori	Effettuare uno screening dei fornitori più critici e sollecitarli alla sottoscrizione della Dichiarazione Supplementare di conformità alla norma SA 8000 e la compilazione del Questionario di valutazione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori. In caso abbiano tutti ottemperato in tal senso, fare richiesta di ulteriori evidenze del rispetto dei requisiti SA 8000 (es. DURC, CCIAA, ecc.)	RDRS	Entro dicembre 2024	Rappresentante della Direzione per SA 8000	N. di dichiarazioni supplementari sottoscritte; N. di questionari compilati; ulteriori evidenze (DURC, CCIAA, ecc.)	Raccogliere almeno l'80 % delle dichiarazioni supplementari sottoscritte e l'80% dei questionari compilati rispetto al n. totale dei fornitori; Raccogliere almeno il 50% delle ulteriori evidenze (DURC, iscrizione CCIAA, ecc.)	NEGATIVO
OBIETTIVO 2025	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Aumentare le attività di sensibilizzazione periodica ai fornitori	Effettuare uno screening dei fornitori più critici e sollecitarli alla sottoscrizione della Dichiarazione Supplementare di conformità alla norma SA 8000 e la compilazione del Questionario di valutazione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori. In caso abbiano tutti ottemperato in tal senso, fare richiesta di ulteriori evidenze del rispetto dei requisiti SA 8000 (es. DURC, CCIAA, ecc.)	RDRS	Entro dicembre 2025	Rappresentante della Direzione per SA 8000	N. di dichiarazioni supplementari sottoscritte; N. di questionari compilati; ulteriori evidenze (DURC, CCIAA, ecc.)	Raccogliere almeno l'80 % delle dichiarazioni supplementari sottoscritte e l'80% dei questionari compilati rispetto al n. totale dei fornitori; Raccogliere almeno il 50% delle ulteriori evidenze (DURC, iscrizione CCIAA, ecc.)	NEGATIVO
OBIETTIVO 2026	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	TRAGUARDI RAGGIUNTI
Aumentare le attività di sensibilizzazione periodica ai fornitori	Effettuare uno screening dei fornitori più critici e sollecitarli alla sottoscrizione della Dichiarazione Supplementare di conformità alla norma SA 8000 e la compilazione del Questionario di valutazione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori. In caso abbiano tutti ottemperato in tal senso, fare richiesta di ulteriori evidenze del rispetto dei requisiti SA 8000 (es. DURC, CCIAA, ecc.)	RDRS	Entro dicembre 2026	Rappresentante della Direzione per SA 8000	N. di dichiarazioni supplementari sottoscritte; N. di questionari compilati; ulteriori evidenze (DURC, CCIAA, ecc.)	Raccogliere almeno l'80 % delle dichiarazioni supplementari sottoscritte e l'80% dei questionari compilati rispetto al n. totale dei fornitori; Raccogliere almeno il 50% delle ulteriori evidenze (DURC, iscrizione CCIAA, ecc.)	NEGATIVO

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 55 di 68

Problematiche ed azioni correttive

L'azienda si è attivata per indagare, trattare e rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo a conformità/non conformità ai requisiti della norma SA 8000 e UNI PdR 125. Tale disponibilità viene riconosciuta ai dipendenti che potranno inoltrare le loro osservazioni attraverso le modalità indicate in apposita procedura (PRS 03) e di seguito elencate:

- utilizzare il modulo “Reclami e suggerimenti” affisso in prossimità dell’ubicazione del raccoglitore dei reclami (cassetta postale);
- inoltro reclamo per mail o fax all’organismo di certificazione CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico all’indirizzo info@lavoroetico.org o al fax n° 0543.38219;
- inoltro reclamo per mail al SAI (Social Accountability International con sede a New York che è l’ente che ha emanato la norma SA 8000) all’indirizzo info@sa-intl.org.
- inoltro segnalazioni circa la UNI PdR 125 e ISO 30415 all’indirizzo info@asacert.com e/o all’indirizzo comitatoguida@esimgroup.com
- inoltro segnalazioni alla casella di posta elettronica dedicata al ricevimento delle segnalazioni in materia di violenza di genere/molestie in azienda (comitatoguida@esimgroup.com).
- le segnalazioni relative a violazioni di leggi e regolamenti in materia di etica, diritti umani, salute e sicurezza, ambiente e altri ambiti disciplinati dalla normativa sul whistleblowing potranno essere inviate all’indirizzo <https://wb.esimgroup.com> ovvero alla casella di posta elettronica ordinaria whistleblowing@esimgroup.com

