

BILANCIO SA8000

Copia controllata Sì ☐ NO ☐

Copia n. _____ Assegnata a _____

0	12/03/2026	RSGI	PRES
REV	DATA	REDATTO	VERIFICATO E APPROVATO
DESCRIZIONE MODIFICHE: AGGIORNAMENTO DATI ANNO 2025			

INDICE

1.	OBIETTIVI E METODOLOGIA	4
2.	IL SISTEMA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	4
3.	PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA.....	5
4.	STAKEHOLDERS E MONITORI.....	7
5.	RUOLI E RESPONSABILITÀ	8
5.1.	SOCIAL PERFORMANCE TEAM	9
5.2.	RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	9
5.3.	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	10
6.	POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	11
7.	IL BILANCIO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE – MONITORAGGIO DEL SISTEMA	13
7.1.	CALCOLO LIVING WAGE.....	13
7.2.	IL LAVORO INFANTILE	15
7.2.1.	Descrizione	15
7.2.2.	Obiettivi.....	17
7.3.	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.....	17
7.3.1.	Descrizione	17
7.3.2.	Obiettivi.....	18
7.4.	SALUTE E SICUREZZA.....	20
7.4.1.	Descrizione	20
7.4.2.	Obiettivi.....	20
7.4.3.	Obiettivi.....	21
7.4.4.	Obiettivi.....	22
7.4.5.	Obiettivi.....	22
7.4.6.	Obiettivi.....	23
7.5.	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	24
7.5.1.	Descrizione.....	24
7.5.2.	Obiettivi.....	24
7.6.	DISCRIMINAZIONE	24
7.6.1.	Descrizione	24
7.6.2.	Obiettivi.....	28
7.6.3.	Obiettivi.....	29
7.7.	PRATICHE DISCIPLINARI	29
7.7.1.	Descrizione	29
7.7.2.	Obiettivi.....	30
7.8.	ORARIO DI LAVORO	31
7.8.1.	Descrizione	31
7.8.2.	Obiettivi.....	34
7.8.3.	Obiettivi.....	34
7.8.4.	Obiettivi.....	36

7.9.	RETRIBUZIONE	36
7.9.1.	Descrizione	36
7.10.	SISTEMA DI GESTIONE	37
7.10.1.	Descrizione	37
7.10.2.	Obiettivi	37
7.11.	IMPRESE CONSORZIATE	38
7.11.1.	Descrizione	38
7.11.2.	Obiettivi	38
	Obiettivi	39
8.	CONCLUSIONI	41

1. OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholders relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interesse la Politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione, da parte degli stakeholders, degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto degli stessi con i valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

2. IL SISTEMA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Il Cons.Coop. Soc. Coop. ha implementato un sistema di gestione per la responsabilità sociale e nel fare ciò un ruolo fondamentale hanno assunto i sistemi di gestione esistenti e certificati, rispettivamente: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001, ISO 50001, EMAS. In tali sistemi, infatti, il Consorzio ha trovato un valido strumento per soddisfare anche i requisiti SA8000. I sistemi di gestione già certificati in Cons.Coop. Soc. Coop. sono stati infatti revisionati e integrati per rispondere ai principi di responsabilità sociale; dove, invece, non è stato possibile procedere a integrazione, si è optato per la emissione di procedure specifiche. Nel corso del 2023, Cons.Coop. ha ottenuto le certificazioni, da parte di enti terzi, conformi alla ISO 30415 sulla Diversità e Inclusione e la UNI PRD 125 sulla Parità di Genere. Parlare di Parità di Genere, Diversità e Inclusione per il Conscoop significa esprimere ciò che lo stesso, in termini di visione cooperativa, rappresenta, vale a dire un protagonista economico e sociale che mette la PERSONA al centro, senza alcuna forma di discriminazione, e impegnandosi per creare le migliori condizioni di vita promuovendo equità, pari opportunità e sviluppo sostenibile.

La Direzione di Conscoop ha sviluppato una precisa politica e un processo di qualificazione gestionale costantemente indirizzati all'integrazione dei processi e delle procedure, con la volontà di includere sistemi organizzativi che migliorino, in maniera incisiva e continua, la qualità della vita in termini di equità, meritocrazia e di pari parità creandone le necessarie condizioni.

Il Conscoop è un Consorzio Cooperativo che, come tale, ha insito nel proprio DNA questa propensione. Per la cooperazione la Persona è al centro del suo interesse e, in questo, non è inclusa alcuna forma di disparità e di discriminazione.

Per quanto concerne il tema della governance e, nella fattispecie, delle cooperative associate al Consorzio va precisato che le stesse, ovviamente, hanno e mantengono piena autonomia gestionale, ma il Conscoop ha comunque sempre previsto una chiara e obbligata indicazione di policy aziendale che riguarda sia la loro adesione consortile che il mantenimento della stessa. Il tema della parità e dell'eguaglianza di genere, infatti,

	BILANCIO SA8000	Rev. 0 Data 12/03/2026 Pagina 5 di 41
--	------------------------	---

trova ampia corrispondenza nel Codice Etico e nella Carta dei Valori che, insieme alla Statuto e al Regolamento, sono le linee guida da seguire.

Il percorso per l'ottenimento delle certificazioni UNI PDR 125 e ISO 30415 era quindi per Conscoop un percorso segnato e in parte già tracciato.

La Direzione ha aggiornato anche il Codice Etico e Comportamentale ponendo il focus sulla tutela della parità e delle discriminazioni a 360°. Gli argomenti erano già presenti, ma si è ritenuto opportuno ampliarli e ridescriverli in maniera più approfondita.

3. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Cons.Coop Soc. Coop. - Consorzio di Cooperative di Produzione e Lavoro è nato il 23 Agosto del 1949, con Decreto del Presidente della Repubblica, da 25 cooperative fondatrici con sede nella provincia di Forlì. Dal 1979 lo stesso, ha esteso la propria attività raccogliendo l'adesione di nuove imprese presenti in tutto il territorio nazionale. A oggi l'universo Cons.Coop complessivamente è costituito da 84 cooperative che operano in diversi settori: costruzioni, restauro, infrastrutture, edilizia ospedaliera ed impiantistica specializzata, manutenzione in regime di global service, costruzione ed esercizio di reti di distribuzione gas naturale, gestioni e servizi, fibra ottica ed energia.

L'attività commerciale di Cons.Coop si concretizza con l'acquisizione dei lavori, tesa a sviluppare le diverse potenzialità delle Cooperative associate.

La priorità di Cons.Coop è quindi la soddisfazione dei fabbisogni industriali dei Soci, tale da garantirgli la conoscenza del mercato specifica e dettagliata, la qualità esecutiva e il legame con il territorio.

Grazie al rapporto con le proprie consorziate, il Consorzio è in grado di creare sinergie di esperienze e capacità tali da poter affrontare appalti e cantieri complessi, garantendo risposte innovative e altamente qualificate che lo proiettano commercialmente su target medio alti.

Per mantenere la propria competitività Cons.Coop investe costantemente in ricerca, innovazione e qualità, ed è fortemente impegnato nel sostegno d'iniziative promozionali e collaborazioni con Istituti di Ricerca allo scopo di tutelare, nello specifico, la salute e in senso generale la solidarietà sociale del territorio.

Tutte le attività che delineano la mission aziendale sono certificate ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001, ISO 50001, ISO 30415, SA8000, UNI PDR 125 ed EMAS sono svolte con un approccio di tipo integrato, con alte competenze di processo, operative e gestionali. Il rapporto con la clientela e con i partner si fonda sulla collaborazione, orientata all'eccellenza e all'alto valore aggiunto.

Cons.Coop. Soc. Coop. opera nel rispetto di principi etici e di equità, come previsto dalle Politiche dallo stesso. Questo si traduce nel rispetto, nell'applicazione e nella diffusione dei principi e criteri di condotta contenuti nel Codice Etico e Comportamentale, attualmente in fase di revisione per l'approfondimento dei contenuti su parità di genere e diversità e inclusione, e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex d.lgs. 231/01). Il tutto anche con l'obiettivo di rappresentare uno strumento capace di supportare gli stessi Soci per soddisfare le richieste del Committente finale e raggiungere livelli quantitativi di produzione tali da consentire la stabilità occupazionale e il conseguente benessere della forza lavoro.

Il Consorzio, ritiene opportuno mantenere il percorso rivolto ai temi di Responsabilità Sociale proseguendo nel sistema di gestione conforme al relativo standard internazionale di riferimento, ovvero SA8000, ancora

	BILANCIO SA8000	Rev. 0 Data 12/03/2026 Pagina 6 di 41
--	------------------------	---

nella sua versione del 2014, in quanto ritiene fondamentale definire e gestire le regole di comportamento per la gestione degli affari e delle attività nei confronti di tutti gli stakeholders aziendali. La certificazione è stata raggiunta in data 14 dicembre 2016 e viene mantenuta e rinnovata.

Con le nuove certificazioni su Parità di Genere, Diversità e Inclusione si rafforza l'orientamento del Conscoop nel porre la Persona al centro del proprio operato.

4. STAKEHOLDERS E MONITORI

Cons.Coop. Soc. Coop. ha individuato alcuni stakeholders interni ed esterni al fine di conoscere i più rilevanti portatori di interesse per la società e adeguare i livelli di performances conformi alle diverse attese.

