



Monteco S.p.A.

INDICE

| | | |
|--|------|--------------------|
| Introduzione | pag. | 2 |
| Premessa | pag. | 3 |
| Descrizione del Sistema di Gestione Aziendale | pag. | 7 |
| Obiettivi della SA 8000 | pag. | 9 |
| • a) Requisito SA 8000: Lavoro Infantile | pag. | 9 |
| • b) Requisito SA 8000: Lavoro Forzato e Obbligatorio | pag. | 10 |
| • c) Requisito SA 8000: Salute e Sicurezza | pag. | 11 |
| • d) Requisito SA 8000: Libertà di associazione e Diritto al Contratto | pag. | 12 |
| • e) Requisito SA 8000: Discriminazione | pag. | 14 |
| • f) Requisito SA 8000: Pratiche Disciplinari | pag. | 16 |
| • g) Requisito SA 8000: Orario di lavoro | pag. | 17 |
| • h) Requisito SA 8000: Retribuzione | pag. | 18 |
| • i) Requisito SA 8000: Sistema di Gestione | pag. | 19 |
| Programmazione futura della Gestione Sociale | pag. | 21 |
| Giudizio degli Stakeholder sulla Gestione Sociale | pag. | 21 |

INTRODUZIONE

Lo standard internazionale **SA 8000**, elaborato nel 1997 dal SAI (Social Accountability International), è oggi alla sua quarta edizione (SA8000:1997, SA8000:2001, SA8000:2008, SA8000:2014).

La norma comprende alcuni requisiti sociali orientati all'incremento della capacità produttiva di quelle aziende che in maniera volontaria si impegnano al rispetto di una serie di principi etici nell'ambito dell'intero ciclo produttivo.

La certificazione SA 8000 si basa sul rispetto delle norme dell'ILO (International Labour Organization), nonché della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino e della Convenzione ONU per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione

La Monteco S.p.A. ha deciso di conformarsi ai requisiti della norma Sa8000 ed attuare l'implementazione e la certificazione del relativo Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

In questo ambito ha redatto la propria politica sociale, gli obiettivi, la strategia e le linee guida per il sociale.

A tal proposito l'organizzazione si è **impegnata a stabilire obiettivi e ad adottare comportamenti socialmente responsabili per il loro raggiungimento**. Il rispetto dei diritti umani, il trattamento equo del personale, dei clienti e dei fornitori, i **comportamenti corretti verso la comunità esterna**, la tutela dell'ambiente, la creazione di valore economico interno e di contesto, sono aspetti che riguardano le attività strategiche e operative aziendali che si concretizzano nelle realtà lavorative.

Il **bilancio SA8000** è redatto per rispondere ai requisiti sistematici di monitoraggio continuo e di comunicazione esterna, ed è il risultato della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma, che riguardano i diversi ambiti della sfera lavorativa, e precisamente:

| |
|--|
| <i>Lavoro Infantile</i> |
| <i>Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro</i> |
| <i>Discriminazione</i> |
| <i>Orario di lavoro</i> |

| |
|---|
| <i>Lavoro Forzato e Obbligatorio</i> |
| <i>Libertà di associazione e Diritto al Contratto</i> |
| <i>Pratiche Disciplinari</i> |
| <i>Retribuzione</i> |

La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale degli indicatori stabiliti e il loro confronto con gli obiettivi fissati o valori esterni presi come riferimento.

PREMESSA

| | |
|-----------------|---|
| Ragione Sociale | MONTECO SPA |
| Sede Legale | Via Campania, 30 - 73100 Lecce |
| Sede operativa | Strada Prov.le Campi/Squinzano, Km 2 - 73012 Campi Sal.na (LE) |
| Nº dipendenti | 728 |

La **MONTECO S.p.A.**, costituita nel 1986, è una società certificata **SA 8000, UNI EN ISO 45001, UNI EN ISO 14001, UNI/PdR 125, UNI EN ISO 37001** e **UNI EN ISO 9001**, che opera in campo ambientale con consolidata specializzazione nella esecuzione di Servizi di Igiene Urbana in favore di Enti Pubblici e Privati.

La Monteco S.p.A., è presente, quale assuntrice di servizi di igiene urbana, in appalto da Amministrazioni Comunali in Comuni ubicati nelle province di Lecce, Brindisi, Taranto e Bari.

L'Azienda espleta servizi di spazzamento, raccolta e trasporto Rifiuti Solidi Urbani (r.s.u.), raccolte differenziate e servizi complementari di igiene ambientale in 6 Ambiti Territoriali Ottimali dei 15 in cui la Puglia è suddivisa per un bacino complessivo di circa 400.000 abitanti che aumentano esponenzialmente nel periodo estivo vista la forte vocazione turistica dell'intero territorio servito, provvedendo a movimentare quotidianamente una quantità di almeno 400.000 kg di rifiuti solidi urbani. L'Azienda è coinvolta direttamente nella gestione di piattaforme per la selezione, il trattamento e/o recupero di rifiuti presso l'impianto di Francavilla Fontana (BR).

L'Azienda è coinvolta direttamente nella gestione di piattaforme per la selezione, il trattamento e/o recupero di rifiuti. La particolare validità dei processi di lavorazione e delle tecnologie utilizzate ha consentito l'inserimento delle stesse all'interno del circuito impiantistico dei principali Consorzi di filiera e del CO.NA.I. (Consorzio Nazionale Imballaggi), garantendo il recupero dei materiali di imballaggio.

Il perseguitamento delle finalità, sia di ricerca che di normale operatività, viene attivato anche attraverso la sensibilizzazione delle varie componenti sociali ed istituzionali.

Monteco dedica ampio spazio e risorse al sostegno culturale dei servizi di raccolta rifiuti provvedendo all'organizzazione di campagne formative, informative e di sensibilizzazione rivolte all'utenza domestica e non domestica. Particolare attenzione è dedicata al mondo scolastico, veicolo fondamentale di mutamento sociale e culturale per le famiglie.

