I.C.L.E. SRL

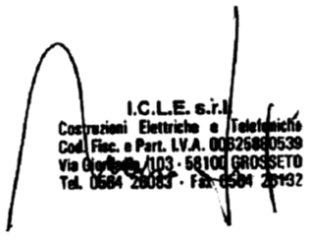
BILANCIO SOCIALE

SA8000

ANNO 2026

al 31/08/2026

Data di redazione 16/09/2026



INDICE

Sommario

INTRODUZIONE
1. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA
Presentazione dell'Azienda....4
1.1 Struttura organizzativa....5
1.3 Valori di riferimento....6
1.4 Principali stakeholder....6
Personale
Società controllate e collegate
Fornitori/ sub-fornitori e sub-appaltatori
Clienti
Istituzioni & Comunità
Associazioni e ONG:
Enti di certificazione
Sindacati
1.5 Politica della Responsabilità Sociale....7
2. REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014
2.1 Lavoro infantile....8
2.2 Lavoro forzato e obbligato....9
2.3 Salute e sicurezza....9
2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva....10
2.5 Discriminazione....11
2.6 Pratiche disciplinari....12
2.7 Orario di lavoro....12
2.8 Retribuzione....13
3. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE
3.1 Introduzione....14
3.2 Formazione e coinvolgimento del personale....14
3.3 Dialogo con le parti interessate....15
3.4 Controllo dei fornitori....15
3.5 Audit Interni....15
3.6 Riesame della Direzione....15
4. ALLEGATI

INTRODUZIONE

La responsabilità sociale, tema che continua ad essere sentito come un'esigenza sempre più forte e centrale, resta uno degli aspetti verso i quali la nostra azienda vuole concentrare la propria attenzione.

Considerato che gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese, sempre più aziende decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- codici etici
- bilanci sociali e ambientali
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche SA8000

In questo contesto la I.C.L.E SRL COSTRUZIONI ELETTRICHE E TELEFONICHE ha intrapreso il percorso di certificazione SA8000 attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica per la Responsabilità Sociale;
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale a norma SA8000
- redazione del presente Bilancio Sociale SA8000

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere da I.C.L.E. SRL per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

1. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

Presentazione dell'Azienda

L'impresa I.C.L.E. s.r.l., con sede amministrativa attuale in via Giordania n.103 a Grosseto, svolge l'attività di costruzione di linee elettriche storicamente fin dai primi anni successivi al secondo dopoguerra.
Fondata nell'anno 1945, svolgeva allora la propria attività per conto della S.E.L.T. Valdarno e Società Elettrica Maremmana. Quest'ultime, dopo gli anni '60, furono trasformate insieme ad altre società, durante la nazionalizzazione dell'energia elettrica, in E.N.E.L.
La definitiva trasformazione ed assestamento della I.C.L.E. s.r.l. è avvenuta nel 1981.
L'esperienza accumulata negli anni nel settore delle linee elettriche esterne ha permesso all'azienda di maturare elevati livelli di efficienza e serietà nello svolgimento delle attività lavorative tali da aumentarne il prestigio ed indurre la stessa ad intraprendere rapporti con enti, amministrazioni comunali e grosse imprese private quali le Acciaierie di Piombino, la Solvay e la Sipe-Nobel s.r.l. continuando, nello stesso tempo a mantenere costanti i rapporti di lavoro con l'E.N.E.L. già consolidati nei decenni di attività precedenti.
Tra i lavori più importanti eseguiti nel tempo l'impresa vanta alta efficienza e professionalità relativamente alle:

- costruzione di linee elettriche sia in aereo che in sotterraneo, di Media, Bassa e a volte anche Alta Tensione (lavorando con metalli come l'alluminio, l'acciaio e il rame, con l'aiuto di specifiche attrezzature fornite dall'impresa stessa);
- costruzioni di sottostazioni;
- costruzioni di cabine elettriche, mettendo particolare attenzione e sensibilità con adeguati accorgimenti nei casi in cui le stesse avessero dovuto essere adattate inserite nei centri storici;
- costruzioni di impianti di illuminazione privata, pubblica e artistica esterna (come l'esperienza fatta all'interno delle mura medioevali di Castiglione della Pescaia);
- esecuzione di illuminazione di impianti sportivi;
- lavori afferenti la costruzione di impianti di depurazione tramite collaborazioni in ATI.