Per quanto concerne gli stakeholders esterni sono state identificate le seguenti categorie:

- ✓ Clienti Pubblici/Privati
- ✓ Partners
- ✓ Associazioni di categoria

Per le altre categorie specifiche Cons.Coop. Soc. Coop. si riserva di individuare nel futuro altri soggetti.

Di seguito vengono riportati in tabella i soggetti mappati:

Tabella 4.1 Schema mappatura stakeholders

	STAKEHOLDERS	CANALI DI COMUNICAZIONE
INTERNI	Determinano le scelte, le influenzano e ne sono influenzati Presidente Direttore Generale Soci	Assemblee di Bilancio e altre Comunicazioni scritte/newsletter Sito web Intranet Incontri Workshop Formazione
	Orientano la determinazione delle scelte e ne sono influenzati Personale Collaboratori Stagisti	Incontri Attività formative Comunicazioni interne Bacheche Intranet / rete aziendale Sito web Questionari
ESTERNI	Collaborano o interagiscono in modo continuativo Fornitori e partner Clienti (pubblici e privati) Pubblica amministrazione Enti di vigilanza e controllo Banche e assicurazioni Associazioni di categoria	Incontri diretti Incontri aperti (fiere, eventi ecc.) Sito web SAW Bilancio SA 8000 Comunicazioni commerciali Comunicazioni obbligatorie Questionari
	Collaborano o interagiscono Associazioni ambientaliste e altre	Sito web SAW

	Scuole e Università	Bilancio SA8000 Eventi Conferenze Master
--	---------------------	---

Di seguito vengono riportati i riferimenti dell'Organismo di Certificazione e del SAAS/SAI e SAW :

Ente di Certificazione C.I.S.E. - tel. 0543/713314 fax 0543/713319 www.ciseonweb.it e-mail: info@lavoroetico.org;

Social Accountability Watch - <http://www.sawnet.info>

Ente di Accredimento SAAS - e-mail: saas@saasaccreditation.org; www.saasaccreditation.org.

5. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Nei sistemi di gestione già implementati da Cons.Coop. Soc. Coop. è presente un documento FUNZIONIGRAMMA del gruppo Conscoop approvato in data 04/11/2021.

L'Organigramma aziendale viene tenuto costantemente aggiornato a seconda delle necessità dal Consiglio di Gestione. Per la SA8000 è stato costituito un Social Performance Team (SPT), che ha durata triennale e salvo cambiamenti viene rinnovato ad ogni scadenza.

Nel corso del 2025, anche a seguito di una segnalazione ricevuta in sede di verifica da parte del CISE, si è provveduto ad eleggere un nuovo Rappresentate dei lavoratori SA8000.

Il team, ad oggi, è quindi composto in modo paritetico da:

- Rappresentante dei lavoratori SA8000 – Luca Campana;
- Rappresentante della Direzione – Giovanni Musio

In data 04/04/2023, in seno alla UNI PDR 125 e ISO 30415, è stato eletto anche un Comitato Guida che prevede una equa rappresentanza della Direzione, Gestione del Personale e forza lavoro e risulta così composto:

- Presidente - Monica Fantini;
- Direttore Generale - Massimo Batani;
- Gestione del Personale – Laura Liverani;
- Responsabile Anticorruzione – Cristina Visani;
- Responsabile Sistemi di Gestione – Giovanni Musio;
- Rappresentanza dei Lavoratori – Cinzia Fabbri.

Il Consorzio, e ogni funzione coinvolta, coopera pienamente con gli auditor esterni nel caso di audit con o senza preavviso.

5.1. SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Il SPT deve

- Effettuare periodiche valutazioni dei rischi in forma scritta per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard SA 8000.
- Suggestire alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni devono avere un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.
- Condurre le valutazioni dei rischi basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.
- Controllare efficacemente le attività messe in atto dal Consorzio.
- Gestire la conformità allo Standard SA 8000, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati, l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard.
- Raccogliere le informazioni dalle parti interessate (stakeholders) o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio.
- Collaborare con le altre U.O. (Unità Organizzative) interne per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA 8000.
- Facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per la Direzione sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA 8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.
- Organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.
- Condurre le azioni correttive e preventive e garantire che siano realmente applicate.
- Mantenere le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, come minimo, delle non conformità relative a SA 8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

5.2. RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il RLS per la Responsabilità Sociale, membro del personale operante, ma non facente parte della struttura direttiva, esprime la funzione di collegamento tra il Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale (e quindi tra la Direzione) e il personale per quanto concerne quesiti e argomenti riconducibili allo standard di riferimento SA 8000, quali ad esempio:

- reclami del personale;
- proposta di azioni correttive e/o di rimedio;
- proposta di azioni di miglioramento.

Il RLS per la SA8000, viene eletto dalle lavoratrici e dai lavoratori nel corso di una elezione organizzata e condotta dagli stessi e alla quale partecipano volontariamente e in maniera anonima tutti i dipendenti di Cons.Coop. Soc. Coop..

	BILANCIO SA8000	Rev. 0 Data 12/03/2026 Pagina 10 di 41
--	------------------------	--

L'esito dell'elezione viene formalizzato in un apposito verbale di riunione. In data 08/09/2025 si è provveduto all'elezione del nuovo RLSA8000.

5.3. RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Cons.Coop. Soc. Coop. ha provveduto a nominare, al proprio interno, un Rappresentante al quale sono conferiti le competenze e i poteri per assicurare il rispetto puntuale di tutte le prescrizioni relative a:

- norma di riferimento SA 8000;
- norme di adozione volontaria da essa richiamate o ad essa facenti riferimento;
- norme cogenti riconducibili ad argomenti/tematiche trattate dalla SA 8000 documentate sul presente documento od in altri documenti da esso richiamati.

La responsabilità della conformità allo standard deve restare unicamente in capo alla Direzione.

6. POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Cons.Coop. Soc. Coop. si impegna a uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000 e a garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale definendo, nell'ambito delle attività di Riesame della Direzione, obiettivi specifici di miglioramento e, altresì, verifica del loro raggiungimento.

Il Consorzio si impegna, inoltre, a conformarsi alle Leggi nazionali, alle altre leggi applicabili e ad altri requisiti sottoscritti, nonché a rispettare le norme relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla difesa dei diritti umani e alla loro interpretazione.

Per il conseguimento dei suddetti obiettivi, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

LAVORO INFANTILE E MINORILE

- Pieno rispetto della normativa in vigore e degli standard previsti dalla Norma SA 8000

LAVORO FORZATO

- Pieno rispetto della normativa in vigore e degli standard previsti dalla Norma SA 8000

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

- Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro.
- Disponibilità di un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento a una attenta valutazione e gestione dei rischi e a un programma di formazione adeguato.
- Implementazione di un sistema di Gestione della Sicurezza per valutare e prevenire adeguatamente tutti i rischi connessi all'attività lavorativa.
- Pieno rispetto della normativa in vigore e degli standard previsti dalla Norma SA 8000.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

- Pieno rispetto della normativa in vigore e degli standard previsti dalla Norma SA 8000

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

- Diritto a un salario dignitoso e a un orario di lavoro corretto.
- Garanzia del riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- Divieto di irrogare sanzioni lesive dell'integrità fisica e della dignità dei lavoratori e di ricorrere a qualsiasi forma di abuso fisico o verbale.

PARITÀ DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE

- Diritto a un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.

- Divieto di qualsiasi forma di discriminazione, quale l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, il genere, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

- Monitoraggio e miglioramento continuo.

7. IL BILANCIO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE – MONITORAGGIO DEL SISTEMA

Cons.Coop. Soc. Coop., con il presente bilancio SA8000, vuole riesaminare l'implementazione del sistema di gestione e la sua corrispondenza ai requisiti dello standard SA8000 prendendo in considerazione anche le relazioni esistenti tra impresa e stakeholders.

Di seguito, verranno sinteticamente esposti i risultati conseguiti e gli obiettivi che l'organizzazione intende perseguire.

7.1. CALCOLO LIVING WAGE

Il Living Wage è la remunerazione netta ricevuta da un lavoratore, per un periodo lavorativo standard (settimana/mese/anno) e in un particolare luogo, sufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso per il lavoratore e la sua famiglia.

Perché una definizione sia "solida" deve includere obbligatoriamente questi quattro elementi:

- Soddisfacimento dei bisogni primari: copertura totale per un'alimentazione nutriente (non solo calorica), un'abitazione sicura e riscaldata, e un vestiario adeguato.
- Servizi essenziali: accesso all'istruzione, alle cure sanitarie (eventualmente comprese quelle non coperte dal pubblico) e ai trasporti necessari per il lavoro e la vita sociale.
- Partecipazione Sociale: la capacità di partecipare alla vita culturale e civica della comunità (es. internet, piccoli svaghi, vita associativa). Senza questo, si è in una condizione di esclusione sociale.
- Resilienza (Fondo Emergenza): un vero Living Wage dovrebbe includere un margine (solitamente il 10%) per far fronte a eventi imprevisti (malattie, guasti, interruzioni lavorative) senza cadere in debito.

In Italia non esiste un salario minimo universale (salario legale) che possa costituire una base di partenza solida da cui elaborare parametri come condizione di base per il calcolo.