Ad oggi la MONTECO S.P.A. ha le seguenti iscrizioni all'Albo delle Imprese che effettuano la Gestione dei Rifiuti (D.M. 406/98 e D.Lgs. 152/06): Cat. 1/A (Raccolta e trasporto di rifiuti urbani e assimilati), Cat. 2-bis (Trasporto conto proprio – art. 212 comma 8 del Dlgs. 152/2006), Cat. 4/A (Raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi prodotti da terzi), Cat. 5/C (Raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi), Cat. 8/F (Intermediazione e commercio di rifiuti senza detenzione dei rifiuti stessi), Cat. 9/D (Bonifica siti), Cat. 10/A Cat. 10/B (Attività di bonifica di beni contenenti amianto effettuata sui seguenti materiali: materiali edili contenenti amianto legato in matrici cementizie o resinoidi) Categoria R.MET.

Monteco S.p.A. dispone di un parco veicolare composto da diverse tipologie di mezzi a basso impatto ambientale e adeguati a far fronte alle specifiche esigenze che emergono in loco. Le strumentazioni sono tecnologiche e all'avanguardia.

Le risorse umane, già altamente specializzate, sono in costante formazione.

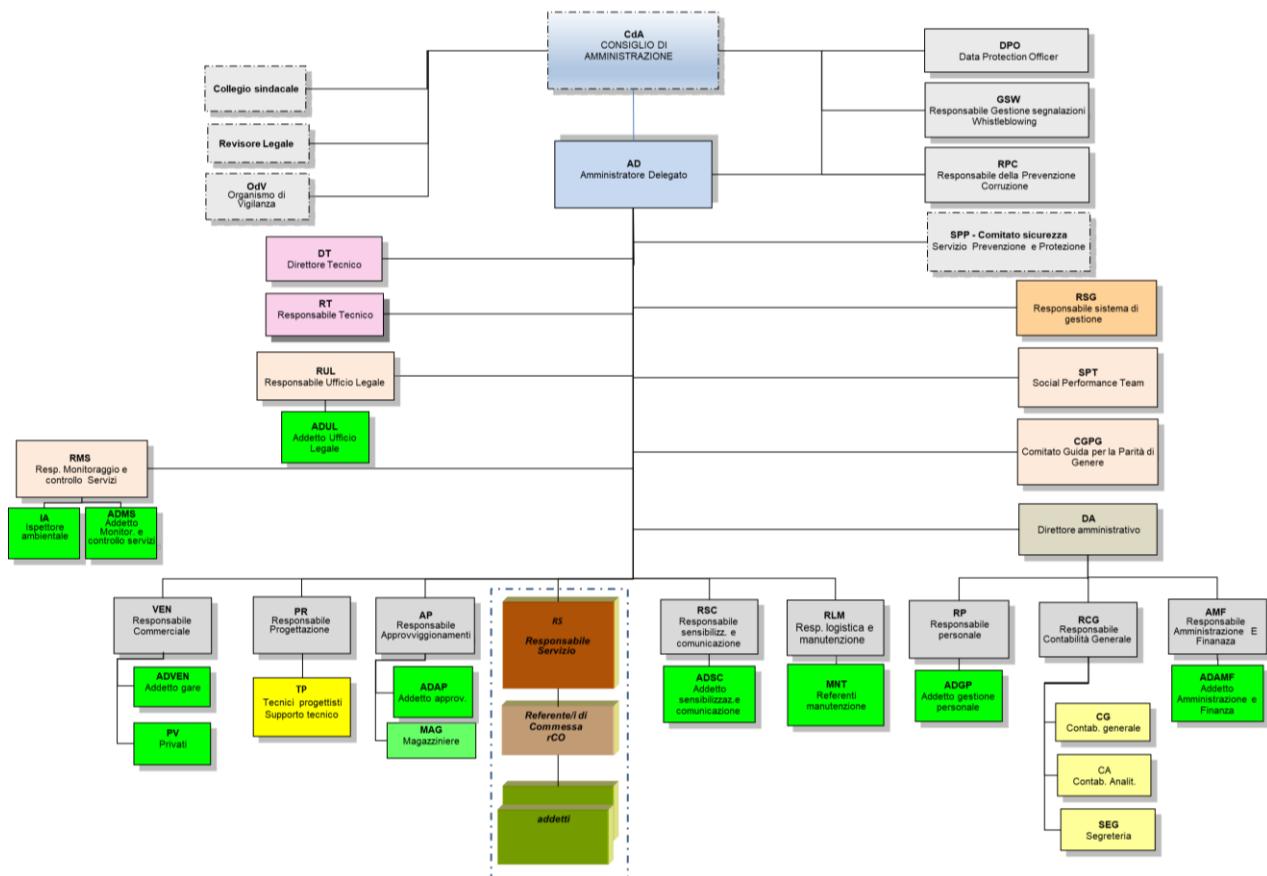
Tutti gli operatori coinvolti nelle attività di ripristino post incidenti lavorano in sicurezza.

Anche il tensioattivo adoperato è completo ecologico ed eco-compatibile.

Si riportano di seguito i servizi erogati dall'organizzazione:

Progettazione ed erogazione dei servizi di gestione (raccolta anche differenziata, trasporto, recupero e smaltimento) di rifiuti (urbani pericolosi e non pericolosi, rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi) e delle attività complementari di sostegno, diffusione ed informazione; progettazione ed erogazione dei servizi di igiene urbana ed ambientale (spazzamento strade ed aree, diserbo stradale ed aree, pulizia, rimozione di rifiuti abbandonati, lavaggio e disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, sanificazione, deblattizzazione di aree e beni pubblici e privati, pulizia di infrastrutture, manufatti ed impianti di servizi a rete), dei servizi e delle attività complementari e manutenzione del verde; progettazione ed erogazione dei servizi di pulizia ed igiene delle aree pubbliche e private, compreso la rimozione di rifiuti giacenti sulle spiagge marittime e lacuali e sulle rive dei corsi d'acqua; raccolta di carogne di animali; progettazione, gestione della realizzazione e gestione di centri di raccolta; gestione di impianti di trattamento, recupero e/o smaltimento di RSU ed attività di post chiusura; attività di post gestione di discarica di rifiuti non pericolosi; servizi di pulizia e ripristino di sedi stradali danneggiate da incidenti e delle condizioni di sicurezza con riqualificazione delle matrici ambientali coinvolte.

