

Data	Rev.	Causale	Redazione	Approvazione	Firma
08/04/2026	04	Aggiornamento Dati	SPT *RSGI SA8000	Senior Manager	Ing. Antonio Ciucci

INDICE

PREMESSA. 3

INTRODUZIONE..... 3

SCOPO. 3

STRUTTURA DEL BILANCIO. 4

RIFERIMENTI NORMATIVI. 4

1. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE. 5

1.1 ANAGRAFICA AZIENDALE. 5

1.2 PRESENTAZIONE AZIENDALE. 6

1.3 POLITICA AZIENDALE 9

1.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA 11

1.5 PARTI INTERESSATE. 12

1.6 ORGANIGRAMMA. 16

2. DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE. 17

3. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO 2025 E GLI OBIETTIVI IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO.. 18

3.1 LAVORO INFANTILE. 18

3.2 LAVORO FORZATO - OBBLIGATO 19

3.3 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO. 21

3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 23

3.5 DISCRIMINAZIONE. 25

3.6 PRATICHE DISCIPLINARI 26

3.7 ORARI DI LAVORO 27

3.8 RETRIBUZIONE 28

3.9 SISTEMA DI GESTIONE. 30

PREMESSA

INTRODUZIONE

La IRCOP Spa, da sempre sensibile alla qualità, ambiente e sicurezza, e alla Responsabilità Sociale, ha deciso di dotarsi del presente Bilancio Sociale con lo scopo di fornire agli stackeholder e a chiunque fosse interessato alla nostra attenzione ad operare sul mercato nel rispetto dei principi e valori etici, quali la correttezza, la trasparenza, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la salute e la sicurezza.

La IRCOP nel 2011 ha deciso di adottare lo standard SA 8000 con l'impegno "etico", che costituisce una leva competitiva coerente con uno sviluppo sostenibile.
SA8000 è un sistema di certificazione creato nel 1997 dal SAI, un'organizzazione internazionale che opera in difesa dei diritti umani ed è orientato a tutelare i lavoratori nella filiera produttiva, dai dipendenti, ai fornitori e collaboratori esterni.
La certificazione SA 8000 per la IRCOP è un valore aggiunto e riconosciuto a livello internazionale.

La Responsabilità Sociale ci impegna ad andare oltre il rispetto delle normative vigenti e ad integrare le problematiche sociali ed ambientali nella nostra strategia, nella operatività quotidiana e nei rapporti con gli stakeholder di riferimento (Dipendenti, Clienti, Fornitori, Istituzioni, Concorrenti, Banche, Ambiente naturale circostante, etc..), anche e soprattutto in un settore fortemente caratterizzato dal fenomeno dell'esternalizzazione oltre confine dei processi produttivi.

É doveroso per la Direzione rispettare i diritti di tutti i diretti interessati all'attività svolta dalla IRCOP e cercare di costruire nel proprio mercato equilibri che non comportino lo sfruttamento delle risorse coinvolte, ambientali e umane, e che generino nel contempo la più ampia e diffusa soddisfazione.

SCOPO

Il presente documento è stato realizzato dalla IRCOP Spa nell'ambito del processo previsto dal proprio Sistema di Responsabilità sociale secondo i requisiti della norma SA 8000:2014.
Il documento si prefigge di assolvere al bisogno di informazione e trasparenza nei confronti degli stakeholders interni ed esterni all'azienda allo scopo di:

- rendere nota agli stakeholder di impresa la politica di qualità e responsabilità sociale;
- permettere una maggiore conoscenza degli impegni che IRCOP si assume adeguandosi allo standard SA8000;
- consentire al management di impresa di utilizzare il bilancio in fase di analisi e riesame del sistema al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dichiarati;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

Il Bilancio SA 8000 è emesso dal Rappresentante SA8000 della Direzione con la consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale e approvato dalla Direzione.
Il Bilancio viene reso disponibile agli stakeholder attraverso la pubblicazione sul sito internet www.ircop.it

STRUTTURA DEL BILANCIO

Il Bilancio sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate sulle prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.
I principi che guidano la redazione del Bilancio SA8000 sono i seguenti:

*** periodicità**: il Bilancio è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato alla fine di ogni anno;

*** rilevanza e significatività**: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;

*** comprensibilità, completezza ed accuratezza**: le informazioni e i dati che il Bilancio SA8000 presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;

*** comparabilità**: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio SA8000 vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di settore;

*** fedele rappresentazione**: il Bilancio SA8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio SA8000 si struttura in tre parti:

1. la parte prima descrive l'organizzazione e le parti interessate dalla propria politica etica;
2. la seconda parte illustra le principali attività aziendali, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA8000;
3. la terza parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività poste in essere dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità.

Infine, viene presentato il Piano di Miglioramento con il dettaglio degli obiettivi futuri che si intendono perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema.
Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder della **IRCOP SPA** (identificati nel paragrafo 1.5) e la sua diffusione è garantita attraverso l'invio su richiesta dello stesso, attraverso la sua distribuzione presso gli uffici della stessa, e sul sito aziendale www.ircop.it

RIFERIMENTI NORMATIVI

- ISO 9001:2015 * Sistemi di Gestione della Qualità;
- ISO 14001:2016 * Sistema di Gestione Ambientale;
- ISO 45001:2018 * Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- SA 8000:2014 * Responsabilità Sociale;
- ISO 37001:2025 * Sistema Anticorruzione;
- ISO 39001:2016 * Sistema di Gestione della Sicurezza del Traffico Stradale;
- ISO 50001:2018 * Sistema di Gestione dell'Energia;
- ISO 20400:2017 * Linea Guida Acquisti Sostenibili;
- ISO 27001:2022 * Sicurezza delle Informazioni;
- UNI EN 13108 e 13808 CPF Miscele Bituminose e Emulsioni Cationiche;
- ISO 14064-1:2018 * Emissione Gas Effetto Serra (GHG);
- D.Lgs. 231 dell' 8 giugno 2001 e successive leggi "Disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- PdR 125:2022 – Sistema di Gestione per la parità di genere;

- ISO 30415:2021 – Sistema di Gestione delle risorse umane – Diversità e Inclusione;
- Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, "Whistleblowing";
- UNI ISO/TS 17033:2020 – UNI/Pdr 102:2021- Schema certiCLAIL Sustainability Programme Rev. 6

La IRCOP rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Convenzione ILO 1 (Durata del lavoro – Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro);
- Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato);
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale);
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione);
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale – norme minime);
- Convenzione ILO 111 (Discriminazione – impiego e professione);
- Convenzione ILO 131 (Definizione di minimo salariale);
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori);
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima);
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro);
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale – persone disabili);
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali);
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio);
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile);
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità);
- Codice di condotta ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali, culturali, sui diritti civili e politici;
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino, sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale;
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

1. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

1.1 ANAGRAFICA AZIENDALE

Rag. Sociale	IRCOP SPA
Sede legale:	Via Appennini 52 – 00198 Roma – ITALIA
Sede operativa e Direzione:	Via Bruxelles 61 – 00198 Roma – ITALIA
CCIAA di Roma	REA: RM – 319036
Sito Web:	www.ircop.it
E-Mail:	contact@ircop.it
Indirizzo PEC:	ircopspa@pec.it
Telefono:	06 8415725

1.2 **PRESENTAZIONE AZIENDALE**



Nel 1968 nasce il Gruppo IRCOP opera dell'Ing. Maurizio Ciucci, il quale, forte di esperienze con clienti privati, si propone di posizionare la neo-società anche nel settore degli appalti pubblici.
Si afferma così anche nel campo delle infrastrutture stradali e idrauliche sviluppando una specifica struttura per la manutenzione stradale e la produzione di conglomerati bituminosi, grazie all' impianto di Passo Corese (RI) già di proprietà.
Nel1978 con la costituzione della società Sicep S.r.l., si potenzia la capacità produttiva e il raggio d'azione con un secondo impianto per la produzione di conglomerati bituminosi, sito in Cittaducale (RI).