La soglia di povertà elaborata da ISTAT non può essere presa a riferimento equivalente, in quanto non determina una soglia minima sotto la quale è lecito parlare di retribuzione che non riconosce al lavoratore o alla lavoratrice la giusta remunerazione (salario legale). Essa rappresenta, infatti, una soglia sotto la quale, a livello statistico, mancano le risorse minime per la sussistenza.

I minimi salariali in Italia sono fissati attraverso la contrattazione collettiva, nel rispetto (teorico) dell'articolo 36 della costituzione.

I contratti collettivi non definiscono salari differenziati a livello territoriale (cosiddette gabbie salariali), ma un unico standard nazionale; risulta quindi difficile per un'azienda che operi in un contesto multi-regionale, su un mercato che compete anche sui costi, definire soglie di reddito diversificate in ragione del variare del costo della vita nei singoli contesti (macro-area, regione, città) e quindi riuscire a corrispondere retribuzioni che varino al variare del calcolo del Living Wage determinato dal contesto locale.

Conscoop, non avendo un contesto multi-regionale, ma essendo principalmente la forza lavoro concentrata presso la sede di Forlì ha scelto, per il calcolo del benchmark di riferimento, di basarsi sulle indicazioni riportate nella nuova nota metodologica del CISE pubblicata ad inizio 2026, optando per il Living Wage della macroarea Nord.

Nel dettaglio, come si evince dalla nota, il calcolo del Living Wage mensile (/13) risulta essere di **Euro 1.966,91¹**.

Di seguito si riportano i dettagli del calcolo:

NORD

Spesa annuale delle famiglie (media 2,2 persone a famiglia): **Euro 32.220,00**

Percettori medi: **1,72**

Calcolo del salario netto per coprire le spese famigliari con ipotesi percettore principale: $32.220,00/1,72 =$
Euro 18.732,55

5% per spese impreviste: **Euro 936,62**

Totale netto: **Euro 19.669,18**

RAL (teorica): **Euro 25.569,93**

Living Wage mensile(/13): **Euro 1.966,91**

A tale scopo, viene analizzato il rispetto del Salario Dignitoso all'interno di Conscoop (current wage), prendendo come riferimento 2 situazioni: la risorsa con il salario più basso per un contratto full time, e quella con il salario più basso nel part-time con minor ore.

Dall'analisi delle buste paga risulta:

1. Il salario mensile netto più basso per un full time (attualmente corrisponde ad un quarto livello) è pari a € 1.957,09.
2. Il salario mensile più basso per un part-time (attualmente corrisponde ad un quarto livello con un part-time di 32 ore) è pari a € 1.674,62. In questo caso il Living Wage mensile viene riproporzionato alle ore del part-time, pertanto il parametro di riferimento è pari a € 1.573,53.

Nel primo caso è presente un leggero Living Wage Gap che comunque viene ampiamente compensato dalle politiche di Welfare aziendali che prevedono: polizze sanitarie integrative per coprire parte dei costi previsti per accertamenti e visite sanitarie, un bonus annuale per costi sostenuti dai dipendenti su Salute, Istruzione, Cultura, l'erogazione e presenza di buoni pasto giornalieri.

¹ Si veda per ogni dettaglio la "nota metodologica Living Wage" trasmessa dal CISE in data 10/02/2026

7.2. IL LAVORO INFANTILE

7.2.1. Descrizione

Il personale impiegato attualmente risulta essere di età non inferiore a 18 anni.

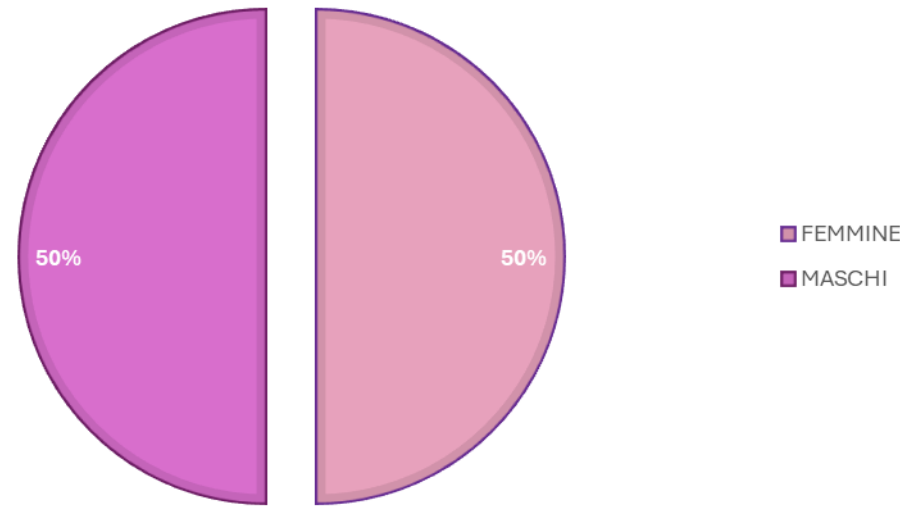
Qualora Cons.Coop. Soc. Coop. in fase di valutazione o di successivo monitoraggio dei propri fornitori rilevasse utilizzo di lavoro minorile, attuerebbe le azioni del caso secondo le prescrizioni riportate nella procedura di sistema PSA 01 “Lavoro infantile”.

Il non utilizzo di lavoro infantile da parte di un fornitore è una delle condizioni basilari per il mantenimento di un rapporto contrattuale con i fornitori/Cooperative Affidatarie.

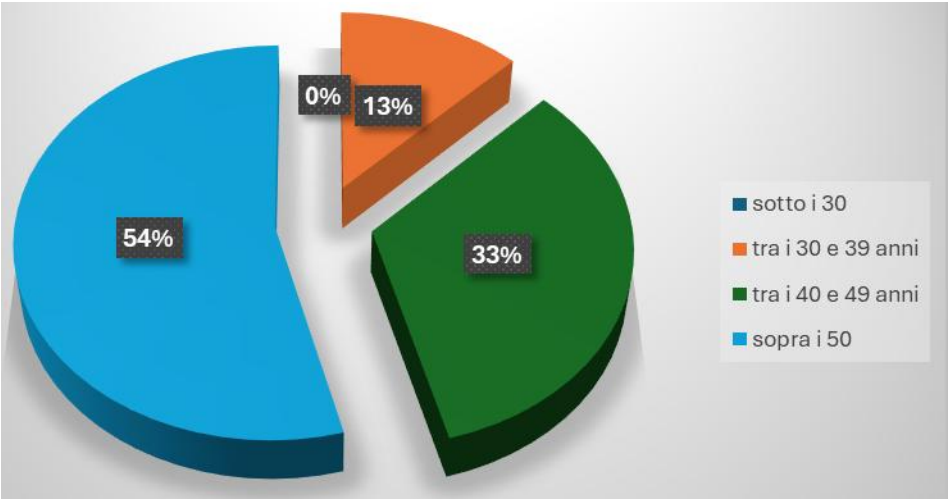
A fronte della rilevazione di una tale tipologia di problematiche, è compito del Rappresentante della Direzione per la SA8000 promuovere presso il fornitore un piano di miglioramento volto all'eliminazione delle problematiche.

Composizione età organico	31/12/2019		31/12/2020		31/12/2021		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024		31/12/2025	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Tra i 18 e i 29 anni	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0
Tra i 30 e i 39 anni	4	4	2	0	2	0	2	0	2	0	2	1	1	2
Tra i 40 e i 49 anni	4	4	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4
Oltre i 50 anni	6	6	8	5	7	4	7	6	7	6	7	7	7	6

Suddivisione per Genere della forza lavoro Conscoop al 31/12/2025:



Suddivisione della forza lavoro Conscoop per età al 31/12/2025:



7.2.2. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<u>Non utilizzo di lavoro infantile</u>	L'azienda, qualora accertasse l'utilizzo di lavoro infantile, procederà a segnalare la situazione al numero 114 Emergenza Infanzia	Costante	RSA	Composizione organico per fascia di età	0 lavoratori sotto i 18 anni

Risultato anno 2019
Risultato anno 2020
Risultato anno 2021
Risultato anno 2022
Risultato anno 2023
Risultato anno 2024
Risultato anno 2025

Nessun lavoratore sotto i 18 anni
Nessun lavoratore sotto i 18 anni
Nessun lavoratore sotto i 18 anni
Nessun lavoratore sotto i 18 anni
Nessun lavoratore sotto i 18 anni
Nessun lavoratore sotto i 18 anni
Nessun lavoratore sotto i 18 anni

7.3. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

7.3.1. Descrizione

In Cons.Coop. Soc. Coop. nessuno è vittima di minacce o di altre intimidazioni che lo costringano, in qualunque modo, a prestare la propria attività per l'azienda, quali: deposito di somme di denaro o ritiro di documenti.

Al momento dell'assunzione il dipendente sottoscrive, personalmente e liberamente, il contratto individuale di lavoro e la documentazione a corredo. Vi è anche l'impegno e la sottoscrizione al rispetto del Codice Etico e Comportamentale.

I lavoratori sono pienamente liberi di lasciare il luogo di lavoro al termine dell'orario lavorativo.

Cons.Coop. Soc. Coop. rispetta tutte le normative in materia di lavoro, in particolare, la L. 20/5/1970 n. 300 "Statuto dei Lavoratori".