Al momento non risulta essere pervenuto alcun reclamo.

Coinvolgimento delle parti interessate

ESIM S.R.L. procede alla elaborazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000:2014 attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e delle altre parti interessate.

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 56 di 68

Nella pianificazione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale si pone particolare attenzione al coinvolgimento dei lavoratori per i quali vengono periodicamente organizzati momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione durante l'orario di lavoro.

Il coinvolgimento delle parti interessate avviene anche per via telematica attraverso un link presente nella firma della posta elettronica dei dipendenti attraverso il quale è consentito l'accesso al sito web della ESIM S.R.L. da parte di qualsiasi utente e quindi la possibilità di compilare un questionario di valutazione del Bilancio Sociale al fine di rilevare degli spunti di miglioramento di gestione delle attività aziendali nell'ottica dell'affermazione della responsabilità etica.

Riesame della direzione e comunicazione esterna

La Direzione si impegna a svolgere il riesame con cadenza annuale. Al riesame della Direzione partecipa anche il Rappresentante dei Lavoratori per SA 8000 ed il documento che ne deriva è il Bilancio SA 8000.

Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e favorire la individuazione e definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale rispetto ai requisiti della norma. La comunicazione esterna è implementata attraverso l'inserimento del Bilancio Sociale nella sezione Monitoraggio partecipativo SAW sul sito <https://www.ciseonweb.it>.

Il testo approvato della Politica per la Responsabilità Sociale ed il Bilancio Sociale vengono resi disponibili da ESIM S.R.L. sul proprio sito web nella sezione Responsabilità Sociale a cura del Rappresentante della Direzione per SA 8000, che ne cura gli eventuali aggiornamenti che dovessero rendersi di volta in volta necessari.

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 57 di 68

Accesso alla verifica e Registrazioni

ESIM S.R.L. consente l'accesso delle parti interessate alla verifica di conformità attraverso le aree dedicate del proprio sito web aziendale. In merito agli audit di prima e di terza parte, con o senza preavviso, l'azienda garantisce l'accesso ai propri locali e alle informazioni richieste dagli auditor. Tutte le registrazioni inerenti il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale risultano essere opportunamente conservate.

ALLEGATI

- **PIANO OBIETTIVI SA 8000 ANNO 2026**
- **PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE**