Si riporta di seguito l'organigramma Funzionale Aziendale:



IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

Stakeholder interni

- *DIPENDENTI/LAVORATORI*
 - *COLLABORATORI*
 - *SOCI*

In relazione agli Stakeholder sopracitati le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

1. Dare maggiore evidenza dei diritti umani dei lavoratori mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda stessa;
 2. Generare una fiducia ancora più forte da parte dei committenti, dimostrando il rispetto dei principi etici e sociali non considerandolo implicito soltanto per la natura del nostro essere impresa sociale;
 3. Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Stakeholder esterni

- *FORNITORI*
 - *PARTNERS*
 - *MASSMEDIA*
 - *ORGANISMI DI CERTIFICAZIONE*
 - *COMMITTENTI PUBBLICI E PRIVATI*
 - *UTENTI E LORO FAMIGLIE*
 - *ISTITUZIONI PUBBLICHE (REGIONE PUGLIA, PROVINCIA DI LECCE, COMUNI DELLA PROVINCIA DI LECCE, INAIL)*
 - *OPINIONE PUBBLICA*
 - *ORGANIZZAZIONI SINDACALI*
 - *BANCHE CON LE QUALI L'ORGANIZZAZIONE INTRATTIENE RAPPORTI DI LAVORO*
 - *ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA (CONFININDUSTRIA).*



Ad oggi la MONTECO S.p.A. eroga i servizi presso i comuni:

| N° | COMUNE | PROVINCIA |
|----|-----------------------|-----------|
| 1. | SQUINZANO | LECCE |
| 2. | SALICE SALENTINO | LECCE |
| 3. | CAMPI SALENTINA | LECCE |
| 4. | GUAGNANO | LECCE |
| 5. | TREPUGLIO | LECCE |
| 6. | LECCE | LECCE |
| 7. | SURBO | LECCE |
| 8. | NOVOLI | LECCE |
| 9. | CORIGLIANO D'OTRANTO | LECCE |
| 1. | CURSI | LECCE |
| 2. | SOGLIANO CAVOUR | LECCE |
| 3. | UGENTO (DISCARICA) | LECCE |
| 1. | S.MICHELE SALENTINO | BRINDISI |
| 2. | ERCHIE | BRINDISI |
| 3. | S.PANCRAZIO SALENTINO | BRINDISI |
| 4. | ORIA | BRINDISI |
| 5. | LATIANO | BRINDISI |
| 6. | FRANCAVILLA FONTANA | BRINDISI |
| 7. | TORRE SANTA SUSANNA | BRINDISI |
| 1. | STATTE | TARANTO |
| 2. | CRISPIANO | TARANTO |
| 3. | CAROSINO | TARANTO |
| 1. | LOCOROTONDO | BARI |
| 2. | ALBEROBELLO | BARI |

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegate e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti dell'azienda, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'Impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000.

Inoltre si impegna a:

1. *Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;*
2. *Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);*
3. *Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.*

DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

L'Azienda si è dotata di documentazione del sistema di gestione integrato per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la prevenzione della corruzione, la responsabilità sociale ed etica e la parità di genere (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001, SA 8000, UNI/PdR 125) e di un modello organizzativo ai sensi D.Lgs 231/2001 e di procedure interne che descrivono in modo più dettagliato le attività in modo tale da rispondere ai requisiti della norma.

Nella documentazione di sistema è riportato il mansionario e l'organigramma aziendale con chiara definizione delle responsabilità.

Relativamente alla gestione del presente riesame, la direzione si impegna almeno una volta l'anno, a riesaminare l'adeguatezza e l'efficacia della politica e della responsabilità sociale attraverso l'analisi dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati, indica l'adeguatezza delle risorse e dei mezzi, analizza e definisce le soluzioni dei problemi riscontrati, segnala i reclami e i ricorsi dei dipendenti e delle parti esterne, definisce i nuovi obiettivi di miglioramento continuo.

Relativamente alla gestione dei fornitori l'obiettivo dell'Azienda è quello di migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva attraverso un pieno coinvolgimento dei fornitori nell'applicazione dei requisiti SA 8000.

La selezione e la valutazione dei fornitori critici viene effettuata considerando:

- ⇒ *la capacità a conformarsi a tutti i requisiti SA 8000;*
 - ⇒ *la capacità a partecipare alle attività di monitoraggio;*
 - ⇒ *la capacità di individuare e applicare tempestivamente azioni di rimedio e correttive a fronte di non conformità;*
 - ⇒ *la capacità di informare l’Azienda di ogni rilevante relazione economica con altri fornitori/subappaltatori e subfornitori.*

Sulla base delle informazioni ottenute viene elaborato un "Elenco dei fornitori qualificati" ai quali vengono inviati gli ordini di acquisto.

L'elenco approvato viene aggiornato ogni anno.

Nel caso di nuovi fornitori, i contratti di acquisto includono la conformità ai requisiti standard.

La valutazione di ogni singolo fornitore viene effettuata attraverso l'invio di un questionario che evidenzia il rispetto dei diversi requisiti dello standard che dovrà essere compilato e rispedito in Azienda e un successivo monitoraggio degli stessi al fine di prendere evidenza della loro conformità.

La comunicazione della certificazione SA 8000 verrà divulgata a tutte le parti interessate della comunicazione esterna e cioè a fornitori, clienti Enti pubblici, Istituzioni Sociali se possibile inviando il Bilancio SA 8000.

Il presente Bilancio SA 8000, sottoscritto dall'Amministratore Delegato della **Monteco S.p.A.** e dal responsabile del sistema di gestione, sarà reso disponibile alle parti interessate e al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale (www.montecospa.it).

È inoltre consentita la sua consultazione presso l’Ufficio del Personale dell’Azienda e sul sito aziendale

La funzione SPT (Social performance Team) ha la responsabilità di comunicare internamente le informazioni sul sistema e la sua efficacia.

