



**BILANCIO ANNUALE
DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000**

ANNO 2025

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	3
2.1. BREVE STORIA E PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA.....	3
2.2. VALORI DI RIFERIMENTO	5
2.3. PRINCIPALI PARTI INTERESSATE E LORO ASPETTATIVE	5
2.4. POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	7
3. REQUISITI DELLO STANDARD SA8000.....	9
3.1. REQUISITO 1: LAVORO INFANTILE	9
3.2. REQUISITO 2: LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	10
3.3. REQUISITO 1: SALUTE E SICUREZZA	10
3.4. REQUISITO 4: LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	11
3.5. REQUISITO 5: DISCRIMINAZIONE	11
3.6. REQUISITO 6: PRATICHE DISCIPLINARI.....	11
3.7. REQUISITO 7: ORARIO DI LAVORO.....	11
3.8. REQUISITO 8: RETRIBUZIONE.....	12
3.9. REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE.....	12
3.10. CONCLUSIONI SULLA IDONEITÀ, ADEGUATEZZA ED EFFICACIA DEL SISTEMA DI GESTIONE SA8000	16
3.11. OBIETTIVI, OPPORTUNITÀ DI MIGLIORAMENTO	16
4. INDICATORI DI PERFORMANCE SA8000	21

1. INTRODUZIONE

L'azienda Ariete s.r.l., da sempre attenta ai propri lavoratori, ispirata dagli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani, ha scelto di operare in ottemperanza ai requisiti dello standard internazionale SA8000 per la "Responsabilità Sociale d'Impresa", basato sulla Dichiarazione Universale di diritti umani, sulle convenzioni dell'ILO (International Labour Organization) ed altre norme internazionali, nonché sulle leggi nazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro.

Questa scelta è scaturita da una attenta valutazione del contesto economico, sociale e culturale nel quale la Società si trova ad operare e dalla consapevolezza del valore, dell'impatto e delle ricadute sociali delle attività e delle azioni che pone in essere. Partendo da tali considerazioni, la direzione di Ariete ha implementato, già a partire dalla fine dell'anno 2023, un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard SA8000 (di seguito SGRS), certificato da ente esterno a gennaio 2025 e mantenuto per tutto l'anno 2025 con il coinvolgimento di tutto per personale di Ariete, in modo organico e costruttivo.

Scopo del presente documento è quello di informare tutte le parti interessate (interne ed esterne) in merito alla Politica di Responsabilità Sociale ed agli impegni reali assunti dall'azienda su tali temi, fornendo un'analisi dei risultati raggiunti nel corso del 2025 in tema di Responsabilità Sociale, nonché sugli obiettivi futuri di miglioramento.

2. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

2.1. BREVE STORIA E PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Ariete s.r.l. nasce nel 1973, dalla ditta individuale artigiana, edile e stradale, fondata da Vincenzo Cammelli.

Contatti e collaborazioni importanti con aziende storiche fiorentine (attive soprattutto nel settore della realizzazione e manutenzione di acquedotti, fognature e metanodotti) hanno portato ad una crescita dell'azienda che si è poi trasformata da ditta individuale a società accomandita semplice (nel 1983 nasce Ariete s.a.s.) e poi società a responsabilità limitata (Ariete s.r.l. nel 2005).

Negli anni l'azienda ha fatto importanti esperienze nel campo della realizzazione di sottoservizi, realizzazione di opere edili e ristrutturazioni di edifici anche a carattere storico e di costruzioni nell'ambito industriale.

Le attività svolte oggi dall'Ariete s.r.l. sono le seguenti:

costruzione e ristrutturazione di edifici (anche sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia di beni culturali e ambientali); costruzione e manutenzione di fognature, acquedotti ed opere stradali.

Il mercato di riferimento è soprattutto regionale, rivolto a committenti pubblici e privati.

Di seguito si riportano i dati identificativi dell'azienda:

- Ragione sociale: ARIETE S.R.L.
- Sede legale: Via Pian della Donna 14a - 50038 Scarperia e San Piero
- Codice fiscale / P. IVA: 03327780486
- Codice ATECO prevalente: 41.2 (costruzione di edifici residenziali e non residenziali)
- Iscrizione alla CCIAA di Firenze, n. REA: FI - 351823
- Numero di telefono: 055 8406149

- Email di riferimento: info@arietefirenze.it

L'azienda è in possesso di attestazione SOA e risulta qualificata nelle seguenti categorie:

- **OG1** Edifici civili e industriali
- **OG2** Restauro e manutenzione di beni immobili sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia di beni culturale e ambientali
- **OG3** Strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, linee tranviarie, metropolitane, funicolari, piste aeroportuali e relative opere complementari
- **OG6** Acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione
- **OS6** Finiture di opere generali in materiali lignei, plastici, metallici e vetrosi
- **OS7** Finiture di opere generali di natura edile e tecnica
- **OS22** Impianti di potabilizzazione e depurazione

L'azienda è in possesso delle seguenti certificazioni volontarie:

- Sistema di gestione qualità conforme alla UNI EN ISO 9001:2015
- Sistema di gestione ambiente conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2015
- Sistema di gestione sicurezza conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2023
- Sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI PdR 125:2022
- Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione conforme alla norma UNI ISO 37001:2016
- Sistema di gestione per la responsabilità sociale conforme allo standard SA8000:2014

L'organizzazione interna delle risorse umane di Ariete s.r.l. è dettagliata nell'Organigramma aziendale (doc. Organigramma Nominativo_ all. 3 al manuale SGI, in ultimo aggiornamento di ottobre 2025) e prevede in particolare la presenza delle seguenti figure:

- 1 Presidente CDA, Legale Rappresentante e Datore di lavoro, 2 consiglieri delegati (3 soci attivi nella gestione aziendale)
- 1 Responsabile Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza
- 1 Responsabile Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000
- 1 responsabile Sistema di Gestione della Parità di Genere (Prd125) e Comitato Guida
- 1 responsabile Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (ISO 37001)
- 1 responsabile Ufficio Tecnico
- 2 responsabili di settore (edile – stradale ed infrastrutture) e 6 responsabili di commessa
- responsabili di varie funzioni interne: commerciale (gare e appalti, offerte a privati), amministrazione, risorse umane, acquisti, gestione mezzi e attrezzature.
- operatori (autisti, carpentieri, manovali, muratori, ecc.)

In merito alla gestione dei temi di Responsabilità Sociale SA8000, in particolare, sono state individuate internamente le seguenti funzioni:

1. Rappresentante della Direzione per SA8000
2. Rappresentanti dei Lavoratori per SA8000 (liberamente eletti dai lavoratori)
3. Social Performance Team (SPT), composto da una rappresentanza equilibrata del management aziendale e dei rappresentanti dei lavoratori, incaricato di applicare i requisiti SA8000 e sorvegliare sulla corretta gestione.
4. Comitato per la Salute e Sicurezza: coincide con il Servizio di Prevenzione e Protezione interno composto dal Datore di Lavoro (DL), Medico competente (MC), Responsabile del Servizio di

Prevenzione e protezione (RSPP), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), Addetti al Primo Soccorso ed alle Emergenze

Tutti i compiti, le responsabilità, nonché i requisiti minimi richiesti per ricoprire tutti i ruoli sopra riportati sono dettagliati in un documento interno aziendale "Requisiti minimi, compiti e responsabilità" (all. 3 al manuale SGI).

2.2. VALORI DI RIFERIMENTO

I principali valori di riferimento di *Ariete s.r.l.* sono:

- perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia
- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato
- trasparenza e dialogo con le istituzioni.