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 58 di 68

PIANO OBIETTIVI SA 8000 ANNO 2026

Obiettivo N	OBIETTIVO SPECIFICO	DESCRIZIONE DELLA MISURA DA ADOTTARE	Responsabile dell'obiettivo	Target	Scadenza (entro il)	Effettivo al 30.06.2026	ESITO
01	Mantenimento dell'attuale politica di gestione del personale	Mantenimento dell'attuale politica di recruitment aperta solo a maggiorenni	Direzione	Età minima d'ingresso ≥ 18 anni	Entro dicembre 2026	Nessun lavoratore/lavoratrice ha un'età inferiore ad anni 18	POSITIVO
02	Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione in termini di soddisfazione e motivazione dei dipendenti/le dipendenti	Organizzazione di incontri informativi presso ufficio del personale in merito ai contenuti dei contratti di lavoro	RUP	Riduzione del N.ore assenze per malattia rapportate al numero di lavoratori/ lavoratrici rispetto all'anno precedente	Entro dicembre 2026	2025: 4.962 ore 2026: 2.406 ore	POSITIVO
03	Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori/le lavoratrici della sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'appropriatezza dei piani di formazione predisposti. Mantenimento del Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei luoghi di lavoro.	Incrementare le attività di formazione sui temi della sicurezza; implementare e mantenere il Sistema di Gestione della Sicurezza nei luoghi di lavoro	RSPP	L'obiettivo risulta soddisfatto se Ig e Ir sono in decremento	Entro dicembre 2026	2025: n. 6 infortuni; n. 151 giorni persi; Ig=0,63; If=25,11. 2026: n. 2 infortuni; n. 36 giorni persi; Ig=0,32; If=17,82	POSITIVO
04	Non porre ostacolo ai lavoratori/le lavoratrici alla eventuale volontà di adesione ai sindacati	Organizzazione di incontri tra le RSA e la Direzione aziendale	Direzione aziendale	N. di accordi sindacali richiesti/ N. di accordi sindacali accettati	Entro dicembre 2026	2025: 5/5 accordi aziendali; n. 20 lavoratori iscritti a OO.SS.	POSITIVO
05	Stabilizzazione della presenza femminile in azienda	Garantire una rappresentatività femminile pari ad almeno il 7% dell'organico totale	Direzione aziendale	N. lavoratrici/ N. di lavoratori totali= 7%	Entro dicembre 2026	10 donne / 157 lavoratori-lavoratrici = 6,4%	NEGATIVO

Obiettivo N	OBIETTIVO SPECIFICO	DESCRIZIONE DELLA MISURA DA ADOTTARE	Responsabile dell'obiettivo	Target	Scadenza (entro il)	Effettivo al 30.06.2026	ESITO
06	Mantenimento del rispetto della normativa contrattuale e legislativa in materia di provvedimenti disciplinari e rispetto del regolamento aziendale (Codice Etico)	Incremento dei momenti di comunicazione formazione del personale	Direzione aziendale	N. di sanzioni disciplinari 2026 < N. di sanzioni disciplinari 2025	Entro dicembre 2026	2025: n. 10 2026: n. 9	POSITIVO
07	Rispetto dei limiti del numero di ore di lavoro straordinario	Monitoraggio mensile degli straordinari effettuati	Direzione aziendale	N.ore annuali straordinario per addetto < 250	Entro dicembre 2026	< 250	POSITIVO
08	Mantenimento del livello retributivo minimo aziendale (RAL del livello di inquadramento più basso) al di sopra del Living Wage calcolato con metodologia CISE, al fine di garantire una retribuzione sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso. Rispetto della parità retributiva uomo-donna a parità di mansione.	Calcolo annuale del Living Wage con metodologia CISE; verifica della RAL minima aziendale del livello di inquadramento più basso; monitoraggio del costo della vita e della parità retributiva a parità di mansione.	Direzione aziendale	RAL minima aziendale / Living Wage CISE > 1,00	Entro dicembre 2026	RAL minima Euro 23.204,22 > Living Wage CISE Euro 22.650,00	POSITIVO
09	Aumentare le attività di sensibilizzazione periodica ai fornitori	Effettuare uno screening dei fornitori più critici e sollecitarli alla sottoscrizione della Dichiarazione Supplementare di conformità alla norma SA 8000 e la compilazione del Questionario di valutazione dei fornitori/ subappaltatori e subfornitori. In caso abbiano	Rappresentante della Direzione per SA 8000	Raccogliere almeno l'80 % delle dichiarazioni supplementari sottoscritte	Entro dicembre 2026	60%	NEGATIVO
				Raccogliere almeno l'80 % dei questionari compilati rispetto al n. totale dei fornitori		60%	NEGATIVO

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 60 di 68

Obiettivo N	OBIETTIVO SPECIFICO	DESCRIZIONE DELLA MISURA DA ADOTTARE	Responsabile dell'obiettivo	Target	Scadenza (entro il)	Effettivo al 30.06.2026	ESITO
		tutti ottemperato in tal senso fare richiesta di ulteriori evidenze del rispetto dei requisiti SA 8000 (es. DURC, CCIAA, ecc.)		Raccogliere almeno il 50 % delle ulteriori evidenze (es. DURC, CCIAA, ecc.)	Entro dicembre 2026	75%	POSITIVO

