



CAV.EMILIOGIOVETTISRL

**BILANCIO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE**  
**NORMA SA8000:2014**  
**(ANNO DI RIFERIMENTO: 2023)**

Rev. 05-2024  
18/03/2024

Pagina 1 di 19

## SOMMARIO

1.	GENERALITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE .....	2
2.	CONSIDERAZIONI GENERALI.....	2
2.1	DESCRIZIONE E OBIETTIVI DEL BILANCIO SOCIALE .....	2
2.2	DESTINATARI E STAKEHOLDERS .....	2
2.3	METODOLOGIA.....	2
3.	CAMBIAMENTI E AGGIORNAMENTI CIRCOSTANTI .....	3
4.	REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000 .....	3
4.1	LAVORO INFANTILE .....	3
4.2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO .....	4
4.3	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	5
4.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	6
4.5	DISCRIMINAZIONE .....	7
4.5.1	SITUAZIONE E DATI DI RIFERIMENTO.....	7
4.6	PRATICHE DISCIPLINARI.....	11
4.7	ORARIO DI LAVORO .....	11
4.8	RETRIBUZIONE .....	13
4.8.1	CALCOLO DEL SALARIO DIGNITOSO .....	13
4.8.2	SITUAZIONE ESTERNA.....	13
4.8.3	SITUAZIONE INTERNA.....	14
5.	SISTEMA DI GESTIONE.....	15
5.1	POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI .....	15
5.2	RAPPRESENTANTE DELL'AZIENDA (RSGRS) .....	15
5.3	RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI (RLRS) .....	16
5.4	SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT) .....	16
5.4.1	RIESAME DELLA DIREZIONE.....	16
5.4.2	PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE .....	16
5.4.3	IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	16
5.4.4	MONITORAGGIO.....	17
5.4.5	GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI .....	17
5.4.6	GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI, DELLE AZIONI CORRETTIVE E DELLE AZIONI PREVENTIVE .....	17
5.4.7	COINVOLGIMENTO INTERNO, COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ.....	18
5.4.8	VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE .....	18
6.	ALLEGATI.....	19
7.	FIRME.....	19



**BILANCIO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE  
NORMA SA8000:2014  
(ANNO DI RIFERIMENTO: 2023)**

Rev. 05-2024  
18/03/2024

Pagina 2 di 19

## 1. GENERALITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE

ANAGRAFICA	
Ragione sociale	CAV. EMILIO GIOVETTI S.R.L.
Sede legale e operativa	Strada Vignolese n. 1629 – C.A.P. 41126 Modena – località San Donnino (MO) – Italia
Telefono	059/468711
Sito internet	<a href="http://www.emilogiovetti.it">www.emilogiovetti.it</a>
E-mail	<a href="mailto:info@emilogiovetti.it">info@emilogiovetti.it</a>
Certificazioni	Sistema di Gestione Aziendale certificato UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018, UNI ISO 37001:2016 e SA8000:2014
Settore di accreditamento	IAF 28

## 2. CONSIDERAZIONI GENERALI

### 2.1 DESCRIZIONE E OBIETTIVI DEL BILANCIO SOCIALE

La Cav. Emilio Giovetti s.r.l. (di seguito "GIOVETTI") presenta il Bilancio della Responsabilità Sociale (di seguito "BILANCIO") inerente all'anno 2023, un documento che risponde all'obiettivo di comunicare in modo chiaro, trasparente e completo a tutte le parti interessate, le prestazioni in ambito di Responsabilità Sociale dell'organizzazione e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000:2014 (di seguito "NORMA") e sulle iniziative sviluppate. Il documento è finalizzato a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno della GIOVETTI e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi dell'azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche in conformità ai requisiti della NORMA.

Il BILANCIO rappresenta pertanto un documento importante per l'organizzazione, con un duplice significato:

- ✿ è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura le prestazioni in ambito sociale, permettendo così di effettuare il riesame e di conseguenza di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio-lungo termine;
- ✿ è un mezzo di comunicazione, perché informa gli stakeholder e raccoglie informazioni dagli stessi, favorendo il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati nella condotta dell'azienda.

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

### 2.2 DESTINATARI E STAKEHOLDERS

Il BILANCIO si rivolge a tutti gli stakeholder della GIOVETTI (clienti, soci, dipendenti, fornitori, istituzioni, sindacati, ecc...) ed è messo a disposizione nella sede aziendale e reso pubblico sul sito [www.emilogiovetti.it](http://www.emilogiovetti.it).

La GIOVETTI richiede a tutti i soggetti di partecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento continuo; il coinvolgimento di tutte le parti interessate è fondamentale per implementare, in modo organico, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (di seguito "SGRS") conforme alla NORMA.


È disponibile un elenco delle principali parti interessate rilevanti individuate dalla GIOVETTI al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia; tali parti interessate rilevanti sono state identificate nei subappaltatori e sub-affidatari (noleggiatori a caldo, prestatori di lavori/servizi e fornitori in opera), imprese associate, consorzi, imprese consorziate e consulenti.

A queste si aggiungono, non incluse nell'elenco di cui sopra, i clienti e il personale dell'azienda oltre alle istituzioni.

### 2.3 METODOLOGIA

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento è la seguente:

- ✿ periodicità: il BILANCIO è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato ogni anno preliminarmente al riesame;
- ✿ 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 della NORMA;
- ✿ comprensibilità, completezza e accuratezza: le informazioni e i dati che il BILANCIO presenta coprono tutti i requisiti della NORMA e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate; le informazioni vengono raccolte nel modo più esatto possibile e trattate in modo neutrale, allo scopo di garantire l'affidabilità delle informazioni stesse;
- ✿ comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel BILANCIO vengono comparati, laddove disponibili, con quelli di almeno due periodi precedenti e con indicatori di settore;

 CAV. EMILIO GIOVETTI SRL	<b>BILANCIO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE</b> <b>NORMA SA8000:2014</b> <b>(ANNO DI RIFERIMENTO: 2023)</b>	Rev. 05-2024 18/03/2024
		Pagina 3 di 19

- ✿ fedele e trasparente rappresentazione: il BILANCIO è emesso dal Social Performance Team (di seguito “SPT”), che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute, senza tralasciare zone d’ombra;
- ✿ verificabilità: in ordine all’accessibilità dei dati da parte di terzi;
- ✿ inclusività: che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.

### 3. CAMBIAMENTI E AGGIORNAMENTI CIRCOSTANTI

Nel corso del 2023 sono intervenuti i seguenti cambiamenti/aggiornamenti circostanti, che si interfacciano anche con la NORMA applicata e al BILANCIO stesso:

- ✿ secondo quanto previsto dagli attuali appalti banditi con i fondi destinati al PNRR e al PNC, ai quali si partecipa e di cui si è rimasti anche aggiudicatari, la GIOVETTI ha predisposto le seguenti relazioni:
  - relazione di genere di cui all’art. 47, comma 3 del D.L. 77/2021 e s.m.i.;
  - relazione per il rispetto dell’assunzione delle persone con disabilità di cui all’art. 47, comma 3 del D.L. 77/2021 e s.m.i. in riferimento all’art. 17 della L. 68/1999 e s.m.i.

La prima analizza la situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell’intervento della cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta, mentre la seconda analizza il rispetto delle norme al diritto di assunzione delle persone con disabilità, in maniera molto approfondita.

Tali relazioni, come richiesto dalla legge di riferimento, sono state trasmesse, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del contratto, alle rappresentanze sindacali principali di riferimento e al/alla consigliere/a di parità regionale, come di seguito indicato:

- CISL – [usr.emiliaromagna@pec.cisl.it](mailto:usr.emiliaromagna@pec.cisl.it);
- UIL – [uremiliaromagnabologna@pecert.uil.it](mailto:uremiliaromagnabologna@pecert.uil.it);
- CGIL – [emiliaromagna@pec.flcgil.it](mailto:emiliaromagna@pec.flcgil.it);
- Regione Emilia-Romagna – [consparita@postacert.regione.emilia-romagna.it](mailto:consparita@postacert.regione.emilia-romagna.it).

- ✿ entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023 e s.m.i. – Whistleblowing per la tutela del segnalante da rendere efficaci entro il 17/12/2023.

Tale NORMA ha comportato l’istituzione di due nuovi canali di segnalazione tramite i quali il dipendente o il collaboratore possono inoltrare comunicazioni riservate per segnalare condotte illecite verificatesi nel contesto lavorativo in forma riservata o anonima.

Le segnalazioni (scritte o vocali, riservate o anonime) possono essere inoltrate tramite i canali di seguito stabili:

- [emilgiov@legalmail.it](mailto:emilgiov@legalmail.it) per l’inoltro della segnalazione in forma scritta;
- numero di telefono 329/9446945 per l’inoltro della segnalazione in forma orale.

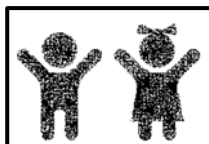
Tali canali eliminato tutti i precedenti istituiti, diventando uniche vie di segnalazione alla GIOVETTI.

In base a quanto sopra riportato, è stato aggiornato anche il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., in data 15/12/2023.

Quanto sopra riportato, sia per il primo che per il secondo punto, è pubblicato anche sul sito aziendale [www.emilogiovetti.it](http://www.emilogiovetti.it), disponibili a tutte le parti sia interne che esterne alla GIOVETTI.

### 4. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000

#### 4.1 LAVORO INFANTILE



La GIOVETTI esclude nel modo più assoluto l’utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso le parti interessate rilevanti, nel pieno rispetto dei requisiti della NORMA e della legislazione vigente (art. 1, comma 622 della L. 296/2006 e s.m.i. – Legge finanziaria 2007).

A tale scopo, la GIOVETTI ha definito, attivato e comunicato apposite procedure documentate che stabiliscono le regole di ricerca, selezione e assunzione del personale, di monitoraggio delle parti interessate rilevanti e di recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione di lavoro infantile.

La GIOVETTI, inoltre, non effettua o subappalta attività che comportino lavoro a domicilio (ad eccezione di attività in smart working) e pertanto non vi è la necessità di verificare la presenza di minori, le relative condizioni di lavoro e remunerative dei lavoratori.



La GIOVETTI provvedere a verificare, prima del rilascio dell'autorizzazione per l'accesso al cantiere, tutta la documentazione tecnica e di sicurezza consegnata dai subappaltatori e dai sub-fornitori, dai quali si evince anche il raggiungimento della maggiore età da parte di tutti i lavoratori impiegati.

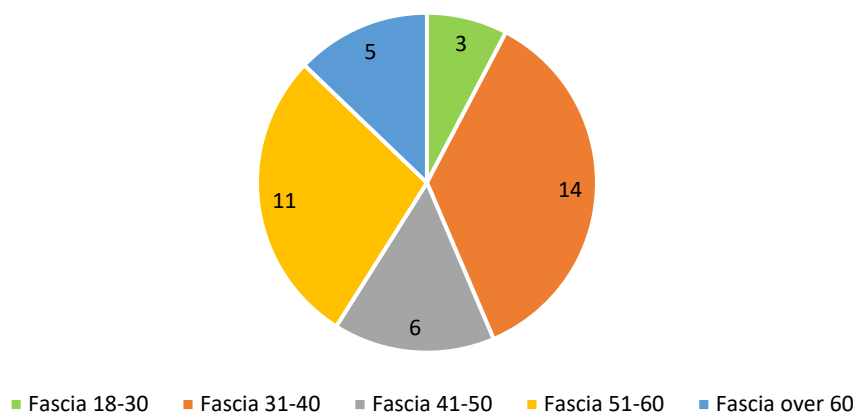
La GIOVETTI, per la ricerca e assunzione di lavoratori, visto la particolare difficoltà che persiste da molti anni nel reperire figure professionali e necessarie nell'organico aziendale, ha deciso di rivolgersi, momentaneamente, a un'agenzia interinale; i lavoratori prescelti, naturalmente, prima di procedere all'inserimento, seguono il normale iter di assunzione previsto dalla GIOVETTI, compreso la compilazione della domanda di lavoro dove, già dai primi incontri, si può verificare l'età del candidato senza incorrere nel rischio di assunzione di lavoratori bambini o minori.