La **Monteco S.p.A.** dà la possibilità a tutti i dipendenti di effettuare delle comunicazioni personali alla funzione responsabile del personale o responsabile del sistema di gestione su le non conformità o conformità rilevate dalla politica aziendale e dai requisiti della presente norma.

Ciò senza prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o far discriminare il dipendente che fornisce tali informazioni.

Queste informazioni (che rimangono anonime, ma comunque archiviate e documentate) permettono all’azienda di indagare, trattare e rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti e di implementare

dei rimedi e delle azioni correttive per risolvere le non conformità rilevate sulla politica aziendale e sui requisiti della norma.

Tutti i dipendenti sono stati informati sulla loro possibilità di effettuare dei reclami, risulta disponibile sul sito aziendale il modulo di "**Segnalazione Reclamo**" (mMC.03).

Tutta la documentazione è presente in azienda e tenuta a disposizioni per le Autorità competenti.

L'archiviazione della documentazione relativamente al sistema di gestione SA8000 ha una durata di 3 anni ed è tenuta sotto controllo.

GLI OBIETTIVI DELLA SA 8000

a) Requisito SA 8000: Lavoro Infantile

Valutazione Obiettivo: situazione anno 2025

| Obiettivo | Indicatore | Target | Risultati | Esito |
|--|--|--------|-----------|---|
| Verifica livello di lavoro infantile in azienda e presso i fornitori | Nr. giovani lavoratori (età < 16) rilevati | 0 | 0 |  |

In linea con i principi espressi nella Politica Aziendale, la **Monteco S.p.A.** si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nella definizione di bambino o giovane lavoratore.

In ogni caso l'organizzazione ha predisposto apposita procedura nella quale sono descritte le modalità con cui l'organizzazione stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica al personale le eventuali azioni di recupero a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di Lavoro Infantile.

La **Monteco S.p.A.** riconosce comunque l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale e nel rispetto delle normative vigenti in materia, offre ai giovani la possibilità di svolgere stage, tirocini ecc. all'interno dei propri servizi.

Ad oggi, infatti, continua ad esistere una convenzione tra la **Monteco S.p.A.** e la regione Puglia e si continuerà a fare nuove esperienze di ricerca con loro.

Si provvederà, inoltre, a verificare la presenza di giovani lavoratori presso i fornitori nel corso dell'anno di applicazione.

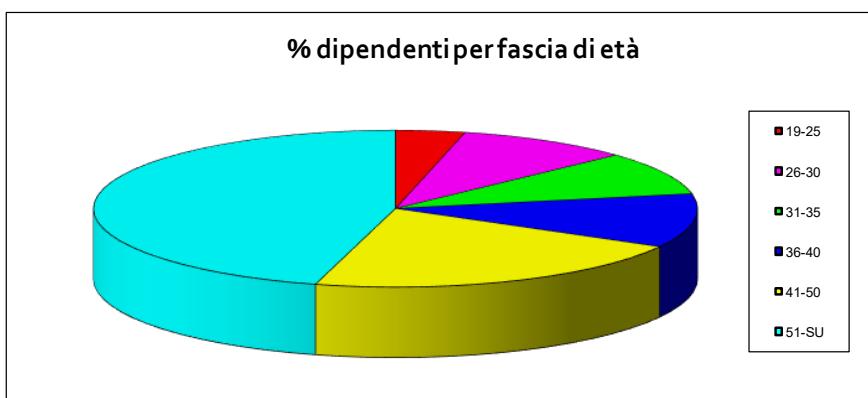
Obiettivi di miglioramento 2026

| Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|--|--|-----------------------|----------------|-------------------------|--|--------|
| Verifica livello di lavoro infantile in azienda e presso i fornitori | Esecuzione di verifica ispettiva interna. Questionario fornitori | Personale in organico | Entro dicembre | Social performance Team | Nr. giovani lavoratori (età < 16) rilevati | 0 |

Composizione organico: distribuzione per età

ANNO 2025

| Fascia età | % dipendenti | Nr. dipendenti |
|---------------|----------------|----------------|
| 19-25 | 3,71% | 27 |
| 26-30 | 9,34% | 68 |
| 31-35 | 8,93% | 65 |
| 36-40 | 11,13% | 81 |
| 41-50 | 21,15% | 154 |
| 51-SU | 45,74% | 333 |
| totale | 100,00% | 728 |



b) Requisito SA 8000: Lavoro forzato e obbligatorio

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2025

| Obiettivo | Indicatore | Target | Risultati | Esito |
|---|--------------------------------------|--------|-----------|---|
| Verifica il lavoro obbligato all'interno dell'azienda | Casi di lavoro obbligato riscontrati | 0 | 0 |  |

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in **Monteco S.p.A.** è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringono in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

DEPOSITI: I lavoratori della **Monteco S.p.A.** non lasciano in deposito all'azienda né importi di denaro né documenti personali in originale.

REGOLAMENTO: Il personale della **Monteco S.p.A.** al momento della assunzione viene informato sui suoi diritti e doveri in quanto lavoratore e viene consegnato a questo proposito la copia del CCNL (Estratto), Politica SA8000.

ANTICIPO SULLO STIPENDIO: La **Monteco S.p.A.**, su richiesta dei lavoratori eroga anticipi sullo stipendio.

Obiettivi di miglioramento 2026

| Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|--|-----------------------|----------------|-------------------------|--------------------------------------|--------|
| Verifica di lavoro obbligato all'interno dell'azienda | Esecuzione di verifica ispettiva interna | Personale in organico | Entro dicembre | Social performance Team | Casi di lavoro obbligato riscontrati | 0 |

c) Requisito SA 8000: Salute e sicurezza

Valutazione Obiettivo: situazione anno 2025

| Obiettivo | Indicatore | Target | Risultati | Esito |
|--|--|-----------|-----------|---|
| Diminuzione del numero di infortuni | Nr. Infortuni | < 60 | 49 |  |
| | Giornate di assenza per infortunio | < 1500 gg | 1699 |  |
| Mantenere bassa la frequenza accadimento degli infortuni | Indice di frequenza infortuni <i>n'infortuni/ ore lavorate x1.000.000</i> | < 60 | 39,11 |  |
| | Indice di gravità infortuni <i>gg assenza per infortuni/ ore lavorate x1000</i> | < 2 | 1,36 |  |

La **Monteco S.p.A.** è certificata secondo la **norma ISO 45001** che rappresenta il maggiore riferimento, riconosciuto a livello internazionale, per la certificazione di un Sistema di Gestione per la Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro. Il Sistema ISO 45001 definisce i requisiti necessari per l'adozione di pratiche gestionali sistematicamente orientate alla sicurezza e salute sul lavoro e si pone come uno strumento efficace per completare e razionalizzare l'applicazione del D. Lgs 81/08 e s.m.i e pertanto si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consente ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie della legge vigente in materia.