7.3.2. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<u>Mantenimento di un clima aziendale soddisfacente e di buoni rapporti professionali</u>	Garantire opportunità di aggregazione attraverso riunioni aziendali, riunioni di programmazione delle attività, riunione di aggiornamento	Dicembre 2026	RSA	Tasso di turnover del personale	< 15%

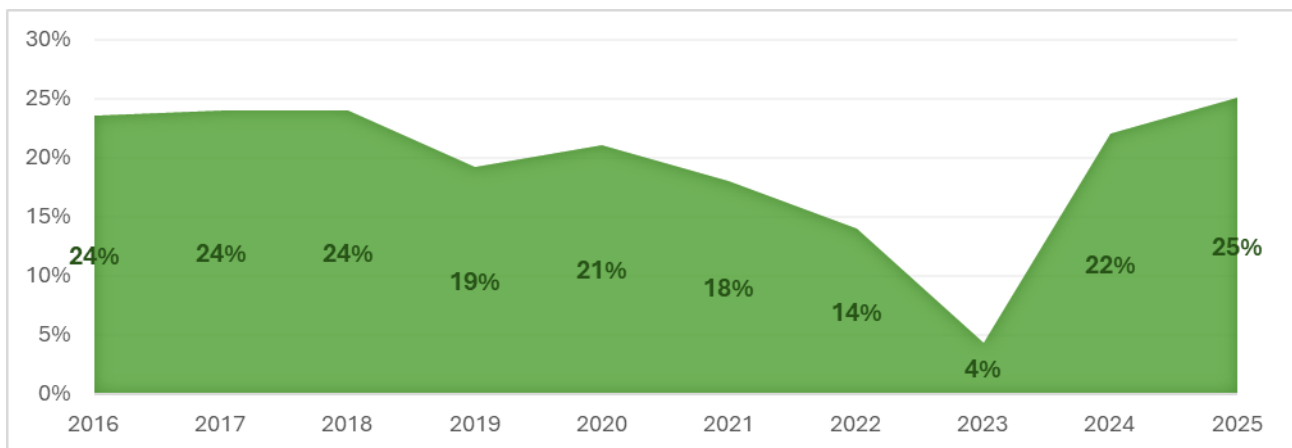
N.B. il Tasso di Turnover del personale è calcolato come da Valutazione del Rischio Stress da lavoro correlato (Numero dipendenti cessati + Numero dipendenti assunti) ÷ numero totale dipendenti.

* Nel corso del 2023 l'obiettivo è stato rivisto, passando dal 10% al 15% alla luce della variazione del mondo del lavoro e delle analisi statistiche svolte a livello nazionale che rilasciano tassi di turnover del personale ben più alti (pari a circa il 35 %)

Risultato anno 2019	19,20 %. Il dato risulta ancora superiore al Target fissato, ma all'interno sono considerati n. 1 dipendente che è andato in pensione, n. 1 dipendente è stato trasferito per competenza ad altra società del gruppo n. 1 dipendente si è licenziato perché ha trovato un altro lavoro e ad un altro dipendente è terminato il contratto di lavoro.
Risultato anno 2020	21,08 %. All'interno dell'indicatore del tasso di rotazione del personale, per l'anno 2020, sono considerati n. 1 dipendente che è andato in pensione, n. 3 dipendenti si sono licenziati in quanto hanno trovato un altro lavoro. Il risultato è ancora superiore al target fissato.
Risultato anno 2021	18,00 %. All'interno dell'indicatore del tasso di rotazione del personale, per l'anno 2021, sono considerati n. 1 dipendente che si è licenziato in quanto ha trovato una occupazione di maggiore appartenenza tecnica per il ruolo ICT, n. 1 dipendente andato in pensione e n. 2 dipendenti nuovi assunti. Chiaramente, se ci si focalizza

	esclusivamente sul personale in uscita, nel corso del 2021, il Conscoop avrebbe raggiunto il suo obiettivo.
Risultato anno 2022	14%. Obiettivo Raggiunto. All'interno dell'indicatore, per l'anno 2022, sono stati considerati n. 1 dipendente licenziatosi perché ha trovato una collocazione differente e n. 2 dipendenti assunti.
Risultato anno 2023	4%. Obiettivo Raggiunto. All'interno dell'indicatore, per l'anno 2023, sono stati considerati un nuovo dipendente assunto.
Risultato anno 2024	22,18%. Obiettivo Non Raggiunto. Il dato tiene conto di n. 2 dimissioni e di n. 3 nuove assunzioni avvenute nel corso del 2024. La percentuale rimane comunque inferiore alla media di settore.
Risultato anno 2025	25,12%. Obiettivo Non Raggiunto. Il dato tiene conto di n. 3 dimissioni e di n. 1 nuove assunzioni avvenute nel corso del 2025. La percentuale rimane comunque inferiore alla media di settore.

Andamento negli anni del tasso di Turnover. Dato aggiornato al 31/12/2025:



7.4. SALUTE E SICUREZZA

7.4.1. Descrizione

Nell'ambito delle proprie attività, Cons.Coop. Soc. Coop. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza tramite interventi di natura tecnica ed organizzativa volti a garantire la salute e la sicurezza del personale e di tutte le persone collegate all'impresa da un rapporto di qualsiasi natura.

In tal senso, tutte le attività del Consorzio sono gestite adottando idonee misure atte ad evitare o ridurre i potenziali rischi per la salute e la sicurezza, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione negli ambienti di lavoro.

7.4.2. Obiettivi

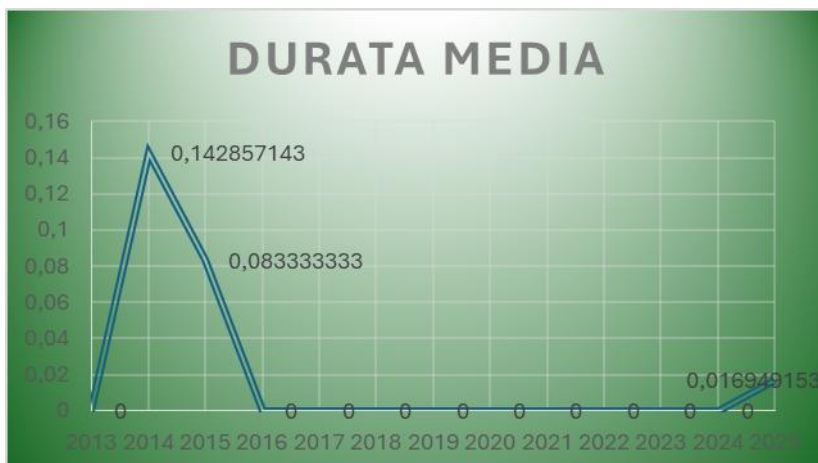
Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<u>0 infortuni</u>	Manutenzione infrastrutture / uffici – forniture e mantenimento di ampi spazi di lavoro, illuminazione naturale e artificiale con pareti finestrate. Migliorare gli spazi di lavoro con una nuova sala riunioni.	Dicembre 2026	RSPP	N. infortuni	0 infortuni

Risultato anno 2019
Risultato anno 2020
Risultato anno 2021
Risultato anno 2022
Risultato anno 2023
Risultato anno 2024
Risultato anno 2025

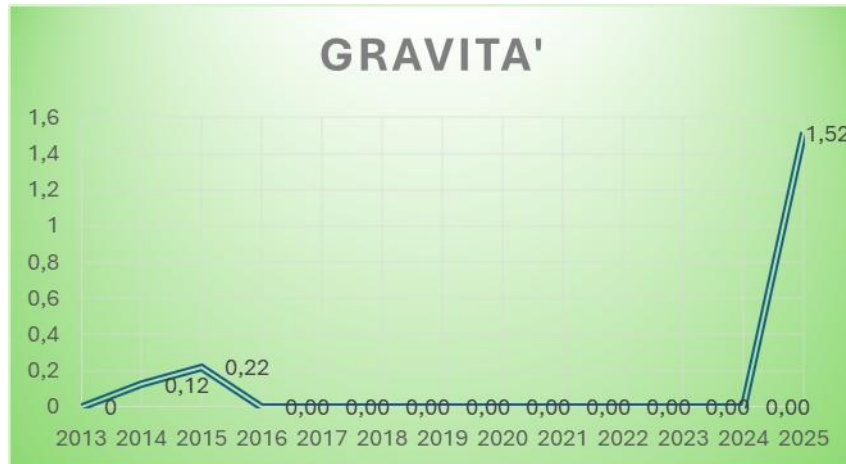
Zero infortuni
Zero infortuni
Zero infortuni
Zero infortuni
Zero infortuni
Zero infortuni
Obiettivo non raggiunto a causa di un infortunio in itinere avvenuto ad un Commerciale

Di seguito vengono riportati i grafici estrapolati dall'analisi degli infortuni di Conscoop:

Durata media:



Indice di Gravità:



Indice di Frequenza:



7.4.3. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<u>Mantenimento certificazione ISO 45001</u>	Aggiornamento e applicazione costante del Sistema di gestione ISO 45001	Dicembre 2026	RSGL	Mantenimento Certificazione	Zero non conformità Maggiori

Risultato anno 2019
Risultato anno 2020
Risultato anno 2021
Risultato anno 2022
Risultato anno 2023
Risultato anno 2024
Risultato anno 2025

Zero non conformità maggiori (N.1 conformità minore)
Zero non conformità
Zero non conformità
Zero non conformità
Zero non conformità
Zero non conformità
Zero non conformità