Data: 30.06.2026

La Direzione aziendale

Santoro Patty

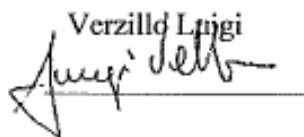


I Rappresentanti della Direzione

Santoro Isabella

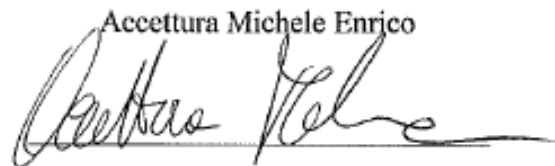


Verzillo Luigi



Il Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici SA 8000/RSA

Accettura Michele Enrico

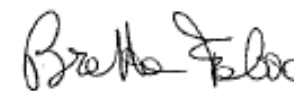


I Rappresentanti Sindacali Aziendali

Artuso Donato

-

Bratta Fabio

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE

Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e le azioni delle aree tematiche oggetto del Piano Strategico per la Parità di Genere di ESIM:

N.	AREA TEMATICA	OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI	RISORSE UMANE/ BUDGET	P.TI DI FORZA	P.TI DI DEBOLEZZA	CRONOPROGRAMMA/ TARGET				MONITOR AGGIO AL 31/10/2025 / ESITO	MONITOR AGGIO AL 31/10/2024 / ESITO	MONITOR AGGIO AL 31/10/2023 / ESITO
									2023	2024	2025	2026			
1	SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	Ridurre le asimmetrie di genere nel reclutamento	Favorire l'equa valutazione dei profili curriculari dei candidati nella fase del reclutamento	N. curricula valutati genere femminile/ N. curricula valutati complessivi	Ufficio Risorse umane; agenzie interinali; Comitato Guida	Ufficio del personale/ Comitato guida	Motivazione delle donne ad accedere e alle offerte di lavoro in virtù della rivisitazione del sito web in ottica di genere	Vincoli che ostacolano l'accesso delle donne nella fase di reclutamento o in virtù delle caratteristiche peculiari del settore in cui opera la ESIM	X (10%)	X (15%)	X (20%)	X (20%)	5/70= 7% KO	20/210= 9% KO	15/100= 15% OK
			Richiedere alle agenzie del lavoro sottoscrizione impegno al rispetto delle politiche di genere nella quale si dichiara che, durante i colloqui, non vengano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle	N. dichiarazioni sottoscritte/n. dichiarazioni richieste					X (100%)	X (100%)	X (100%)	X (100%)	2/2= 100% OK	2/2= 100% OK	2/2= 100% OK

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 62 di 68

N.	AREA TEMATICA	OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI	RISORSE UMANE/ BUDGET	P.TI DI FORZA	P.TI DI DEBOLEZZA	CRONOPROGRAMMA/ TARGET				MONITOR AGGIORNAMENTO AL 31/10/2025 / ESITO	MONITOR AGGIORNAMENTO AL 31/10/2024 / ESITO	MONITOR AGGIORNAMENTO AL 31/10/2023 / ESITO
									2023	2024	2025	2026			
			responsabilità di cura ovvero di contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere												
			Rivedere contenuti del sito in ottica di genere in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne	Aggiornamento della sezione “Lavora con noi” sul sito web aziendale	Ufficio Risorse umane; fornitore gestione sito web aziendale				X (SI)	X (SI)	X (SI)	X (SI)	Aggiornata sezione “Lavora con noi” sul sito web aziendale https://www.esimgroup.com/contatti/lavora-con-noi/ OK	Aggiornata sezione “Lavora con noi” sul sito web aziendale e https://www.esimgroup.com/contatti/lavora-con-noi/ OK	Aggiornata sezione “Lavora con noi” sul sito web aziendale e https://www.esimgroup.com/contatti/lavora-con-noi/ OK
2	GESTIONE DELLA CARRIERA	Promuovere le pari opportunità nello sviluppo	Rivedere contenuti del sito in ottica di genere	Aggiornamento della sezione “Lavora con noi”	Ufficio Risorse umane; fornitore gestione sito web aziendale	Ufficio del personale/ Comitato guida	Presenza di n.2 donne su 3 nel CdA aziendale	Vincoli che ostacolano lo sviluppo professionale delle donne in virtù delle	X (SI)	X (SI)	X (SI)	X (SI)	Aggiornata sezione “Lavora con noi” sul sito web aziendale	Aggiornata sezione “Lavora con noi” sul sito web aziendale	Aggiornata sezione “Lavora con noi” sul sito web