La tutela dei dipendenti passa attraverso una **continua attenzione alla sicurezza ed alla salute** durante il lavoro: la **Monteco S.p.A.** ha attuato questa politica attraverso la ricerca costante di attrezzature e modalità operative senza impatti negativi sulla salute dei lavoratori nella convinzione che più la persona viene agevolata e tutelata durante l'attività maggiore è la qualità della vita lavorativa, e di conseguenza maggiori sono il **coinvolgimento, il senso di appartenenza ed il benessere complessivo del lavoratore**.

Obiettivi di miglioramento 2026

| Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|--|---|---------------------------------------|----------------|-------------------------|--|----------|
| Diminuzione del numero di infortuni | Sensibilizzazione e formazione del personale | RSPP e personale interno all'organico | Entro dicembre | Social performance Team | Nr. Infortuni | < 40 |
| | | | | | Giornate di assenza per infortunio | <1500 gg |
| Mantenere bassa la frequenza accadimento degli infortuni | Mantenimento e miglioramento del DVR concordato con le parti interessate. | RSPP e personale interno all'organico | Entro dicembre | Social performance Team | Indice di frequenza infortuni $Nr. infortuni/ore lavorate \times 1.000.000$ | < 60 |
| | | | | | Indice di gravità infortuni $gg assenza per infortuni/ore lavorate \times 1000$ | < 2,00 |

d) Requisito SA 8000: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione

Valutazione Obiettivo : situazione anno 2025

| Obiettivo | Indicatore | Target | Risultati | Esito |
|--|---|--------|-----------|---|
| Migliorare il dialogo tra Datore di Lavoro e dipendenti | % iscrizione sindacati | >70% | 47,39% |  |
| Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione | Tasso di soddisfazione del personale (libera elezione dei rappresentanti sindacali) | > 75% | 81% |  |

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

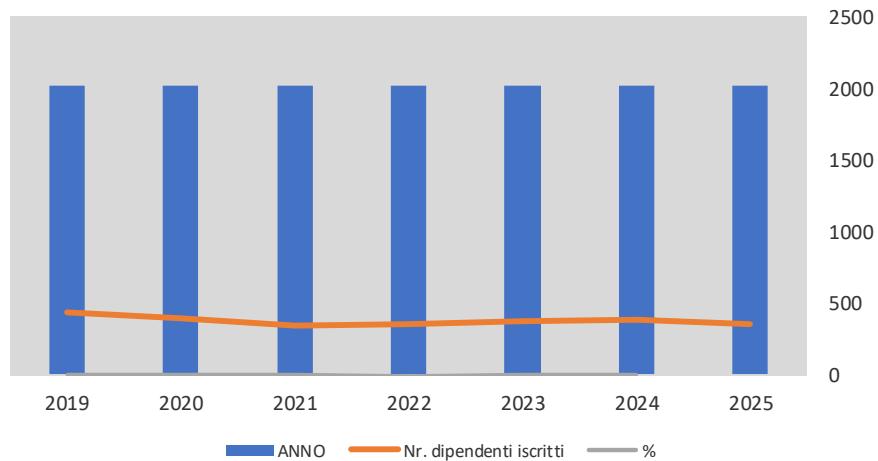
Al momento sono stati eletti i componenti RSU, inoltre alla data odierna risultano iscritti al sindacato nr. 349 dipendenti. Nelle tabelle e grafico sottostanti si riporta la distribuzione degli iscritti per sigla sindacale e il trend di iscrizione negli ultimi 6 anni.

Distribuzione Iscrizioni sindacali per sigla
ANNO 2025

| Sindacato | % dipendenti | Nr. iscritti |
|---------------|----------------|--------------|
| CGIL | 26,36% | 92 |
| CISL | 16,62% | 58 |
| COBAS | 8,88% | 31 |
| CONF.A.S.I. | 1,15% | 4 |
| CONFINTESA | 0,57% | 2 |
| FESICA | 0,57% | 2 |
| CONFSAL | 0,29% | 1 |
| FIADEL | 18,05% | 63 |
| UGL | 4,58% | 16 |
| UIL | 22,35% | 78 |
| USLA | 0,29% | 1 |
| ALADI | 0,29% | 1 |
| totale | 100,00% | 349 |

| ANNO | Nr. dipendenti iscritti | % |
|------|-------------------------|--------|
| 2019 | 438 | 50,17% |
| 2020 | 392 | 47,57% |
| 2021 | 337 | 42,39% |
| 2022 | 348 | 41,98% |
| 2023 | 374 | 43,54% |
| 2024 | 386 | 47,13% |
| 2025 | 349 | 47,94% |

Trend iscrizione al sindacato negli anni



Obiettivi di miglioramento 2026

| Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|--|--|---|----------------|-------------------------------|--------------------------------------|--------|
| Migliorare il dialogo tra Datore di Lavoro e dipendenti | Favorire libere riunioni del personale | Personale interno all'organico | Entro dicembre | Social performance Team | Nr. iscritti al sindacato | > 50% |
| Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione | Indagine sul clima aziendale | Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine | Entro dicembre | Responsabile del personale RP | Tasso di soddisfazione del personale | ≥70% |

e) Requisito SA 8000: Discriminazione

Valutazione Obiettivo: situazione anno 2025

| Obiettivo | Indicatore | Target | Risultati | Esito |
|---|-----------------------------------|--------|-----------|---|
| Mantenere la presenza femminile (Impiegati) | Presenza % femminile in azienda | > 40% | 37,10% |  |
| Monitorare la discriminazione | Nr. reclami sulla discriminazione | < 3 | 0 |  |

La **Monteco S.p.A.** non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua ne permette interferenze nella loro vita privata.