2.3. PRINCIPALI PARTI INTERESSATE E LORO ASPETTATIVE

PARTI INTERESSATE	ESIGENZE/ASPETTATIVE
Soci	<p>Raggiungimento di stabilità economica.</p> <p>Continuità di lavoro.</p> <p>Aumento del lavoro realizzato.</p> <p>Aumento dei margini di ricavo.</p> <p>Creazione di un ambiente lavorativo sereno ed efficiente.</p> <p>Soddisfazione del cliente.</p> <p>Organizzazione efficiente nella gestione delle commesse e nella gestione del personale.</p> <p>Dare ai propri lavoratori ed all'esterno l'immagine di un'azienda che opera con integrità professionale, nella tutela dell'ambiente, della salute e sicurezza dei lavoratori, della responsabilità sociale, della parità di genere e conciliazione dei tempi vita-lavoro.</p> <p>Riuscire a coinvolgere tutti i lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi, creare senso di appartenenza e spirito di squadra all'interno della propria organizzazione, sulla base di valori e punti di riferimento proposti, oltre che sulla base del riconoscimento di norme e regole condivise.</p>
Dipendenti	<p>Retribuzione e orari di lavoro in linea con il contratto di assunzione.</p> <p>Clima aziendale disteso, collaborativo e stimolante.</p> <p>Salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro.</p> <p>Ambiente di lavoro confortevole ed attrezzature di lavoro adeguate alle attività da svolgere.</p> <p>Rispetto della privacy in termini di protezione dei dati personali e delle informazioni fornite nell'ambito/per l'organizzazione.</p> <p>Attenzione dell'azienda alla formazione continua ed all'aumento delle competenze del personale.</p> <p>Percepire l'azienda in cui si lavora come una realtà operativa attenta al rispetto dell'ambiente, della SSL, della responsabilità sociale, della parità di genere, capace di coinvolgerlo ed organizzata per consentirgli la messa in atto adeguate di misure di tutela ambientale, di sicurezza e salute, di responsabilità sociale</p> <p>Coinvolgimento e partecipazione nei processi decisionali inerenti a tutto quanto attinente all'organizzazione del lavoro relativamente ad aspetti di tutela della</p>

PARTI INTERESSATE	ESIGENZE/ASPETTATIVE
	<p>SSL e dell'ambiente.</p> <p>Coinvolgimento dei lavoratori nell'ambito della Responsabilità Sociale istituendo bacheche informative e sistemi di comunicazione e gestione dei reclami.</p> <p>Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso della parità di genere, supportando il personale nella conciliazione dei tempi di vita-lavoro, garantendo al personale un'equa attuazione delle occasioni di formazione e avanzamento di carriera.</p>
Familiari dei dipendenti	<p>Percezione dell'azienda Ariete s.r.l. come di un'organizzazione attenta al rispetto dell'ambiente, della SSL, della responsabilità sociale e della parità di genere e conciliazione dei tempi vita-lavoro</p>
Clienti	<p>Rispetto dei requisiti contrattuali.</p> <p>Soddisfazione delle aspettative (specifiche ed implicite).</p> <p>Disponibilità e comportamento collaborativo in tutte le fasi dei lavori.</p> <p>Competenza.</p> <p>Facilità di comunicazione.</p> <p>Rispetto della privacy in termini di protezione dei dati personali e delle informazioni fornite nell'ambito/per l'organizzazione.</p> <p>Tempestività e disponibilità nella risoluzione di eventuali problematiche emerse.</p> <p>Percezione dell'azienda Ariete s.r.l. come di un'organizzazione attenta al rispetto dell'ambiente, della SSL, della responsabilità sociale, attenta alla promozione e sviluppo della parità di genere, e concreta nell'attuazione di misure per abbattere qualsiasi forma di discriminazione.</p>
Enti di controllo / Autorità competenti	<p>Rispetto dei requisiti cogenti.</p> <p>Facilità e disponibilità nella comunicazione.</p> <p>Accessibilità alle aree aziendali e cantieri in caso di controlli/sopralluoghi.</p>
Vicinato	<p>Rapporto incentrato sul rispetto reciproco, dell'ambiente e della sicurezza.</p>
Fornitori di beni strumentali e di servizi	<p>Adeguatezza dei requisiti prima della formulazione dell'ordine.</p> <p>Rapporto stabile, continuativo e trasparente.</p> <p>Pagamenti regolari.</p> <p>Facilità di comunicazione.</p> <p>Comportamento corretto e collaborativo.</p> <p>Percezione dell'azienda Ariete s.r.l. come di un'organizzazione attenta al rispetto dell'ambiente, della SSL, della responsabilità sociale, attenta alla promozione e sviluppo della parità di genere, e concreta nell'attuazione di misure per abbattere qualsiasi forma di discriminazione.</p>
Fornitori in outsourcing (subappaltatori, lavoratori in distacco)	<p>Rapporto stabile, continuativo e trasparente.</p> <p>Pagamenti regolari.</p> <p>Facilità di comunicazione.</p> <p>Comportamento corretto e collaborativo.</p> <p>Percezione dell'azienda Ariete s.r.l. come di un'organizzazione attenta al rispetto dell'ambiente, della SSL, della responsabilità sociale, attenta alla promozione e sviluppo della parità di genere, e concreta nell'attuazione di misure per abbattere qualsiasi forma di discriminazione</p>
Istituti di credito	<p>Disponibilità finanziaria dell'azienda.</p> <p>Interesse all'attivazione di finanziamenti.</p> <p>Chiara e trasparente gestione del conto corrente.</p>

2.4. POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'azienda si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard SA8000, implementato a partire dal 2023 con un percorso che ha visto impegnata l'azienda nel corso di tutto il 2024 e che si è concluso con la certificazione da parte di ente esterno a gennaio 2025.

Durante il 2025 il Sistema è stato mantenuto e migliorato nel suo livello di implementazione ed efficacia.

Uno dei primi passaggi compiuti dalla Direzione è stato quello di dotarsi di una Politica per la Responsabilità Sociale, diffusa all'interno ed alle parti esterne interessate (pubblicata sul sito internet), e sotto riportata (tale Politica è confermata nei suoi contenuti in questa sede).

*Ariete s.r.l., nello svolgimento della propria attività, riconosce da sempre il valore del lavoro svolto dal proprio personale e quindi la centralità delle risorse umane quale principale fattore di successo dell'impresa: partendo da questo presupposto, la Direzione dell'azienda ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi di **SA8000** (Social Accountability), uno standard volontario che ha i suoi elementi fondamentali basati sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, sulle convenzioni ILO, sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali del lavoro.*

L'obiettivo della Direzione di Ariete s.r.l. è quello di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella propria sfera di controllo e di influenza, adottando metodi e sistemi trasparenti, in conformità al suddetto standard, finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative delle principali parti interessate: personale dipendente, clienti e fornitori.

Ariete s.r.l., partendo da tali presupposti, si impegna costantemente al miglioramento continuo dei propri servizi/prodotti, dei processi e dell'organizzazione stessa, in modo da poter rispondere prontamente ed in modo adeguato alle sollecitazioni provenienti dall'esterno, da prevenire gli impatti significativi sull'ambiente, da eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la salute e sicurezza del lavoro, da garantire il rispetto dei diritti e delle condizioni di benessere umano ed una piena e sostenibile conformità allo standard SA8000.

La Direzione aziendale si è posta i seguenti obiettivi da raggiungere e consolidare:

- *Promuovere **comportamenti etici e rispettosi dei diritti umani** sia verso l'interno che verso l'esterno, definendo i processi che vedono coinvolti il personale dipendente, i clienti, i fornitori e le altre parti interessate;*
- *Adottare un **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale** secondo lo Standard Internazionale di riferimento Social Accountability 8000 (SA8000) per tenere sotto controllo il rispetto ed il miglioramento dei principi della responsabilità sociale;*
- *Rendere **operativa** la presente Politica implementando procedure e regole atte ad assicurare che i valori espressi siano riflessi nei comportamenti di ciascuno e ad implementare sistemi di controllo operativo di sorveglianza e misurazione sempre più efficaci;*
- ***Comunicare, diffondere e rendere disponibile** la presente Politica a tutte le parti interessate; riesaminarla periodicamente e accertarne la continua adeguatezza e coerenza con i propri obiettivi di miglioramento;*
- *Definire i propri traguardi di Responsabilità Sociale, determinati effettuando un'opportuna **analisi del rischio**, valutando e monitorando periodicamente rischi e opportunità connessi allo sviluppo e mantenimento del Sistema di Gestione, tramite i quali è possibile sviluppare un programma di miglioramento continuo.*

Ariete s.r.l. si impegna quindi a rispettare tutti i requisiti sociali dallo standard di riferimento SA8000, ed in particolare:

1. Lavoro infantile:

Viene contrastato, non utilizzandolo né favorendolo in alcun modo.

L'azienda si impegna al rispetto dei requisiti legislativi nazionali ed internazionali applicabili alla sua attività;

sancisce il divieto assoluto di assumere lavoratori infantili e si impegna a contrastare tale forma di lavoro qualora si manifesti presso i propri fornitori/subappaltatori e subfornitori;

dichiara l'assenza nel suo organico di lavoratori minorenni o comunque soggetti ad obblighi scolastici.

2. Lavoro obbligato:

Viene contrastato, non utilizzandolo né favorendolo in alcun modo.