Da sempre la società lavora quasi in tutta la Toscana**,** soprattutto nella Provincia di Grosseto, Arezzo, Siena e Livorno in quanto vicini alla sede legale.
Pur attribuendo al territorio toscano una struttura morfologica non sempre omogenea dove aree pianeggianti e lagunari si alternano a zone più collinose, l'Impresa ha saputo adattarsi, con tecnologie e macchinari diversi, eseguendo lavori specialistici anche in luoghi meno accessibili o con particolari caratteristiche territoriali.

Tra le esperienze più prestigiose intraprese qui di seguito quelle più meritevoli di essere menzionate:

- la costruzione di **linee elettriche aeree** in zone inaccessibili con l'uso di elicottero;
- la costruzione di una linea sotterranea eseguita nel Comune di Orbetello dove il cavo è stato fatto passare attraverso il **ponte di un fiume lungo la ferrovia**;
- la posa di un cavo MT armato sul **fondale della laguna di Orbetello** dove è stato necessario l'uso di una succhiona per il livellamento del terreno e l'aiuto di sommozzatori per la collocazione del cavo
- La costruzione di linee elettriche MT/BT utilizzando tecnologie di perforazione sotterranea mediante tecnica "NO DIG" al fine di causare meno disagi ambientali.

Negli ultimi anni la Società si occupa prevalentemente di :

PROGETTAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI LINEE AEREE E INTERRATE MT-BT, CABINE SECONDARIE MT/BT oltre che INTERVENTI PER LA RISOLUZIONI DI GUASTI SULLA RETE ELETTRICA DI DISTRIBUZIONE DELL'ENERGIA ELETTRICA CON INTERVENTI EFFETTUATI IN REPERIBILITA'. SI OCCUPA INOLTRE DELLA PROGETTAZIONE, COSTRUZIONE E MANUTENZIONE DI IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE ESTERNI (illuminazioni stradali, impianti sportivi, ecc.)
Attualmente il nostro Committente principale è e-distribuzione SpA, Enel Sole, Enel X, ma manteniamo rapporti lavorativi facendo le stesse tipologie di impianti anche con Enti Pubblici come Comuni, Province e altre Società come la Rosignano Solvay e le Acciaierie di Piombino.
Il territorio all'interno del quale prestiamo prevalentemente la nostra attività permangono ancora oggi le Province di Grosseto, Livorno e Siena.
In particolare la descrizione delle tipologie di prestazioni da noi effettuate costantemente sono sintetizzate come di seguito:

- Attività su linee aeree in conduttori nudi e/o in cavo aereo compreso le installazioni dei dispositivi mobili per la corretta individuazione delle linee previa verifica di assenza tensione,
- Attività su linee sotterranee in cavo interrato MT/BT compreso la realizzazione delle prese con o senza attivazione del Contatore compreso l'esecuzione del taglio dei cavi MT/BT al fine della corretta individuazione della linea in cavo;
- Attività di manutenzione o costruzione, installazione di apparecchiature, ripristino di murature, impermeabilizzazioni delle coperture su Cabine Secondarie MT/BT;
- Attività ed interventi su Prese Singole e Centralizzate, Centralizzazioni per Gruppi di Misura effettuati con palmari per

eseguire le attivazioni/disattivazioni, letture dei singoli gruppi di misura,
- Attività come quella anche di fornitura e posa di tritubi/monotubo al fine di predisporre la Fibra Ottica.

Unitamente a quanto sopra descritto la società negli ultimi anni ha eseguito lavori su reti telefoniche Telecom sia aeree che in sotterraneo, in particolare per quanto riguarda le seguenti prestazioni:
Per la parte delle opere civili:

- Opere di scavo
- Ripristino delle pavimentazioni stradali

Per la parte delle infrastrutture di posa:

- Posa di tubi in trincea
- Posa di pozzetti
- Posa di canalette
- Sottoequipaggiamento dei tubi

e sulla rete in fibra ottica in particolare:

- Posa dei cavi ottici (sia aerei che sotterranei)

Ulteriori lavori svolti riguardano l'installazione di pannelli per la produzione di energia fotovoltaica come ad esempio l'appalto: "Impianti elettrici e montaggi meccanici relativi a l'installazione di una centrale di produzione di energia fotovoltaica posta in Località Roccastrada" la cui sintesi degli interventi è descritta come di seguito:

1 Installazione n. 33 moduli fotovoltaici per ciascun inseguitore solare considerando n. 3 stringhe di 11 moduli ciascuna connessi in rete;
2 Cablaggio dei moduli di ciascuna stringa secondo una sequenza progressiva indicata utilizzando i cavi forniti a corredo dei moduli;
3 Collegamento dei moduli terminali di ciascuna stringa al quadro DC presente su ciascun inseguitore.