#### Situazione attuale e dati di riferimento

Attualmente tutto il personale risulta essere maggiorenne.

L'organizzazione non ha mai assunto lavoratori bambini, mentre i ragazzi compresi nella fascia di età tra i 16 e i 18 anni possono talvolta essere oggetto di assunzioni con la modalità di alternanza scuola/lavoro, stage, accordi provinciali, ecc...

### Composizione dell'organico al 31/12/2023 per fasce di età



L'età media dei lavoratori è pari a circa 45,61 anni.

Allo stato attuale non si riscontrano criticità o informazioni che possano far sorgere dubbi relativamente all'impiego di lavoro infantile interno o nella catena delle parti interessate rilevanti.

Dalla precedente analisi emerge inoltre che, nel corso degli anni e facendo riferimento agli scorsi BILANCI (2019 – 48,00, 2020 – 49,00, 2021 – 47,50, 2022 – 47,20, 2023 – 45,82), la media di età dei lavoratori diminuisce gradualmente, essendo le nuove assunzioni rivolte anche a personale giovane.

#### 4.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO



La GIOVETTI assicura che il lavoro prestato dal personale dipendente è assolutamente volontario e prescinde da qualsiasi forma di costrizione o di minaccia, secondo regole chiare e sulla base del rispetto reciproco tra le parti coinvolte.

La GIOVETTI è costantemente impegnata per far sì che tutti i suoi dipendenti siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

L'informazione, quindi, gioca un ruolo fondamentale nel garantire il rispetto di questa NORMA che viene fornita in questi principali momenti:

- in fase di selezione, vengono fornite informazioni sulla mansione, sul tipo di contratto e sull'inquadramento; nel caso di lavoratori extracomunitari, il RAS verifica il grado di conoscenza della lingua italiana da parte del lavoratore per consentire fin dall'inizio una corretta spiegazione di quelli che sono i termini contrattuali;
- in fase di assunzione, al momento della firma del contratto e della consegna dei relativi documenti (regolamento aziendale, codice disciplinare, codice etico, ecc...), vengono fornite informazioni complete sui principali elementi del contratto di lavoro (data di inizio del rapporto, durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, importo della



CAV. EMILIO GIOVETTI SRL

**BILANCIO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE  
NORMA SA8000:2014  
(ANNO DI RIFERIMENTO: 2023)**

Rev. 05-2024  
18/03/2024

Pagina 5 di 19

retribuzione, determinazione e fruizione delle ferie, orario di lavoro), comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso dal contratto stesso;

- ☀ durante i corsi di formazione, vengono approfonditi i diritti e i doveri dei lavoratori;
- ☀ quotidianamente, il RESP AMM è sempre disponibile per rispondere a qualsiasi domanda dei lavoratori in merito ai loro diritti e doveri e consente di consultare e avere informazioni sul contratto di lavoro.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro viene richiesta al personale la copia dei documenti per accertarne l'età, ma mai il rilascio di depositi o di documenti di identità in originale che possano essere utilizzati in forma di ricatto.

Non è inoltre ammessa alcuna forma di traffico di esseri umani, tramite reclutamento, trasferimento o alloggio di persone mediante alcuna forma di coercizione o raggirio.

Quando richiesto dai lavoratori e nel rispetto dei requisiti di legge, sono accordati anticipi sui trattamenti di fine rapporto; l'ammontare di questi anticipi è sempre evidenziato nella busta paga di riferimento e non comporta l'addebito di nessuna forma di interesse o altre spese e avviene secondo quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti vigenti.

I prestiti erogati sotto la responsabilità dell'AU e del DIR AMM, non rappresentano mai un elemento di costrizione al lavoro, ma sono uno strumento sociale di supporto alle persone/famiglie in difficoltà.

La GIOVETTI si impegna a rispettare le mensilità di pagamento secondo quanto previsto dal contratto di lavoro, allo scopo di assicurare il sostentamento del lavoratore.

Eventuali richieste di anticipi sullo stipendio sono valutate dall'AU e dal DIR AMM.

#### **Situazione attuale e dati di riferimento**

Al 31/12/2023, in GIOVETTI risultano occupate 39 persone.

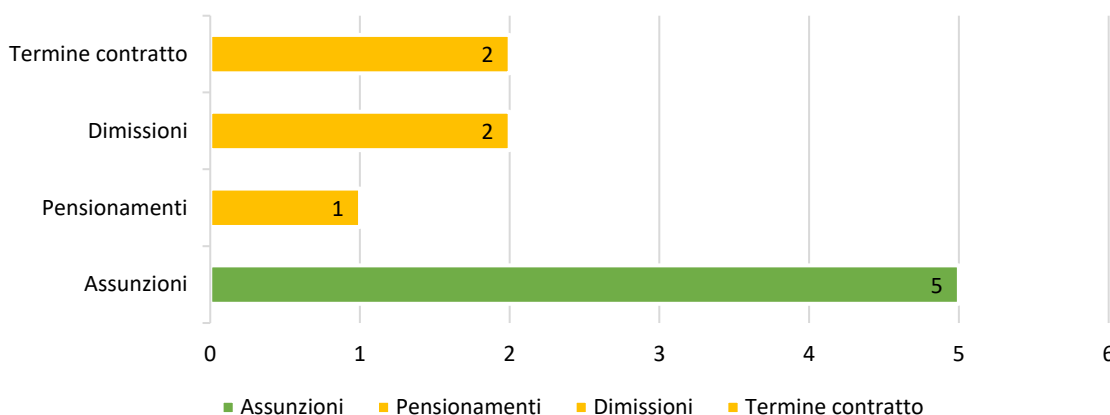
L'organico risulta in linea nel raffronto con gli anni precedenti.

Si attesta, un valore di circa il 64,10% quale personale con anzianità pari o superiore ai 5 anni, aumentato rispetto agli anni precedenti, avendo fidelizzato i lavoratori già in organico, oltre che a procedere con delle nuove assunzioni.

#### **Turn over**

Nel corso del 2023 la GIOVETTI ha registrato 5 assunzioni, 1 pensionamento, 2 dimissioni e 2 scadenze di contratto, pertanto ci sono stati 5 turnover.

#### **Turnover al 31/12/2023**



#### **Clima aziendale**


La GIOVETTI riserva dei momenti di condivisione per affrontare svariate problematiche, tra cui quella del clima aziendale, in occasione delle riunioni e delle assemblee, che si svolgono più volte all'anno talvolta anche per gruppi di lavoro.

Alla luce delle informazioni raccolte non si riscontrano problematiche relazionali e con l'azienda.



#### **4.3 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è un elemento centrale per la GIOVETTI.

 CAV. EMILIO GIOVETTI SRL	<b>BILANCIO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE</b> <b>NORMA SA8000:2014</b> <b>(ANNO DI RIFERIMENTO: 2023)</b>	Rev. 05-2024 18/03/2024
		Pagina 6 di 19

La particolare attenzione per questo aspetto si è tradotta con la volontà da parte dell'azienda di implementare nel 2010 un Sistema di Gestione certificato secondo la norma BS OHSAS 18001:2007 e successivamente aggiornato ai requisiti dello standard UNI ISO 45001:2018 nell'anno 2020, come uno strumento efficace per completare e razionalizzare l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., in un'ottica di prevenzione dei rischi individuati.

Pertanto all'interno della GIOVETTI viene assicurato che:

- ✿ sia nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale (RSPP);
- ✿ venga eletto da parte dei lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- ✿ sia nominato il Medico Competente (MC) e che vengano effettuate periodicamente le visite mediche dei dipendenti, secondo il piano di sorveglianza sanitaria;
- ✿ siano nominati i preposti e i vice preposti;
- ✿ siano nominati gli addetti alle attività di emergenza, di prevenzione degli incendi, di evacuazione e di primo soccorso;
- ✿ sia nominato un Rappresentante della Direzione per la Sicurezza (RAS) allo scopo di assicurare un ambiente sicuro e salubre per tutto il personale;
- ✿ venga effettuata l'analisi e la valutazione del rischio e l'adozione di opportune misure di prevenzione e protezione, secondo quanto previsto dal DVR; ciò considerando anche le esigenze dei lavoratori appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio, incluse le donne puerpere o in stato di gravidanza;
- ✿ siano redatti e costantemente revisionati i piani della sicurezza, i documenti di valutazione dei rischi, i piani di emergenza e tutte le procedure operative in merito alla salute e sicurezza dei lavoratori; tutti i lavoratori, nel rispetto delle procedure di emergenza, devono allontanarsi dai luoghi di lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso all'azienda;
- ✿ tutto il personale, con particolare riferimento ai neoassunti e stranieri, riceva adeguata formazione in merito all'igiene, alla salute, alla sicurezza, all'utilizzo di adeguati dispositivi di protezione individuale, alle misure antincendio, al primo soccorso, ecc...;
- ✿ vengano effettuate delle riunioni periodiche in materia di sicurezza e visite degli ambienti di lavoro;
- ✿ vengano analizzati i dati e le informazioni di monitoraggio prodotte dalle procedure relative alla salute e sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione alle registrazioni degli infortuni e dei near-miss, in un'ottica di miglioramento continuo;
- ✿ vengano effettuati degli audit interni per controllare l'efficacia delle procedure attuate;
- ✿ venga mantenuto un ambiente di lavoro confortevole e pulito, compresi i servizi igienici; nel raro caso in cui il personale si trovi ad alloggiare presso l'azienda o il territorio del cliente per motivi legati alla mansione assegnata, la GIOVETTI assicura la pulizia, sicurezza e adeguatezza dei locali in conformità alla normativa vigente.

#### Situazione attuale e dati di riferimento

Nel corso del 2023 non sono occorsi infortuni, grazie all'attenzione prestata dalla Direzione, dai responsabili di funzione e dai lavoratori stessi, pratico esempio di rispetto delle procedure impartite, visto anche l'alto tasso di pericolosità del settore.

Per ogni anno concluso viene redatto il dossier infortuni, che raccoglie tutti i dati di riferimento.



#### **4.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

La GIOVETTI rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'azienda ha informato i lavoratori di tale diritto; una copia del C.C.N.L. e C.C.P.L. è a disposizione dei dipendenti presso l'ufficio della RESP AMM, che rimane disponibile per ogni chiarimento al riguardo.

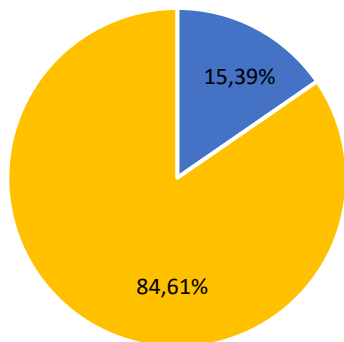
Le rappresentanze sindacali, inoltre, sono informate anche in merito alle relazioni predisposte ai sensi dell'art. 47, commi 3 e 3-bis) del D.L. 77/2021 e s.m.i., come meglio specificato al precedente § 3.

#### Situazione attuale e dati di riferimento

Allo stato attuale risultano 6 lavoratori su 39 iscritti ai sindacati con relative deleghe sindacali (4 alla CGIL e 2 alla CISL) corrispondente alla percentuale del 15,39%; tale numero di lavoratori iscritti è rimasto invariato negli ultimi 5 anni, dato confortante dal punto di vista etico/sociale.