L'azienda non obbliga o minaccia in nessun modo il personale assunto e non richiede in nessun caso depositi in denaro o documenti di identità in originale.

Non sono mai utilizzati prestiti in denaro (al di fuori di eventuali anticipi sul TFR) per "legare" i dipendenti e nessun lavoratore lascia in deposito denaro o copie originali di documenti

Viene respinta qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale

3. Salute e sicurezza:

L'azienda adotta tutte le necessarie misure per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre con misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza, in relazione oppure durante lo svolgimento del lavoro, per eliminare i pericoli e ridurre sistematicamente i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori. A tal fine si impegna a sensibilizzare, formare e coinvolgere i lavoratori, in relazione ai loro compiti e responsabilità, perché svolgano i propri compiti in sicurezza per sé stessi e per gli altri.

Ariete s.r.l., ottempera agli obblighi imposti dalla normativa vigente in materia di sicurezza e salute sul lavoro, ed ha altresì adottato un Sistema di Gestione per la Sicurezza conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2023 (certificato da ente terzo accreditato).

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione:

L'azienda garantisce a tutti i lavoratori la libertà di formare o aderire a sindacati di sua scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

5. Discriminazione:

L'azienda garantisce le pari opportunità e rifiuta qualsiasi forma di discriminazione in qualunque fase della gestione delle proprie risorse umane, quale ad esempio quella basata su razza, origine nazionale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

6. Procedure disciplinari:

Tutto il personale viene trattato con dignità e rispetto e non sono adottate o tollerate pratiche disciplinari quali coercizione mentale, fisica, abuso verbale. L'azienda applica eventuali provvedimenti disciplinari unicamente nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore, assicurando ai dipendenti provvedimenti nel rispetto dei loro diritti e non soggettivi ed arbitrari.

7. Orario di lavoro:

L'azienda si impegna al rispetto delle leggi e degli accordi di settore applicabili in materia di orario di lavoro, riposi, festività e ferie, favorendo altresì il benessere delle persone e la conciliazione delle esigenze della vita privata con quelle della vita lavorativa.

Retribuzione:

L'azienda si impegna al rispetto delle leggi e degli accordi di settore applicabili a garanzia di una retribuzione decorosa e comunque sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del lavoratore. Per garantire la corretta implementazione, mantenimento e monitoraggio del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale adottato da Ariete s.r.l., sono designati il Rappresentante della Direzione della SA8000, è stato eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 ed è stato istituito il Social Performance Team che rappresenta l'organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione SA8000.

La presente Politica e lo Standard SA8000 sono disponibili per tutto il personale in formato cartaceo presso la sede di Ariete s.r.l., nella bacheca aziendale dedicata alle comunicazioni interne. E' inoltre consultabile al pubblico tramite il sito internet aziendale all'indirizzo www.arietefirenze.it

Con particolare riferimento alla presentazione di eventuali reclami in merito al rispetto dei requisiti dello Standard SA8000, eventuali segnalazioni, commenti, lamentele o non conformità, presunte o reali, possono essere inoltrati sia dal personale interno che da chiunque sia parte interessata attraverso i seguenti canali:

Via mail alla casella info@arietefirenze.it

A mezzo posta presso la sede operativa dell'azienda, all'indirizzo Via Pian della Donna 14/A 50038 Scarperia e San Piero a Sieve (FI).

Depositando una copia cartacea all'interno dell'apposito box, presente nel corner dedicato alle comunicazioni interne, presso la sede operativa;

Tramite colloquio con il Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

Le parti interessate hanno inoltre facoltà di inviare segnalazioni anche direttamente agli Enti di seguito indicati:

Ente di Certificazione CISE C.so della Repubblica, 5 - 47121 Forlì Tel. 0543 - 713311 Fax. 0543 - 713319 E-mail: info@ciseonweb.it

Ente di Accreditamento SAI-SAAS - Social Accountability Accreditation Service 220 East 23rd Street, Suite 605, New York 10010 USA Fax: (212) 684-1515 E-mail: saas@saasaccreditation.org

3. REQUISITI DELLO STANDARD SA8000

Si riporta qui di seguito un'analisi sintetica dello stato dell'arte dell'organizzazione rispetto ai singoli requisiti della norma.

Per ogni punto sono stati altresì individuati una serie di indicatori di prestazione, riportati nell'allegato "Indicatori di prestazione Responsabilità Sociale" (dati aggiornati al 31/12/2025).

3.1. REQUISITO 1: LAVORO INFANTILE

L'organizzazione non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile o minorile e garantisce che nella propria Organizzazione sia impiegato soltanto personale che abbia compiuto i 18 anni di età, ad eccezione di eventuali casi di stage formativi o tirocini previsti dalla legge.

All'atto dell'assunzione di nuovi lavoratori, la funzione Risorse Umane si accerta dell'età del richiedente, mediante un'attenta analisi dei dati dello stesso, controllando scrupolosamente un documento d'identità.

Come evidenza dell'età dei lavoratori, l'organizzazione mantiene copia del documento di identità di ogni risorsa e lo archivia nel fascicolo personale.

L'azienda si impegna anche a verificare che i fornitori si comportino di conseguenza.

A livello di sistema, come richiesto dallo standard SA8000, è stata implementata la procedura PR14 - Responsabilità Sociale – SA8000 (a supporto di quella più generale del SGI “PR02 - Gestione delle risorse umane e strumentali”), che dettaglia le modalità da adottare nei casi in cui sia un bambino a richiedere lavoro oppure nel caso di eventuale impiego di giovani lavoratori (rif. par. 3.1 “Programma di rimedio” della PR14).

3.2. REQUISITO 2: LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

L'azienda non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato o forzato come fonte di reddito, né tollera il traffico di esseri umani. In tale ambito l'organizzazione si impegna alla trasparenza con i propri dipendenti per ciò che riguarda tutti gli aspetti inerenti alla gestione del rapporto di lavoro. Nessun tipo di discriminazione viene effettuata in sede di selezione ed assunzione.

I prestiti ai dipendenti, gli anticipi sul TFR, le cessioni del quinto dello stipendio e i pignoramenti sono gestiti secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Tutte le modalità adottate da Ariete s.r.l. in merito a Lavoro Forzato o Obbligato sono riportate nella procedura PR14 - Responsabilità Sociale – SA8000.

3.3. REQUISITO 1: SALUTE E SICUREZZA

Ariete s.r.l. rispetta tutti i requisiti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro richiesti dalla normativa italiana (in particolare il D.lgs. 81/08 e s.m.i.), garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori, che possano verificarsi durante lo svolgimento del lavoro minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo nell'ambiente di lavoro, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti del settore e di ogni specifico rischio.

L'organizzazione, in particolare, ha provveduto a:

- Nominare il **Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)**, composto dal Datore di Lavoro (DL), Medico competente (MC), Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione (RSPP), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), Addetti al Primo Soccorso ed alle Emergenze; tale Servizio di Prevenzione e Protezione coincide con il **Comitato per la Salute e Sicurezza** previsto da SA8000;
- Redigere il **Documento di Valutazione dei Rischi** aziendale (DVR) secondo il D.Lgs. 81/08 e, ove necessario, i DUVRI/POS richiesti dalle attività svolte;
- Formare e mantenere aggiornato il personale, tenendone opportune registrazioni.

Per la gestione di tutto quanto attinente agli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro Ariete s.r.l. mantiene un **sistema di gestione SSL conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2023**, certificato da ente terzo indipendente e accreditato (sistema SSL integrato anche con il sistema di gestione ambientale SGA conforme alla UNI EN ISO 14001:2015 e sistema di gestione per la qualità SGQ conforme alla UNI EN ISO 9001:2015).

Si sottolinea in questa sede che, ad ottobre 2024, il ruolo di RSPP (ricoperto fino al 30/09/2024 da Vincenzo Cammelli) è stato affidato a professionista esterno qualificato, specificamente nominato.

Con il nuovo RSPP (ed il supporto della sua società di consulenza) è stato avviato un importante processo di rivalutazione e riemissione della documentazione a supporto della gestione in materia di salute e sicurezza, e delle modalità di archiviazione e condivisione mediante utilizzo di piattaforma informatica: da tutto questo è atteso un sostanziale miglioramento a livello complessivo gestionale.

In data 02/10/2025 è stato formalizzato il nuovo DVR aggiornato in tutte le sue parti, sono state formalizzate tutte le nuove nomine, sottoscritte dai lavoratori.