Impianto di Cittaducale

Nella metà degli anni '80 l'impresa effettua importanti scelte strategiche nel segno di una maggiore competitività, per guadagnare nuovi spazi di mercato e incrementare il fatturato.
Nell' anno 1985 viene acquisita la società Generalvie, già di proprietà del gruppo Todini e attiva nel settore delle grandi opere pubbliche, rafforzando ulteriormente l'impegno nei diversi ambiti e contesti geografici.
L'evoluzione dei mercati, l'aumento della competitività e il proponimento di nuovi obiettivi, creano i presupposti per la fusione delle società del gruppo in un'unica realtà chiamata IRCOP – Costruzioni Generali S.p.A.



ING. ANTONIO CIUCCI

Entra così a far parte del Consiglio di Amministrazione con la carica di Amministratore Delegato l'Ing. Antonio Ciucci, figlio dell'Ing. Maurizio Ciucci, che assume i pieni poteri di direzione, gestione e rappresentanza della società.

La IRCOP esordisce nel gennaio 2009, con una cifra d'affari di oltre 20 milioni di euro ed una struttura operativa di circa 20 impiegati tecnico/amministrativi, oltre 70 operai, due impianti di produzione di conglomerato bituminoso e un patrimonio di mezzi ed attrezzature che le consentono un'operatività non-stop.
Nell'anno 2016 la IRCOP acquisisce il ramo d' azienda di una storica impresa torinese, la Gozzo Impianti S.P.A. attiva nella costruzione di opere impiantistiche e di restauro di edifici monumentali, forte di un preciso know-how applicativo ampliando così le proprie qualifiche e capacità realizzative.

La IRCOP in più di 50 anni di storia ed esperienza ha affrontato un percorso solido e costante di crescita. Tutto questo grazie allo sviluppo di iniziative articolate ed integrate di progettazione, costruzione e gestione, grazie al costante aggiornamento dal punto di vista tecnologico tecnico e normativo della sua struttura e alla selezione e valorizzazione di risorse umane altamente specializzate.

La IRCOP ha ottenuto le più importanti certificazioni internazionali che attestano l'esperienza, la professionalità impiegata in tutti i settori di attività e le competenze acquisite.
L'organizzazione interna e le procedure gestionali rispondono a un rigoroso Sistema di Gestione Integrato, secondo le norme UNI ISO, sottoposto a verifiche annuali di mantenimento, considerando sempre nuovi obiettivi di miglioramento ed efficienza dell'applicazione del sistema.
L'azienda è certificata per la produzione in fabbrica di miscele bituminose secondo la norma UNI EN 13108. I processi produttivi corrispondono a procedure e standard che garantiscono la tracciabilità e hanno come scopo quello della qualità delle opere.

La IRCOP sottopone a selezione, valutazione, qualifica e successiva sorveglianza i fornitori di materiali, intendendo come tali quelli che possono avere effetti sui requisiti finali del prodotto, sull'efficienza del servizio globale e sulle prescrizioni ambientali e di sicurezza dell'azienda.

Oggi la IRCOP vanta la certificazione SOA (attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici) con importi illimitati nelle sei principali categorie di lavori, con qualificazione per prestazione di progettazione e costruzione.





La crescita della IRCOP ha contribuito alla scelta da parte della Direzione al trasferimento della sede operativa in un altro sito, con spazi lavorativi più ampi e nuovi spazi comuni.

L'organizzazione interna e le procedure gestionali della IRCOP, rispondono all'adottata Politica Aziendale e ad al Sistema di Gestione Integrato, sottoposto a verifiche annuali di mantenimento, considerando sempre nuovi obiettivi di miglioramento ed efficienza dell'applicazione del sistema.

Gli obiettivi di mantenimento e di certificazione sugli standard di Sistema, sono stati raggiunti con il supporto di tutti i dipendenti e il team della IRCOP.



La IRCOP si posiziona per fatturato tra le prime 100 imprese di costruzioni in Italia.

1.3 POLITICA AZIENDALE

La IRCOP S.p.A. rappresenta una rilevante realtà imprenditoriale italiana operante sul territorio nazionale nel settore delle costruzioni e applica la propria Politica Aziendale a tutte le attività e ai processi rientranti nel seguente campo di applicazione: "Costruzione di strade, ponti e viadotti; esecuzione di opere di evacuazione a rete; costruzione e ristrutturazione di edifici civili e industriali; restauro di beni sottoposti a tutela; produzione e trasporto di conglomerato bituminoso". La Politica Aziendale costituisce il riferimento per la gestione e il miglioramento continuo delle attività, con l'obiettivo di garantire elevati standard di qualità, nel rispetto della normativa vigente e delle esigenze delle parti interessate.

Al fine di perseguire la soddisfazione del Cliente e delle altre parti interessate, nonché di distinguersi nel proprio ambito di riferimento, IRCOP ha consolidato, con piena e consapevole convinzione, il proprio Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza sul Lavoro, la Sicurezza delle Informazioni, la Responsabilità Sociale (SA 8000), la UNI EN 13108, la UNI/PdR 125:2022 e la UNI ISO 30415:2021, applicandolo a tutte le proprie attività.
Inoltre, ha manifestato la propria volontà di proseguire ad assicurare la massima tutela della salute e sicurezza delle persone sul luogo di lavoro con il completamento della migrazione alla norma ISO 45001:2018, e la corretta interazione con la "Sicurezza del Traffico Stradale", integrando nel proprio sistema di gestione i requisiti di norma ISO 39001.

La Ircop Spa è pienamente consapevole che il fenomeno della corruzione rappresenta un ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale di un Paese ed una pesante distorsione delle regole, della correttezza e della competitività dei mercati. In tal senso, IRCOP S.p.A. ha integrato nel proprio Sistema di Gestione Anticorruzione i requisiti della ISO 37001, recependo anche i principali aggiornamenti introdotti dalla versione 2025 della norma.
Particolare attenzione è rivolta alla gestione dei conflitti di interesse, alla cybersecurity e alla protezione delle informazioni digitali, considerati ambiti a maggiore rischio critico.
L'Azienda ha inoltre adottato procedure di sensibilizzazione e segnalazione relative a conflitti di interesse potenziali ed effettivi. La finalità del sistema è prevenire e mantenere sotto controllo il rischio corruttivo attraverso una formazione continua del personale. IRCOP S.p.A. promuove altresì il coinvolgimento attivo dei soci in affari e delle parti interessate nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza ed etica aziendale.

Per la Ircop è sempre più indispensabile dotarsi di best practice per proteggere il proprio patrimonio di conoscenze e informazioni. Si è posta come focus i requisti della ISO 27001:2022, per garantire la riservatezza, l'integrità e disponibilità delle informazioni gestite dal personale aziendale.
Questi tre parametri servono a proteggere sia le informazioni interne all'azienda sia quelle che sono acquisite nelle relazioni con soggetti terzi: fornitori, clienti, stakeholder. La protezione dei dati, oltre al valore strategico intrinseco, riguarda anche la soddisfazione dei soggetti esterni che sono in relazione con l'organizzazione e che a loro volta cedono delle informazioni preziose.