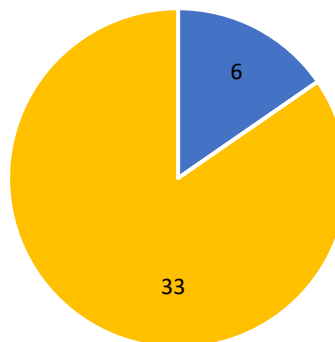


Iscritti ai sindacati al 31/12/2023



■ Iscritti ■ Non iscritti

Iscritti ai sindacati al 31/12/2023



■ Iscritti ■ Non iscritti

#### 4.5 DISCRIMINAZIONE

La GIOVETTI non effettua nessun tipo di discriminazione, ovvero non attua nessuna distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'opinione politica, la nazionalità, lo stato sociale e lo stato fisico; in particolare si garantisce uguaglianza di trattamento a tutti i lavoratori, sia in fase di assunzione sia nell'ambito del rapporto di lavoro.

Al fine di evitare possibili discriminazioni in sede di selezione del personale, è stato predisposto un mansionario che identifica i compiti e responsabilità attribuiti a ciascun ruolo all'interno dell'azienda, una griglia di qualificazione delle risorse con le competenze necessarie e un modello per la domanda di lavoro da compilare per la raccolta dei dati da parte dei candidati; tale impostazione si pone l'obiettivo di rendere il più possibile oggettivo il processo di valutazione del personale di nuova assunzione.

In caso di abuso i lavoratori possono contattare il RSGRS e il RLRS, costituenti il SPT.

Sono attivi, inoltre, i canali di segnalazione istituiti secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 e s.m.i. – Whistleblowing per la tutela del segnalante, come meglio specificato al precedente § 3 – grazie ai quali i lavoratori e non solo, possono segnalare, anche in maniera riservata, episodi di discriminazione.

Essere messi a conoscenza di eventuali situazioni anomale consente all'azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

Le retribuzioni del personale sono disciplinate dai C.C.N.L. e dai C.C.P.L. applicati e sono corrisposte in base alla qualifica e al livello; l'avanzamento di livello si basa su elementi oggettivi ed è sottoposto ad approvazione del DIR AMM e dell'AU. In fase di assunzione viene consegnato un regolamento che fissa chiare e precise regole di comportamento.

La GIOVETTI non sottopone il personale a test di gravidanza o di verginità in qualsiasi circostanza.

Inoltre, non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

##### 4.5.1 SITUAZIONE E DATI DI RIFERIMENTO

Ad oggi non vi sono state segnalazioni di discriminazione da parte dei lavoratori.

##### Sesso

Le donne rappresentano il 10,26% dei lavoratori in GIOVETTI, una percentuale data dalla tipologia di lavori/servizi offerti dall'azienda e frequente in questo settore, pertanto, si ritiene che l'aspetto delle pari opportunità non ponga particolari problematiche.





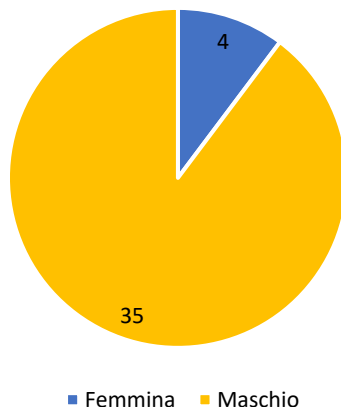
CAV. EMILIO GIOVETTI SRL

BILANCIO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE  
NORMA SA8000:2014  
(ANNO DI RIFERIMENTO: 2023)

Rev. 05-2024  
18/03/2024

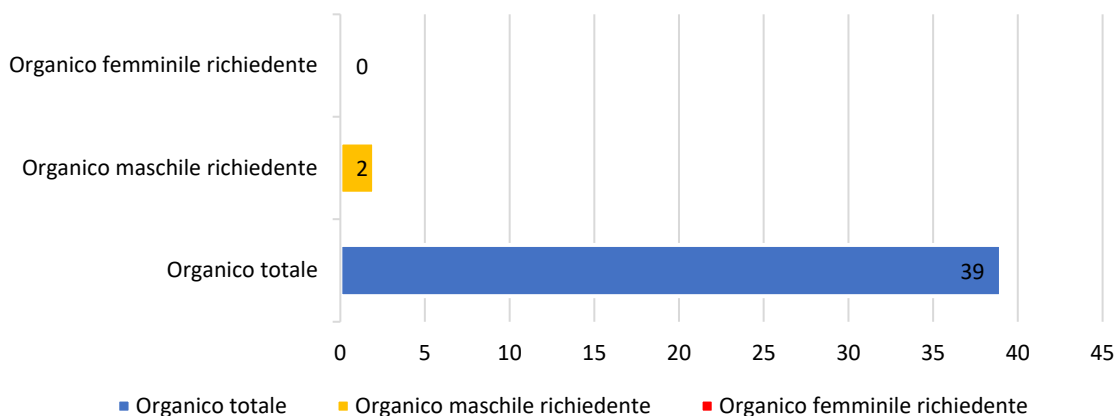
Pagina 8 di 19

### Composizione dell'organico al 31/12/2023 per sesso



Alle lavoratrici sono garantiti l'astensione dal lavoro per maternità e i permessi per allattamento mentre ai lavoratori è garantita l'astensione dal lavoro per paternità, come previsto dal C.C.N.L. e dal C.C.P.L. applicati e di riferimento.

### Permessi per maternità/paternità/congedo al 31/12/2023



### Nazionalità – Religione

Le risorse umane della GIOVETTI sono composte da personale di nazionalità diverse; l'azienda ricerca e favorisce una costruttiva integrazione fra i lavoratori italiani e quelli stranieri.

Le squadre di lavoro vengono composte dal DIR TEC OP in base alle esigenze di cantiere e mai secondo preferenze o diversità etnica, al fine di garantire interazione e integrità etica, sociale e morale.

Il rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori stranieri si traduce anche nella concessione di lunghi periodi di ferie per recarsi nel proprio paese di origine.

La percentuale di lavoratori stranieri all'interno della forza lavoro è del 43,59% (17 lavoratori su 39).

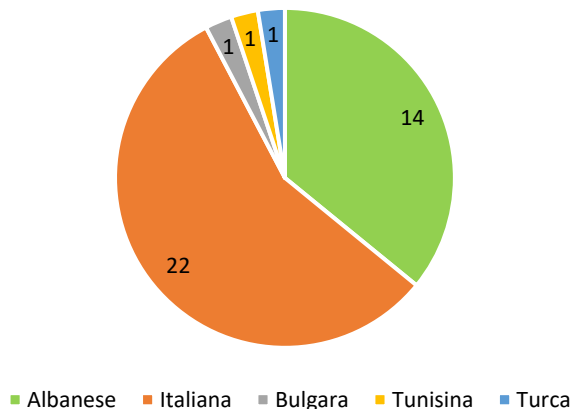
Nel corso del 2023 sono stati assunti 5 nuovi lavoratori, indistintamente dalle loro origini (5 albanesi); questo dimostra che la GIOVETTI non discrimina in alcuna maniera i lavoratori che presentano domanda di lavoro e hanno origini non italiane.







### Composizione dell'organico al 31/12/2023 per nazionalità



### Identificazione per area geografica



#### Stato sociale e fisico

Nella GIOVETTI è assunta una lavoratrice diversamente abile (operaia qualificato), in accordo a quanto previsto dalla L. 68/1999 e s.m.i. come evidenziato nel grafico a seguire.

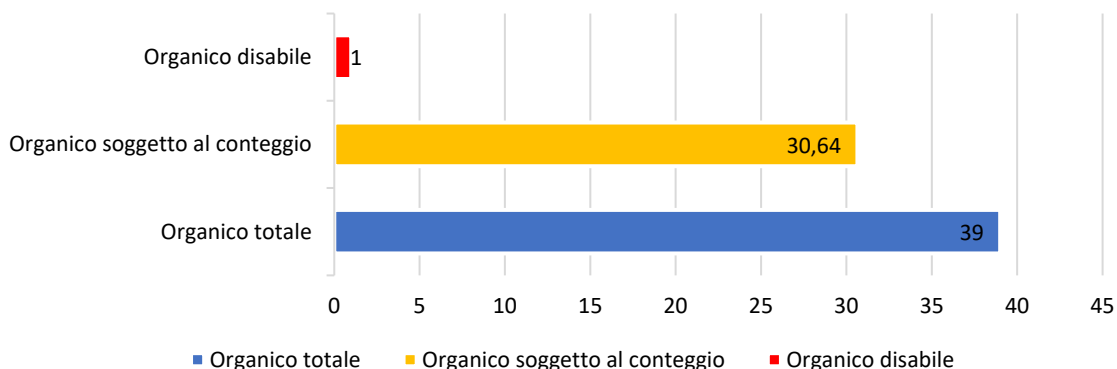
Secondo la L. 68/1999 e s.m.i., nell'organico della GIOVETTI, devono essere conteggiate come unità computabili e quindi pari a "1" i lavoratori assunti a tempo indeterminato, esclusi quelli appartenenti al settore edile, e quelli assunti a tempo determinato unicamente quando raggiunte le 180 giornate annue lavorate; tale conteggio viene monitorato nel modello OPF dove la RESP AMM, emessi i cedolini di fine mese, registra le giornate lavorate del periodo di riferimento.

Per la GIOVETTI è quindi mutabile il dato in quanto l'obbligo interviene a partire dal mese di ottobre (01/10) circa fino a dicembre (31/12) dell'anno corrente; nonostante ciò il requisito viene ugualmente soddisfatto essendo l'operatrice disabile in questione assunta a tempo indeterminato dall'impresa.





### Composizione dell'organico al 31/12/2023 con evidenza del lavoratore disabile



Al fine di agevolare l'attività lavorativa, al lavoratore è consentito l'accesso diretto (laddove possibile) ai cantieri senza il passaggio dalla sede aziendale; per lo svolgimento delle lavorazioni è costantemente affiancato da un operatore specializzato in grado di supportarlo quando necessario.

Il lavoratore è sempre assistito anche dagli uffici interni che si mettono sempre a sua disposizione per qualunque necessità, anche per problematiche personali.

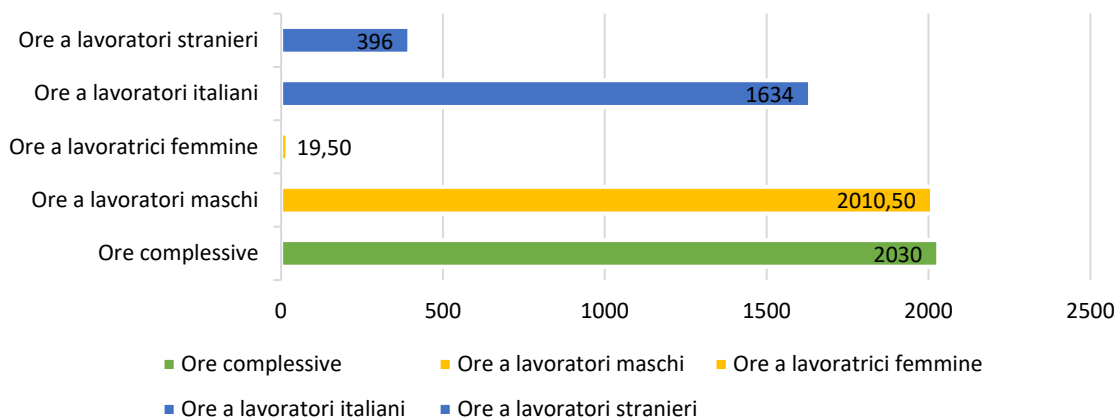
#### Formazione

Nel corso del 2023 sono state eseguite un totale di ore di formazione pari a 2.030,00; le formazioni vengono stabilite preventivamente in fase di riesame, all'inizio dell'anno, in base alle necessità emerse e in base alle scadenze programmate di attestati già in essere e, successivamente, anche durante il corso dell'anno col nascere di nuove esigenze o a seguito di richieste dirette del personale che, nella maggior parte delle volte, vengono sempre accolte.