7.4.4. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Promuovere la cultura della sicurezza	Pianificare attività tramite programma di formazione	Dicembre 2026	RSPP	Ore di formazione sicurezza	>4 ore annue in media

Risultato anno 2019	Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2020	Obiettivo non raggiunto a causa della pandemia da covid-19 i corsi aggiuntivi e non necessari sono stati sospesi. Sono stati effettuati solo corsi obbligatori.
Risultato anno 2021	Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2022	Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2023	Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2024	Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2025	Obiettivo raggiunto

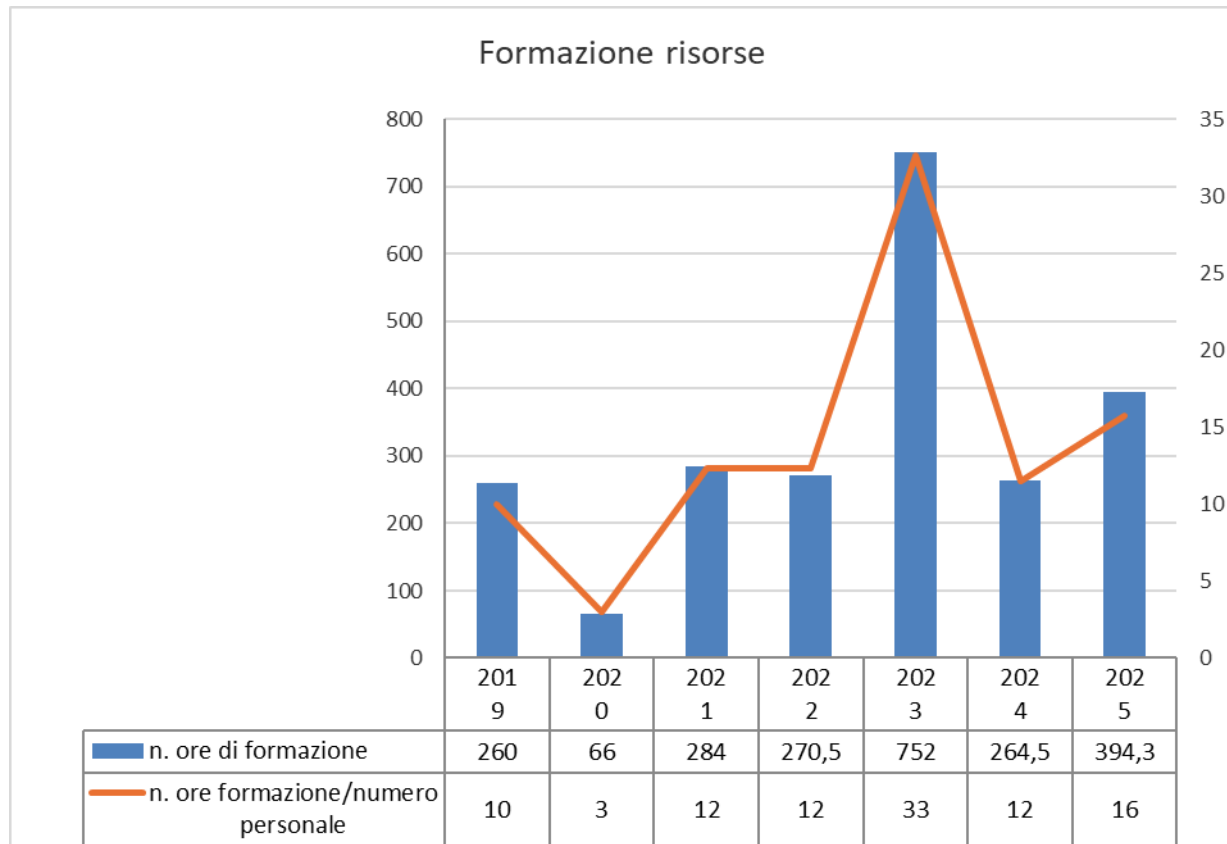
7.4.5. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Ampliare le competenze del personale interno	Pianificare attività di formazione	Dicembre 2026	RSPP/DDI/RSGL	Ore di formazione annue / n. personale	> 2ore annue in media

Risultato anno 2019	Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2020	Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2021	Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2022	Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2023	Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2024	Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2025	Obiettivo raggiunto

INDICATORE	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
n. ore di formazione	260	66	284	270,5	752	264,5	394,3
n. ore formazione/numero personale	10	3	12	12	33	12	16

Andamento ore di formazione annue e dato pro-capite. Dato aggiornato al 31/12/2025:



7.4.6. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Assicurare una pronta risposta alle emergenze	Pianificare attività in scadenza	Dicembre 2026	RSPP	N. simulazioni emergenze	2

Risultato anno 2019
Risultato anno 2020
Risultato anno 2021
Risultato anno 2022
Risultato anno 2023
Risultato anno 2024
Risultato anno 2024

3 simulazioni emergenze
3 simulazioni emergenze
3 simulazioni emergenze
3 simulazioni emergenze
3 simulazioni emergenze
3 simulazioni emergenze
3 simulazioni emergenze

7.5. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

7.5.1. Descrizione

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

Ai dipendenti di Cons.Coop. Soc. Coop. vengono applicati gli istituti normativi (ed economici) previsti dal "C.C.N.L. per i Lavoratori delle Cooperative Edili".

In Azienda non sono presenti rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori, tuttavia la eventuale scelta di questi ultimi è autonoma e libera e la Direzione non pone alcun ostacolo a riguardo. In nessun caso l'assunzione di un lavoratore è soggetta a clausola per cui lo stesso non può aderire a organizzazioni sindacali.

Spazi aziendali appositi (bacheche e server aziendale) sono stati adibiti alle comunicazioni al personale e chiunque dei dipendenti può utilizzarli.

Il Consorzio non ha mai subito vertenze sindacali o scioperi.

Nel corso del 2023 è stata fatta la comunicazione alla Consigliere e Consigliere Regionale di Pari Opportunità relativamente al rapporto periodico sulla situazione del personale ai sensi dell'Art. 47 comma 3 del D.L. 77/2021, entro il 30 aprile sarà effettuata quella relativa al nuovo biennio 2024-25.

Anche nel corso del 2025 è stata fatta comunicazione alla Consigliere e Consigliere Regionale e Provinciale di Pari Opportunità relativamente alla Certificazione UNI PDR 125.

7.5.2. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<u>Sensibilizzazione personale</u>	Incontri, riunioni e informative di sensibilizzazione in materia di diritti e doveri dei lavoratori	Dicembre 2026	RSA	N. vertenze	0 vertenze

Risultato anno 2019
Risultato anno 2020
Risultato anno 2021
Risultato anno 2022
Risultato anno 2023
Risultato anno 2024
Risultato anno 2025

Zero vertenze
Zero vertenze
Zero vertenze
Zero vertenze
Zero vertenze
Zero vertenze
Zero vertenze

7.6. DISCRIMINAZIONE

7.6.1. Descrizione

Il Codice Etico di Cons.Coop. Soc. Coop. definisce i principi generali cui lo stesso si attiene rigorosamente in materia di tutela della dignità e dell'integrità della persona.

	BILANCIO SA8000	Rev. 0 Data 12/03/2026 Pagina 25 di 41
--	------------------------	--

A seguito del percorso di certificazione su parità di genere e diversità e inclusione, il Codice Etico e Comportamentale di Cons.Coop. Soc. Coop. è stato aggiornato e successivamente presentato a tutto il personale in singole sezioni di aggiornamento.

Nell'ottica che ogni singola persona rappresenta una possibile fonte di idee e miglioramento per l'azienda e che, quindi, le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e la crescita di ogni impresa, Cons.Coop. Soc. Coop. si adopera per promuovere la diffusione di valori e condizioni tese a favorire la dedizione, la collaborazione, la crescita professionale e la lealtà dei propri dipendenti a partire dalla costituzione del rapporto di lavoro e per tutta la durata dello stesso.

Cons.Coop. Soc. Coop. si impegna a garantire che a tutta la forza lavoro sia data la medesima opportunità di lavoro e che non sia attuata o tollerata alcuna forma di discriminazione in relazione alla razza, ceto, origine nazionale, genere, religione, invalidità, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, assicurando che i criteri utilizzati nell'assunzione, nell'accesso alla formazione, nella progressione di carriera siano basati esclusivamente su parametri di merito, di competenza, di equità e, comunque, legati alle prestazioni lavorative.

Anche la Politica Anticorruzione conforme alla ISO 37001 definisce i criteri antidiscriminatori per la selezione e l'assunzione del personale. Conscoop applica principi di correttezza ed imparzialità. Le risorse assunte devono avere profili che rispondono effettivamente alle esigenze aziendali e sono scelte esclusivamente su criteri di professionalità e competenza, escludendo qualsiasi forma di favoritismo.

In data 03/04/2023 la Presidente ha dotato il Consorzio di una Politica su Parità di Genere, Diversità e Inclusione che rafforza la sensibilità e l'intento dell'Alta Direzione nella tutela e rispetto della Persona a 360°. Tale politica è stata condivisa con tutti gli stakeholder attraverso diversi canali di comunicazione (e-mail, bacheca aziendale, sito internet).