E' stato inoltre eletto il nuovo RLS (Vincenzo Imundo) in data 25/07/2025.

L'organigramma generale e per la sicurezza (vedi sopra) è stato aggiornato e ne è stata data apposita comunicazione interna.

3.4. REQUISITO 4: LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Ariete s.r.l. rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire a sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

L'azienda garantisce agli eventuali membri del sindacato, rappresentanti dei lavoratori e personale impegnato nell'organizzare i lavoratori di non essere soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione e garantisce che tali rappresentanti abbiano contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

I lavoratori hanno liberamente eletto un Rappresentante dei Lavoratori per SA8000, che ha anche il ruolo di intermediario con la Direzione per eventuali necessità ed esigenze in merito agli aspetti della Responsabilità Sociale.

3.5. REQUISITO 5: DISCRIMINAZIONE

Ariete s.r.l. non attua né sostiene alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'organizzazione non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'organizzazione non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli altri locali eventualmente messi a disposizione del personale.

Il personale di Ariete s.r.l. è composto anche da lavoratori stranieri.

Ariete s.r.l. ha anche implementato un **sistema di gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**, certificato da ente esterno.

E' nominato all'interno dell'organizzazione un Comitato Guida ed un Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (vedi anche documentazione specifica del sistema).

3.6. REQUISITO 6: PRATICHE DISCIPLINARI

Ariete s.r.l. tratta tutto il personale con dignità e rispetto, non utilizza né tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.

Non sono permessi trattamenti duri o inumani ma solo i procedimenti disciplinari ammessi dal contratto collettivo nazionale di settore applicato.

3.7. REQUISITO 7: ORARIO DI LAVORO

Ariete s.r.l. si attiene alla normativa vigente, al contratto collettivo nazionale e agli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività.

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, non eccede le 40 ore.

Il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro.

Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni:

- la legge nazionale permetta un orario di lavoro che superi questo limite; e
- sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo.

Tutto il lavoro straordinario è volontario, rappresenta una situazione di eccezionalità e non supera in genere i limiti consentiti dal contratto collettivo nazionale.

Nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere ad una esigenza del committente nel breve periodo, l'organizzazione richiede al proprio personale lavoro straordinario nel rispetto del contratto collettivo nazionale e dello standard SA8000.

3.8. REQUISITO 8: RETRIBUZIONE

Ariete s.r.l. garantisce, per i propri dipendenti, una regolare e dignitosa retribuzione conforme al contratto collettivo nazionale, così come le trattenute, proporzionale all'esperienza ed al lavoro in grado di soddisfarne i bisogni e garantirgli una "esistenza libera e dignitosa".

L'organizzazione, con il supporto del Consulente del Lavoro, redige apposite buste paga mensili per i propri dipendenti che illustrano la composizione dei salari e delle indennità percepite. Qualora il lavoratore voglia contestare i pagamenti dei salari o ricevere chiarimenti su tali aspetti può rivolgersi alla funzione Risorse Umane o al Consulente del Lavoro.

I salari sono versati attraverso bonifico, in conformità alla legge, e in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiali.

Dove il lavoro straordinario/supplementare non sia soggetto a compensazione, questo è retribuito con una maggiorazione, come definito nel contratto collettivo nazionale.

3.9. REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE

Ariete s.r.l. ha emesso la Procedura **PR14 - Responsabilità sociale - SA8000**, ad oggi in ed. 1 del 28/10/2024, che riporta le modalità operative adottate per mantenere la conformità dell'organizzazione rispetto ai requisiti SA8000. La Procedura, esaustiva relativamente ai requisiti specifici dello standard, si inserisce comunque nel più ampio Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza di Ariete s.r.l. (conforme alle ISO 9001, 14001, 45001 e certificato da ente esterno accreditato da Accredia), richiamando alcuni documenti dello stesso e riportando in allegato alcune registrazioni specifiche, previste per dare evidenza che il Sistema sia effettivamente operante e correttamente gestito in conformità allo standard di riferimento.

Al momento le attività, i controlli ed i monitoraggi riportati nella documentazione sopra richiamata risultano adeguati alle necessità di Ariete s.r.l.

Sono riepilogati qui di seguito le principali attività poste in essere per l'attuazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

- **Politica per la Responsabilità Sociale**

La Politica per la Responsabilità Sociale SA8000 adottata dalla Direzione è stata emessa in prima edizione a gennaio 2024 ed è stata revisionata e riemessa il 23/09/2024, a seguito del cambiamento ai vertici della società (Lisa Cammelli nuovo Presidente del Consiglio di Amministrazione, Legale Rappresentante e Datore di Lavoro a far data dal 18/09/2024 come da specifico Verbale del CdA, subentrata a Vincenzo Cammelli).

La politica è stata comunicata a tutto il personale aziendale (primo incontro di formazione svoltosi in data 08/01/2024, successiva formazione/comunicazione ai nuovi assunti) ed è affissa nella bacheca aziendale. Sono in ogni caso svolti incontri periodici di formazione e sensibilizzazione di tutto il personale, sui temi della responsabilità sociale, nei quali sono ribaditi i principi espressi dalla direzione della Politica (anche pubblicata sul sito internet dell'azienda).

In questa sede la direzione ne conferma la validità, senza necessità di modifiche.

- **Social Performance Team**

Ariete s.r.l. ha nominato un SPT ed ha attuato un Sistema di Gestione conforme al requisito 9 della SA8000 che include la realizzazione dell'analisi dei rischi e dei monitoraggi, la gestione di reclami, NC ed azioni, la formazione del personale e la gestione dei fornitori.

I compiti e le responsabilità del SPT sono dettagliati sia nell'atto di costituzione che nel documento "All.3 - Requisiti minimi, compiti e responsabilità" allegato al Manuale del SGI e diffuso al personale insieme all'organigramma aziendale, in cui sono riportati anche gli altri profili del **Rappresentante della Direzione per la SA8000**, del **Responsabile del Sistema di Gestione SA8000** da parte della Direzione e dei **Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000**.

- **Analisi dei rischi**

La Procedura **PR14 - Responsabilità sociale - SA8000**, riporta anche le modalità operative adottate dall'organizzazione per l'identificazione, la valutazione e la gestione dei rischi di responsabilità sociale connessi con la conformità allo standard SA8000, a livello di tutta l'organizzazione, relativamente a tutto il personale, a prescindere dall'inquadramento contrattuale applicato.

Il risultato dell'analisi di cui sopra è formalizzato nel documento "**Analisi dei Rischi di Responsabilità Sociale**" (aggiornato al 07/01/2026), al quale si rimanda per i dettagli.

- **Monitoraggio**

Sono state avviate attività di monitoraggio per tenere sotto controllo: la conformità allo standard, efficacia delle azioni avviate per la mitigazione dei rischi, ecc.

I principali canali di monitoraggio avviati hanno dato gli esiti di seguito riportati:

- **Esito degli audit:**

In data 18/02/2025 è stato svolto l'audit interno periodico al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, a cura della consulenza esterna qualificata: le risultanze dell'audit hanno evidenziato una buona applicazione del Sistema (nonostante la sua recente implementazione) e la piena partecipazione da parte del personale aziendale intervistato. Il Sistema è risultato conforme ai requisiti dello standard SA8000, adeguato alla realtà aziendale. L'audit si è concluso con esito positivo, non facendo emergere nessuna non conformità e nessuno spunto di miglioramento (per tutti i dettagli si rimanda al rapporto di audit ed alla check list ad esso allegata). Nel corso dell'anno 2025, l'azienda ha inoltre superato positivamente l'audit Stage 2 di certificazione nelle giornate del 21-22/01/2025 (certificato emesso in data 29/01/2025), l'audit di primo mantenimento il 17-18/06/2025 (durante il quale sono emerse due raccomandazioni, opportunamente analizzate e gestite con azioni correttive, dettagliate nel file "Riepilogo problemi rilevati") ed un ulteriore "Duplicate audit" in data 06/10/2025 (nessun rilievo emerso). E' previsto l'audit di seconda sorveglianza (semi annunciata) per il mese di gennaio 2026.

- **Informazioni di ritorno dal personale o dalle altre parti interessate:**

al momento non si rilevano particolari problematiche in merito.