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 63 di 68

N.	AREA TEMATICA	OBIETTI VI	AZIONI	INDICATORI	DESTINA TARI	RISORSE UMANE/ BUDGET	P.TI DI FORZA	P.TI DI DEBOLEZZ A	CRONOPROGRAMMA/ TARGET				MONITOR AGGIO AL 31/10/2025 / ESITO	MONITOR AGGIO AL 31/10/2024 / ESITO	MONITO RAGGIO AL 31/10/202 3 / ESITO
									2023	2024	2025	2026			
		professionale						caratteristiche peculiari del settore in cui opera la ESIM e delle mansioni attualmente ricoperte dalle donne					https://www.esimgroup.com/contatti/lavora-con-noi/ OK	https://www.esimgroup.com/contatti/lavora-con-noi/ OK	https://www.esimgroup.com/contatti/lavora-con-noi/ OK
			Promuovere azioni di Formazione e Sensibilizzazione di tutti i lavoratori coinvolti nelle diverse mansioni	N. incontri effettuati/ n. incontri programmati	Tutto il Personale compresi i vertici aziendali	Ufficio del personale/ Comitato guida. BUDGET : 2.000 €			X (100%)	X (100%)	X (100%)	X (100%)	2/2= 100% OK	2/2= 100% OK	2/2= 100% OK
				N. dipendenti partecipanti / N. dipendenti convocati					X (80%)	X (90%)	X (95%)	X (95%)	18/29= 62% KO	24/67= 36% KO	35/70= 50% KO
			Prevedere attribuzioni di livello superiore per uomini e donne	% fruitrici donne di promozioni e/o passaggi di livello = % fruitori uomini	Tutto il Personale	Ufficio del personale/ Comitato guida BUDGET : 7.000 €	Azienda certificata SA 8000	Ridotta rappresentanza femminile nell'organico aziendale e nei settori operativi e gestionali aziendali	X (SI)	X (SI)	X (SI)	X (SI)	6/131 uomini =4,6% 1/8 donne=12,5% OK	15/141 uomini=10,6% 0/8 donne=0% KO	23/120 uomini=19% 2/9 donne=22% OK