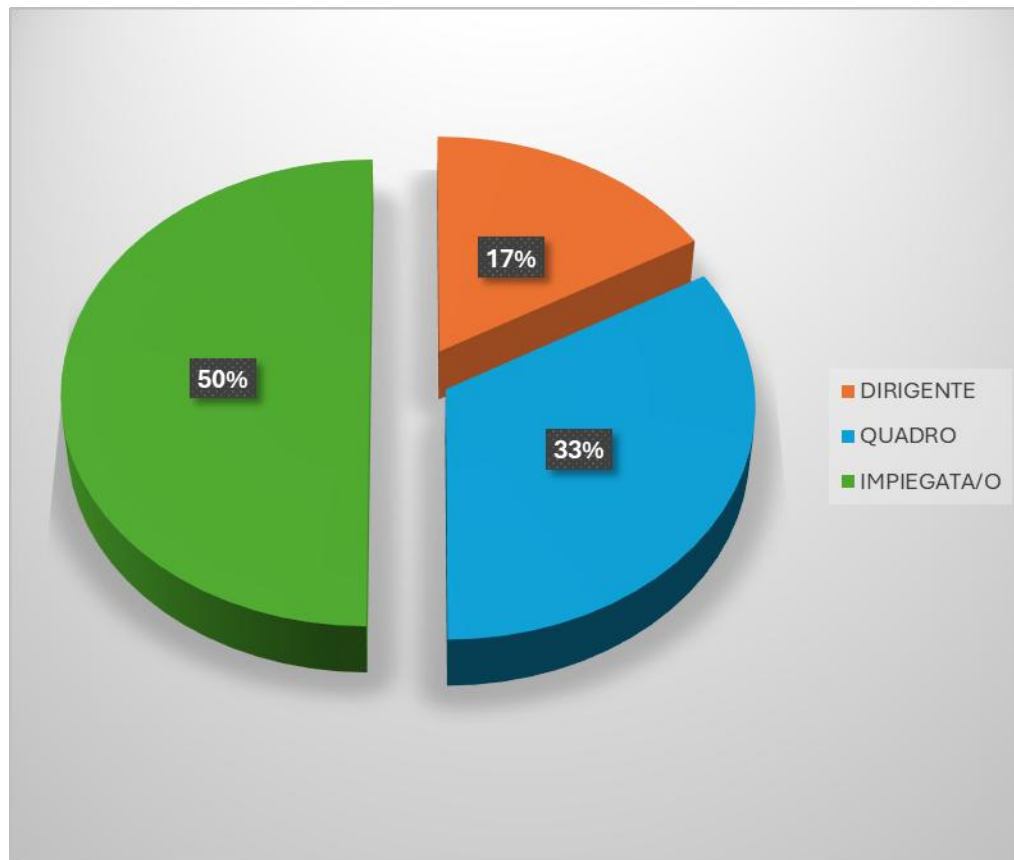
Nella gestione delle risorse umane il Conscoop, per il tramite delle funzioni aziendali competenti, segue una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, sul raggiungimento degli obiettivi e prevede programmi volti all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di nuove competenze.

Grafico 7.5.1.1 Suddivisione uomini-donne

composizione organico	31/12/2019		31/12/2020		31/12/2021		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024		31/12/2025	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Impiegati	5	9	4	7	3	7	3	9	3	9	3	10	2	10
Quadri	7	1	7	1	7	0	7	0	7	0	7	0	8	0
Dirigenti	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Tirocinio											0	1	0	0
totale	13	12	13	10	12	9	12	11	12	11	12	13	12	12

Al 31/12/2025 nell'organico di Cons.Coop. soc. coop. non risultano presenti lavoratori appartenenti alle categorie protette, ma solo una risorsa che rientra nella categoria degli invalidi.

Analisi della composizione della forza lavoro Conscoop, suddivisi per livello di inquadramento, al 31/12/2025:



7.6.2. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<u>Monitoraggio del clima aziendale e dei rapporti professionali all'interno dell'azienda</u>	Garantire opportunità di aggregazione attraverso riunioni aziendali, riunioni di programmazione delle attività, riunione di aggiornamento	Dicembre 2026	RSA	Tasso di turnover del personale	< 15%

Risultato anno 2019	19,20 %. Il dato risulta ancora superiore al Target fissato, ma all'interno sono considerati n. 1 dipendente che è andato in pensione, n. 2 dipendenti sono passati ad altra società del gruppo, n. 1 dipendente si è licenziato perché ha trovato un altro lavoro e ad un altro dipendente è terminato il contratto di lavoro a cui non è stato rinnovato.
Risultato anno 2020	21,08 %. All'interno dell'indicatore del tasso di rotazione del personale, per l'anno 2020, sono considerati n. 1 dipendente che è andato in pensione, n. 1 dipendente che ha rescisso il contratto volontariamente dopo qualche giorno di prova in quanto non rispondente alle sue aspettative, n. 3 dipendenti si sono licenziati in quanto hanno trovato un altro lavoro. Il risultato è ancora superiore al target fissato.
Risultato anno 2021	18,00 %. All'interno dell'indicatore del tasso di rotazione del personale, per l'anno 2021, sono considerati n. 1 dipendente che si è licenziato in quanto ha trovato un altro lavoro, n. 1 dipendente andato in pensione e n. 2 dipendenti nuovi assunti. Chiaramente, se ci si focalizza esclusivamente sul personale in uscita, nel corso del 2021, il Conscoop avrebbe raggiunto il suo obiettivo.

Risultato anno 2022	14%. Obiettivo Raggiunto. All'interno dell'indicatore, per l'anno 2022, sono stati considerati n. 1 dipendente licenziatosi perché ha trovato una collocazione differente e n. 2 dipendenti assunti.
Risultato anno 2023	4%. Obiettivo Raggiunto. All'interno dell'indicatore, per l'anno 2023, sono stati considerati un nuovo dipendente assunto.
Risultato anno 2024	22,18%. Obiettivo Non Raggiunto. Il dato tiene conto di n. 2 dimissioni e di n. 3 nuove assunzioni avvenute nel corso del 2024. La percentuale rimane comunque inferiore alla media di settore.
Risultato anno 2025	25,12%. Obiettivo Non Raggiunto. Il dato tiene conto di n. 3 dimissioni e di n. 1 nuove assunzioni avvenute nel corso del 2025. La percentuale rimane comunque inferiore alla media di settore.

7.6.3. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<u>Monitoraggio del clima aziendale e dei rapporti professionali all'interno dell'azienda</u>	Incontri, riunioni e informative di sensibilizzazione in materia di discriminazioni	Dicembre 2026	RSA	N. vertenze	0 vertenze

Risultato anno 2019	Zero vertenze
Risultato anno 2020	Zero vertenze
Risultato anno 2021	Zero vertenze
Risultato anno 2022	Zero vertenze
Risultato anno 2023	Zero vertenze
Risultato anno 2024	Zero vertenze
Risultato anno 2024	Zero vertenze

7.7. PRATICHE DISCIPLINARI

7.7.1. Descrizione

Gli elementi normativi fondamentali per l'applicazione delle sanzioni disciplinari, all'interno di Cons.Coop. Soc. Coop., sono contenuti nell'art. 7 della L. 20/5/1970 n. 300 Statuto dei Lavoratori e negli specifici articoli

del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e non si applicano procedure disciplinari non ammesse da tali norme.

Cons.Coop. Soc. Coop. si attiene alla normativa in vigore e agli standard previsti dalla Norma SA 8000.

Gli illeciti disciplinari, le sanzioni conseguenti, la loro commissione e le procedure per la loro irrogazione sono stabiliti dagli articoli del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e, per alcuni aspetti, dal Modello di Organizzazione, Gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Gli articoli contrattuali in materia disciplinare sono pienamente a conoscenza dei lavoratori, anche attraverso la loro costante affissione presso le bacheche aziendali.

Il riscontro delle buste paga consente di evidenziare che non sono effettuate riduzioni di salario a scopo disciplinare, tranne quelle espressamente previste in caso di applicazione di sanzioni previste dalla Legge e da Contratto, che comportino penalizzazioni dal punto di vista economico (multa e sospensione dal lavoro).