All'inizio del 2023, Ircop opera secondo le linee guida delle norme ISO 30415:2021 e UNI/PdR 125:2022, adottando un approccio basato sull'imparzialità e sul rifiuto di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, multipla e interconnessa, legata a genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, appartenenza sociale e fede religiosa. Promuove la "Tutela dei Diritti Umani" per tutte le persone della propria catena, favorendo la rimozione degli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che ne limitano la piena espressione e valorizzazione.
La politica per la "Parità di Genere", "Diversità e Inclusione" e "Tutela dei Diritti Umani" mira a sviluppare missione, strategie e pratiche concrete per favorire un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto al contributo di tutti. L'obiettivo è rafforzare la fiducia di persone, clienti e società civile, valorizzando la diversità in tutte le sue dimensioni, cogliendone le opportunità e generando valore negli ambienti di lavoro, con ricadute positive anche sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno della IRCOP a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile;
- sustainable Development Goals -SDGs-;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La Politica di Ircop è soggetta a un processo regolamentato di revisione annuale, la cui sede naturale di valutazione e verifica dell'idoneità è rappresentata dal "Riesame Periodico del Sistema di Gestione Integrato" da parte della Direzione.

La Politica è diffusa a tutto il personale dipendente, a tutti i soggetti che operano all'interno dell'azienda, e messa a disposizione delle parti interessate, del pubblico in genere e di chiunque ne faccia richiesta.

La Politica è pubblicata sul sito internet della IRCOP S.p.A. www.ircop.it

Strategia

Essere conosciuti e riconosciuti per l'elevata qualità del lavoro svolto è il nostro obiettivo. Attirare l'attenzione per i risultati ottenuti, concorrere in ambito nazionale nel campo delle costruzioni generali potendo contare sul valore aggiunto di cui godono le nostre opere realizzate sia nell'ambito locale che in altre regioni d'Italia.
I seguenti elementi costituiscono il cuore del nostro impegno al miglioramento continuo delle nostre prestazioni di qualità ambiente e sicurezza e un valore aggiunto per i nostri clienti.

I Principi

- Essere affidabili;
- Fornire il migliore servizio possibile migliorandolo costantemente;
- Garantire la sicurezza del personale operante in azienda e i subappaltatori presenti;
- La Direzione è responsabile della conformità e del rispetto della normativa;
- Ogni collaboratore, appaltatore e visitatore deve rispettare le regole e le procedure ed essere sempre vigile.

Impegni

- Migliorare costantemente la qualità del servizio offerto;
- Mettere alla prova e migliorare il sistema di gestione aziendale, garantendo sempre la verifica da parte di enti terzi indipendenti;
- Assicurare un posto di lavoro sicuro e procedure e sistemi di lavoro idonei a prevenire incidenti e infortuni alle persone;
- Ridurre l'inquinamento minimizzando, per quanto possibile, uso di risorse e la produzione dei rifiuti;
- Aumentare la consapevolezza del personale interno e i comportamenti sicuri;
- Operare in accordo con le leggi applicabili, alle disposizioni dei Clienti, al Codice Etico aziendale e a tutte le norme alle quali ad ogni altro requisito applicabile;
- Adottare pienamente i principi della SA 8000;

- Non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e non impiegare giovani lavoratori;
- Non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato;
- Garantire ai propri lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare misure efficaci per prevenire.
- Potenziali incidenti, infortuni o malattie, valutando anche i rischi di lavoratrici puerpere, in gravidanza o allattamento;
- Rispettare il diritto di tutto il personale di aderire a sindacati di propria scelta, non interferire in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni di lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva;
- Garantire pari opportunità a tutte le persone che lavorano in questa organizzazione non ammettendo alcuna forma di discriminazione;
- Garantire il non utilizzo né tollerare punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale rispettare le leggi, gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività;
- Rispettare il diritto dei propri dipendenti ad una retribuzione dignitosa;
- Garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale definendo – nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA 8000. E' importante considerare che è volontà della IRCOP che gli stessi principi di responsabilità sociale cui si sottopone siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

La politica viene riesaminata con cadenza annuale nel corso del riesame della direzione.

1.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.

Al fine di assicurare la corretta implementazione del sistema di gestione, la Società ha identificato le seguenti figure:

- Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica (RLSA).
- **SPT *** SOCIAL PERFORMANCE TEAM formato da componenti rappresentativi del personale operaio, tecnico e amministrativo;
- Comitato di sicurezza formato da RLSA, RSPP, Medico Competente, Senior Management.

Nell'ambito del sistema di gestione e della sua struttura organizzativa è predisposto un organigramma che disegna la stessa ed i rapporti funzionali e gerarchici tra i componenti dei vari servizi, oltre ad un mansionario che definisce le singole responsabilità, le attività svolte e le competenze necessarie per svolgerle al meglio.

Comitato di sicurezza.

Il comitato di sicurezza è formato da membri del SPT e Responsabile dei lavoratori per la sicurezza. Le attività del Comitato sono quelle di promuovere il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori; condurre periodiche valutazioni (almeno annuali) dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza dei lavoratori; promuovere le opportune azioni preventive e correttive.
Il comitato si riunisce con cadenza semestrale.

Social Performance Team

Il social performance Team è formato da un rappresentante dei lavoratori per la SA 8000, da un rappresentante del management, e da componenti rappresentativi del personale operaio, tecnico e amministrativo.

Facilita la conduzione di audit interni periodici (semestrali) e predispone rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.

Il SPT si incontra ogni 6 mesi per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

1.5 PARTI INTERESSATE

I soggetti interessati sono quelle parti sociali che hanno relazioni significative con l'organizzazione. Si tratta di persone e/o organizzazioni che hanno rilievo sulla vita aziendale e/o che ne subiscono le conseguenze.

Il processo di realizzazione della Politica di Responsabilità Sociale aziendale ha previsto, come punto centrale, il processo di coinvolgimento dei soggetti interessati.

Tale processo è stato strutturato in tre fasi:

1. Individuazione dei soggetti e del loro grado di influenza;
2. Definizione delle modalità di rappresentanza e di coinvolgimento;
3. Valutazione dei temi sui quali coinvolgerli.

Queste fasi coincidono con i requisiti di responsabilità sociale espressi dalla SA 8000 per i Dipendenti e i Soci, mentre riguardano il tema dello sviluppo sostenibile per altre categorie.

I soggetti interessati sono i seguenti:

Stakeholder interni:

- Soci/Amministratori/Azionisti
- Personale/Stagisti
- Collaboratori

Stakeholders esterni

- Clienti
- Sindacati
- Comunità locale
- Fornitori/Sub Appaltatori
- Istituzioni pubbliche
- Enti di controllo/Certificazione
- Collettività

Per ciascuno di tali soggetti viene costantemente valutato il grado d'influenza esercitato sull'organizzazione e ricevuto dalla stessa.

Soci/Amministratori/Azionisti

Sono definiti soci dell'azienda quanti hanno sottoscritto il capitale sociale; gli amministratori, delegati dai soci, costituiscono l'organo di gestione e rappresentanza della società.

Nei confronti della responsabilità sociale IRCOP ritiene che questi stakeholders siano da considerare al pari dei clienti e dei dipendenti.

Esigenza etica:

Produrre profitto e crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali). Creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Intento per il soddisfacimento:

Mantenere e se possibile aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale, generando i benefici della soddisfazione interna e esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

Personale/Collaboratori/Stagisti

Il personale comprende i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, i collaboratori, gli stagisti ecc. che concorrono allo svolgimento dell'attività dell'azienda.