- **Le indagini del Sistema di Prevenzione e Protezione per salute e sicurezza sui luoghi di lavoro condotte da RSPP, MC o RLS**

al momento non si rilevano particolari problematiche in merito. Per dettagli si rimanda a quanto già scritto nel riesame del SGI (in particolare per SGSL), alla riunione annuale (ultima del 22/04/2025, prossima prevista per febbraio 2026) ed a quanto di più specifico è registrato per sistema ISO 45001. In questa sede si sottolinea che ad ottobre 2024 è stato nominato il nuovo RSPP (Ing. Simone Spacchini), che ha avviato (con il supporto della sua società di consulenza) un importante processo di revisione del documento di valutazione dei rischi secondo D.Lgs. 81/08 e di una parte della documentazione a supporto della gestione sicurezza e salute tramite utilizzo di un nuovo sistema di condivisione mediante piattaforma informatica. Il nuovo approccio, dal quale l'azienda attende un sostanziale miglioramento nella gestione ed archiviazione della documentazione, ha avuto necessità di un cospicuo tempo di adeguamento, che ad oggi è nella sua fase conclusiva.

- Andamento NC, AC

Al momento non sono state rilevate NC, e non sono state avviate AC specifiche, su temi inerenti alla Responsabilità Sociale, ad eccezione delle azioni avviate a seguito dei rilievi emersi in occasione degli audit effettuati dall'ente di certificazione CISE (vedi anche sopra e quanto dettagliato nel riepilogo problemi rilevati).

- I risultati della Social Fingerprint e l'analisi dello stato degli Indicatori di Performance

Sono stati individuati e misurati una serie di indicatori di prestazione, riportati nell'allegato "Indicatori di prestazione Responsabilità Sociale" (al quale si rimanda per i dettagli): i dati disponibili sono aggiornati al 31/12/2025, confrontati con i dati analoghi al 31/12/2024, per monitorarne l'andamento. E' stata predisposta anche una tabella riepilogativa degli indicatori di performance calcolati con riferimento all'allegato della SA8000:2014 (vedi doc specifico).

L'azienda ha infine svolto una prima autoanalisi della **Social Fingerprint** in data 23/07/2024, ottenendo un punteggio pari a 3,42/5,0. Effettuata successiva analisi dall'ispettore dell'ente di certificazione CISE, a seguito dell'audit Stage 2, con punteggio pari a 4,03/5,00 e successivo punteggio di **4,01/5,00** in occasione dell'audit di mantenimento di giugno 2025.

L'azienda si propone di effettuare valutazioni più significative a seguito di un monitoraggio che consideri un periodo temporale più significativo, nei prossimi riesami della direzione/bilanci sociali e comunque in occasione delle scadenze semestrali pianificate a tale scopo (vedi PR14).

- Riesame della direzione

Come previsto alla PR14, il riesame della direzione del Sistema SA8000 è svolto con cadenza almeno annuale (il primo è stato effettuato in data 14/10/2024 ed il successivo in data 26/02/2025): in tale sede è prevista la verifica del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento in merito ai requisiti SA8000 stabiliti in sede di Bilancio Annuale (prevista la pubblicazione del secondo bilancio contestualmente allo svolgimento del presente riesame, con tutti i dati aggiornati a dicembre 2025).

- Comunicazione

La comunicazione verso l'interno e verso l'esterno è garantita, oltre che mediante incontri specifici (alcuni già svolti ed ulteriori pianificati) con il personale, anche attraverso la pubblicazione di documenti sul sito internet e sul server aziendale e la diffusione di apposite informative per il personale e i fornitori.

- Gestione e risoluzione dei reclami, azioni correttive e preventive

Ariete s.r.l. ha emesso la Procedura **PR14 - Responsabilità sociale - SA8000**, che riporta le modalità operative adottate per permettere al personale e agli altri stakeholder di inviare suggerimenti,

commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo standard SA8000, in tema di Responsabilità Sociale.

E' stato elaborato un Modulo di reclamo/segnalazione (messo a disposizione sul sito internet e distribuito in forma cartacea internamente al personale), predisponendo anche presso la sede aziendale una cassetta di raccolta reclami/segnalazioni.

L'organizzazione ha definito le modalità di gestione di Non Conformità (inclusi i reclami) e Azioni Correttive e Preventive nella relativa procedura del Sistema Integrato (**PR06 “Non conformità, infortuni, incidenti, azioni correttive”**).

Il Social Performance Team garantisce che le Azioni siano tempestivamente attuate, grazie alla messa a disposizione le necessarie risorse, ed effettivamente realizzate.

Non Conformità e Azioni sono registrate su un apposito file in cui sono riportate la descrizione di quanto emerso, la data di segnalazione, l'analisi delle cause, le azioni intraprese, gli esiti conseguiti.

Al momento non sono pervenuti reclami/segnalazioni e non sono state rilevate non conformità su temi inerenti alla Responsabilità Sociale.

- **Attività di formazione**

Sono state realizzate opportune attività formative sia per i membri del SPT (al fine di fornire loro le competenze necessarie per tale incarico) che per tutti i lavoratori (per la diffusione dello standard, della politica e delle prassi adottate dall'organizzazione), prevedendo formazione specifica sul tema della Responsabilità Sociale anche per tutti i nuovi assunti (in aggiunta a quella che normalmente viene erogata all'ingresso, relativamente al SGI Qualità-Ambiente-Sicurezza, oltre a quella minima prevista per legge in materia di sicurezza), oltre che incontri periodici programmati per tutto il personale, anche volti a continua sensibilizzazione.

Tutte le registrazioni delle attività formative svolte sono mantenute presso la funzione Risorse Umane. Dall'analisi dei rischi effettuata (vedi allegato specifico di Analisi dei Rischi SA8000), da un punto di vista generale non emergono particolari necessità formative (ad eccezione di quanto implementato fino a questo momento, relativamente agli incontri di formazione/sensibilizzazione periodici impostati nel sistema); tuttavia, in considerazione della nuova versione dello standard SA8000:2026 ancora in fase di emissione, sarà prevista una specifica formazione (dapprima rivolta ai membri del SPT, al responsabile del sistema SA8000 e poi a tutto il personale). Ulteriori nuove esigenze formative potranno essere evidenziate nel seguito e saranno opportunamente gestite secondo quanto ritenuto necessario.

- **Gestione dei fornitori e degli appaltatori**

L'analisi dei rischi associata ai fornitori ha permesso di individuare alcune categorie di fornitori potenzialmente a rischio di non conformità (ovvero i fornitori definiti “ad alta criticità” nella procedura PR14 – rif. par. 11.10): è stato inviato a tali fornitori un questionario di autovalutazione per verificare i livelli di performance raggiunti rispetto ai requisiti SA8000 e definire di conseguenza opportune azioni, oltre alla richiesta di sottoscrizione di specifica adesione ai principi di SA8000 (tutte le evidenze sono archiviate dalla funzione acquisti che ha provveduto ad aggiornare con tali informazioni l'elenco dei fornitori qualificati e la loro specifica valutazione in tema di responsabilità sociale). L'azienda ha inoltre effettuato degli audit specifici presso alcuni subappaltatori (rientranti nella categoria di cui sopra) attivi in alcuni cantieri ed ha pianificato ulteriori audit anche nel corso del 2026, sulla base delle attività svolte e subappaltate. Secondo quanto stabilito inoltre nel piano di miglioramento annuale (vedi anche punto specifico), a partire dall'inizio del 2025 è stato inserito nei contratti di subappalto un paragrafo specifico con richiamo ai temi di responsabilità sociale ed alla richiesta di sottoscrizione degli stessi principi da parte dei subappaltatori. Il tema del monitoraggio dei fornitori in ambito SA8000 rimane comunque di primaria importanza per l'azienda Ariete s.r.l.

3.10. CONCLUSIONI SULLA IDONEITÀ, ADEGUATEZZA ED EFFICACIA DEL SISTEMA DI GESTIONE SA8000

Da quanto sopra detto, si ritiene che sia al momento il Sistema di Gestione SA8000 adeguato alla realtà aziendale ed efficace.

3.11. OBIETTIVI, OPPORTUNITÀ DI MIGLIORAMENTO

In questa sede, alla luce delle valutazioni sopra già esposte, la direzione aziendale ed il SPT, valutano lo stato di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento in ambito SA8000 posti in sede del precedente riesame della direzione di febbraio 2025 (obiettivi per il 2025) e stabiliscono i nuovi obiettivi di miglioramento per il 2026.

