



L'Aquila srl

# BILANCIO per la RESPONSABILITÀ SOCIALE

## Anno 2025

Il Bilancio per la Responsabilità Sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla propria capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio per la Responsabilità Sociale sono i seguenti:

- periodicità: il Bilancio per la Responsabilità Sociale è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato alla fine di ogni anno;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio per la Responsabilità Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio per la Responsabilità Sociale vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di benchmarking;
- fedele rappresentazione: il Bilancio per la Responsabilità Sociale è approvato in sede di Riesame della Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

### LAVORO INFANTILE

Età dei dipendenti:

FASCE D'ETÀ	DONNE	UOMINI
fino a 14 anni	0	0
15-19	0	0
20-29	0	1
30-39	1	4
40-49	1	7
50-59	1	17
oltre 60	1	8
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>36</b>



L'Aquila srl

## SALUTE E SICUREZZA

Periodo di osservazione: anno 2025

Tabella infortuni:

ANNO	N. INFORTUNI	N. GIORNI CUMULATI
2025	2	21

## LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Periodo di osservazione: 2025

Tipologia contratti:

TIPO	DONNE	UOMINI
Determinato	/	3
Indeterminato	4	33
Apprendistato	/	/
<b>TOTALE</b>	4	36

Tabella Inquadramento (livello CCNL):

CCNL per il personale dipendente con Contratto "Edile"			
Livello	Donne	Uomini	Totale
Operaio 1° livello	0	1	1
Operaio 2° livello	0	6	6
Operaio 3° livello	0	7	7
Operaio 4° Livello	0	4	4
Operaio 5° Livello	0	1	1
<b>TOT</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>19</b>



L'Aquila srl

<b>CCNL per il personale dipendente con Contratto "Metalmeccanico"</b>			
<b>Livello</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
B3	1	3	4
B2	1	3	4
B1 SUP	0	0	0
B1	0	1	1
C1	0	0	0
C2	1	0	1
C3	1	2	3
D2	0	7	7
D1	0	1	1
<b>TOT</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>

Dipendenti iscritti a sindacati: 11

Contenziosi in azienda con dipendenti nel 2025: 0

Ore di sciopero nel 2025: 0

#### **DISCRIMINAZIONE**

Sesso dipendenti: 4 donne e 36 uomini

Nazionalità: n. 35 di nazionalità italiana; n. 5 di nazionalità estera

Suddivisione organico per funzioni:

<b>FUNZIONE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Operai	0	31
Impiegati	4	5
Altro	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>36</b>

Tabella anzianità di servizio:

<b>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Fino a 9 anni	4	36
10-19	0	0
<b>TOT</b>	<b>4</b>	<b>36</b>

Variazioni organico/inquadramento avvenute nel 2025: 3 assunzioni, 5 cessazioni



L'Aquila srl

<b>Anno 2025 (01.01.2025 - 31.12.2025)</b>	
Personale in ingresso	3
Personale in uscita	5
Organico medio annuo	40
Tasso di turnover complessivo = [(n. entrati nell'anno + n. usciti nell'anno)/organico medio annuo] x100	20%
Tasso di turnover negativo = (n. usciti nell'anno / organico inizio anno) x100	12,5%
Tasso di turnover positivo = (n. entrati nell'anno / organico inizio anno) x100	7,5%
Tasso di compensazione del turnover = (n. entrati nell'anno / usciti nell' anno) x100	60%

#### **PRATICHE DISCIPLINARI**

Nel corso del 2025 sono state attuate n. 0 pratiche disciplinari

#### **ORARIO DI LAVORO**

<b>FASCIA PART-TIME</b>	<b>NUMERO DIPENDENTI</b>
≤ 25 %	0
< 25% ≤ 50%	3
> 50% ≤ 75%	0
> 75% (full time)	37
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>

#### **Straordinari**

Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo di ore di straordinario, individuale annuo, è fissato in 250 ore (sia per il CCNL Edili che per quello Metalmeccanici).

Il totale delle ore di straordinario svolte nel 2025 è pari a 971,25. Nessun lavoratore presenta situazioni critiche; il lavoratore con il numero più alto ha 109 ore di straordinario nell'anno.

#### **RETRIBUZIONE**

Tipologia contratti e inquadramento (livello): vedere nel § relativo a "libertà di associazione e contrattazione collettiva"

Retribuzioni: tutte come da CCNL che sono al di sopra della seguente soglia di povertà relativa emessa dall'ISTAT in data 14.10.2025.



### L'Aquila srl

Ampiezza della famiglia	Scala di equivalenza (coefficienti)	Linea di povertà 2024
1	0,60	730,84
2	1,00	1.218,07
3	1,33	1.620,03
4	1,63	1.985,45
5	1,90	2.314,33
6	2,16	2.631,03
7 e più	2,40	2.923,37

## SISTEMA DI GESTIONE

Periodo di osservazione: anno 2025

Ore di formazione su SGRS e SA 8000: sono state coinvolte 40 persone per una media di almeno 4 ore di formazione/anno per risorsa.

Controllo fornitori:

l'Albo Fornitori è integrato a tutti i sistemi di gestione e aggiornato su file elettronico. Per dettagli si rimanda al file informatico.

Comunicazione alle parti interessate: ad oggi è previsto l'invio per mail a tutte le parti interessate con i risultati degli audit effettuati e le performance di responsabilità sociale.

Per l'interno è prevista la consegna di un opuscolo SA 8000 e politica oltre ad aver pianificato delle riunioni di formazione; i clienti verranno informati tramite apposita comunicazione; ai fornitori ed alle altre parti interessate verranno inviate comunicazioni per visionare la documentazione di sistema.

Palaia li, 31/12/2025

La Direzione