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 64 di 68

N.	AREA TEMATICA	OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI	RISORSE UMANE/ BUDGET	P.TI DI FORZA	P.TI DI DEBOLEZZA	CRONOPROGRAMMA/ TARGET				MONITOR AGGIUNTO AL 31/10/2025 / ESITO	MONITOR AGGIUNTO AL 31/10/2024 / ESITO	MONITOR AGGIUNTO AL 31/10/2023 / ESITO
									2023	2024	2025	2026			
		Instaurare un clima aziendale solidale nei confronti di tutti i lavoratori/lavoratrici	Ridurre il numero dei lavoratori/lavoratrici dimissionari durante il periodo di prova	n. dimissioni durante periodo di prova distinte per genere/ n. dipendenti assunti in periodo di prova	Tutto il Personale	Ufficio del personale/ Comitato guida	Azienda certificata SA 8000	Ridotta rappresentanza femminile nell'organico aziendale e nei settori operativi e gestionali aziendali	X (50%)	X (45%)	X (40%)	X (40%)	2/43 inserim.=4,6% Di cui 0 donne OK	4/53 inserim.=7,5% Di cui 0 donne OK	32/49 inserimenti=65% Di cui 0 donne KO
			Ridurre l'indice di turnover complessivo	Personale entrato + personale uscito/ Organico medio annuo	Tutto il Personale	Ufficio del personale/ Comitato guida	Azienda certificata SA 8000	Ridotta rappresentanza femminile nell'organico aziendale e nei settori operativi e gestionali aziendali	X (80%)	X (70%)	X (60%)	X (60%)	42 uomini+0 donna (entrati) + 40 uomini+0 donne (usciti)/14 0,70=58% OK	53 uomini+0 donna (entrati) + 38 uomini+0 donne (usciti)/1 42,44=64% OK	55 uomini+1 donna (entrati) + 53 uomini+0 donne (usciti)/125,10=87% KO
3	EQUITÀ SALARIALE	Ridurre la differenza salariale a parità di mansioni	Utilizzare il modulo "Reclami/suggerimenti" per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali	N. reclami-segnalazioni/ n. dipendenti	Tutto il personale	Ufficio del personale/ Comitato guida	Azienda certificata SA 8000 e frequente ricorso ad accordi di	Ridotta rappresentanza femminile nell'organico aziendale e nei settori operativi e	X (2%)	X (1%)	X (1%)	X (1%)	0/139 OK	0/149 OK	0/129 OK

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 65 di 68

N.	AREA TEMATICA	OBIETTI VI	AZIONI	INDICATORI	DESTINA TARI	RISORSE UMANE/ BUDGET	P.TI DI FORZA	P.TI DI DEBOLEZZ A	CRONOPROGRAMMA/ TARGET				MONITOR AGGIO AL 31/10/2025 / ESITO	MONITOR AGGIO AL 31/10/2024 / ESITO	MONITO RAGGIO AL 31/10/202 3 / ESITO
									2023	2024	2025	2026			
			disparità retributive				contrattazione collettiva di secondo livello	gestionali aziendali							
			Informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare	N. dipendenti che hanno ricevuto comunicaz. su welfare aziendale/n. dipendenti totali	Tutto il personale	Ufficio del personale / Comitato guida			X (100%)	X (100%)	X (100%)	X (100%)	139/139 OK	149/149 OK	129/129 OK
4	GENITORIALITÀ, CURA	Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro	Adottare misure di conciliazione vita-lavoro (lavoro agile, part time, congedi dei genitori e permessi L. 104/1992)	Numero di fruitori di smartworking per genere ed età/n. richieste	Tutto il personale	Ufficio del personale / Comitato guida BUDGET : 20.000 € (es. copertura assicurativa integrativa al Fondo Metasalute per le cure sanitarie)	Maggior sensibilità al sostegno della conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare in virtù della	Ridotta rappresentanza femminile nell'organo aziendale	X (100%)	X (100%)	X (100%)	X (100%)	n.16 uomini; n.0 donne/ n.16 richieste= 100% OK	n.4 uomini; n.1 donne/ n.5 richieste= 100% OK	n.4 uomini; n.0 donne/ n.4 richieste =100% OK
				N. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti/ totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	Potenziali beneficiari di congedi di paternità				X (75%)	X (85%)	X (95%)	X (95%)	20/20=100% OK	45/70=64% KO	46/60=77% OK