7.7.2. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenimento di <u>zero provvedimenti disciplinari</u>	Perseguire comportamenti etici da parte del personale attraverso una chiara comunicazione dei principi etici	dicembre 2026	RSA	N. provvedimenti disciplinari	0

Risultato anno 2019
Risultato anno 2020
Risultato anno 2021
Risultato anno 2022
Risultato anno 2023
Risultato anno 2024
Risultato anno 2025

2 provvedimenti disciplinari
Zero provvedimenti disciplinari
Zero provvedimenti disciplinari
Zero provvedimenti disciplinari
Zero provvedimenti disciplinari
Nel corso del 2024 è stato impartito n. 1 provvedimento disciplinare seguendo quanto previsto dal CCNL.
Zero provvedimenti disciplinari

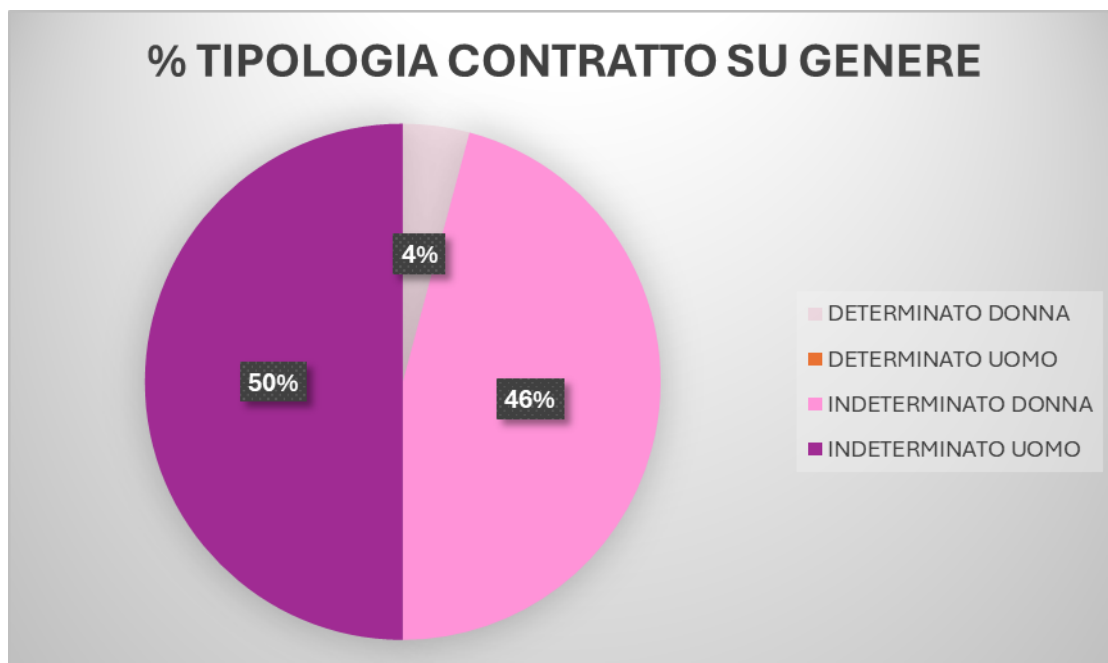
7.8. ORARIO DI LAVORO

7.8.1. Descrizione

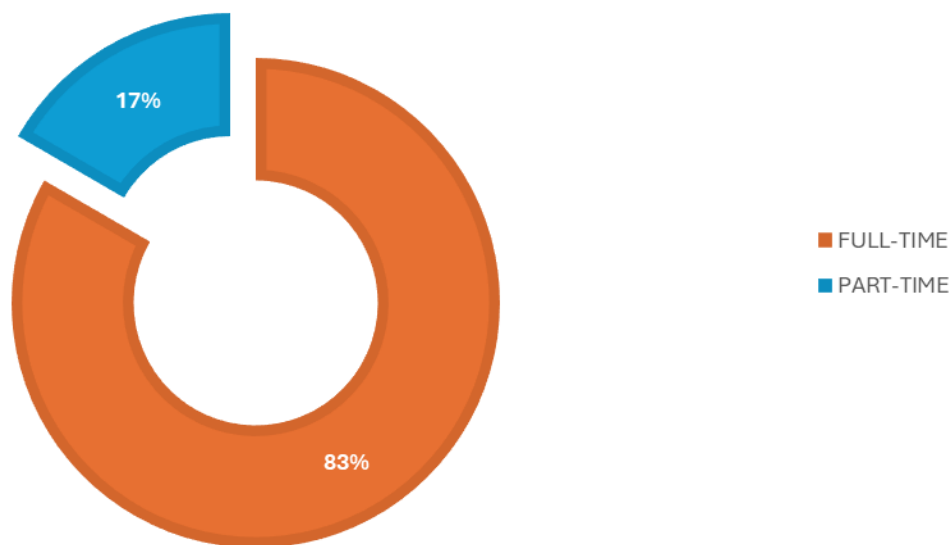
L'orario di lavoro svolto dai lavoratori risulta coerente con quanto previsto dal CCNL applicato in azienda (cooperative edili); in particolare la durata massima settimanale del lavoro ordinario assomma a 40 ore. Per quanto concerne il numero di ore di lavoro straordinario, non si registrano sforamenti rispetto ai limiti contrattuali e di legge.

	31/12/2019		31/12/2020		31/12/2021		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024		31/12/2025	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
tempo indeterminato full time	13	7	12	8	10	2	12	5	12	7	12	12	12	7
tempo determinato full time	1	1	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1
tempo indeterminato part time	0	2	0	2	0	3	0	4	0	4	0	4	0	4
tempo determinato part time	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Tirocinio											0	1	0	0
lavoratori 104	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

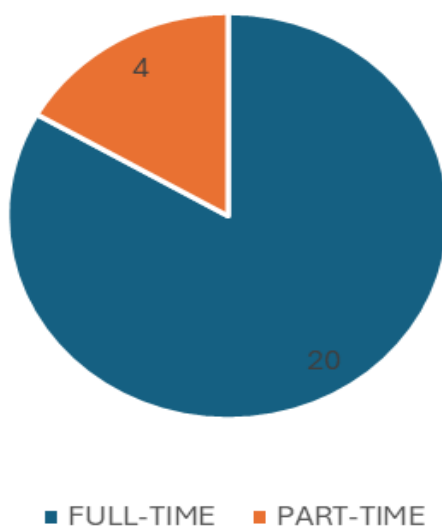
Analisi tipologie contrattuali al 31/12/2025:



Analisi suddivisione contrattuale al 31/12/2025:



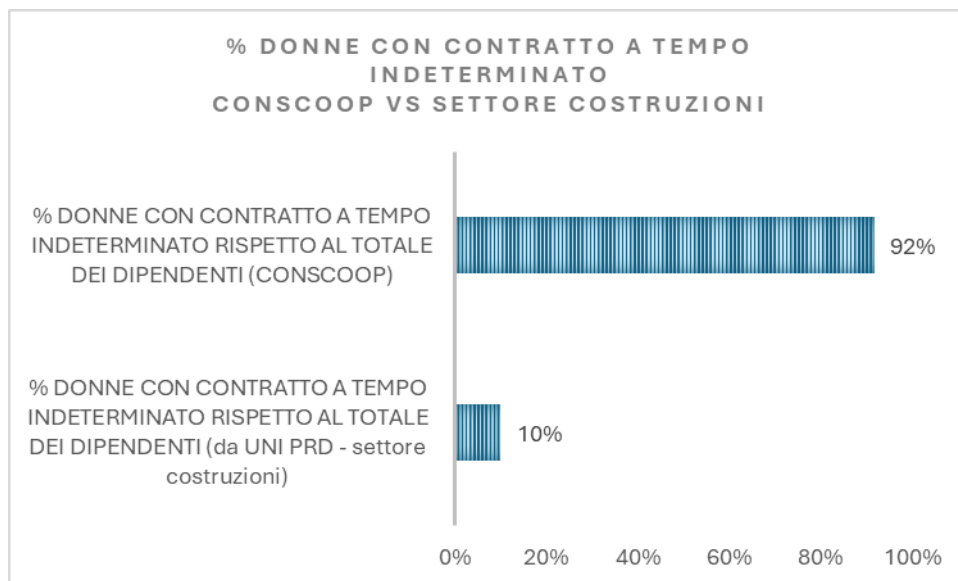
Tipologia Contratto



Il Part-time risulta con orari differenziati, per rispondere alle esigenze manifestate dal personale:

- N. 1 part-time 36 ore
- N. 1 part time 32 ore
- N. 1 part time 32,5 ore
- N. 1 part time 34 ore

Confronto tra % di donne con contratto a tempo indeterminato tra settore di riferimento (Costruzioni) e Conscoop al 31/12/2025.



7.8.2. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<u>Promuovere la conoscenza dei diritti sindacali</u>	Comunicazione dei diritti sindacali attraverso specifica presentazione/informativa al personale	Dicembre 2026	RSA	Informative al personale	1

Risultato anno 2019	1
Risultato anno 2020	1
Risultato anno 2021	1
Risultato anno 2022	1
Risultato anno 2023	1
Risultato anno 2024	1
Risultato anno 2025	1

7.8.3. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<u>Monitoraggio ore di lavoro straordinarie</u>	Monitoraggio ore dei senza NLO più critici	Dicembre 2026	RSA	N. di timbrature dopo le ore 18.00 in un mese > 5	Ore di straordinario per dipendente < 8 mensile

Risultato anno 2019	Si sono registrati n. 2 casi in cui le ore di straordinario medio mensile è stato superiore alle 8 ore.
---------------------	---

	A Febbraio 2020 la Direzione ha però riconosciuto ad uno dei due dipendenti una percentuale di NLO
Risultato anno 2020	Obiettivo Raggiunto. Nessun personale senza NLO ha sfiorato le 8 ore mensili di straordinario
Risultato anno 2021	Obiettivo Raggiunto. Nessun personale senza NLO ha sfiorato le 8 ore mensili di straordinario
Risultato anno 2022	Obiettivo Raggiunto. Nessun personale senza NLO ha sfiorato le 8 ore mensili di straordinario
Risultato anno 2023	Obiettivo Raggiunto. Nessun personale senza NLO ha sfiorato le 8 ore mensili di straordinario
Risultato anno 2024	Obiettivo Raggiunto. Nessun personale senza NLO ha sfiorato le 8 ore mensili di straordinario
Risultato anno 2025	Obiettivo Raggiunto. Nessun personale senza NLO ha sfiorato le 8 ore mensili di straordinario

7.8.4. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio ore di lavoro straordinarie	Monitoraggio ore dei NLO	Dicembre 2026	RSA	Rispetto della percentuale definita contrattualmente	Rispetto della percentuale definita contrattualmente

Risultato anno 2019	Non sempre rispettato. In due casi specifici la percentuale di NLO non ha coperto le ore di straordinario effettuate dai dipendenti.
Risultato anno 2020	Non sempre rispettato. In un caso specifico la percentuale di NLO non ha coperto, mediamente, le ore di straordinario effettuate da un dipendente.
Risultato anno 2021	Obiettivo non raggiunto. In un caso specifico la percentuale di NLO non ha coperto, mediamente, le ore di straordinario effettuate da un dipendente.
Risultato anno 2022	Obiettivo Raggiunto. Tutto il personale ha rispettato la percentuale definita contrattualmente
Risultato anno 2023	Obiettivo Raggiunto. Tutto il personale ha rispettato la percentuale definita contrattualmente
Risultato anno 2024	Obiettivo Raggiunto. Tutto il personale ha rispettato la percentuale definita contrattualmente
Risultato anno 2025	Obiettivo Raggiunto. Tutto il personale ha rispettato la percentuale definita contrattualmente

7.9. RETRIBUZIONE

7.9.1. Descrizione

Tutti i lavoratori di Cons.Coop. Soc. Coop. risultano retribuiti facendo riferimento alle tabelle del C.C.N.L. per le Cooperative Edili.