I dipendenti sono considerati i veri artefici del successo aziendale e dunque la valorizzazione della professionalità, il rispetto della persona, la salvaguardia di diritti e doveri, il coinvolgimento e la formazione continua sono alcuni dei metodi in cui si traduce il concetto di responsabilità sociale nei loro confronti.

Esigenza etica:

Vedere soddisfare le proprie esigenze, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini, credo e aspirazioni.

Intento per il soddisfacimento:

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio-economiche, di salute e di sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia delle metodologie definite nel raggiungere gli obiettivi di un'Azienda socialmente responsabile.

Fornitori/Sub Appaltatori

Rappresentano una particolare classe di stakeholders in quanto concorrono alla gestione della Responsabilità Sociale aziendale.

E' obiettivo dell'organizzazione instaurare un rapporto di collaborazione improntato sulla reciproca correttezza e trasparenza, selezionando e qualificando quei fornitori che dimostrano qualità dei prodotti forniti, il rispetto delle prescrizioni della legislazione vigente e dei principi espressi in SA8000.

Esigenza etica:

Instaurare una proficua collaborazione, in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle proprie risorse impiegate (umane e ambientali.

Intento per il soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione, attraverso logiche di reciproco beneficio nel rispetto dei principi etici, creare partnership nella lotta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

Clienti

La IRCOP considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Esigenza etica:

Vedere soddisfatte le proprie esigenze in relazione al prodotto o servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali) per realizzarlo. Non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività.

Intento per il soddisfacimento:

Soddisfare le esigenze dei clienti, realizzando collaborazioni proficue e continue, rafforzandone l'immagine nei confronti della collettività attraverso l'attenzione costante ai principi di un business socialmente responsabile.

Istituzioni locali, regionali e nazionali

L'azienda interagisce in forma non continuativa con i rappresentanti istituzionali a tutti i livelli amministrativi. Le principali Istituzioni con le quali l'azienda interagisce sono:
Comuni comprese le circoscrizioni (capoluogo e non) Amministrazioni Provinciali Regione INPS, INAIL, Ispettorato del lavoro, Ministeri, ASL, Vigili del Fuoco, ARPA, Prefettura e forze dell'ordine, ANAS SPA, ACEA SPA, Camera di Commercio Agenzia delle Entrate, Altre istituzioni.

Esigenza etica:

Instaurare una collaborazione funzionale al Sistema Paese, nel rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali) dall'Azienda.

Intento per il soddisfacimento:

Collaborare all'efficacia del funzionamento delle relazioni tra Azienda e Paese, attraverso il rispetto dei requisiti del rapporto con i suoi organi di controllo.

Sindacati

La IRCOP pur non intrattenendo contatti diretti con le organizzazioni sindacali, in quanto non vi sono rappresentanze sindacali in azienda, fa riferimento alle stesse per alcuni aspetti, notizie ed informazioni relative all'applicazione dei requisiti di SA8000:2014 ed alla conseguente legislazione vigente.

Esigenza etica:

Instaurare una collaborazione funzionale al proprio intento di tutelare e se possibile migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori impiegati dalla IRCOP.

Intento per il soddisfacimento:

Verificare il rispetto delle condizioni di lavoro e migliorarle sistematicamente secondo i principi di sicurezza e saluti propri del nostro ordinamento.

Enti di Certificazione

Interagire con gli Enti di Certificazione, con l'obiettivo di generare valori concreti per lo sviluppo sostenibile della IRCOP. L' impegno costante di IRCOP affiancato dagli Enti di Certificazione che operano in modo neutrale e indipendente, e che agiscono all'insegna dei seguenti valori: credibilità, onestà e integrità, hanno contribuito a cambiare il modo di fare business. Un percorso continuo ispezionato da professionisti specializzati costantemente aggiornati in materia di qualità d'impresa.

Collettività

Rappresenta la comunità locale con cui l'Azienda si relaziona e più in generale l'intera società civile con cui la IRCOP ha o potrebbe avere relazioni.

La IRCOP è un'azienda socialmente responsabile, attenta sia alla salvaguardia dell'ambiente per prevenire eventuali rischi derivanti dalle proprie attività, sia alle iniziative di solidarietà sociale, non solo nazionali o internazionali, ma anche locali al fine di uno sviluppo responsabile e sostenibile.

sigenza etica:

Vedere soddisfatte le proprie esigenze di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

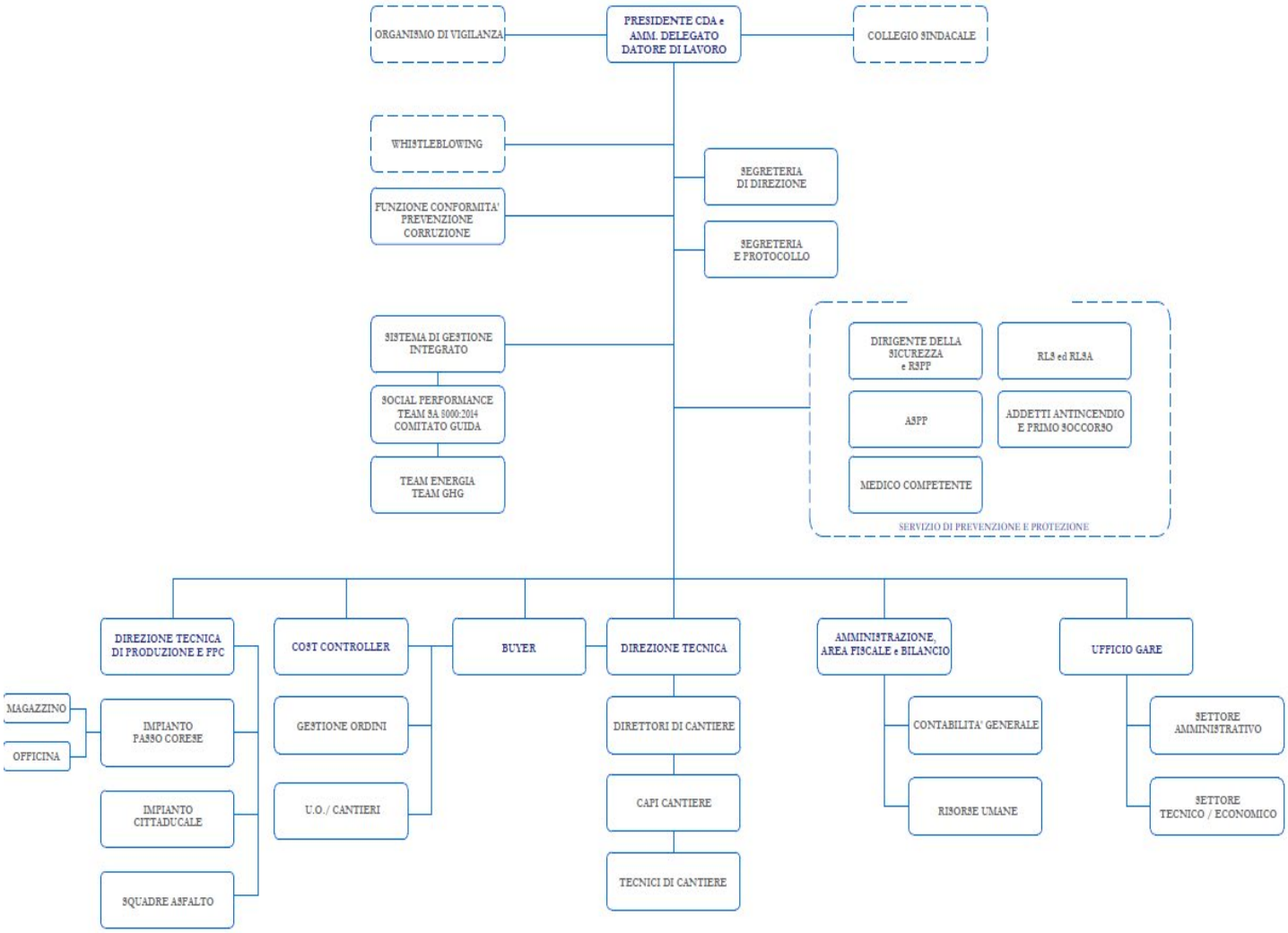
Intento per il soddisfacimento:

Definire obiettivi sempre di alto livello per mantenere nel tempo, un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini).