Oltre ad una disponibilità costante di confronto con i dipendenti, l'azienda offre annualmente la possibilità di esprimere, attraverso un questionario, la soddisfazione rispetto a vari aspetti legati alla vita dell'azienda. La direzione inoltre dà la possibilità di inoltrare reclami in modo anonimo attraverso l'utilizzo di una cassetta reclami accessibile a tutti.

La nuova campagna di rilevazione del clima interno è stata eseguita nel periodo compreso dal 01 marzo 2025 al 04 aprile 2025, tramite somministrazione del questionario revisionato per l'implementazione del sistema di gestione in conformità alla UNI/PdR125:2022.

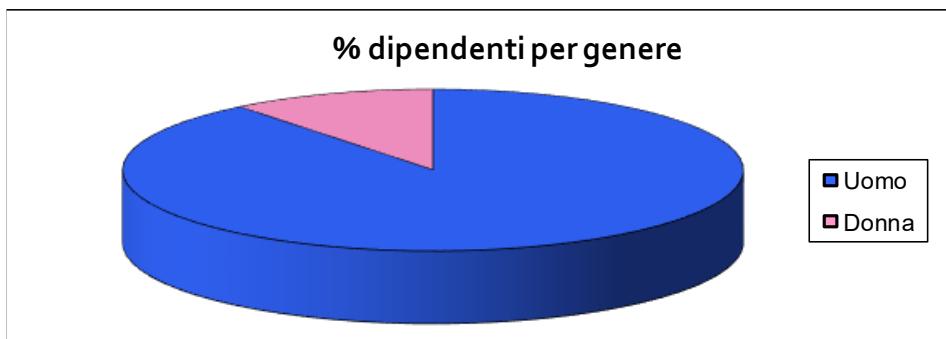
Le lavoratrici e i lavoratori coinvolti nella rilevazione del clima sono stati complessivamente pari a 354 distribuiti sui tutti i centri di erogazione del servizio nel territorio regionale con l'81,3% di risposte positive.

Al momento la distribuzione per genere è la seguente:

Distribuzione organico aziendale per genere

ANNO 2025

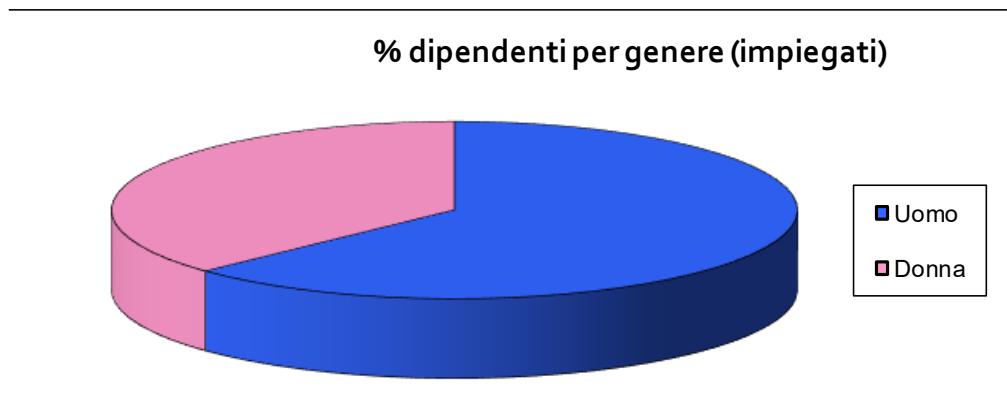
| Sesso | % dipendenti | Nr. dipendenti |
|---------------|----------------|----------------|
| Uomo | 89,29% | 650 |
| Donna | 10,71% | 78 |
| totale | 100,00% | 728 |



Distribuzione organico aziendale per genere (impiegati)

ANNO 2025

| Sesso | % dipendenti | Nr. dipendenti |
|---------------|----------------|----------------|
| Uomo | 62,90% | 39 |
| Donna | 37,10% | 23 |
| totale | 100,00% | 62 |



Obiettivi di miglioramento 2026

| Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|---|--------------------------------|----------------|-------------------------|-----------------------------------|--------|
| Mantenere la presenza femminile (impiegati) e aumentarla gradualmente | Prevedere selezioni del personale non discriminatorio | Personale interno all'organico | Entro dicembre | Social performance Team | Presenza % femminile in azienda | >40% |
| Monitorare la discriminazione | Gestione dei reclami e valutazione questionario clima interno | Personale interno all'organico | Entro dicembre | Social performance Team | Nr. reclami sulla discriminazione | < 3 |

f) Requisito SA 8000: Pratiche disciplinari

Sebbene l'azienda si impegni ad ottenere la collaborazione e la partecipazione di tutti i lavoratori e sebbene rispetti l'integrità fisica, mentale ed emotiva degli stessi, attua, in ottemperanza all'art 2106 c.c., all'art 7 dello Statuto dei lavoratori e del CCNL applicabile, quanto previsto per le sanzioni disciplinari riportando nella bacheca una sintesi dei contenuti.

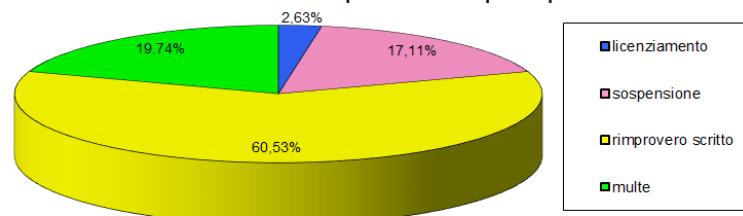
Valutazione Obiettivo: situazione anno 2025

| Obiettivo | Indicatore | Target | Risultati | Esito |
|---|----------------|--------|-----------|---|
| Mantenere basse le applicazioni di procedure disciplinari formali | Numero di casi | <110 | 76 |  |

Distribuzione procedure disciplinari per sanzione
ANNO 2025

| Nr. procedimenti disciplinari | % | nr. |
|-------------------------------|----------------|-----------|
| licenziamento | 2,63% | 2 |
| sospensione | 17,11% | 13 |
| rimprovero scritto | 60,53% | 46 |
| multe | 19,74% | 15 |
| totale | 100,00% | 76 |

% Distribuzione procedure disciplinari per sanzione



Obiettivi di miglioramento 2026

| Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|---|--|--------------------------------|----------------|-------------------------|----------------|--------|
| Mantenere basse le applicazioni di procedure disciplinari formali | Verifica delle applicazioni di pratiche disciplinari | Personale interno all'organico | Entro dicembre | Social performance Team | Numero di casi | < 90 |

A partire dal mese di luglio 2014 si è iniziato ad applicare a livello di sanzione disciplinare Multa fino a 4 ore di cui all'art. 72 comma 1 lett.C.