Questo dimostra che la GIOVETTI non discrimina in alcuno il personale in base alla formazione, aperta egualmente a tutti i lavoratori (in base alle mansioni assegnate e alle capacità acquisite) indistintamente da razza, nazionalità, sesso, orientamento religioso e sessuale, ecc...



### Ore di formazione al 31/12/2023 ai/alle lavoratori/trici



A descrizione del grafico sopra indicato si specifica che le differenze sono dovute a:

- 🌿 formazione lavoratori stranieri/italiani: tra il monte ore dei lavoratori italiani è compresa una formazione specifica di due operatori specializzati che ha comportato un impiego di ore 1.200,00 richiesta per l'acquisizione di determinate



CAV. EMILIO GIOVETTI SRL

**BILANCIO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE  
NORMA SA8000:2014  
(ANNO DI RIFERIMENTO: 2023)**

Rev. 05-2024  
18/03/2024

Pagina 11 di 19

capacità sia pratiche che teoriche, necessaria anche per la partecipazione ad appalti pubblici (se, detraiamo questa formazione particolare, le ore dei lavoratori stranieri si equivalgono, circa, a quelle dei lavoratori italiani) – gli operatori sono stati selezionati in base a capacità, esperienza e soprattutto volontà, visto anche la difficoltà del corso (per il 2024, per esempio, è previsto un ulteriore corso specifico per arboricoltore, rivolto ad altri operatori, tra cui anche degli stranieri);

- formazione lavoratori/trici maschi/femmine: lo scostamento è dovuto dalla differenza di quantitativo di lavoratrici femmine rispetto al quantitativo di lavoratori maschi, come meglio specifica al presente § 4.5.1 – primo capoverso “sesso”.

Da quanto sopra riportato e specificato, si evince che la formazione viene distribuita a tutti i lavoratori, senza eccezioni o pregiudizi.

#### 4.6 PRATICHE DISCIPLINARI

La Direzione, adotta una politica del personale improntata alla chiarezza e definizione dei diritti e dei doveri.

Sono disponibili un “Regolamento Aziendale”, un “Codice Etico” e un “Codice disciplinare” in vigore in azienda, che descrivono le pratiche disciplinari esistenti e si propongono di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori; questi documenti vengono consegnati a tutti i dipendenti, all’atto dell’assunzione.



Sebbene la GIOVETTI si impegni a ottenere la collaborazione e la partecipazione alle problematiche aziendali da parte di tutti i lavoratori, si possono verificare condizioni di inadempienza da parte del personale dipendente; in tal caso si può ricorrere a pratiche disciplinari, che non prevedono comunque in alcun modo, punizioni corporali, violenza verbale, coercizione mentale o fisica, ma si attengono alle prescrizioni del C.C., allo statuto dei lavoratori e, in particolare, ai C.C.N.L. e ai C.C.P.L. applicati.

Il ricorso alle pratiche disciplinari nei confronti dei lavoratori avviene sempre a seguito di approfonditi accertamenti dei casi verificati, tenendo conto anche della versione dei fatti di ogni parte in causa.

Ai lavoratori è riconosciuto il diritto di manifestare disaccordo verso i provvedimenti adottati sia in modo diretto sia ricorrendo agli organi di tutela sindacale e legale.

Si segnala come l’azienda cerchi di stimolare il proprio personale a comportamenti virtuosi attraverso consigli, richiami verbali e, qualora questi siano disattesi, mediante ammonizioni scritte.

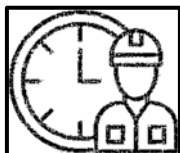
Il personale recidivo nel comportamento inidoneo o coloro che hanno tenuto condotte gravi sono oggetto di multe.

#### Situazione e dati di riferimento

Nel corso degli ultimi 3 anni sono state registrate 2 pratiche disciplinari, in ambito di sicurezza, che non hanno comportato l’applicazione di sanzioni.

TIPOLOGIA RICHIAMO	LAVORATORE	ANNO	N.
NESSUN RICHIAMO	NESSUN RICHIAMO	2021	0
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	Menegatti Stefano	2022	1
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	De Falco Ianko	2023	1

#### 4.7 ORARIO DI LAVORO



La durata dell’attività lavorativa a tempo pieno è definita dai C.C.N.L. e dai C.C.P.L. di categoria attualmente applicati in 39 ore settimanali (per il contratto agricolo) e 40 ore settimanali (per il contratto edile) e distribuita su 5 giorni lavorativi consecutivi, con 2 giorni di riposo che devono comprendere la domenica.

Per ogni dipendente vengono chiaramente espone le modalità e gli orari di lavoro, giorni della settimana e fasce orarie, nel contratto di lavoro.

Eventuali modifiche agli orari di lavoro, sono concordate con i lavoratori, in funzione delle esigenze tecnico-organizzative dell’azienda, prevalentemente su specifica richiesta del cliente, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi, tenendo conto anche delle richieste del cliente.

Le registrazioni giornaliere di DIR TEC OP relativamente all’orario di lavoro, che non deve eccedere i limiti consentiti dalla legge, evidenziano che i lavoratori usufruiscono del riposo settimanale; inoltre, qualora l’orario di lavoro giornaliero superi



le 6 ore, il lavoratore beneficia di una pausa finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche e all'eventuale consumazione del pasto.

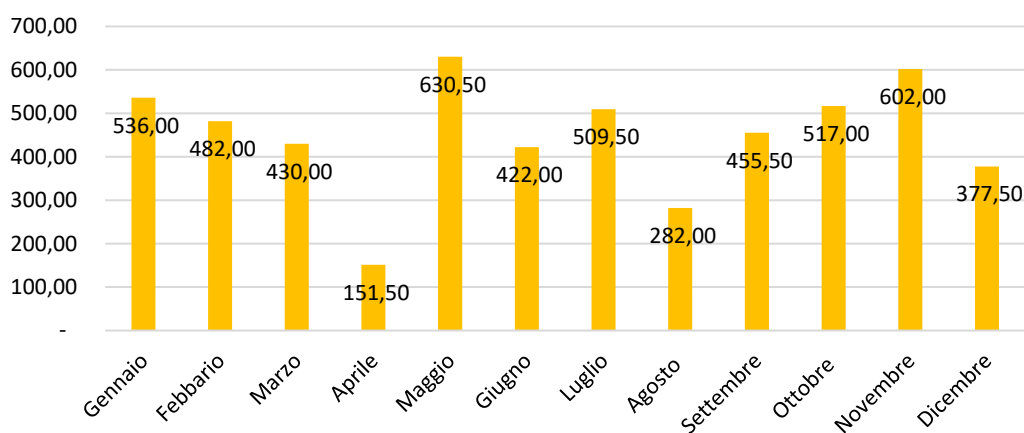
Le ore di straordinario vengono richieste ai dipendenti tramite il gruppo WhatsApp, solo nei casi di particolari urgenze ed esigenze di produzione o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore.

### Situazione e dati di riferimento

Le ore di lavoro straordinario registrate nell'anno 2023 incidono per il 9,50% sul totale delle ore lavorate.

Il numero medio di ore di lavoro straordinario per lavoratore è di circa 163,50 ore annue (13,63 ore mensili, 3,14 ore settimanali).

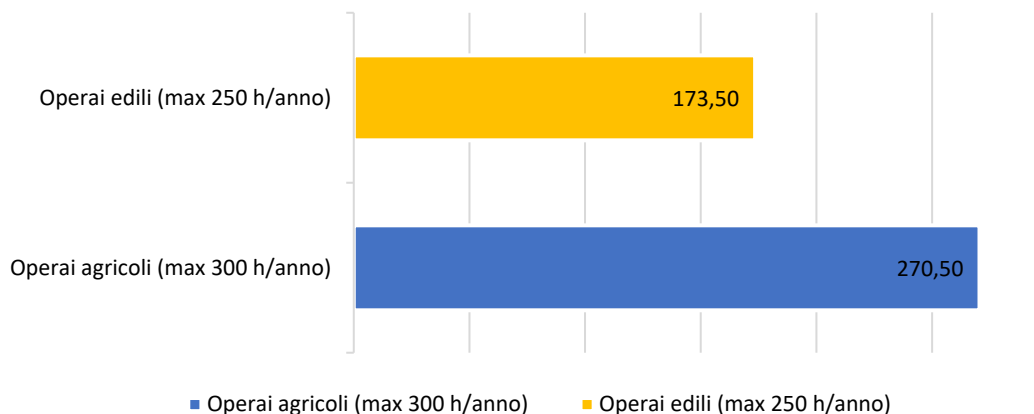
### Riepilogo delle ore straordinarie per l'anno 2023



Dal grafico sopra riportato si denota una crescita delle ore straordinarie nei mesi di maggio e novembre, dovuto dagli eventi straordinari causati dai periodi di emergenza delle piene dei fiumi, che hanno comportato il servizio di gestione e monitoraggio degli argini fluviali, quale servizio che la GIOVETTI offre all'interno dei propri appalti (in riferimento a già sono state aperte due commesse dedicate, la 1253 – S.U. maggio 2023 e la 1268 – S.U. novembre 2023).

A seguire si indicano le ore straordinarie eseguite rispetto alle massime consentite dai C.C.N.L. e C.C.P.L. applicati, prendendo come riferimento un operatore agricolo e uno edile, quindi un lavoratore per tipologia contrattuale, nonché quelli che hanno eseguito più ore straordinarie nel corso dell'anno 2023:

### Ore straordinarie eseguite per tipologia contrattuale





## 4.8 RETRIBUZIONE

La GIOVETTI si impegna a garantire a tutti i lavoratori il rispetto delle condizioni remunerative previste dai C.C.N.L. e dai C.C.P.L. applicati, per tutti gli aspetti:

- 🌿 orario di lavoro;
- 🌿 inquadramento contrattuale;
- 🌿 retribuzione ordinaria;
- 🌿 retribuzione supplementare, straordinaria e festiva;
- 🌿 rimborsi trattamento di trasferta.



L'adozione dei C.C.N.L. e dei C.C.P.L. è garanzia di pratiche retributive allineate o superiori a quanto imposto dalla legge e a quanto espresso mediamente dal mercato.

La GIOVETTI garantisce che la retribuzione venga corrisposta senza alcuna discriminazione e che le buste paga siano caratterizzate da una dettagliata descrizione delle voci in modo chiaro e comprensibile.

La RESP AMM è sempre disponibile per qualsiasi chiarimento o informazione di cui il personale necessita, con riferimento ai cedolini, ore, C.C.N.L. e C.C.P.L. applicati, ecc...

La GIOVETTI ha organizzato e svolto in data 22/12/2022 (rif. VDA 10/2022) una riunione informativa alla presenza della responsabile dell'associazione di categoria Coldiretti, alla quale GIOVETTI aderisce, in modo che tutti i lavoratori potessero sia conoscere la referente che predispone le buste paga e chiedere eventuali chiarimenti o precisazioni in merito ai cedolini e diciture ivi riportate; tale riunione è stata indetta anche al fine di mostrare la massima trasparenza nei confronti dei lavoratori.