1.6 ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Modello Organizzativo e Funzionamento



SOCIAL PERFORMANCE TEAM

- Sabrina Fedele (RSGI)
- Massimiliano Norcia (RLSA)
- Stefano Contigliani
- Cristian Coronetta
- Giuseppe Lammoglia
- Luigino Montecaggi
- Ombretta Diamanti
- Roberta Spiridioni

COMITATO PER LA SICUREZZA

- Ombretta Diamanti (Segreteria Direzionale)
- Arch. Danilo De Vito (RSPP)
- Dott. Antonio D' Arcangelo (Medico Competente)
- Massimiliano Norcia (RLSA8000)

Addetti alla gestione delle emergenze-Addetti preposto nominati per specifici cantieri.

2. DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

La IRCOP ha realizzato un sistema di gestione formato da manuale procedure, istruzioni e documenti di registrazione.

Il sistema è conforme alle norme ISO 9001, 14001, 45001, SA 8000, 39001, 50001, 37001, 30415 e Parità di Genere.
Il presente bilancio SA8000 è un documento autoportante redatto per rispondere ai requisiti della norma, e come documento di riesame della direzione e di comunicazione esterna.

I dati contenuti nel presente Bilancio fanno riferimento all' anno 2025 e sono aggiornati al 31/12/2025
Il Bilancio è redatto in funzione dell'"Analisi dei Rischi SA 8000", revisionata in data del 31/12/2025

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark).

Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della Politica aziendale per la Responsabilità Sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA 8000.

3. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO 2025 IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO

3.1 LAVORO INFANTILE

La IRCOP non ha mai impiegato nel proprio organico personale che potesse rientrare all'interno della definizione di" bambino" e non ha intenzione di impiegare nel futuro tale tipologia di lavoratori.
È consentita la presenza di minori in azienda, che abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante.

La nostra politica in materia di lavoro minorile è rivolta all'interno ed all'esterno dell'azienda, sia in fase di selezione del personale che nei confronti dei propri fornitori e sub–fornitori. La valutazione dei fornitori propri o di terzi, assicuri il rispetto dei principi contenuti nello standard SA 8000 e non utilizzino in nessun modo il lavoro infantile.
Nel caso in cui siano INVOLONTARIAMENTE (per errore umano o falsificazione dei documenti) impiegati lavoratori in obbligo scolastico, ci impegniamo a verificare che questo venga fatto nel rispetto del diritto allo studio, della salute, dell'integrità dello sviluppo fisico, in conformità alla legislazione vigente ed alla normativa di riferimento.

Lo scopo fondamentale del documento è quello di favorire il rispetto dei diritti dei minori e la soddisfazione delle loro necessità contro ogni forma di discriminazione e di sfruttamento, oltre a fornire riferimenti utili e modalità comportamentali interne ed esterne all'organizzazione, nel caso si venga a conoscenza di condizioni critiche di lavoro minorile.

COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
FINO A 14 ANNI	0	0	0
15-18	0	0	0
19-32	15	15	20
33-40	27	31	34
41-50	25	49	51
51-60	55	71	78
OLTRE 60 ANNI	18	24	24
UOMINI	130	176	188
DONNE	10	14	19
Totale lavoratori	**140**	**190**	**207**

CONSUNTIVO OBIETTIVI ANNO 2025:

Obiettivo 2025	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile. Possono essere assunti lavoratori minori nel caso in cui abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante e che comunque intraprenderanno un percorso di crescita all'interno dell'azienda. Qualora si dovesse verificare l'utilizzo di lavoro infantile presso fornitori, l'Azienda procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla procedura "Lavoro infantile".
Indicatore	Nr di giovani lavoratori e bambini nelle funzioni aziendali
Risorse e Resp.	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Tempistica	Entro dicembre 2025
Esito 31.12.25	Nessuno dei dipendenti attualmente assunti ha età inferiore ai 18 anni. L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.

PIANIFICAZIONE OBIETTIVI ANNO 2026

Obiettivo 2026	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile. Possono essere assunti lavoratori minori nel caso in cui abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante e che comunque intraprenderanno un percorso di crescita all'interno dell'azienda. Qualora si dovesse verificare l'utilizzo di lavoro infantile presso fornitori, l'Azienda procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla procedura "Lavoro infantile".
Indicatore	Nr di giovani lavoratori e bambini nelle funzioni aziendali
Risorse e Resp.	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Tempistica	Entro dicembre 2026
Esito 31.12.26	

3.2 LAVORO FORZATO - OBBLIGATO

Per lavoro obbligato s'intende ogni forma di lavoro che un lavoratore sia chiamato a svolgere involontariamente o sotto costrizione o sotto la minaccia di una qualche forma di penale.
Può assumere numerosi aspetti tra cui:

- Forme contrattuali temporanee in cui un imprenditore impedisce al lavoratore di lasciare liberamente il lavoro.
- Lavoro vincolato cioè quello in cui una persona è costretta a lavorare non per un compenso, ma per saldare un debito contratto da lui stesso o da terzi.
- Costrizione al lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli strumenti normativi nazionali è necessario far riferimento allo Statuto dei Lavoratori e ai principali contratti collettivi nazionali, oltre che territoriali, che disciplinano la contrattazione sul lavoro.

Più di recente, il nuovo Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ha emesso disposizioni atte a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare.
La IRCOP evita totalmente il ricorso o il sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato in qualsiasi forma; non è presente alcun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Al fine di evitare il rischio di lavoro forzato o obbligato la IRCOP al momento dell'avvio del rapporto di lavoro non richiede al personale né il rilascio di depositi in denaro o in altra utilità equivalente, né documenti di identità in originale, né dichiarazioni d'impegno "in bianco" alle dimissioni. In particolare:

Selezione del personale La valutazione del personale da assumere, o in collaborazione, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei canditati, rispetto a quelli attesi ed alle esigenze interne, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. La Direzione adotta, nell'attività di selezione, opportune misure al fine di evitare favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta ed effettua un'attenta selezione basata, oltre che sugli aspetti cogenti, anche su aspetti di competenza relativi alla specifica mansione.

Costituzione del rapporto di lavoro
Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, di prestazione professionale o di stage: non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Integrità e tutela della persona: nell'ambito dei processi di gestione e di sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità nonché coloro che devono prendersi cura dei figli.

Valorizzazione e formazione delle risorse: L'azienda mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. È prevista una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita professionale, interna alla persona (esempio: per i neoassunti è prevista una introduzione
l'attività) ed una formazione ricorrente rivolta al personale operativo (esempio formazione in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, in materia di ambiente e codice etico).