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 66 di 68

N.	AREA TEMATICA	OBIETTI VI	AZIONI	INDICATORI	DESTINA TARI	RISORSE UMANE/ BUDGET	P.TI DI FORZA	P.TI DI DEBOLEZZ A	CRONOPROGRAMMA/ TARGET				MONITOR AGGIO AL 31/10/2025 / ESITO	MONITOR AGGIO AL 31/10/2024 / ESITO	MONITO RAGGIO AL 31/10/202 3 / ESITO
									2023	2024	2025	2026			
			Pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto)	N. sessioni di formazione al rientro/n. dipendenti rientranti	Dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale	Ufficio del personale / Comitato guida. BUDGET : 1.000 €	presenza di n.2 donne su 3 nel CdA aziendale		X (80%)	X (85%)	X (90%)	X (90%)	2/2= 100% OK	5/5= 100% OK	5/6= 83% OK
5	CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro	Stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro agile e il part-time a chi ne faccia richiesta	Numero di accordi volontari individuali di lavoro agile e part time sottoscritti/ n. richieste	Tutto il personale	Ufficio del personale / Comitato guida	Azienda certificata SA 8000 e frequente ricorso ad accordi di	Ridotta rappresentanza femminile nell'organo aziendale	X (100%)	X (100%)	X (100%)	X (100%)	n.16 uomini; n.0 donne/ n.16 richieste= 100% OK	n.6 uomini; n.1 donne/ n.7 richieste= 100% OK	n.4 uomini; n.0 donne/ n.4 richieste =100% OK
			Offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne; Stipula di accordi sindacali di	Integrazione del codice etico e/o del Regolamento aziendale e/o stipula di accordo sindacale con descrizione delle regole per usufruire della	Tutto il personale	Ufficio del personale / Comitato guida	contrattazione collettiva di secondo livello		X (SI)	X (SI)	X (SI)	X (SI)	Accordo sindacale Smart Working del 25.11.24 OK	Regolamentazione definita nell'ambito della contrattazione di secondo livello a dicembre 2023 OK	Integrato codice etico ma non definite le regole per usufruire della flessibilità di orario KO

	BILANCIO SOCIALE	Rev. 12
		Data: 30.06.2026
		Pagina 67 di 68

N.	AREA TEMATICA	OBIETTI VI	AZIONI	INDICATORI	DESTINA TARI	RISORSE UMANE/ BUDGET	P.TI DI FORZA	P.TI DI DEBOLEZZ A	CRONOPROGRAMMA/ TARGET				MONITOR AGGIO AL 31/10/2025 / ESITO	MONITOR AGGIO AL 31/10/2024 / ESITO	MONITO RAGGIO AL 31/10/202 3 / ESITO
									2023	2024	2025	2026			
			secondo livello	flessibilità di orario..											
6	ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	Individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro	Utilizzare il modulo “Reclami/suggerimenti” per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive	N. reclami-segnalazioni/ n. dipendenti	Tutto il personale	Ufficio del personale/ Comitato guida. BUDGET : 2000 € (es. contributo associazione APS Giraffa; gestione social network)	Azienda certificata SA 8000 e conoscenza della Procedura relativa alle segnalazioni; Adozione di Linee guida per l'uso del linguaggio di genere	Difficoltà nell'interce ttazione dei casi di molestia non segnalati	X (≤1%)	X (≤1%)	X (≤1%)	X (≤1%)	n.0 Reclami OK	n.0 Reclami OK	n.0 Reclami OK
			Creare una casella di posta elettronica dedicata al ricevimento delle segnalazioni in materia di violenza di genere/molesti e in azienda (comitatoguida@esimgroup.com)	Monitoraggio delle segnalazioni ricevute nella casella di posta elettronica dedicata: n.segnalazioni gestite/ n.segnalazioni pervenute	Componenti del Comitato Guida				X (100%)	X (100%)	X (100%)	X (100%)	Nessuna segnalazione pervenuta OK	Nessuna segnalazione pervenuta OK	Nessuna segnalazione pervenuta OK

La Direzione aziendale

Santoro Patty

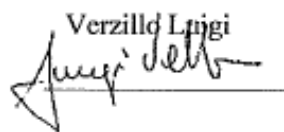


I Rappresentanti della Direzione

Santoro Isabella

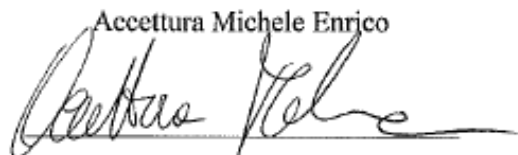


Verzillo Luigi



Il Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici SA 8000/RSA

Accettura Michele Enrico



I Rappresentanti Sindacali Aziendali

Artuso Donato

Bratta Fabio