Si richiama ancora la Pubblica Illuminazione per la quale la società vanta una notevole esperienza, sia per quanto riguarda singoli interventi di manutenzione e riparazione su reti di P.I. esistenti, sia per quanto riguarda contratti di gestione pluriennali per conto di Pubbliche Amministrazioni consistenti in "servizio di manutenzione ordinaria, straordinaria e riqualificazione degli impianti di illuminazione pubblica e semaforica.

3.1 Struttura organizzativa

Di seguito viene presentato l'organigramma in essere ad oggi.
Vedi allegato Organigramma 1)

1.3 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di I.C.L.E. SRL sono:

- perseguimento del benessere del personale e dei Soci 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
- Impegno sociale verso le organizzazioni umanitarie che si occupano di favorire la salute, nutrizione, educazione e protezioni e diritti dei bambini e dei ragazzi in situazioni di emergenza

1.4 Principali stakeholder

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni alla I.C.L.E. SRL che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..
Di seguito vengono presentati i principali stakeholder:

Personale

Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie:

Tab. 1 – Ripartizione del personale per categoria lavorativa

Categoria lavorativa	2026 uomini	2026 donne
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	4	2
Operai	18	0
Interinali	0	0
Stagisti/apprendisti	0	0
Collaboratori	0	1
Numero totale	22	3
Numero totale personale	25	

La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Fornitori/ sub-fornitori e sub-appaltatori

L'Azienda chiede ai propri fornitori e subappaltatori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000:2014 richiede di soddisfare; a tal fine l'Azienda è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all'interno della catena di fornitura.

Agenzie per l'impiego private

L'Organizzazione si impegna affinché le Agenzie per l'impiego private, eventualmente utilizzate, rispettino i criteri SA 8000 nel fornire alla nostra Organizzazione lavoratori e garantiscano loro stipendio e trattamento pari a quello dei nostri lavoratori.

Clienti e Consorzi

L'Organizzazione considera i Cliente e i Consorzi di cui fa partecome partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle loro esigenze, ma anche delle aspettative aziendali in un clima ditrasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.
I Clienti di riferimento sono:E-distribuzione spasocietà di distribuzione energia elettrica .
il Consorzio di riferimento è Consorzio Stabile Arcobaleno

Istituzioni & Comunità

L'atteggiamento dell'Azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione.
Le principali autorità / Enti preposti al controllo con cui l'Azienda interagisce sono:

- Regione Toscana
- Provincia di Grosseto
- Comune di Grosseto
- INPS, INAIL e Direzione Territoriale del Lavoro
- ASL
- Comando Provinciale dei Vigili del fuoco

Associazioni e ONG:

L'Azienda è impegnata al fianco delle seguenti associazioni di solidarietà:

- Fondazione Ospedale Pediatrico Meyer

Enti di certificazione
Per la certificazione del proprio Sistema di Gestione SA 8000 l'Azienda ha scelto l'ente di certificazione PLC SRL con sede Legale a Roma Via Ancona 21 info@plcert.com

Sindacati
L'Azienda si impegna ad interagire con le seguenti associazioni sindacali:
- CGIL
- CISL
- UIL

1.5 Politica della Responsabilità Sociale
Di seguito viene riportato il testo della Politica della responsabilità Sociale approvata dalla Direzione dell'Azienda in data 16/09/2026

Vedi Allegato Politica

2. REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014

2.1 Lavoro infantile
La I.C.L.E. non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.
All'atto dell'assunzione al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.
Come richiesto dalla norma SA8000, inoltre, la I.C.L.E ha provveduto ad elaborare e rendere operante la Procedura di Rimedio per i Minori, finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'Azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori.
La Procedura garantisce a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino e assicura che i bambini non siano esposti a situazioni pericolose o rischiose per la loro salute.
La Procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni (16-18 anni) impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