CONSUNTIVO OBIETTIVI ANNO 2025:

Obiettivo 2025	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro obbligato.
Indicatore	Denunce di lavoro obbligato o costretto Prestiti ai lavoratori
Risorse e Resp.	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Tempistica	Entro dicembre 2025
Esito 31.12.25	Nessuna denuncia di lavoro obbligato o costretto nel corso degli anni. L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.

PIANIFICAZIONE OBIETTIVI ANNO 2026:

Obiettivo 2026	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro obbligato.
Indicatore	Denunce di lavoro obbligato o costretto Prestiti ai lavoratori
Risorse e Resp.	Responsabile del personale e Rappresentante della Direzione per la SA8000
Tempistica	Entro dicembre 2026
Esito 31.12.26	

La IRCOP su richiesta può concedere l' anticipo del TFR secondo l' art 2020 del Codice Civile.

PRESTITI E ANTICIPI	Numero
Richieste Prestiti	0
Richieste anticipi	7
Richieste acconti	0
Totale	7

3.3 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Al fine di evitare i rischi inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori sono state adottate misure adeguate per prevenire i rischi, gli incidenti e i danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale e gli altri luoghi di lavoro.
L'organizzazione, infatti, ha realizzato e mantiene attivo un sistema di gestione della sicurezza e salute del personale, che prevede:

- La presenza di un team addetto agli aspetti di sicurezza costituito da: Presidente, Direttore, RSPP, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ed etica.
- L'analisi e la valutazione documentata del rischio e l'adozione di opportune misure di contrasto e protezione.
- La nomina del Medico Competente.
- La presenza di squadre di emergenza.
- La formazione continua relativamente ai rischi, alle misure di prevenzione e protezione nonché alle corrette prassi operative.

- Il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito, compresi i servizi igienici e le eventuali aree ristoro.
- L'analisi e la valutazione documentata di tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.

Le procedure e le registrazioni di riferimento sono definite nel sistema di gestione integrato adottato dall'organizzazione.
L'organizzazione facilita le lavoratrici in gravidanza e le neomamme non solo rispettando i requisiti di legge, ma anche favorendo la dislocazione delle stesse su lavori che richiedano una fatica minore e concedendo orari che permettano un'equilibrata conciliazione tra tempi di lavoro e tempi familiari.
Con il supporto di specialisti si è già provveduto ad effettuare la valutazione di eventuali situazioni di stress correlato al lavoro ottenendo risultati lusinghieri in merito alla serenità lavorativa dei dipendenti.

INFORTUNI

INFORTUNI	ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025	
		IN ITINERE		IN ITINERE		IN ITINERE
N° INFORTUNI	3		5		4	**2**
N° GIORNI PERSE PER INFORTUNI	74		42		114	**25**
N° ORE ORDINARIE LAVORATE	592		336		**1112**	
N° DI LAVORATORI COINVOLTI	3		5		4	**2**
INDICE DI FREQUENZA	**14,14**		**14,80**		**14,56**	
INDICE DI GRAVITA'	**0,**22		0,10		0,40	

CAUSE INFORTUNI	ANNO		
	2023	2024	2025
LESIONI TRAUMATICHE	3	5	3
TRAUMI LEGATI AGLI OCCHI			1
TAGLIO			
INCIDENTI STRADALI			
IN ITINERE			2

A seguito degli infortuni avvenuti nel 2025, la IRCOP ha adottato le opportune azioni correttive con la programmazione di formazione aggiuntiva, non limitata agli infortunati ma a tutto il personale.
Si sono inoltre registrati casi di malattia professionale, per i quali il 70% delle richieste di riconoscimento è stato respinto, il 10% accolto, mentre il restante è ancora in attesa di esito.

Attività di prevenzione e formazione.
Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali e per l'antincendio, e a realizzare una struttura con i più moderni e sicuri confort, per consentire di limitare al massimo il rischio di assenze per malattie professionali.
Tutti i dipendenti hanno la formazione per la sicurezza come previsto da normativa.

Presso ogni cantiere viene designato un preposto di cantiere (sempre presente) che sovraintende alle lavorazioni. Sono inoltre presenti almeno due addetti antincendio e pronto soccorso.

FORMAZIONE

FORMAZIONE	2023	2024	2025
ORE DI FORMAZIONE DI CUI			
✓ SICUREZZA	6621	924*	4794
✓ QUALITÀ/AMBIENTE/SA8000/ 231/PDR/DIVERSITY &INCLUSION/ WHISTEBLOWING/ D.LGS 231 INTEGRATO	207	423	190

IRCOP elabora annualmente un Piano di Addestramento e Formazione per garantire l'aggiornamento costante delle competenze, nel rispetto sia delle normative cogenti che dei requisiti del Sistema di Gestione Integrato.
Nel 2025, la formazione sui sistemi di gestione si è concentrata sulle figure responsabili dei sistemi e sul D.Lgs. 231/2001, rafforzando competenze e consapevolezza sui rischi.
Per il biennio 2026-2027, il Programma di Formazione prevede obiettivi quantitativi definiti nella Politica aziendale, volti a consolidare le competenze, promuovere una cultura della compliance e sostenere il miglioramento continuo.

***** Nel 2024, si è registrato un decremento nelle ore di formazione obbligatoria, attribuibile esclusivamente alla riduzione delle adempienze legate alla *compliance* normativa. In particolare è stato necessario erogare la formazione obbligatoria esclusivamente per i neoassunti

Tale dato è bilanciato da un aumento delle ore di formazione integrata, in parte guidato dall'ampliamento tematico affrontato da IRCOP nell'ultimo triennio. In particolare, è stata posta maggiore enfasi sulle tematiche di Parità di Genere e *Diversity & Inclusion*.

3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La IRCOP rispetta il diritto di tutto il personale di formare e di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. L'elezione da parte dei dipendenti del rappresentante dei lavoratori per la norma SA8000 garantisce al personale di avere un referente per discutere delle proprie problematiche che possa far da intermediario con la Direzione.
La IRCOP garantisce che non venga assunto nessun tipo di comportamento discriminante nei confronti del rappresentante eletto, acconsente inoltre ad eventuali momenti di riunione dei collaboratori mettendo a disposizione spazi adeguati, qualora ne facciano esplicita richiesta in tempi che consentano all'organizzazione la gestione delle normali attività lavorative. Nel corso di tali riunioni non parteciperanno rappresentanti della direzione aziendale a meno che i collaboratori non lo richiedano espressamente.
Grazie all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per sicurezza (RLS) e SA 8000 (RLSA), si è rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva che riteniamo favorisca una limitazione dei contenziosi.

LAVORATORI E SINDACATI	2023	2024	2025
N° lavoratori iscritti al sindacato	0	0	0
N° contenziosi, di cui:			
- Mancata retribuzione	0	0	0
- Discriminazioni	0	0	0
- Condizioni di lavoro inadeguate	0	0	0
- Licenziamento	0	0	0

Nel corso degli ultimi anni non si registrano situazioni di vertenze o contenziosi con il personale.

CONSUNTIVO OBIETTIVI ANNO 2025:

Riuscire a mediare ogni problematica per riuscire nell'intento di mantenere l'obiettivo di: conferma del dato di azzeramento del numero di contenziosi in atto. Nessuna vertenza	
Indicatore	N. contenzioni con il personale N. vertenze sindacati con il personale N. riunioni annue con il personale
Risorse	Resp. Risorse umane, RLSA, RSGI
Tempistica	Entro dicembre 2025
Esito al 31.12.25	Obiettivo raggiunto. Non sono stati registrati contenzioni con il personale o vertenze. Al momento eseguite 2 riunioni annuali con il personale.