Le retribuzioni vengono erogate mensilmente attraverso bonifico bancario entro il 15 di ogni mese.

Nel rispetto del proprio Codice Etico e della norma SA 8000 Cons.Coop. Soc. Coop. si attiene e applica la normativa in vigore in materia di lavoro.

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Rispetto della tempistica di erogazione della retribuzione entro il 15 del mese	Effettuare il bonifico entro il giorno 15 di ogni mese	Continuativo	RSA	n. pagamenti con ritardo /Numero Pagamenti al 15 del mese x 100	Nessuno sfioramento rispetto al 15 del mese

Risultato anno 2019	Obiettivo raggiunto: nessuno sfioramento
Risultato anno 2020	Obiettivo raggiunto: nessuno sfioramento
Risultato anno 2021	Obiettivo raggiunto: nessuno sfioramento
Risultato anno 2022	Obiettivo raggiunto: nessuno sfioramento
Risultato anno 2023	Obiettivo raggiunto: nessuno sfioramento

Risultato anno 2024
Risultato anno 2025

Obiettivo raggiunto: nessuno sfioramento
Obiettivo raggiunto: nessuno sfioramento

7.10. SISTEMA DI GESTIONE

7.10.1. Descrizione

Il Consorzio si è dotato di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme allo Standard normativo SA8000:2014.

A seguito della nuova SA8000:2026 la Direzione ritiene fondamentale effettuare il passaggio al nuovo Standard entro il prossimo rinnovo previsto nel 2028.

La Direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato a gennaio 2016 il percorso di adeguamento allo Standard SA 8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Nel mese di dicembre 2016 l'azienda ha conseguito la certificazione del sistema di gestione SA8000.

Nel corso del 2023 sono state ottenute le certificazioni su Parità di Genere secondo la prassi UNI PDR 125 e quello sulla Diversità e Inclusione secondo la norma ISO 30415. Entrambi i sistemi sono integrati con quelli esistenti con l'obiettivo di avere un sistema unico e completo e, con specifico riguardo alle risorse umane, ponga al centro sempre di più la Persona sotto ogni aspetto e punto di vista.

7.10.2. Obiettivi

Obiettivo 2018	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenimento della certificazione SA8000	Aggiornamento e applicazione costante del Sistema di gestione SA8000	Dicembre 2026	RSA	Mantenimento Certificazione n. incontri annuali del SPT	Zero non conformità Almeno 2 incontri annuali

Risultato anno 2019
Risultato anno 2020
Risultato anno 2021

Obiettivo raggiunto: zero non conformità Effettuati n. 2 incontri del SPT nel corso dell'anno
Obiettivo raggiunto: zero non conformità Effettuato n. 1 incontro del SPT nel corso dell'anno. Obiettivo non raggiunto in quanto a causa dell'emergenza COVID-19 le riunioni sono state fortemente limitate.
Obiettivo Zero Non Conformità. Obiettivo non raggiunto. Nel corso del secondo audit annuale l'ente di Certificazione ha rilasciato una NC minore a seguito dello sfioramento della percentuale di NLO di un dipendente. Il Consorzio ha gestito la NC e verrà

	verificata al prossimo audit da parte dell'ente di Certificazione.
Risultato anno 2022	Obiettivo n. 2 incontri SPT. Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2023	Obiettivo raggiunto: zero non conformità Effettuati n. 2 incontri del SPT nel corso dell'anno
Risultato anno 2024	Obiettivo raggiunto: zero non conformità Effettuati n. 2 incontri del SPT nel corso dell'anno
Risultato anno 2025	Obiettivo Zero Non Conformità. Obiettivo non raggiunto. Nel corso dell'ultimo audit annuale l'ente di Certificazione ha rilasciato una NC minore in quanto SPT non risulta costituito pariteticamente come richiesto dallo standard. Effettuati n. 2 incontri del SPT nel corso dell'anno

7.11. IMPRESE CONSORZiate

7.11.1. Descrizione

Al fine di garantire il controllo preventivo e continuativo delle capacità ad assolvere gli impegni assunti nell'ambito della garanzia di qualità e dei requisiti ambientali e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di Responsabilità Sociale delle proprie consorziate e/o di chi chiede di farne parte, Conscoop ha definito a sistema una specifica procedura. La procedura si applica alle attività dell'Ufficio Lavori e alle Cooperative Socie.

7.11.2. Obiettivi

Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<u>Qualifica delle imprese consorziate</u>	Qualifica delle imprese	Dicembre 2026	RSA	Ricezione questionari SA8000	Restituzione di tutti i questionari per nuove richieste

Risultato anno 2018	n. 2 nuove associate. Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2019	n. 1 nuova associata. La cooperativa risulta certificata SA8000. Obiettivo raggiunto

Risultato anno 2020	n. 1 nuova associata. La cooperativa risulta certificata SA8000. Obiettivo raggiunto
Risultato anno 2021	n. 3 nuove associate. Di queste nuove socie n.1 risulta già in possesso di certificazione SA8000, mentre le altre 2 hanno restituito il questionario compilato e sottoscritto.
Risultato anno 2022	n. 4 nuove associate. Di queste nuove socie n.1 risulta già in possesso di certificazione SA8000, mentre le altre 3 hanno restituito il questionario compilato e sottoscritto.
Risultato anno 2023	n. 4 nuove associate. Di queste nuove socie 2 risultano già certificate SA8000, mentre le altre 2 hanno restituito il questionario compilato e sottoscritto con l'impegno a rispettare i requisiti etici e sociali.
Risultato anno 2024	Nel corso dell'anno n. 2 nuove cooperative che hanno restituito il questionario compilato e sottoscritto.
Risultato anno 2025	Nel corso dell'anno n. 4 nuove cooperative che hanno restituito il questionario compilato e sottoscritto.

Obiettivi

Obiettivo 2018	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Rispetto requisiti SA8000 nei lavori	Audit SA8000 presso consorziate	Dicembre 2026	RSA	Audit Svolti in cantiere NC relative ai requisiti SA8000 presso i cantieri	N° di audit svolti > 5 all'anno Nessuna NC relativa ai requisiti SA8000 presso i cantieri

Risultato anno 2019	Obiettivo raggiunto: svolti n. 7 audit in cantiere. Non è stata rilevata alcuna NC.
Risultato anno 2020	Obiettivo raggiunto: svolti n. 6 audit in cantiere. Non è stata rilevata alcuna NC
Risultato anno 2021	Obiettivo non raggiunto: svolti n. 4 audit in cantiere. Non è stata rilevata alcuna NC. Gli audit in cantiere sono stati limitati dalla

Risultato anno 2022
Risultato anno 2023
Risultato anno 2024
Risultato anno 2025

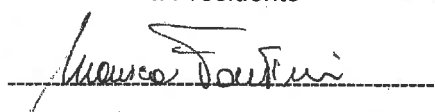
pandemia che nel corso del 2021 non ha permesso di portare avanti gli audit pianificati.
Obiettivo raggiunto: svolti n. 6 audit in cantiere. Non è stata rilevata alcuna NC
Obiettivo raggiunto: svolti n. 5 audit in cantiere. Non è stata rilevata alcuna NC
Obiettivo raggiunto: svolti n. 5 audit in cantiere. Non è stata rilevata alcuna NC su tematiche SA8000
Obiettivo raggiunto: svolti n. 5 audit in cantiere. Non è stata rilevata alcuna NC su tematiche SA8000

8. CONCLUSIONI

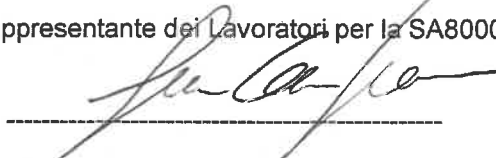
Cons.Coop. Soc. Coop. ha compiuto un aggiornamento del presente documento in ragione del mantenimento e delle osservazioni evidenziate nel corso della certificazione SA8000. I documenti implementati a sistema verranno sottoposti ad audit periodici per verificare il corretto andamento del sistema di gestione.

Forlì, 12/03/2026

Il Presidente



Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000



Il Rappresentante della Direzione