La GIOVETTI archivia presso l'ufficio della RESP AMM copia delle buste paga, dei contratti di lavoro debitamente siglati dalle parti interessate e le evidenze del trasferimento regolare degli stipendi ai dipendenti.

La GIOVETTI non stipula accordi di lavoro nero 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 sicurezza sociale.

### 4.8.1 CALCOLO DEL SALARIO DIGNITOSO

La retribuzione dovrebbe essere adeguata a soddisfare i bisogni primari dei lavoratori, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale, senza necessità di svolgere lavoro straordinario.

In diversi paesi, tuttavia, il salario minimo non permette neanche il sostentamento e non soddisfa i bisogni umani primari; in tali casi, è quindi possibile che un'azienda soddisfi i requisiti della legge nazionale (minimum wage), ma sia in violazione dello standard SA8000:2014, non garantendo un salario di sussistenza (living wage).

La GIOVETTI opera in un paese in cui sono disponibili numerosi indicatori che consentono di mappare i livelli di retribuzione e le soglie di povertà.

In questa analisi si ricorre all'ausilio dei dati ISTAT per l'individuazione della soglia di povertà e della determinazione dei salari erogati dall'azienda considerando che la minimum wage e la living wage nel caso di specie possano essere accomunate.

### 4.8.2 SITUAZIONE ESTERNA

#### Soglia di povertà

Le soglie di povertà sono state determinate ricorrendo al calcolo disponibile nel sito ISTAT e rilevabile al percorso:

<https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta>

Sono stati considerati i seguenti dati: famiglia residente in nord Italia e in periferia area metropolitana e comuni con 50.001 abitanti e più.

L'esito delle indagini, in funzione dei nuclei familiari tipici, è il seguente:

COMPOSIZIONE DEL NUCLEO FAMILIARE	SOGLIA DI POVERTÀ
1 persona tra 18 e 59 anni	€ 812,86
1 persona tra 18 e 59 anni + 1 persona tra 0 e 3 anni	€ 978,17
1 persona tra 18 e 59 anni + 1 persona tra 4 e 10 anni	€ 1.087,86
1 persona tra 18 e 59 anni + 1 persona tra 11 e 17 anni	€ 1.147,08
1 persona tra 18 e 59 anni + 1 persona tra 0 e 3 anni + 1 persona tra 4 e 10 anni	€ 1.235,75
1 persona tra 18 e 59 anni + 1 persona tra 4 e 10 anni + 1 persona tra 11 e 17 anni	€ 1.393,10



**BILANCIO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE  
NORMA SA8000:2014  
(ANNO DI RIFERIMENTO: 2023)**

Rev. 05-2024  
18/03/2024

Pagina 14 di 19

### **Retribuzione**

In Italia non esiste un salario minimo, tuttavia ci sono i cosiddetti minimi sindacali fissati dai C.C.N.L. e dai C.C.P.L. di settore.

Nella GIOVETTI vengono applicate le tabelle retributive, ultimo aggiornamento, come da indicazione dell'ufficio paghe di riferimento.

### **N.B.**

Alla data odierna non è ancora disponibile la funzionalità del sito ISTAT di cui al link precedente, in quanto in fase di aggiornamento in base alle normative e ai nuovi calcoli delle soglie; si mantengono, quindi, quelli relativi al precedente anno.

Si specifica che le soglie, annualmente, aumentano e variano di una percentuale molto contenuta ed essendo comunque le retribuzioni dei lavoratori nettamente superiori, si ritiene che tale requisito venga ugualmente soddisfatto, ad oggi; verrà monitorato il sito ISTAT e aggiornata la tabella sopra riportata non appena disponibili i dati.

### **4.8.3 SITUAZIONE INTERNA**

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai C.C.N.L. e dai C.C.P.L. applicati e su base annua sono superiori (sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta) alla soglia di povertà prevista a livello nazionale; quindi sono in grado di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Tutti gli scatti di anzianità sono sempre rispettati e adeguatamente documentati in busta paga.

La determinazione del trattamento economico, volta a garantire a ogni lavoratore un rapporto di equilibrio tra impegno lavorativo e compenso percepito nel rispetto di quanto previsto dai C.C.N.L. e dai C.C.P.L. applicati, varia in funzione di alcuni parametri tra i quali:

- ✿ la tipologia di contratto applicato;
- ✿ la mansione svolta dal lavoratore;
- ✿ l'anzianità di lavoro e gli scatti maturati.

### **Analisi dipendenti**

Relativamente al personale in carico, tutti gli OTI (essendo qualificati, qualificati super, specializzati o specializzati super) percepiscono un salario superiore alla living wage sopra determinata.

Il lavoratore edile percepisce una retribuzione di 12,11 €/ora; per raggiungere la living wage senza il ricorso a straordinari deve lavorare almeno 14 giornate al mese e ciò è avvenuto nel 2023.

È inoltre in organico una dipendente, inquadrata come operatore qualificato, con contratto part-time secondo quanto previsto dalla L. 68/1999 e s.m.i. "norme per il diritto al lavoro dei disabili", nel rispetto delle esigenze e delle possibilità fisiche del lavoratore; ad oggi non si evincono criticità legate alla retribuzione della dipendente in quanto non ha figli né altre persone a carico e lo stipendio percepito è superiore alla living wage sopra determinata.

Per quanto riguarda gli impiegati, attualmente non ve ne sono al di sotto del 3° livello e pertanto anche in questo caso la retribuzione è superiore alla living wage.

Nel caso degli OTD i lavoratori agricoli per raggiungere la living wage senza il ricorso a straordinari devono lavorare:

QUALIFICA	GIORNI DI LAVORO MENSILI
Qualificato – Area 2 – Livello D	14,50
Qualificato Super – Area 2 – Livello C	13,80
Specializzato – Area 1 – Livello B	13,00
Specializzato Super – Area 1 – Livello A	12,50

Dall'analisi delle ore lavorate si evince che non ci sono situazioni critiche relativamente a tale aspetto in quanto tutti i lavoratori, senza l'ausilio di straordinari, raggiungono il living wage considerando la composizione media del nucleo familiare sopra descritta.

### **Situazione e dati di riferimento**

Sono regolarmente riconosciute la 13ma e la 14ma mensilità (quando dovuta), nonché l'indennità di trasferta nei casi applicabili.



CAV. EMILIO GIOVETTI SRL

**BILANCIO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE  
NORMA SA8000:2014  
(ANNO DI RIFERIMENTO: 2023)**

Rev. 05-2024  
18/03/2024

Pagina 15 di 19

È prevista l'assicurazione INAIL per la copertura degli infortuni professionali.

La GIOVETTI corrisponde gli stipendi, comprensivi delle eventuali altre voci aggiuntive, tramite accredito diretto sui conti correnti individuali e versa le indennità previdenziali e comunque obbligatorie relative al personale agli istituti di legge, nel più totale rispetto e trasparenza di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

Alla data odierna la GIOVETTI risulta in regola con il DURC e relativi versamenti.

La GIOVETTI riconosce inoltre, un premiante mensile, ai lavoratori che dimostrano:

- ✿ interfaccia diretta del lavoratore con la Direzione Lavori del cliente (se richiesta);
- ✿ capacità organizzativa all'interno del cantiere;
- ✿ capacità per la risoluzione delle problematiche connesse al cantiere (interlocuzione con i fornitori ed erogatori di servizi, ecc...).

Tale riconoscimento viene attribuito, indistintamente, a tutti i lavori che hanno dimostrato capacità e impegno nel ruolo e mansione affidata.

A seguito, inoltre, dell'entrata in vigore della L. 215/2021 e s.m.i., che prevede i nuovi compiti e incarichi dei preposti aziendali che, per la GIOVETTI, hanno svolto adeguata formazione/informazione in data 29/04/2022, sentito il RLS/RLRS, è stato istituito un sistema premiale per il riconoscimento delle assunzioni di responsabilità del preposto, in misura proporzionata alle giornate di nomina; tale sistema prevede l'applicazione di un premio lordo da calcolarsi applicando la percentuale integrativa del 4,00% (quattro per cento) sulla retribuzione lorda oraria ordinaria della qualifica di ciascun preposto incaricato e moltiplicandolo poi per il numero di ore ordinarie svolte giornalmente in cantiere, dando così origine ogni mese al premio da riconoscersi in busta paga, ove tale voce sarà chiaramente leggibile.

I preposti e i vice preposti, vengono individuati dal DIR TEC OP nonché RSPP, in base alla tipologia di lavorazione da svolgersi e in base al personale correttamente formato.

## 5. SISTEMA DI GESTIONE

### 5.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI

La GIOVETTI riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale.

Il cittadino e la collettività vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio ma anche le modalità con cui viene erogato e il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza sul lavoro.

È stato elaborato un documento contenente la politica che viene reso disponibile al personale con affissione nelle bacheche aziendali e la sua divulgazione globale agli stakeholders avviene tramite la pubblicazione nel sito internet aziendale [www.emilogiovetti.it](http://www.emilogiovetti.it).

La politica e gli obiettivi annuali rappresentano il risultato del riesame; i contenuti della politica riflettono le strategie societarie e gli impegni richiesti dallo standard a tutela dei lavoratori.

La struttura della documentazione del SGRS risponde ai requisiti della NORMA e prende come riferimento gli standard nazionali e internazionali applicabili.

Nello sviluppo del SGRS si è ricercata la massima integrazione con l'intero SGI (UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018 e UNI ISO 37001:2016) arrivando, poi, alla predisposizione di:

- ✿ Manuale della Responsabilità Sociale;
- ✿ procedure gestionali del sistema;
- ✿ modulistica attuativa e di registrazione delle informazioni.

Questi documenti sono redatti e/o verificati a cura del RSGRS che li sottopone all'approvazione della Direzione e successivamente resi disponibili al personale.

La documentazione può essere anche distribuita alle parti interessate rilevanti secondo le modalità e le necessità di coinvolgimento più opportune, valutate da parte del SPT.

### 5.2 RAPPRESENTANTE DELL'AZIENDA (RSGRS)

La GIOVETTI ha individuato un Rappresentante della Direzione (RSGRS) che, indipendentemente da altri ruoli, ha le responsabilità definite dal mansionario aziendale; tale figura è stata inserita nell'organigramma in adeguata posizione e con una chiara visibilità.

Nel caso specifico, tale figura, corrisponde anche ai ruoli interni di:

- ✿ RSGI – Responsabile del Sistema di Gestione Integrato;
- ✿ RPCT – Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza;
- ✿ RIMOG – Referente Interno per il MOG;



- ✿ ARAS – Assistente al Responsabile Ambiente e Sicurezza;
- ✿ COLL AMM – Collaboratore Amministrativo;
- ✿ RESP SEG – Responsabile della Segreteria;
- ✿ RGAR – Responsabile della Gestione Amministrativa dei Rifiuti;
- ✿ RESP GARE E CONTR – Responsabile Gare e Contratti.

Tale unione di ruoli consente così, allo stesso soggetto, di avere un quadro chiaro e completo della situazione essendo le diverse cariche collegate tra loro dalla Responsabilità Sociale, al fine, inoltre, di avere un unico referente sia per la Direzione che per i lavoratori.

### 5.3 RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI (RLRS)

Il diritto dei lavoratori a essere rappresentati per la NORMA è stato applicato mediante la libera elezione di un loro rappresentante, che possa svolgere quanto indicato nel mansionario aziendale.

L'elezione è avvenuta a febbraio 2019 tramite una consultazione generale aperta a tutto il personale, esclusa la Direzione, tramite compilazione segreta di scheda cartacea anonima; i risultati dello spoglio sono stati registrati in apposito verbale redatto da RSGRS.