A partire dal mese di maggio 2022, a seguito del nuovo accordo sindacale, sono state rianalizzate le mancanze punibili collegandole alle sanzioni presenti nell'accordo.

g) Requisito SA 8000: Orario di lavoro

Valutazione Obiettivo: situazione anno 2025

| Obiettivo | Indicatore | Target | Risultati | Esito |
|--|---|--------|-----------|---|
| Rispettare le ore massime di straordinario previste dal CCNL | Nr. addetti con > 150 h straordinario anno (dal 2018) | < 3 | 0 |  |

Gli orari di lavoro della **Monteco S.p.A.** sono definiti a seguito delle commesse acquisite e sono indicati su ogni specifico cantiere.

Ogni lavoratore è informato dell'orario di inizio e fine lavoro al momento della stipula del contratto di lavoro e ogni volta che c'è una modifica della mansione svolta.

Gli orari di lavoro, inoltre, sono affissi in bacheca.

Eventuali ore di straordinario, richieste al lavoratore in via eccezionale ed in modo saltuario dal Datore di Lavoro, vengono concordate con il lavoratore e comunque non possono superare il monte ore previsto dal CCNL.

La **Monteco S.p.A.** infatti, rispetta il contratto collettivo applicato e le relative normative, le eventuali ore effettuate di straordinario saranno trattate, così come previsto dal CCNL, e remunerate con una maggiorazione congruente a quanto riportato nel suddetto CCNL di riferimento.

Obiettivi di miglioramento 2026

| Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|--|--|--------------------------------|----------------|-------------------------------|--|--------|
| Rispettare le ore massime di straordinario per addetto | Esecuzione di verifica ispettiva interna | Personale interno all'organico | Entro dicembre | Responsabile del personale RP | Nr. addetti con > 150 h straordinario anno | < 3 |

h) Requisito SA 8000: Retribuzione

La retribuzione viene resa nota a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione ed è in linea con il CCNL.

Dall'analisi, non documentata, eseguita dal responsabile del personale, la paga base risulta tale da soddisfare i bisogni primari dei lavoratori.

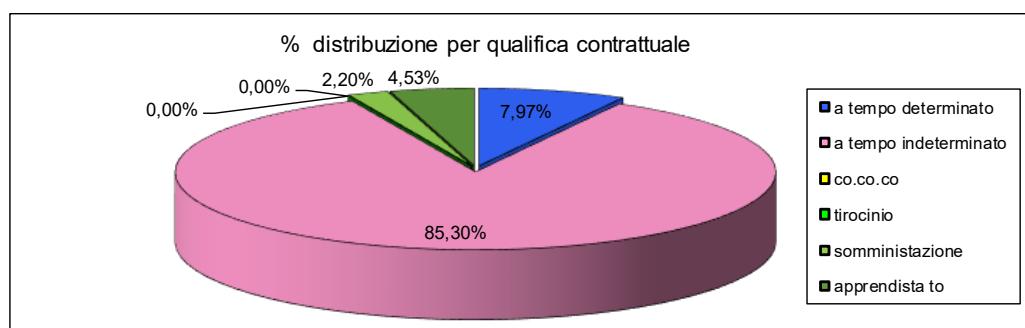
L'organizzazione garantisce inoltre che:

- la retribuzione venga calcolata e corrisposta senza nessuna discriminazione;
- le eventuali trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari;
- la composizione del salario e delle indennità retributive sia indicata chiaramente;
- la busta paga sia tale da descrivere dettagliatamente le singole voci che la compongono ed inoltre a richiesta, viene fornita dal responsabile del personale ogni necessaria informazione;
- non vengono messi in atto accordi di lavoro in nero o di falso apprendistato.

Ad oggi la distribuzione per qualifiche contrattuali è così rappresentata:

**Distribuzione organico qualifica contrattuale
ANNO 2025**

| Qualifica | % dipendenti | Nr. dipendenti |
|-----------------------|----------------|----------------|
| a tempo determinato | 7,97% | 58 |
| a tempo indeterminato | 85,30% | 621 |
| co.co.co | 0,00% | 0 |
| tirocinio | 0,00% | 0 |
| somministrazione | 2,20% | 16 |
| apprendista to | 4,53% | 33 |
| totale | 100,00% | 728 |



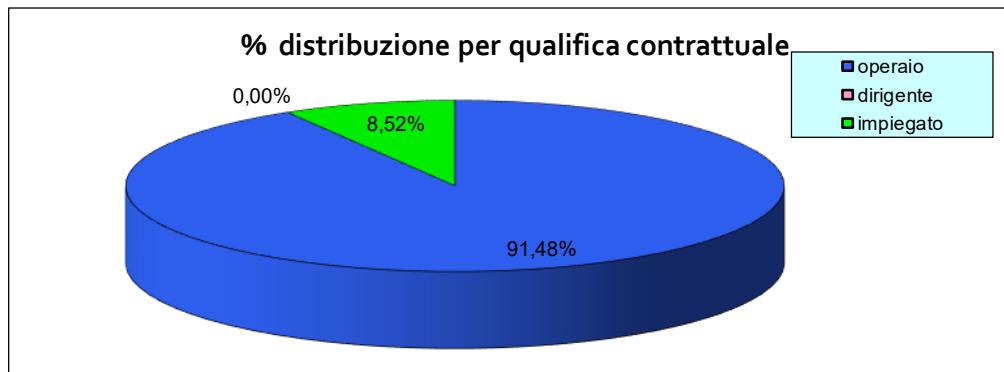
Valutazione Obiettivo: situazione anno 2025

| Obiettivo | Indicatore | Target | Risultati | Esito |
|--------------------------------------|------------------------------|-----------------|----------------|---|
| Verificare le tipologie di contratto | % lavoro determinato /totale | n.d. | 7,97% | // |
| | % apprendistato /totale | n.d. | 4,53% | // |
| | % tirocinio | n.d. | 0 % | // |
| | TOTALE | < 15% | 12,50 % |  |