PIANIFICAZIONE OBIETTIVI ANNO 2026:

Riuscire a mediare ogni problematica per riuscire nell'intento di mantenere l'obiettivo di: conferma del dato di azzeramento del numero di contenziosi in atto. Nessuna vertenza	
Indicatore	N. contenzioni con il personale N. vertenze sindacati con il personale N. riunioni annue con il personale
Risorse	Resp. Risorse umane, RLSA, RSGI
Tempistica	Entro dicembre 2026
Esito al 31.12.26	

3.5 DISCRIMINAZIONE

La IRCOP garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione:

- nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti;
- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali;
- per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e 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.

La Direzione si impegna ad ostacolare qualsiasi forma di discriminazione all'interno dell'azienda e a prendere idonei provvedimenti attraverso l'apertura di azioni correttive e preventive nel caso fossero segnalate da qualsiasi funzione aziendale.

Organico femminile

Ad oggi la presenza femminile in azienda è pari a 19 dipendenti.

La bassa percentuale delle donne rispetto agli uomini, è dovuta alla tipologia di lavoro prestata (settore costruzioni).

Nel corso dell'anno 2025, il KPI relativo alla percentuale di donne nella prima linea di riporto al vertice, rispetto al numero totale delle persone, ha raggiunto il 45%, con un ampio margine rispetto al benchmark di settore.

Con l'avvento delle misure del Pnrr, in favore della parità di genere, che sensibilizzano le aziende all'incremento di personale femminile, la Ircop ha adottato una politica di selezione del personale rivolta principalmente alle donne nella prima scelta dei curricula per le varie figure professionali di cui necessita, e nei relativi colloqui pre assuntivi.

RIPARTIZIONE ORGANICO UOMINI & DONNE	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
N° uomini	130	175	188
N° donne	10	15	19
TOTALE	**140**	**190**	**207**
% donne su totale lavoratori	*7,14*	*8%*	*9%*

Lavoratori stranieri in azienda

Il numero attuale di dipendenti extra – UE è pari a 5.

Il rispetto delle abitudini culturali e religiose di eventuali lavoratori stranieri si traduce nella concessione ad esempio di permessi religiosi oppure nella traduzione di materiale informativo (salute e sicurezza, contratti collettivi e individuali, prospetti paghe) nella lingua maggiormente comprensibile per il lavoratore straniero.

Persone con disabilità in azienda

Attualmente non sono presenti lavoratori con disabilità.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita è stato infine introdotto un meccanismo 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.

3.6 PRATICHE DISCIPLINARI.

La IRCOP garantisce che l'utilizzo dei provvedimenti disciplinari avverrà nel rispetto del CCNL applicato in azienda. Si prevede di versare gli importi delle eventuali sanzioni disciplinari inflitte ad una Onlus per iniziative a tutela dei diritti dei lavoratori e dei bambini.

I corretti comportamenti dei dipendenti e i buoni rapporti che intercorrono con la Direzione aziendale hanno fatto sì che nel corso del triennio i provvedimenti siano in numero assolutamente irrilevante.

Ad oggi non si riscontrano pratiche disciplinari.

PRATICHE DISCIPLINARI

PRATICHE DISCIPLINARI	ANNO		
	2023	2024	2025
Solo contestazioni	1	4	1
N° sanzioni imposte, di cui:			
- **Richiamo scritto**			
- **Multe**			
- **Sospensione**			
- **Licenziamento**			

Reclami

Il numero di reclami per abusi fisici o verbali e di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è pari a 0.

CONSUNTIVO OBIETTIVI ANNO 2025:

Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia disciplinare e mantenimento degli attuali valori degli indicatori di riferimento. Diminuzione del numero di provvedimenti	
Indicatore	N. azioni disciplinari applicate N. reclami
Risorse	Resp. Risorse umane, Resp. RLSA
Tempistica	Entro dicembre 2025
Esito al 31.12.25	Nel corso dell'anno 2025 ci sono state solo una contestazione.

PIANIFICAZIONE OBIETTIVI ANNO 2026:

Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia disciplinare emantenimento degli attuali valori degli indicatori di riferimento. Diminuzione del numero di provvedimenti	
Indicatore	N. azioni disciplinari applicate N. reclami
Risorse	Resp. Risorse umane, Resp. RLSA
Tempistica	Entro dicembre 2026
Esito al 31.12.26	

3.7 ORARI DI LAVORO

La IRCOP rispetta tutte le normative vigenti applicabili in materia di orario di lavoro ed in particolare del CCNL applicato. L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali per tutti i dipendenti.
Il personale svolge la propria attività su cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì secondo il seguente orario:
Cantiere diurno 7.00 -12.00 e 13.00 -16:00 per tutti.
Cantiere notturno 22:00 – 02:00 e 03:00 – 07:00 per tutti.
Ufficio 9.00 - 13.00 e 15.00 - 19:00 per tutti.

L'orario di lavoro è affisso nelle bacheche aziendali.
La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi sono concordati dai lavoratori con i loro responsabili.
Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.
In linea con quanto stabilito dal CCNL, il lavoro straordinario è compensato con le seguenti maggiorazioni:

- lavoro straordinario diurno feriale 35%;
- lavoro straordinario notturno 40%;
- lavoro straordinario festivo 45%.

Attualmente non esiste nessun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

Ore straordinario (media annue operaio) - ore/uomo: 87.

ORARIO DI LAVORO

ORE DI LAVORO	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
N° ORE TOTALI ORDINARIE	198922	322167	396219
N° ORE TOTALI STRAORDINARIE	13230	15720	18036
N° ORE TOTALI ANNUE	**212512**	**337887**	**414225**
N° ORE MEDIE SETTIMANALI STRAORDINARIE	252,42	302,30	346,85
N° ORE MEDIE SETTIMANALI PER LAVORATORE	30,67	34,38	38,48
% ORE DI STRAORDINARIO RISPETTO ALLE ORE DI LAVORO ORDINARIO	6,65	4,87	4,55

3.8 RETRIBUZIONE

La IRCOP garantisce a tutti i dipendenti l'applicazione della normativa definita dal CCNL dei dipendenti da aziende appartenenti alla categoria edilizia relativa sia al trattamento retributivo che normativo.
Nella busta paga dei dipendenti sono specificate in maniera estesa le voci retributive nonché l'inquadramento nell'organico aziendale.
L'organizzazione procede alle scadenze dovute agli adempimenti contributivi e assistenziali.

Le retribuzioni sono erogate ai dipendenti mediante bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto dell'assunzione.
Le retribuzioni percepite sono in grado 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 e possono essere tradotte in lingua straniera per i lavoratori non italiani che lo richiedessero. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.
Forme contrattuali presenti:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto a tempo determinato

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è da sempre la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato (la cui durata media è un anno).

Il documento è di proprietà della Ircop Spa – La riproduzione è vietata

La direzione valuterà l'anno prossimo la possibilità di confermare e/o prolungare i contratti sottoscritti a tempo determinato, in base all'andamento del mercato nazionale ed internazionale, all'acquisizione di nuove commesse e all'attitudine e alla professionalità dei soggetti interessati da questa tipologia di contratti.

RIPARTIZIONE ORGANICO PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
A tempo indeterminato	100	168	182
A tempo determinato	30	22	24
Apprendistato	*ZERO*	*ZERO*	*2*
di cui Categorie protette	*ZERO*	*ZERO*	*ZERO*

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, 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.