La carica di RLS è stata riconfermata al medesimo soggetto da tutti i lavoratori a ottobre del 2021.

### 5.4 SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della Responsabilità Sociale; il SPT è composto dal RLRS/RLS eletto precedentemente e dal RSGRS.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- ✿ rapporti con l'ente di certificazione;
- ✿ monitoraggio del sistema;
- ✿ stesura del BILANCIO per il riesame della direzione;
- ✿ funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive e reclami.

#### 5.4.1 RIESAME DELLA DIREZIONE

Il SGRS prevede che, con periodicità almeno annuale, la Direzione effettui un riesame circa l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati prestazionali.

Quanto sopra in ottemperanza ai requisiti previsti dalla NORMA e dagli altri requisiti sottoscritti, anche alla luce dei risultati provenienti dalle verifiche del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo. Dal riesame scaturiscono i programmi di miglioramento e gli obiettivi annuali.

#### 5.4.2 PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

La GIOVETTI è impegnata in un processo di comunicazione, divulgazione, sensibilizzazione al fine di assicurare che i requisiti della NORMA siano ben compresi ed efficacemente attuati a ogni livello della propria struttura organizzativa e dei fornitori; in particolare:

- ✿ ha definito con precisione ruoli, compiti e responsabilità delle figure coinvolte secondo quanto stabilito dallo standard, attraverso redazione dell'organigramma aziendale, di sicurezza e del mansionario;
- ✿ effettua la formazione sia per il nuovo personale, sia per quello con nuova mansione, che per i lavoratori avventizi secondo la procedura PG720 (GPER);
- ✿ effettua regolarmente la formazione e l'aggiornamento per il personale già assunto;
- ✿ svolge un costante monitoraggio sulle attività e sui risultati derivanti per valutare l'efficacia del sistema, la sua coerenza con la politica e con la NORMA.

#### 5.4.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il SPT conduce una valutazione dei rischi relativi all'applicazione dello standard, redigendo un apposito documento valutazione dei rischi che sottopone all'approvazione della Direzione.

La valutazione dei rischi viene revisionata con periodicità almeno annuale o in qualsiasi momento venga ritenuto necessario dal SPT o richiesto dalla Direzione.

Il SPT conduce le valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso, su quelle ottenute attraverso la raccolta dati e dalla consultazione delle parti interessate.

In occasione del riesame annuale della Direzione viene valutata la necessità di rivedere la valutazione dei rischi.





Come risultato della valutazione dei rischi vengono decise opportune azioni volte a eliminare e/o ridurre i rischi individuati.

I criteri adottati per la valutazione dei rischi sono riportati per maggiore chiarezza nel documento stesso.

#### **5.4.4 MONITORAGGIO**

Il SPT effettua un monitoraggio del sistema di gestione e in generale delle performance di cui alla NORMA adottata dalla GIOVETTI.

Per queste attività vengono raccolti dati e statistiche che forniscono un controllo sistematico dell'andamento dei processi.

Il SPT inoltre mantiene il monitoraggio rispetto alle seguenti attività:

- ✿ stato di conformità della gestione aziendale rispetto allo NORMA;
- ✿ attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati;
- ✿ efficacia delle azioni adottate per soddisfare la politica e i requisiti della NORMA.

Il SPT ha facoltà di coinvolgere le parti interessate nelle attività di monitoraggio raccogliendo le loro istanze e osservazioni.

#### **5.4.5 GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI**

La GIOVETTI recepisce pienamente la prescrizione della NORMA sul controllo delle parti interessate rilevanti nella convinzione che i partner commerciali debbano essere scelti anche per la loro attenzione alle problematiche sociali; questo inoltre al fine di innescare un processo virtuoso di miglioramento generale della condizione dei lavoratori lungo la catena di fornitura.

Si raccolgono costantemente dati e informazioni sulle organizzazioni dei fornitori sui quali la GIOVETTI può esercitare una certa influenza; l'obiettivo è quello di definire un quadro di riferimento che fornisca la misura della "criticità" delle imprese in termini di Responsabilità Sociale.

Sarà impegno della Direzione attuare il coinvolgimento dei fornitori in azioni di rimedio che possano eliminare o quantomeno attenuare le criticità emerse.

La GIOVETTI esamina biennialmente, secondo la propria procedura integrata, le prestazioni dei fornitori qualificati, per il mantenimento o la revoca della qualificazione; in generale si effettua la valutazione di ogni fornitore esprimendo un giudizio sui seguenti aspetti:

- ✿ tipo di certificazione del SGI e del SGRS;
- ✿ analisi delle eventuali non conformità evidenziate per il fornitore;
- ✿ validità e/o aggiornamento autorizzazioni previste dalla legislazione vigente;
- ✿ rispetto dei requisiti delle norme di riferimento.

L'attuale procedura definita dalla GIOVETTI per la selezione o valutazione dei propri partner commerciali segue quanto definito dalla Guida SA8000:2014 e prevede pertanto:

- ✿ mappatura della catena di fornitura;
- ✿ definizione delle categorie di fornitori per criticità e impatto sull'organizzazione;
- ✿ invio di questionari per categorie di fornitori;
- ✿ valutazione e gestione del rischio significativo di non conformità da parte dei fornitori e in particolare dei subappaltatori oltre che dei consulenti;
- ✿ comunicazione sulle aspettative di SA8000 richieste da parte della GIOVETTI ai propri fornitori;
- ✿ monitoraggio sulle prestazioni (Piano di Monitoraggio in base alle criticità emerse).

Attualmente tutti gli stakeholder della GIOVETTI risultano qualificati secondo quanto previsto dalla procedura PG840 (ACQ).

#### **5.4.6 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI, DELLE AZIONI CORRETTIVE E DELLE AZIONI PREVENTIVE**


Il trattamento delle segnalazioni, di reclami e ricorsi delle parti interessate è regolamentato dalla PG1000 (REC-NC), al fine di analizzare le cause, definire il trattamento e le eventuali azioni correttive e migliorative da intraprendere.

Tali risultati devono essere resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

La GIOVETTI non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità alla NORMA o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

Il SPT ha il compito di garantire che queste azioni siano realmente applicate.

Il RSGI in collaborazione con il STP mantiene nel proprio SGI/SGRS le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco delle non conformità relative alla NORMA, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti secondo quanto definito dalla PG1000 (REC-NC).

 CAV. EMILIO GIOVETTI SRL	<b>BILANCIO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE</b> <b>NORMA SA8000:2014</b> <b>(ANNO DI RIFERIMENTO: 2023)</b>	Rev. 05-2024 18/03/2024
		Pagina 18 di 19

È stata aperta nel corso del 2023 una NC in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, correttamente gestita e chiusa secondo quanto previsto dalla PG1000 (REC-NC) e relativo file RNC (rif. NC 31/23 del 27/04/2023), come di seguito meglio specificato:

DESCRIZIONE DEL RILIEVO	ANALISI DELLE CAUSE	TRATTAMENTO	AZIONE CORRETTIVA
Un lavoratore è stato richiamato da parte del preposto/RLS il 17/03/2023 a mezzo della CL2 di cantiere per mancanze di sicurezza	Un lavoratore è stato richiamato da parte del preposto/RLS il 17/03/2023 in quanto non utilizzava la divisa aziendale completa e i presidi di sicurezza, consegnati dall'azienda, durante le lavorazioni in cantiere	Il lavoratore è stato sospeso dalla lavorazione nella giornata stessa e riportato in sede dal preposto incaricato	Richiamo scritto da parte della Direzione Aziendale al lavoratore per mancato utilizzo dei DPI DIR AMM comunica che si dovrà iniziare un'azione di monitoraggio più puntuale del lavoratore da parte del/i preposto/i incaricato/i e del DIR TEC OP registrando tutti i comportamenti dello stesso lavoratori, sia positivi che negativi

#### 5.4.7 COINVOLGIMENTO INTERNO, COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ



Attraverso la formazione e informazione si è cominciato a coinvolgere il personale.

I responsabili vengono affiancati da consulenti specialistici che forniscono formazione e spunti per il miglioramento del sistema.

Per tutti i dipendenti sono state tenute opportune riunioni nelle quali si prosegue nel pieno coinvolgimento del personale, della partecipazione e della condivisione degli obiettivi di stabiliti.

Nel sito internet aziendale [www.emilogiovetti.it](http://www.emilogiovetti.it), costantemente aggiornato, è stata pubblicata la documentazione a carattere etico predisposta dell'azienda, come di seguito indicato:

- ✿ documenti di cui al D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. (salute e sicurezza sul lavoro);
- ✿ documenti del SGRS (politiche e BILANCIO);
- ✿ documenti di cui al D.Lgs. 24/2023 e s.m.i. (whistleblowing per la tutela del segnalante).

La GIOVETTI prevede nei piani formativi opportuni momenti di formazione e coinvolgimento del personale sui temi della NORMA, solitamente annuali.

Il SPT valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene le registrazioni sulla loro tipologia e frequenza secondo la PG720 (GPER).

#### 5.4.8 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

Il presente BILANCIO rappresenta uno strumento di notevole importanza che permette di informare le parti interessate, interne ed esterne, sulle metodiche operative, gli obiettivi e i traguardi della GIOVETTI in riferimento ai principi della NORMA.

La GIOVETTI garantisce due forme di comunicazione in riferimento a quanto previsto dallo standard:

- ✿ comunicazione interna: rivolta al proprio personale, finalizzata all'implementazione del SGRS, viene effettuata attraverso attività formativa interna dei principi e della politica, consegna di informative, ecc...;
- ✿ comunicazione esterna: volta a far conoscere la politica, le azioni svolte riguardanti la NORMA e gli effetti delle proprie attività aziendali a tutti gli stakeholder esterni quali clienti, fornitori, enti pubblici, ecc...

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello standard, la GIOVETTI coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo standard.

#### Situazione e dati di riferimento

Il SGRS è orientato al miglioramento continuo, attraverso i seguenti strumenti:

- ✿ dialogo aperto con il RLRS e con tutti i lavoratori, che possono segnalare sia eventuali problemi di applicazione concreta dei principi e delle regole di funzionamento del SGRS, sia gli aspetti maggiormente sentiti dai lavoratori come possibili aree di miglioramento secondo le modalità descritte nelle procedure interne; possono inoltre partecipare nelle scelte in merito a diverse tematiche che riguardano direttamente i lavoratori e l'ambiente di lavoro (es. vestiario, DPI, necessità di rinnovo di strumenti/attrezzature di lavoro, ferie, ecc...);



BILANCIO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE  
NORMA SA8000:2014  
(ANNO DI RIFERIMENTO: 2023)

Rev. 05-2024  
21/03/2024

Pagina 19 di 19

- \* dialogo aperto con tutte le parti interessate per sensibilizzarle al tema della Responsabilità Sociale e per raccogliere anche da loro eventuali segnalazioni di aree di miglioramento; sono stati informati i principali clienti, i fornitori e le altre parti interessate individuate attraverso la politica e l'invito a visitare il sito internet;
- \* riunioni periodiche con il RLRS per prevenire l'insorgere di problematiche tra i collaboratori o con la Direzione;
- \* azioni di coinvolgimento graduale dei fornitori nel SGRS, con l'obiettivo finale di raggiungere una ragionevole certezza della loro piena conformità ai requisiti della NORMA.

#### 6. ALLEGATI

- \* Tabelle salariali degli operai agricoli e florovivaisti in corso di validità;
- \* tabelle salariali dei quadri e impiegati agricoli in corso di validità;
- \* tabelle salariali degli operai imprese edili es affini (A.N.C.E.) in corso di validità;
- \* DURC in corso di validità;
- \* relazione di genere di cui all'art. 47, comma 3 del D.L. 77/2021 e s.m.i.;
- \* relazione per il rispetto dell'assunzione delle persone con disabilità di cui all'art. 47, comma 3 del D.L. 77/2021 e s.m.i.;
- \* informati dell'adozione e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al D.Lgs. 24/2023 e s.m.i. – Whistleblowing per la tutela del segnalante;
- \* dossier infortuni 2023.