Tab. 02 – Ripartizione del personale per fasce d'età (compresi gli amministratori)

Fasce d'età	N° lavoratori 2026
0÷15	0
16÷18	0
19÷30	5
31÷40	6
41÷50	3
Oltre 51	12
Totale	**26**

La I.C.L.E SRL da sempre dimostra la propria sensibilità e attenzione verso il sociale anche attraverso il sostegno economico fornito ad associazioni umanitarie a sostegno dei bambini (Fondazione Ospedale Pediatrico Meyer)

Tab. 03 – Liberalità e sponsorizzazioni per tipologia di associazione erogate nel 2026

Associazione	Importi erogati in €
Fondazione Ospedale Pediatrico Meyer	100,00
Totale	**100,00**

2.2 Lavoro forzato e obbligato

La I.C.L.E. si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.
Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non venie richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.
Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, I.C.L.E. è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.
La copia del CCNL applicato è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente. I.C.L.E. offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc.., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, di rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

2.3 Salute e sicurezza

La I.C.L.E. è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento dell'Azienda o presso le attività commerciali.

Tab. 04 – Numero infortuni sul lavoro

Anno	**2026**
N° infortuni sul lavoro	0

* infortuni di entità non grave

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, i rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, I.C.L.E. ha posto da tempo in atto le seguenti azioni secondo quanto previsto dalla normativa italiana, D. Lgs 81/08 e SMI:

- nomina del Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del Medico Competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 ed s.m.i., che identifica tutti i rischi connessi con le attività di I.C.L.E. e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale previsti dalle normative vigenti.
- Nomina del Comitato di Salute e di Sicurezza

Il Datore di Lavoro, l'RSPP, il Medico competente, e l'RLS sono entrati a far parte del Comitato Salute e Sicurezza previsto dalla norma SA 8000, che per composizione e funzioni ricalca le funzioni di tali figure previste dalla normativa italiana

La I.C.L.E. garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

Tab. 05 – Formazione sulla salute e sicurezza

Anno di riferimento	2026 uomini	2026 donne
N° ore formazione	**484**	**24**
N° partecipanti	**22**	**3**

2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

La I.C.L.E. rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.
L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.
L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

In Azienda nel 2023 sono presenti RSU o RSA,: Missere Cosimo (RSU) per sindacato Cgil e D'Ovidio Giovanni (RSA) per sindacato Cisl
Il personale ha nominato il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.
La I.C.L.E. garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica non sia soggetto a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica e i lavoratori.

Tab. 06 – Iscritti al sindacato

Anno di riferimento	2026
Iscritti al sindacato	**1**

Tab. 07 – Ore di sciopero effettuate dai lavoratori

Anno di riferimento	2026
Ore di sciopero	**0**

2.5 Discriminazione

La I.C.L.E. non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.
La I.C.L.E. non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.
La I.C.L.E.non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura La I.C.L.E. ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite e all'Azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.
A tutti i reclami La I.C.L.E. si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.
La I.C.L.E. ha inoltre redatto una procedura di prevenzione della discriminazione.

Tab. 08 – Ripartizione del personale per sesso

Anno di riferimento	**2026**
N° uomini	22
N° donne	3
Totale	**25**

In azienda nonostante la presenza di uomini in quantità superiore a quella femminile non si riscontrano criticità discriminatorie in quanto i ruoli ricoperti sono amministrativi e tecnici e non operativi come la maggior parte delle figure maschili.

Tab. 09 – Ripartizione del personale donne ed uomini in funzione della mansione

Anno di riferimento 2026	F	M
N° lavoratori impiegati amministrativi	2	0
N° lavoratori impiegati tecnici	1	4
N° lavoratori operai	0	18
Totale	**3**	**22**

Tab. 10 – Ripartizione del personale donne ed uomini in funzione alla doppia cittadinanza

Anno di riferimento 2025	F	M
N° lavoratori doppia cittadinanza	0	0
N° lavoratori cittadinanza italiana	3	21
N° lavoratori cittadinanza solo estera	0	1
Totale	**3**	**22**

2.6 Pratiche disciplinari

La I.C.L.E non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.
L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dai "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro EDILE -INDUTRIA" ed in conformità allo Statuto dei Lavoratori.
Nel caso di applicazione di una sanzione disciplinare, la I.C.L.E si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.
Nel caso di utilizzo della multa come sanzione disciplinare, la I.C.L.E si impegna a versare quanto trattenuto in busta con le modalità previste dal CCNL applicato.