3.11.1. STATO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI POSTI PER IL 2025 (MONITORAGGIO AL 12/01/2026)

PIANO DI MIGLIORAMENTO RESPONSABILITÀ SOCIALE PROPOSTO PER IL 2025						
STATO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 12/01/2026						
	Tema SA8000	Obiettivo	Azioni da avviare	Tempi	Resp.	Stato al 12/01/2026
1	Lavoro infantile	Mantenere la conformità legislativa in materia ed avere 0 lavoratori bambini e 0 lavoratori minorenni	Applicare la procedura PR 14 implementata nel Sistema SA8000	31/12/2025	Direzione e SPT	Obiettivo raggiunto e riproposto per il 2026.
2	Lavoro forzato o obbligato	Mantenimento del buon clima aziendale, continuando ad evitare la presenza di qualunque forma di lavoro obbligato	Applicare la procedura PR 14 implementata nel Sistema SA8000 e la politica SA8000. Avviare un'indagine interna sul clima aziendale (valutare opportunità di questionario)	31/12/2025	Direzione e SPT	Obiettivo parzialmente raggiunto, riproposto per il 2026. La procedura è applicata e non si rilevano problematiche specifiche. Nel corso del 2025 non è stato possibile avviare un'indagine sul clima aziendale, che viene tuttavia mantenuta come obiettivo per il 2026.
3	Salute e sicurezza	Mantenimento del SGSL conforme alla ISO 45001, certificato	Monitorare l'applicazione delle procedure del SGSL ISO 45001 e cercare di migliorare le misure di prevenzione adottate	31/12/2025	Datore di lavoro, RSPP, comitato Salute e Sicurezza	Obiettivo raggiunto e riproposto per il 2026. L'audit di mantenimento del SGSL 45001 è stato superato positivamente
4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Mantenimento della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, favorendo eventuali collaborazioni con sindacati presenti	Applicare la procedura PR 14 implementata nel Sistema SA8000 e la politica SA8000. Promuovere incontri SPT e Rappresentanti lavoratori SA8000 sul tema specifico	31/12/2025	Direzione e SPT	Obiettivo raggiunto e riproposto per il 2026. La procedura è applicata, nell'arco del 2025 sono stati svolti n. 3 incontri del SPT (maggio, giugno, ottobre 2025), opportunamente verbalizzati.

PIANO DI MIGLIORAMENTO RESPONSABILITA' SOCIALE PROPOSTO PER IL 2025						
STATO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 12/01/2026						
	Tema SA8000	Obiettivo	Azioni da avviare	Tempi	Resp.	Stato al 12/01/2026
5	Discriminazione	Favorire la diffusione del principio di non discriminazione	Stimolare incontri specifici, utilizzo di comunicazioni su bacheca, sito, ecc. Collaborazione con comitato guida per la Parità di Genere.	31/12/2025	Direzione e SPT	Obiettivo raggiunto e riproposto per il 2026. Oltre gli incontri formativi formalizzati, sono state svolte varie riunioni interne informali, finalizzate allo scopo specifico. E' comunque un aspetto che necessita di miglioramento e viene riproposto come obiettivo per il 2026.
6	Pratiche disciplinari	Favorire una maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori	Stimolare l'informazione dei lavoratori relativamente al funzionamento del rapporto di lavoro e regole di comportamento, anche tramite incontri specifici, utilizzo di comunicazioni su bacheca, sito, ecc.	31/12/2025	Direzione e SPT	Obiettivo raggiunto e riproposto per il 2026. Oltre gli incontri formativi formalizzati, sono state svolte varie riunioni interne informali, finalizzate allo scopo specifico. E' comunque un aspetto che necessita di miglioramento e viene riproposto come obiettivo per il 2026.
7	Orario di lavoro	Ridurre le ferie residue	Sensibilizzazione dei responsabili e del personale per la riduzione delle ferie residue.	31/12/2025	Direzione e SPT	Obiettivo raggiunto e riproposto per il 2026. Dato migliorato nel 2025 rispetto al 2024 (vedi prospetto indicatori)
8	Retribuzione	Favorire una maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori	Stimolare l'informazione dei lavoratori relativamente al funzionamento del rapporto di lavoro e regole di comportamento, anche tramite incontri specifici	31/12/2025	Direzione e SPT	Obiettivo raggiunto e riproposto per il 2026.
9	Sistema di gestione SA8000	Conseguimento della certificazione	Migliorare l'implementazione del sistema, effettuare audit pianificati.	31/01/2025	Direzione, SPT, tutto il personale.	Obiettivo raggiunto e riproposto per il 2026. La certificazione è stata conseguita a gennaio 2025 e sono stati superati positivamente gli audit periodici dell'ente CISE. Il sistema è correttamente mantenuto (con il supporto di consulenza esterna qualificata). Dovranno essere opportunamente valutate le novità legate alla nuova versione dello standard SA8000:2026 , procedendo alle necessarie modifiche / adeguamenti (procedura e documenti di supporto) e conseguente formazione e diffusione interna.

PIANO DI MIGLIORAMENTO RESPONSABILITA' SOCIALE PROPOSTO PER IL 2025						
STATO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 12/01/2026						
	Tema SA8000	Obiettivo	Azioni da avviare	Tempi	Resp.	Stato al 12/01/2026
10	Formazione, partecipazione e coinvolgimento del personale alla SA8000	Migliorare il livello di consapevolezza, coinvolgimento e formazione del personale sui temi SA8000 e sul sistema implementato.	Svolgere incontri di formazione e sensibilizzazione periodici in tema di SA8000. Rafforzare la cultura del clima e benessere organizzativo. Stimolare i lavoratori ad effettuare segnalazioni e suggerimenti per il miglioramento.	31/12/2025	Direzione, SPT, tutto il personale.	Obiettivo raggiunto e riproposto per il 2026. Con il supporto di RSPP è stato impostato un nuovo format di formazione iniziale dei lavoratori nuovi assunti (vedi anche quanto condiviso su piattaforma informatica), che comprende anche la sezione specifica SA8000. Nel corso del 2025 sono stati svolti vari incontri formativi di sensibilizzazione sul tema. Sarà inoltre pianificata e svolta adeguata formazione (dapprima ai membri del SPT, al responsabile del sistema SA8000 e poi a tutto il personale) relativa al nuovo standard SA8000:2026 – vedi anche sopra.
11	Dialogo con le parti interessate e comunicazione	Migliorare la comunicazione sia all'interno che verso l'esterno sui temi SA8000 e sul sistema implementato	Migliorare la sezione del sito internet dedicata alla SA8000 (anche a seguito di conseguimento certificazione). Predisporre news interne periodiche da esporre in bacheca per il personale	31/12/2025	Direzione, SPT, tutto il personale.	Obiettivo parzialmente raggiunto, riproposto per il 2026. Il sito internet è mantenuto aggiornato e, nella sezione specifica, è stato pubblicato il certificato emesso dal CISE. Sarà pubblicato anche il nuovo bilancio in fase di emissione in questa sede, con i dati aggiornati al 31/12/2025.
12	Controllo dei fornitori	Migliorare il monitoraggio dei fornitori relativamente ad SA8000	Affinare l'indagine già avviata, cercando di effettuare una raccolta più sistematica delle risposte già ricevute ed inviare nuovi questionari/informative ad altri fornitori Valutare inserimento specifiche su SA8000 nei contratti con subappaltatori.	31/12/2025	Direzione, SPT, responsabile acquisti.	Obiettivo raggiunto, riproposto per il 2026. Effettuata valutazione secondo quanto stabilito, svolti altresì audit specifici presso alcuni dei fornitori rientranti nella categoria con maggiore criticità. E' stato inoltre inserito nei contratti di subappalto un paragrafo specifico sul tema SA8000 e sottoscrizione dei principi da parte dei subappaltatori stessi.