#### 7. FIRME

Elia Levoni (RSGRS)	
Andrea Rebecchi (RLRS)	

**Tabelle salariali mensili degli operai agricoli a tempo indeterminato  
dipendenti da aziende agricole della provincia di Modena al:**

**1 giugno 2023**

QUALIFICHE	Salario conglobato	Aumento	Produttività	Salario contrattuale ***	Casa	Salario mensile	Mancato riposo	Festività
di campagna <b>Qualificato</b>	1.541,38	7,40	9,00	1.557,77	2,58	<b>1.560,35</b>	78,01	60,01
di stalla							78,48	60,37
di campagna <b>Qualif. super</b>	1.604,12	7,70	9,00	1.620,82	2,58	<b>1.623,40</b>	81,17	62,44
di stalla							81,63	62,79
di campagna <b>Specializzato</b>	1.703,39	8,17	13,00	1.724,57	2,58	<b>1.727,15</b>	86,36	66,43
di stalla							86,81	66,78
di campagna <b>Spec. super</b>	1.796,20	8,62	13,00	1.817,82	2,58	<b>1.820,40</b>	91,03	70,02
di stalla							91,48	70,37

\*\*\* Arrotondamento all'Euro sul salario contrattuale

**Da utilizzarsi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro**

QUALIFICHE	Ferie non godute	13 <sup>^</sup> e 14 <sup>^</sup>
Add. di campagna		
Qualificato	60,01	1.560,35
Qualific. super	62,44	1.623,40
Specializzato	66,43	1.727,15
Specializ. super	70,02	1.820,40
Add. di stalla		
Qualificato	60,37	1.569,59
Qualific. super	62,79	1.632,64
Specializzato	66,78	1.736,39
Specializ. super	70,37	1.829,64

**Ferie non godute:** le cifre di cui sopra vanno aumentate di 1/26 dell'importo degli scatti di anzianità eventualmente maturati. **13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup>:** le cifre di cui sopra vanno aumentate degli importi mensili per scatti di anzianità eventualmente maturati.

SCATTI DI ANZIANITA'	
Qualifiche	Importo mensile
Qualificato	11,36
Qualific. super	11,93
Specializzato	12,50
Specializ. super	12,78

**Compensi vari:**

Per ogni vitello nato                   € 2,07  
 Per ogni vaccina coperta           € 1,03  
 Per il 2% del latte munto           € 0,22 al kg.

IMPORTI ORARI PER LAVORO:					
	Ordinario	Straordin.	Festivo	Notturmo e str. festivo	Festivo notturno
Qualificato	9,23	11,54	12,46	12,92	13,38
con 1 scatto	9,30	11,61	12,53	12,99	13,45
" 2 "	9,36	11,67	12,59	13,05	13,51
" 3 "	9,43	11,74	12,66	13,12	13,58
" 4 "	9,50	11,81	12,73	13,19	13,65
" 5 "	9,57	11,88	12,80	13,26	13,72
Qualif.super	9,61	12,01	12,97	13,45	13,93
con 1 scatto	9,68	12,08	13,04	13,52	14,00
" 2 "	9,75	12,15	13,11	13,59	14,07
" 3 "	9,82	12,22	13,18	13,66	14,14
" 4 "	9,89	12,29	13,25	13,73	14,21
" 5 "	9,96	12,36	13,32	13,80	14,28
Specializzato	10,22	12,78	13,80	14,31	14,82
con 1 scatto	10,29	12,85	13,87	14,38	14,89
" 2 "	10,37	12,93	13,95	14,46	14,97
" 3 "	10,44	13,00	14,02	14,53	15,04
" 4 "	10,52	13,08	14,10	14,61	15,12
" 5 "	10,59	13,15	14,17	14,68	15,19
Special.super	10,77	13,46	14,54	15,08	15,62
con 1 scatto	10,85	13,54	14,62	15,16	15,70
" 2 "	10,92	13,61	14,69	15,23	15,77
" 3 "	11,00	13,69	14,77	15,31	15,85
" 4 "	11,07	13,76	14,84	15,38	15,92
" 5 "	11,15	13,84	14,92	15,46	16,00

TRATTENUTE A CARICO DEL LAVORATORE	
F.A.P.	<b>8,84 %</b>
A.C.N.	0,20 %
A.C.P.	€ 0,15 per ogni giornata

**Tabelle salariali orarie degli operai agricoli dipendenti  
da aziende agricole della provincia di Modena al: 1 giugno 2023**

QUALIFICHE	Lavoro ordinario	Lavoro straordin. e sabato pom.	Lavoro festivo	Lavoro notturn. e str.festivo	Lavoro festivo notturno	T.F.R. ordin. lordo	T.F.R. straord. lordo
	<b>Comune A</b>	<b>8,42</b>	<b>9,93</b>	<b>10,54</b>	<b>10,84</b>	<b>11,14</b>	-
<b>Comune B</b>	<b>10,67</b>	<b>12,71</b>	<b>13,53</b>	<b>13,94</b>	<b>14,35</b>	<b>0,71</b>	<b>0,82</b>
<b>Qualificato</b>	<b>12,02</b>	<b>14,32</b>	<b>15,25</b>	<b>15,71</b>	<b>16,17</b>	<b>0,80</b>	<b>0,92</b>
<b>Qualificato super</b>	<b>12,51</b>	<b>14,91</b>	<b>15,87</b>	<b>16,35</b>	<b>16,83</b>	<b>0,83</b>	<b>0,96</b>
<b>Specializzato</b>	<b>13,31</b>	<b>15,86</b>	<b>16,88</b>	<b>17,39</b>	<b>17,90</b>	<b>0,88</b>	<b>1,02</b>
<b>Specializzato super</b>	<b>14,03</b>	<b>16,72</b>	<b>17,79</b>	<b>18,33</b>	<b>18,87</b>	<b>0,93</b>	<b>1,08</b>

**TRATTENUTE PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI**

Per tutte le qualifiche le trattenute previdenziali vengono calcolate sul salario reale presente in busta paga secondo le seguenti percentuali:

Fondo adeguam. pensioni	<b>8,84%</b>	Assistenza contratt. naz.le	0,20%
Assistenza contratt. prov.le	€ 0,15	per ogni giornata -Trattenuta FAPsul T. F. R. dello 0,50% sull'imponibile previdenziale	

- Orario di lavoro:
- Addetti agli allevamenti: ore 6.30 per sei giorni alla settimana.
  - Addetti alla campagna: ore 7 da lunedì a venerdì, ore 4 al sabato.
  - Per i lavori nocivi l'orario normale di lavoro è di 4.10 ore retribuito 6.30.

**C. I. I. M. L. A.**

La C.I.I.M.L.A. è una Cassa prevista dal contratto provinciale di Modena per integrare quanto pagato da INPS e INAIL agli operai agricoli dipendenti da aziende singole o cooperative.

In particolare integra al 100% del salario medio giornaliero le indennità di malattia ed infortunio, sia per gli operai a tempo indeterminato che determinato (avventizi).

Se le malattie superano un certo numero di giorni la C.I.I.M.L.A. paga anche i primi 3 giorni che l'INPS non paga.

Inoltre la C.I.I.M.L.A riconosce alle operaie agricole una indennità in caso di maternità obbligatoria.

Dal 01/07/2017 la Cassa liquiderà agli operai a tempo indeterminato, licenziati non per motivi disciplinari, una indennità di disoccupazione pari alla mensilità contrattuale di qualifica.

Per chiedere il pagamento delle integrazioni spettanti ci si può rivolgere ai patronati dei sindacati o delle associazioni agricole, con i seguenti documenti.

- ⇒ ricevuta pagamento INPS o INAIL
- ⇒ busta paga del mese precedente all'inizio del periodo di malattia, infortunio o maternità
- ⇒ documento di identità
- ⇒ codice IBAN

**TABELLE RETRIBUZIONE IMPIEGATI AGRICOLI DIPENDENTI DA AZIENDE PRIVATE DELLA PROVINCIA DI MODENA DAL 01/11/2022**

	Stipendio contrattuale	Minimo stipendio integrativo	Aumento 01/11/2022	Stipendio mensile totale
<b>QUADRI</b> Lavoratori con funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento e organizzazione delle attività e del personale.	1.888,67	521,27	113,27	2.523,21
<b>1° Livello</b> Direttori tecnici, amministrativi, commerciali; direttori C.E.D.; direttori veterinari; agenti-direttori; enologi-direttori.	1.797,59	521,27	108,99	2.427,85
<b>2° Livello</b> Capi-ufficio tecnici, amministrativi, commerciali; capi-reparto; agenti; capi-contabili; responsabili tecnici alla produzione; enologi; progettisti; analisti C.E.D.; responsabili tecnici dell'utilizzo dei presidi sanitari; responsabili tecnici addetti all'	1.627,97	442,83	97,33	2.168,13
<b>3° Livello</b> Sottoagenti; impiegati amm.vi, commerciali; contabili; aiuti tecnici della produzione; aiuti enologi; corrispondenti in lingue estere; programmatori o controllori tecnici C.E.D.; divulgatori; tecnici di laboratorio	1.495,38	402,49	89,20	1.987,07
<b>4° Livello</b> Addetti ai servizi amministrativi, commerciali o ai reparti; assistenti; magazzinieri; cantinieri; guardie giurate; guardiacaccia; guardiapescia; operatori addetti alle macchine per contabilità meccanizzata, operatori C.E.D.; disegnatori tecnici.	1.380,67	330,05	80,40	1.791,12
<b>5° Livello</b> Stenografi; dattilografi; addetti a semplici mansioni di segreteria; addetti alle spedizioni; stenodattilografi; terminalisti CED.	1.316,07	303,54	76,12	1.695,73
<b>6° Livello</b> Livello per apprendisti o impiegati alla prima assunzione. La permanenza è secondo il piano formativo per gli apprendisti o al massimo di 12 mesi per gli impiegati alla prima assunzione.	1.248,60	279,03	71,80	1.599,43
<b>QUADRI</b> Agli impiegati riconosciuti "Quadri" viene corrisposta una indennità di funzione pari a euro 100,00 (art. 18 del CCNL), l'indennità sarà corrisposta per tutte le mensilità previste (14) e sarà utile ai fini del calcolo del T.F.R.				

A copertura del periodo 01.01.2022 – 31.10.2022 viene erogata con la mensilità di **ottobre 2022** una erogazione liberale pari ad

**€ 250 per i livelli 1, 2 e 3** e di

**€ 150 per i livelli 4,5 e 6.**

Detta somma verrà riproporzionata per i lavoratori part-time e per i nuovi assunti per i mesi di effettiva assunzione.

**ORARIO DI LAVORO:** ore 39 settimanali = 169 ore mensili

Da accreditare all'impiegato, se ed in quanto spettante:

- Compenso per mancata abitazione in azienda 51,65 annui
- Compenso per indennità di cassa (dal 1° giugno 2008) 45,00 mensili
- Compenso per uso mezzo di trasporto dell'impiegato (**tariffe ACI per Fiat Punto 1200**).