2.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese del settore Edile-Industria
Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì per un numero di ore complessive settimanali pari a 40, mentre sabato e domenica sono entrambi giorni di risposo.
L'orario del personale si articola come di seguito specificato:

- Impiegati 8.00 -13.00 e 15.00 -18.00
- Operai: 8.00 -12.00 e 13.00 -17.00

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano le 12 ore settimanali e in rif. all'art.19 del CCNL Edile Industria il totale delle ore straordinarie non devono superare le 250 ore annuali a persona.
Data la natura dell'attività svolta dall'azienda sono previste reperibilità sia notturne che nei giorni festivi , tale servizio di reperibilità è compensato come previsto nel CCNL applicato e in riferimento agli accordi di reperibilità sottoscritti dall'azienda con le rappresentanze sindacali dei lavoratori.
Eventuale modifica nella distribuzione delle ore lavorative viene concordata con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori e dell'azienda stessa.

Tab. 11 – Numero ore di straordinari

Anno di riferimento	**2026**
N° totale ore straordinario	1404
N° medio annuo ore straordinario per dip.	58

* agg.to al 31/08/2026

Tab. 12 – Numero cumulo medio ore ferie annuo

Anno di riferimento	**2026**
N° totale ore cumulo ferie	178
N° medio annuo cumulo ore ferie per dip.	7

* agg.to al 31/08/2025

2.8 Retribuzione

L’Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale entro il 15 di ogni mese, tramite bonifico bancario, a scelta del lavoratore, e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal Contratto Nazionale di lavoro applicato e dalle leggi vigenti.
L’elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile.
L’Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto Nazionale applicato.
L’Azienda inoltre si impegna a non stipulare accordi contrattuali di “sola manodopera” e programmi di “falso apprendistato” volti ad evitare l’adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

3. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

3.1 Introduzione

La I.C.L.E. si è dotato di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale a Norma SA8000.
Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento
- le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

3.2 Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata nel mese di OTTOBRE 2023

Tab. 13 – Attività di formazione del personale sulla norma SA8000

Anno di riferimento	**2026**
N° ore totali	9
N° partecipanti	25

Nel corso del 2023 è stata fatta la prima riunione di formazione etica con tutto il personale e la formazione delle varie figure aziendali previste in organigramma, come il Responsabile del Sistema di Gestione dell'Etica (RSGE), il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica (RLE), il Rappresentante della Direzione, il Responsabile Amministrativo e il Responsabile del Personale.
Nel 2023 è stato inoltre costituito, così come previsto dalla norma SA 8000:2014, il Social Performance Team che effettuerà una valutazione del rischio connesso al non rispetto dei requisiti SA 8000 e che provvederà successivamente al monitoraggio dell'applicazione del Sistema.

3.3 Dialogo con le parti interessate

La I.C.L.E ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali sarà inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per l'Etica.
Sul sito aziendale, obiettivo fissato per fine dicembre 2023, è presente un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale saranno pubblicati il Bilancio SA 8000 ed il modulo per le segnalazioni esterne.

3.4 Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, la I.C.L.E SRL avvierà la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000
- questionario informativo SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità

Tab. 14 – Attività di monitoraggio dei fornitori

Anno di riferimento	**2026**
Lettere di impegno inviate	6
Lettere di impegno ritornate sottoscritte	2
Questionari SA 8000 inviati	2
Questionari SA 8000 ritornati compilati	1

*Agg.al 31/08/2026

3.5 Audit Interni

Il sistema di gestione della responsabilità sociale sarà tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte da personale indipendente e competente.

3.6 Riesame della Direzione

Almeno una volta all'anno il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale viene sottoposto al riesame della Direzione.
Nel riesame sono definiti gli obiettivi legati ai requisiti SA8000.

4. ALLEGATI

Politica
Organigramma