RETRIBUZIONE MEDIA

RETRIBUZIONI MEDIE PER CATEGORIA	ANNO		
	2023	2024	2025
DIRIGENTI	190993	159106,23	194020,01
QUADRI	66141	77620,23	79134,42
IMPIEGATI	35456	37322,49	43723,49
OPERAI	23920,69	27097,15	30352,60

Tutti gli scatti di anzianità sono sempre rispettati e adeguatamente documentati in busta paga.
Sono presenti altre forme di maggiorazione come i buoni mensa indennizzabili.



Il documento è di proprietà della Ircop Spa – La riproduzione è vietata

L'Azienda nell'ultimo triennio ha dimostrato di fare meno ricorso al tempo determinato ma di prediligere forme di contratto a tempo indeterminato.

Si prevede per l'anno 2026 di trasformare la maggior parte dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato.

CONSUNTIVO OBIETTIVI ANNO 2025:

Diminuzione della percentuale dei contratti a tempo determinato. Trasferimento dei contratti a tempo determinato scaduti in contratti a tempo indeterminato, se consentito dalla situazione economica	
Indicatore	% contratti a tempo determinato su totale dei contratti % contratti a tempo determinato trasformati in indeterminato alla scadenza
Risorse	Resp. Risorse umane, Direzione
Tempistica	Entro dicembre 2025
Esito al 31.12.25	Obiettivo raggiunto. Circa l'88% della popolazione lavorativa ha un contratto a tempo indeterminato

PIANIFICAZIONE OBIETTIVI ANNO 2026:

Diminuzione della percentuale dei contratti a tempo determinato. Trasferimento dei contratti a tempo determinato scaduti in contratti a tempo indeterminato, se consentito dalla situazione economica	
Indicatore	% contratti a tempo determinato su totale dei contratti % contratti a tempo determinato trasformati in indeterminato alla scadenza
Risorse	Resp. Risorse umane, Direzione
Tempistica	Entro dicembre 2026
Esito al 31.12.26	

3.9 SISTEMA DI GESTIONE

La IRCOP è dotata di un Sistema di gestione della Responsabilità Sociale conformi alla norma SA8000 e documenti internazionali da essa richiamati (convenzioni e raccomandazioni ILO) che hanno visto il coinvolgimento della Direzione e del personale.

Il sistema viene gestito attraverso un'articolata documentazione che include i metodi, le relative procedure, modulistiche e registrazioni previste, il tutto gestito tramite un'apposita programmazione gestionale.

Politica

Vedi quanto riportato in precedenza al par. 1.3.

Il documento è di proprietà della Ircop Spa – La riproduzione è vietata

Riesame della direzione

Con cadenza annuale, la Direzione esamina i risultati raggiunti dal Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale sottoposti dal Rappresentante SA8000 della Direzione.
In questa occasione, la Direzione verifica anche il raggiungimento degli obiettivi per la Responsabilità Sociale ed eventualmente imposta le necessarie azioni correttive nel caso tali obiettivi non siano stati completamente soddisfatti.

Rappresentanti dell'azienda

La Direzione ha nominato un proprio rappresentante per la SA8000 nella persona di Sabrina Fedele.
È presente un Social Performance Team formato da Responsabile SA8000, RLSA e alcuni dipendenti che coprono tutte le aree aziendali tecniche, amministrative e operative.
È stato costituito un comitato di sicurezza che è formato da RSPP, RLSA MC.

Pianificazione ed implementazione

Nella pianificazione del sistema si pone particolare attenzione al coinvolgimento del personale. Attraverso l'effettuazione di incontri periodici è stato sviluppato un apposito percorso formativo destinato alla piena condivisione degli obiettivi e delle modalità di gestione del sistema.

Controllo dei fornitori

A partire dal 2014, è stata attivata una nuova specifica procedura di qualifica dei fornitori e dei partner sulla base di un primo screening svolto sulla base di criteri oggettivi, quali la sottoscrizione di una lettera di intento rispetto ai principi della norma SA 8000.
È presente un elenco dei fornitori qualificati. Previsti per fine anno due audit presso il fornitore. All'interno della procedura relativa alla gestione dei fornitori vengono indicati con precisione quali siano i parametri di valutazione e di verifica dei fornitori.
Dagli audit condotti fino ad oggi i risultati sono soddisfacenti.

CONSUNTIVO OBIETTIVI ANNO 2025:

Obiettivo 2024	Esecuzione di un audit esterno presso un fornitore.
Indicatore	Audit fornitore
Risorse	Consulente esterno, Direzione
Tempistica	Entro dicembre 2025 – Due Audit presso il fornitore
Esito 31.12.2025	Obiettivo parzialmente raggiunto: Effettuato un audit presso fornitore critico. Esito positivo

Il documento è di proprietà della Ircop Spa – La riproduzione è vietata

PIANIFICAZIONE OBIETTIVI ANNO 2026:

Obiettivo 202	Esecuzione di un audit esterno presso un fornitore.
Indicatore	Audit fornitore
Risorse	Consulente esterno, Direzione
Tempistica	Entro dicembre 2026 – Due Audit presso il fornitore
Esito	

Gestione reclami.

Reclami e segnalazione posso essere ricevute attraverso:

Modello modulo reclamo segnalazione disponibile in ufficio e presso tutti i cantieri nelle cassette dedicate; questa comunicazione può avvenire da parte di qualsiasi parte interessata sia interna che esterna.

Il modulo dovrà poi pervenire a SPT che si riunirà per prendere decisioni in merito alla segnalazione reclamo ricevuta.

Il SPT provvede ad una prima analisi del caso, per stabilire l'ammissibilità o meno del reclamo.

Se già da una prima analisi il reclamo viene giudicato non ammissibile, lo stesso viene chiuso, fornendo relativa motivazione scritta al soggetto reclamante, al quale vengono date eventuali ulteriori informazioni utili in possesso dell'azienda (qualora non sia stata una comunicazione anonima).

Nel caso di reclamo giudicato ammissibile viene aperta una non conformità.

A completamento delle azioni risultanti dalla gestione del non conforme (correzione e/o azione correttiva), viene inoltrata al reclamante una comunicazione in merito (qualora non anonimo).

Comunicazioni anonime

Le comunicazioni anonime con contenuti denigratori generalizzati non vengono prese in considerazione.

Le comunicazioni anonime contenenti informazioni circostanziate sui servizi erogati e/o sui comportamenti del personale vengono inoltrate al SPT e gestite come segnalazioni.

Il costante monitoraggio dei reclami aperti è compito di RSGI; lo stesso provvede, con la periodicità prevista, ad alimentare gli indicatori di processo individuati.

In preparazione dei riesami periodici della direzione, i membri del SPT effettuano un'analisi critica dei dati disponibili rispetto a tutte le comunicazioni ricevute.

La IRCOP consentirà ai lavoratori, per una facile comunicazione di rilievi e suggerimenti in merito agli aspetti inerenti la norma SA 8000, un sistema di inoltro comunicazioni:

*dirette in Azienda;

*ai Rappresentanti dei lavoratori per la SA 8000;

*in apposite cassette presso la sede;

*dirette all'Ente di Certificazione - IQNet Ltd – Bollwerk 31, CH-3011 Bern, Switzerland: Iqnetltd@iqnet. Ch;

*dirette al SAAS Social Accountability Accreditation International; e-mail: saas@saasaccreditation.org.

Il documento è di proprietà della Ircop Spa – La riproduzione è vietata