3.11.2. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO SA8000 PER ANNO 2026

PIANO DI MIGLIORAMENTO RESPONSABILITA' SOCIALE PER ANNO 2026					
	Tema SA8000	Obiettivo	Azioni da avviare	Tempi	Resp.
1	Lavoro infantile	Mantenere la conformità legislativa in materia ed avere 0 lavoratori bambini e 0 lavoratori minorenni	Applicare la procedura PR 14 implementata nel Sistema SA8000	31/12/2026	Direzione e SPT

PIANO DI MIGLIORAMENTO RESPONSABILITA' SOCIALE PER ANNO 2026					
	Tema SA8000	Obiettivo	Azioni da avviare	Tempi	Resp.
2	Lavoro forzato o obbligato	Mantenimento del buon clima aziendale, continuando ad evitare la presenza di qualunque forma di lavoro obbligato	Applicare la procedura PR 14 implementata nel Sistema SA8000 e la politica SA8000. Avviare un'indagine interna sul clima aziendale (valutare opportunità di questionario)	31/12/2026	Direzione e SPT
3	Salute e sicurezza	Mantenimento del SGSL conforme alla ISO 45001, certificato	Monitorare l'applicazione delle procedure del SGSL ISO 45001 e cercare di migliorare le misure di prevenzione adottate, anche con il supporto delle nuove modalità di gestione della documentazione con il supporto di piattaforma informatica condivisa con RSPP.	31/12/2026	Datore di lavoro, RSPP, comitato Salute e Sicurezza
4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Mantenimento della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, favorendo eventuali collaborazioni con sindacati presenti	Applicare la procedura PR 14 implementata nel Sistema SA8000 e la politica SA8000. Promuovere incontri SPT e Rappresentanti lavoratori SA8000 sul tema specifico	31/12/2026	Direzione e SPT
5	Discriminazione	Favorire la diffusione del principio di non discriminazione	Stimolare incontri specifici, utilizzo di comunicazioni su bacheca, sito, ecc. Collaborazione con comitato guida per la Parità di Genere. Prevista per il 2026 l'implementazione di uno specifico regolamento aziendale.	31/12/2026	Direzione e SPT
6	Pratiche disciplinari	Favorire una maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori	Stimolare l'informazione dei lavoratori relativamente al funzionamento del rapporto di lavoro e regole di comportamento, anche tramite incontri specifici, utilizzo di comunicazioni su bacheca, sito, ecc. Prevista per il 2026 l'implementazione di uno specifico regolamento aziendale.	31/12/2026	Direzione e SPT
7	Orario di lavoro	Ridurre le ferie residue	Sensibilizzazione dei responsabili e del personale per la riduzione delle ferie residue. Prevista per il 2026 l'implementazione di uno specifico regolamento aziendale.	31/12/2026	Direzione e SPT
8	Retribuzione	Favorire una maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori	Stimolare l'informazione dei lavoratori relativamente al funzionamento del rapporto di lavoro e regole di comportamento, anche tramite incontri specifici. Prevista per il 2026 l'implementazione di uno specifico regolamento aziendale.	31/12/2026	Direzione e SPT

PIANO DI MIGLIORAMENTO RESPONSABILITA' SOCIALE PER ANNO 2026					
	Tema SA8000	Obiettivo	Azioni da avviare	Tempi	Resp.
9	Sistema di gestione SA8000	Mantenimento della certificazione. Valutazione del nuovo standard SA8000:2026	Mantenere il sistema SA8000 implementato, con il supporto di consulenza qualificata. Effettuare gli audit pianificati. Valutare nuovo standard SA8000:2026 ed attuare tutti gli adeguamenti necessari (aggiornamento procedura e suoi allegati, formazione specifica di tutto il personale)	31/01/2026	Direzione, SPT, tutto il personale.
10	Formazione, partecipazione e coinvolgimento del personale alla SA8000	Migliorare il livello di consapevolezza, coinvolgimento e formazione del personale sui temi SA8000 e sul sistema implementato.	Svolgere incontri di formazione e sensibilizzazione periodici in tema di SA8000. Rafforzare la cultura del clima e benessere organizzativo. Stimolare i lavoratori ad effettuare segnalazioni e suggerimenti per il miglioramento. Effettuare formazione sul nuovo standard SA8000:2026 e degli eventuali aggiornamenti del sistema implementato in Ariete s.r.l.	31/12/2026	Direzione, SPT, tutto il personale.
11	Dialogo con le parti interessate e comunicazione	Migliorare la comunicazione sia all'interno che verso l'esterno sui temi SA8000 e sul sistema implementato	Continuare a mantenere in aggiornamento la sezione del sito internet dedicata alla SA8000. Predisporre news interne periodiche da esporre in bacheca per il personale	31/12/2026	Direzione, SPT, tutto il personale.
12	Controllo dei fornitori	Migliorare il monitoraggio dei fornitori relativamente ad SA8000	Mantenere aggiornato il file di gestione dei fornitori con evidenze specifiche (relativamente ai fornitori ritenuti critici) sullo stato di conformità ai principi SA8000. Svolgere audit specifici presso i subappaltatori ritenuti maggiormente impattanti per SA8000 (pianificandoli sulla base dell'andamento dei cantieri e delle attività oggetto di subappalto). Effettuare nuova indagine con invio di nuovi questionari/informative ai fornitori e richiesta di sottoscrizione principi SA8000.	31/12/2026	Direzione, SPT, responsabile acquisti.

4. INDICATORI DI PERFORMANCE SA8000

Si riportano qui di seguito i valori (calcolati a tutto l'anno 2025 - da gennaio a dicembre 2025) degli indicatori di performance in materia di Responsabilità Sociale individuati da Ariete s.r.l.

Bilancio SA8000				ARIETE S.R.L.
Indicatori del Bilancio Sociale				<i>Il presente documento è parte integrante del Bilancio Sociale di Ariete s.r.l. con data di valutazione: 31/12/2025 (dati a tutto il 2025 da gennaio a dicembre)</i>
Punto norma	Indicatori	Valore dell'indicatore al 31/12/2024	Valore dell'indicatore al 31/12/2025	Valutazione
Lavoro infantile/minorile	Numero di persone sotto i 15 anni di età (fanciulli)	0	0	Ariete s.r.l. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile o minorile e garantisce che nella propria organizzazione sia impiegato soltanto personale che abbia compiuto i 18 anni di età, ad eccezione di eventuali casi di stage formativi o tirocini previsti dalla legge Nell'anno 2025 non si sono rilevati casi di impiego di lavoro infantile/minorile
	Numero di persone tra i 15 e i 18 anni di età (adolescenti)	0	0	
Lavoro obbligato	-	-	-	L'Azienda non favorisce né applica alcuna forma di lavoro forzato, vincolato o avente forme ad esse assimilabili. In particolare, non ci sono mai stati né si riscontrano ad oggi casi in cui l'azienda abbia dato sostegno o abbia ricorso all'utilizzo di lavoro obbligato e/o abbia richiesto depositi di denaro e/o documenti di identità all'atto dell'assunzione.
Salute e sicurezza	N. NC in materia di sicurezza (da ente di certificazione, SGSL, autorità, ecc.)	3	0	Ariete s.r.l. ha implementato e mantiene attivo un sistema di gestione per la sicurezza e salute sul lavoro (SGSL), conforme alla norma ISO 45001. Il SGSL è certificato da ente esterno accreditato (l'ultimo audit di mantenimento della certificazione è stato svolto a giugno 2025, non ha evidenziato non conformità ma solo una raccomandazione che è stata subito presa in carico e gestita). Effettuata valutazione dei rischi (DVR interamente revisionato e riemesso il 02/10/2025). Viene pianificata e svolta formazione a tutti i lavoratori in materia di sicurezza (gestite con particolare attenzione eventuali scadenze, anche con il supporto di strumenti del SGSL e con l'utilizzo di nuova piattaforma informatica condivisa con RSPP). Nell'anno 2025 è stata in particolare potenziata l'attività di formazione in materia di salute e sicurezza, anche grazie ad un piano formativo gestito con Fondimpresa. In particolare, è stata fatta formazione a tutti i preposti come addetti antincendio e primo soccorso.
	Ore formazione SSL / N° dipendenti	434 ore di formazione / n. dipendenti tot. 67	584 ore di formazione / n. dipendenti tot. 82	
	N° malesseri	0	0	
	N° infortuni sul lavoro (totale)	2	6	
	di cui N° infortuni in itinere	1	0	
	N° situazioni pericolose (mancati incidenti)	0	0	
	N. ore lavorate (ordinarie + straordinarie)	89.333	105.962	
	N. gg totali infortuni	605	162	
	N. gg totali infortuni (esclusi gli infortuni in itinere)	594	162	
	Indice di frequenza	40,82	115,38	
	Indice di gravità	6,772	1,529	
	Indice di gravità (esclusi gli infortuni in itinere)	6,649	1,529	