Distribuzione organico per mansione

ANNO 2025

| Qualifica | % dipendenti | Nr. dipendenti |
|---------------|----------------|----------------|
| operaio | 91,48% | 666 |
| dirigente | 0,00% | 0 |
| impiegato | 8,52% | 62 |
| totale | 100,00% | 728 |



La direzione valuta annualmente il personale dipendente relativamente ai loro meriti qualitativi di lavoro senza intercorrere ad alcun tipo di discriminazione e applicando, nei casi valutati positivamente, opportune promozioni.

Obiettivi di miglioramento 2026

| Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|--------------------------------------|--------------|-----------------------|----------------|-------------------------------|--------------------------------|--|
| Verificare le tipologie di contratto | Monitoraggio | Personale in organico | Entro dicembre | Responsabile del personale RP | % tipologia contratti / totale | < 15% a tempo determinato/ apprendistato / tirocinio |

i) Requisito SA 8000: Sistema di Gestione

Valutazione Obiettivo: situazione anno 2025

| Obiettivo | Indicatore | Target | Risultati | Esito |
|--|--|----------|-----------|---|
| Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori | Nr fornitori che rispondono ai requisiti della SA 8000 | >80% | 95% |  |
| Attuazione del piano di monitoraggio dei fornitori | Verifiche ispettive presso i fornitori | ≥ 1 | 1 |  |

FORNITORI: La Monteco S.p.A. ha attivato un sistema di monitoraggio fornitori rispetto ai requisiti SA 8000.

I fornitori individuati sono stati selezionati tenendo presenti i seguenti indicatori:

- maggiore frequenza di contatti
- maggiore potere contrattuale
- vicinanza territoriale

Dopo un primo contatto a tutti i fornitori selezionati, ritenuti significativi, è stata inviata una dichiarazione di impegno al rispetto dei requisiti SA8000 da sottoscrivere. E' stato poi somministrato un questionario per permettere un'analisi di eventuali fattori di rischio del fornitore stesso. Gli step successivi di monitoraggio sono stati differenziati a seconda delle criticità dei fornitori coinvolti e prevedono l'invio e sottoscrizione di un'informativa più dettagliata sui principi della SA8000, audit di II parte, il monitoraggio della validità dei certificati SA8000 dei fornitori e la verifica del trend di infortuni e near miss per i subappaltatori.

Si procede anche per il prossimo anno a monitorare eventuali nuovi fornitori significativi da monitorare e a valutare i risultati di questo iter di monitoraggio per individuare quali strumenti siano più adatti a evidenziare eventuali non conformità del fornitore e su quali fornitori è possibile poi attuare strategie di miglioramento efficaci.

FORMAZIONE: Nel corso del biennio 2024-2025 le attività formative del personale, in merito alla norma SA8000:2014 e alla Politica di Responsabilità Sociale, sono state integrate con le tematiche della parità di genere e dei requisiti della prassi di riferimento UNI/PdR125:2022. Tale attività formativa ha coinvolto principalmente i responsabili di processo e i neoassunti, si procederà per il prossimo anno con la pianificazione degli aggiornamenti formativi per singolo centro di erogazione del servizio.

COMUNICAZIONE:

E' stato implementato il programma di comunicazione verso gli stakeholder, attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale del Bilancio SA8000 e della Politica Sociale così da evidenziare le azioni relative agli obiettivi etico - sociali, la soddisfazione dei dipendenti, le eventuali non conformità rilevate internamente e presso fornitori/subfornitori e partner. Si provvederà a proseguire tali attività in presenza di variazioni significative nei documenti di riferimento.

Inoltre è stata rafforzata la comunicazione verso tutte la parti interessate dell'impegno di Monteco SpA sulla sostenibilità e sulle tematiche di parità di genere tramite il sito internet aziendale. Sono state anche intraprese relazioni con associazioni locali e nazionali che promuovono i temi sociali e dell'inclusione per concretizzare maggiormente la politica aziendale antidiscriminatoria.

Si valuterà anche l'individuazione di ulteriori e più efficaci modalità di comunicazione verso gli stakeholder aziendali.

Obiettivi di miglioramento 2026

| Obiettivo | Azione | Risorse | Tempo | Responsabile | Indicatore | Target |
|--|---|---|----------------|-----------------------|---|--------|
| Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori | Sollecitare i fornitori all'invio dei quesiti e Sensibilizzazione | Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine | Entro dicembre | Responsabile acquisti | Numero di fornitori che rispondono ai requisiti della SA 8000 | ≥ 80% |
| Attuazione del piano di monitoraggio dei fornitori | Esecuzione delle visite ispettive ad altri fornitori | Risorse economiche necessarie | Entro dicembre | Responsabile acquisti | Verifica ispettive presso fornitori | ≥ 1 |

PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE

La Monteco S.p.A. si impegna a perseguire gli obiettivi prefissati per l'anno prossimo e a gestire le azioni correttive e di rimedio al fine di migliorare le proprie prestazioni nell'ambito del sistema di gestione etico sociale.

Giudizio degli stakeholder sulla Gestione Sociale

Il Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 presente alla redazione del presente Bilancio SA 8000 dichiara che l'azienda ha adeguatamente coinvolto il personale dipendente durante le fasi di progettazione e il mantenimento del sistema di gestione e afferma che il grado di applicazione del sistema di gestione può essere considerato sufficientemente adeguato.



Il responsabile di gestione

Selene De Blasi

Amministratore Delegato

Mario Montinaro