Bilancio SA8000				ARIETE S.R.L.
Indicatori del Bilancio Sociale				Il presente documento è parte integrante del Bilancio Sociale di Ariete s.r.l. con data di valutazione: 31/12/2025 (dati a tutto il 2025 da gennaio a dicembre)
Punto norma	Indicatori	Valore dell'indicatore al 31/12/2024	Valore dell'indicatore al 31/12/2025	Valutazione
				Effettuato monitoraggio infortuni (vedi anche quanto evidenziato in riesame della direzione del SGI, audit, monitoraggio indicatori sicurezza), con analisi ed indagini specifiche, a cui seguono opportune azioni correttive e di miglioramento Svolta a cadenza almeno annuale la riunione periodica. Effettuata sorveglianza sanitaria.
Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Numero iscritti al sindacato / numero dipendenti	Dato non disponibile (privacy) 1	Dato non disponibile (privacy) 0	L'Azienda riconosce a tutti i propri dipendenti libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva. L'Azienda ha dato la disponibilità ai lavoratori di utilizzare i propri locali per assemblee inerenti tematiche di Responsabilità sociale o tematiche sindacali in orari di lavoro.
	Numero ore di assemblea sindacale	(da quanto risulta dalle comunicazioni a mezzo pec)	(da quanto risulta dalle comunicazioni a mezzo pec)	
Discriminazione	Numero donne / numero di dipendenti totali	4/67 (5,9%)	4/85 (4,7%)	Al 31/12/2025 risultano in forza 81 uomini e 4 donne. Non si sono verificati casi di mobbing.
	Numero uomini / numero di dipendenti totali	63/67 (94,1%)	81/85 (95,3%)	
	Numero casi di mobbing / numero dipendenti	0	0	
Procedure disciplinari	Numero di lettere di contestazione disciplinare	2	5	Una contestazione formalizzata a dipendente che non si è presentato a lavoro (raccomandata a mano del 13/01/2025), alla quale è seguito provvedimento disciplinare consistente in multa nella misura di un'ora applicata nella busta paga.N. 4 contestazioni formalizzate ad altro dipendente per assenze ingiustificate (date 10/01/2025, 16/04/2025, 22/04/2025 da lavoro e del 13/05/2025 per assenza ingiustificata da corso di formazione), ai quali sono seguiti provvedimenti disciplinari consistenti in un giorno di sospensione da lavoro (per assenza 10/1/2025 - per recidiva da anno 2024), sospensione di n. 2 giorni di lavoro (assenze del 16/4 e 22/4), e successivo licenziamento del 15/5/2025
	Numero di richiami verbali	3	6	Richiami da parte del responsabile tecnico per motivi organizzativi delle attività operative
	Numero di ammonizioni scritte	0	0	-
	Numero di multe comminate	1	4	Multe comminate a seguito di contestazioni sopra richiamate.
	Numero di sospensioni dal lavoro	0	2	Oltre alla sospensione del lavoratore al quale sono state formalizzate le 4 contestazioni (vedi sopra), è stata formalizzata una sospensione in data 30/10/2025 ad un lavoratore (vicino alla soglia di pensionamento) a seguito

Bilancio SA8000				ARIETE S.R.L.
Indicatori del Bilancio Sociale				<i>Il presente documento è parte integrante del Bilancio Sociale di Ariete s.r.l. con data di valutazione: 31/12/2025 (dati a tutto il 2025da gennaio a dicembre)</i>
Punto norma	Indicatori	Valore dell'indicatore al 31/12/2024	Valore dell'indicatore al 31/12/2025	Valutazione
				di giudizio medico di non idoneità permanente alla mansione e di impossibilità al reimpiego.
	Numero di licenziamenti effettuati	0	2	Irrogazione di sanzione espulsiva - licenziamento per giusta causa, del 22/05/2025, al lavoratore al quale sono state formalizzate le n. 4 contestazioni di cui sopra. Inoltre è stato comunicato in data 31/10/2025 licenziamento al lavoratore (vicino alla soglia di pensionamento) al quale è stata comunicata la sospensione per giudizio medico di non idoneità permanente alla mansione e di impossibilità al reimpiego - il lavoratore ha rinunciato alla possibilità di effettuare ricorso.
	Numero vertenze Sindacali	0	0	-
Orario di lavoro	Numero di lavoratori con ore di straordinario / Numero totale dipendenti	38/67	59/85	Tutto il personale osserva il riposo settimanale così come previsto dal vigente “Contratto Collettivo Nazionale Edile Industria” applicabile e dalle norme in vigore sull’orario di lavoro. Non sono presenti ore di lavoro straordinario che superino i valori consentiti. Il numero massimo di ore ammesse di straordinario per ciascun lavoratore è pari a 250 annuali (massimo 48 ore settimanali per lavoro tempo pieno). L’Azienda non ha stabilito un calendario di chiusure aziendali collettive per l'anno 2026 e normalmente le ferie sono godute nel periodo estivo (in ogni caso la chiusura aziendale viene stabilita sulla base delle esigenze lavorative e degli accordi presi con i committenti, per non creare problematiche esecutive). Internamente è condiviso un calendario/piano ferie, per cercare di ottimizzare l'organizzazione e le varie esigenze individuali (sempre nel rispetto del CCNL). I dipendenti possono richiedere liberamente le ferie (mediante compilazione di apposito modulo) ed i permessi di lavoro ROL, che devono essere in ogni caso sottoscritti dal datore di lavoro per autorizzazione. L'azienda è attenta a soddisfare le necessità individuali dei lavoratori, sempre compatibilmente con le esigenze aziendali ed organizzative.
	Numero di ore di straordinario totale / Numero di ore di lavoro	1,01%	4,78%	
	Numero di superamenti del numero massimo di straordinari ammessi	0	0	
	Percentuale di ore di ferie non godute (ore ferie maturate-ore ferie godute / ore maturate)	25,59%	29,26%	
	Numero di part-time attivi / numero totale dipendenti	3/67	5/85	
Retribuzione	Percentuale aumenti di merito / monte	0,0084%	0,0660%	Lo stesso principio di equità e non discriminazione è applicato nelle

Bilancio SA8000				ARIETE S.R.L.
Indicatori del Bilancio Sociale				<i>Il presente documento è parte integrante del Bilancio Sociale di Ariete s.r.l. con data di valutazione: 31/12/2025 (dati a tutto il 2025 da gennaio a dicembre)</i>
Punto norma	Indicatori	Valore dell'indicatore al 31/12/2024	Valore dell'indicatore al 31/12/2025	Valutazione
	stipendi			valutazioni propedeutiche agli avanzamenti di carriera.
	Percentuale retribuzione variabile / monte stipendi	1,51%	4,06%	La scelta di stipulare contratti a tempo indeterminato è data da valutazioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. In ogni caso ai lavoratori a termine viene applicato lo stesso trattamento applicato al "lavoratore a tempo indeterminato comparabile".
	Numero di avanzamenti di carriera uomini / totale uomini	1/63	5/81	
	Numero di avanzamenti di carriera donne / totale donne	0	2/4	
	Numero di contratti a tempo indeterminato / totale dipendenti	53 / 67	62/85	
	Numero di contratti a tempo determinato / totale dipendenti	12 / 67	20/85	
	Numero di altre forme contrattuali / totale dipendenti	2 / 67	3/85	
	Numero di contratti a tempo determinato trasformati in contratti a tempo indeterminato	5 / 67	7/85	
Controllo dei Fornitori / subappaltatori e subfornitori	Fornitori che hanno sottoscritto la lettera d'Impegno ai requisiti SA8000 / Totale fornitori	21/93	47/93	L'azienda effettua attività di valutazione e monitoraggio dei fornitori, avendo particolare attenzione ai fornitori ritenuti maggiormente critici in tema di responsabilità sociale (rif. Procedura PR14), presso i quali è altresì svolta attività di audit (a campione), con formalizzazione delle evidenze/risultante/esito in apposita modulistica di sistema. In particolare, al 31/12/2025 sono stati effettuati n. 4 audit presso subappaltatori (categoria ritenuta critica dall'azienda ai fini SA8000). Pianificati ulteriori audit presso fornitori/subappaltatori per l'anno 2026.
	Numero di inadempienze alla SA 8000 dei fornitori rilevate	0	0	
Problematiche e azioni correttive	Numero di non conformità rilevate	0	0	La rilevazione delle inadempienze alla norma SA8000 è iniziata dal mese di gennaio 2024 e, alla data del 31/12/2025, non risultano segnalazioni. Le uniche azioni avviate nel 2025 riguardano le risoluzioni dei rilievi emersi in occasione dell'audit ST2 a gennaio 2025 e dell'audit di prima sorveglianza di giugno 2025. Tutte le azioni risultano chiuse.
	Numero di azioni correttive, preventive e di miglioramento intraprese	2	2	
	Numero di segnalazioni accolte	0	0	
	Numero di segnalazioni non accolte	0	0	