Importo mensile ASSEGNO AD PERSONAM (ex titolo di studio) per gli assunti prima del 01.08.88

	laureato	diplomato
1° Livello	€. 68,79	€. 46,03
2° Livello	€. 63,59	€. 42,57
3° Livello	€. 58,95	€. 39,47

Importo mensile per ciascun scatto di anzianità

	31.12.85	01.01.86
1° Livello	€. 24,63	€. 33,05
2° Livello	€. 22,67	€. 29,44
3° Livello	€. 20,92	€. 26,86
4° Livello	€. 19,57	€. 24,79
5° Livello	€. 19,26	€. 23,76
6° Livello	€. 18,80	€. 22,21

**Premio produttività**

Se non vengono individuati premi variabili su produttività, qualità e redditività con la mensilità di dicembre saranno erogati i seguenti importi:

1° livello	€ 300,00	4° livello	€ 250,00
2° livello	€ 300,00	5° livello	€ 200,00
3° livello	€ 250,00	6° livello	€ 200,00

**Da addebitare all'impiegato se godute:**

	1° 2° 3° livello	4° 5° 6° livello
Abitazione in azienda annue	154,94	103,29
Orto e pollaio annue	12,91	10,33
Luce e legna annue	12,91	10,33

**Trattenute a carico del dipendente:**

Trattenute previdenziali I.N.P.S. 8,84% + E.N.P.A.I.A. 2,00% = TOTALE 10,84%

**Associazione agricoltori C. I. A. Federazione Coldiretti Confederdia FLAI-CGIL FAI-CISL UILA-UIL**

C.N.A. Associazione provinciale di Modena  
Ufficio Contrattualistica  
Via Malavolti, 27  
41100 MODENA

**COSTO ORARIO MEDIO DELLA MANO D' OPERA PER OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE CHE APPLICANO IL  
CONTRATTO EDILIZIA INDUSTRIA-ANCE (AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI)**  
IN VIGORE DAL -----> apr-24 Cav. Giovetti

		OPERAIO 5^ LIV	OPERAIO 4^ LIV	OPERAIO 3^ LIV	OPERAIO 2^ LIV	OPERAIO 1^ LIV
PAGA BASE	07,23	8,56081	7,99022	7,41942	6,67751	5,70728
INDENNITA' TERR. SETTORE	01.11	1,90046	1,76220	1,63000	1,46653	1,25532
CONTINGENZA	11.91	3,02511	3,01300	3,00092	2,98515	2,96456
E.D.R.	01.93	0,05971	0,05971	0,05971	0,05971	0,05971
<b>TOTALE PAGA ORARIA (A)</b>		<b>13,54609</b>	<b>12,82513</b>	<b>12,11005</b>	<b>11,18890</b>	<b>9,98686</b>
festivita', patrono, assemblee e permessi sindacali (su A)	7,35%	0,99564	0,94265	0,89009	0,82238	0,73403
<b>1^ TOTALE PARZIALE (B)</b>		<b>14,54173</b>	<b>13,76778</b>	<b>13,00014</b>	<b>12,01128</b>	<b>10,72090</b>
ACCANT.CASSA EDILI (su B)	16,075%	2,33758	2,21317	2,08977	1,93081	1,72338
INPS+INAIL su Contr.Cassa Edili (su B)	1,00%	0,14542	0,13768	0,13000	0,12011	0,10721
FERIE (su A)	11,18%	1,51445	1,43385	1,35390	1,25092	1,11653
Malattia e Infortuni Conto Ditta (su A)	1,23%	0,16662	0,15775	0,14895	0,13762	0,12284
EVR		0,31000	0,29000	0,27000	0,24000	0,21000
<b>2^ TOTALE PARZIALE (C)</b>		<b>19,01580</b>	<b>18,00023</b>	<b>16,99277</b>	<b>15,69075</b>	<b>14,00086</b>
CONTRIBUTI:						
I.N.P.S. (su C)	33,68%	6,40452	6,06248	5,72316	5,28465	4,71549
I.N.A.I.L. media (su C)	10,30%	1,95863	1,85402	1,75025	1,61615	1,44209
<b>3^ TOTALE PARZIALE (D)</b>		<b>27,37895</b>	<b>25,91673</b>	<b>24,46618</b>	<b>22,59155</b>	<b>20,15844</b>
Storno INPS-INAIL su Cassa Edili		0,14542	0,13768	0,13000	0,12011	0,10721
<b>4^ TOTALE PARZIALE (E)</b>		<b>27,23353</b>	<b>25,77905</b>	<b>24,33618</b>	<b>22,47143</b>	<b>20,05123</b>
CONTRIBUZIONE PREVEDI DA 01/2015		0,09042	0,08439	0,07836	0,07052	0,06028
CASSA EDILI (su B) TOTALE:	7,015%					
CONTRIB.CASSA EDILE	1,875%	0,27266	0,25815	0,24375	0,22521	0,20102
CONTR. ENTE SCUOLA E CTP	0,65%	0,09452	0,08949	0,08450	0,07807	0,06969
A.P.E.	3,43%	0,49878	0,47223	0,44590	0,41199	0,36773
CONTR. FONDO PREPENSIONAMENTO	0,20%	0,02908	0,02754	0,02600	0,02402	0,00200
QUOTA CONTR. E RLST	0,86%	0,12506	0,11840	0,11180	0,10330	0,09220
CONTR. FONDO OCCUPAZIONE	0,10%	0,01355	0,01283	0,01211	0,01119	0,00999
CONTR.FONDO SANIT. SANEDIL (su A)	0,60%	0,08128	0,07695	0,07266	0,06713	0,05992
<b>5^ TOTALE PARZIALE (F)</b>		<b>28,43888</b>	<b>26,91902</b>	<b>25,41127</b>	<b>23,46287</b>	<b>20,91405</b>
T.F.R. (anzianita' media)	12,08%	1,63637	1,54928	1,46289	1,35162	1,20641
<b>1^ TOTALE GENERALE</b>		<b>30,07525</b>	<b>28,46830</b>	<b>26,87417</b>	<b>24,81449</b>	<b>22,12046</b>
- MENSA		1,07831	1,07831	1,07831	1,07831	1,07831
- TRASFERTE		0,20218	0,20218	0,20218	0,20218	0,20218
- TRASPORTO CASA / LAVORO (**)		0,11798	0,11798	0,11798	0,11798	0,11798
- Assic.RCT/RCO (facoltativa) su C	4,0%	0,76063	0,72001	0,67971	0,62763	0,56003
<b>2^ TOTALE GENERALE</b>		<b>32,23435</b>	<b>30,58678</b>	<b>28,95235</b>	<b>26,84059</b>	<b>24,07896</b>

(\*\*) dal 1/11/2018 non dovuta per nuovi assunti

NOTE:

ORE LAVORATIVE DI CALENDARIO ANNO	2023	2.000
ore per ferie		160
ore per ROL + permessi individuali		100
ore per assemblee e permessi sindacali		10
ore per Patrono		8
ORE CONTRATTUALMENTE LAVORABILI		1.722
ore di malattia e infortunio e visite obblig.		92
ore assenza per cassa integraz. guadagni		80
ORE PRESUMIBILMENTE LAVORABILI		1.550

Il Trattamento di Fine Rapporto e' stato calcolato considerando un' anzianita' media di 3 anni.



## Durc On Line

Numero Protocollo	INPS_39586541	Data richiesta	07/02/2024	Scadenza validità	06/06/2024
-------------------	---------------	----------------	------------	-------------------	------------

Denominazione/ragione sociale	CAV. EMILIO GIOVETTI SRL
Codice fiscale	02180170363
Sede legale	VIA VIGNOLESE 1629 - S DONNINO MODENA MO 41126

Con il presente Documento si dichiara che il soggetto sopra identificato **RISULTA REGOLARE** nei confronti di

I.N.P.S.  
I.N.A.I.L.  
CNCE

Il Documento ha validità di 120 giorni dalla data della richiesta e si riferisce alla risultanza, alla stessa data, dell'interrogazione degli archivi dell'INPS, dell'INAIL e della CNCE per le imprese che svolgono attività dell'edilizia.



**CAV. EMILIO GIOVETTI SRL**  
OPERE A VERDE PUBBLICO E PRIVATO  
DAL 1893

Strada Vignolese n. 1629  
C.A.P. 41126 - Modena - località San Donnino (MO) - IT  
Telefono: +39 059/468711 - Fax: +39 059/468430  
E-mail: [info@emiliogiovetti.it](mailto:info@emiliogiovetti.it) - PEC: [pec@pec.emiliogiovetti.it](mailto:pec@pec.emiliogiovetti.it)  
Sito internet: [www.emiliogiovetti.it](http://www.emiliogiovetti.it)  
Partita I.V.A., Codice Fiscale e Registro Imprese n. 02180170363  
Capitale Sociale: euro 156.000,00  
Codice destinatario per fatturazione elettronica: USAL8PV  
Autorizzazione alla produzione vivaistica n. 1351

Spett.

-  STAZIONI APPALTANTI
-  SINDACATI E RAPPRESENTANZE SINDACALI
-  CONSIGLIERA/E DELLE PARI OPPORTUNITA'

**OGGETTO: RELAZIONE DI GENERE DI CUI ALL'ART. 47, COMMA 3) DEL D.L. 77/2021 E S.M.I. BIENNIO 2022/2023.**

## SOMMARIO

SEZIONE 1 – INFORMAZIONI GENERALI SULL'AZIENDA .....	2
SEZIONE 1.1 – CONTRATTI DI LAVORO APPLICATI .....	2
SEZIONE 2 – INFORMAZIONI GENERALI SUL NUMERO COMPLESSIVO DI OCCUPATI .....	3
TABELLA 2.1 – OCCUPAZIONE TOTALE AL 31/12/2023 (II ANNO DEL BIENNIO) .....	3
TABELLA 2.2 – OCCUPATI ALLE DIPENDENZE AL 31/12/2023 (II ANNO DEL BIENNIO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE E LIVELLO DI INQUADRAMENTO: PROMOZIONI NELL'ANNO E ASSUNZIONI NELL'ANNO .....	3
TABELLA 2.3 – OCCUPATI ALLE DIPENDENZE AL 31/12/2023 (II ANNO DEL BIENNIO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE E TIPO DI CONTRATTO .....	4
TABELLA 2.4 – ENTRATE ED USCITE, TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI REGISTRATE NELL'ANNO AL 31/12/2023 (II ANNO DEL BIENNIO) PER CATEGORIA .....	4
TABELLA 2.5 – FORMAZIONE DEL PERSONALE SVOLTA NEL CORSO DELL'ANNO 2023 (II ANNO DEL BIENNIO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE .....	5
TABELLA 2.6 – RETRIBUZIONE AL 31/12/2022 (I ANNO DEL BIENNIO) – TEMPO INDETERMINATO .....	5
TABELLA 2.7 – RETRIBUZIONE AL 31/12/2023 (II ANNO DEL BIENNIO) – TEMPO INDETERMINATO .....	5
SEZIONE 3 – SITUAZIONE ATTUALE .....	5





**CAV. EMILIO GIOVETTI SRL**  
OPERE A VERDE PUBBLICO E PRIVATO  
DAL 1893

Strada Vignolese n. 1629  
C.A.P. 41126 - Modena - località San Donnino (MO) - IT  
Telefono: +39 059/468711 - Fax: +39 059/468430  
E-mail: [info@emiliogiovetti.it](mailto:info@emiliogiovetti.it) - PEC: [pec@pec.emiliogiovetti.it](mailto:pec@pec.emiliogiovetti.it)  
Sito internet: [www.emiliogiovetti.it](http://www.emiliogiovetti.it)  
Partita I.V.A., Codice Fiscale e Registro Imprese n. 02180170363  
Capitale Sociale: euro 156.000,00  
Codice destinatario per fatturazione elettronica: USAL8PV  
Autorizzazione alla produzione vivaistica n. 1351

## SEZIONE 1 – INFORMAZIONI GENERALI SULL’AZIENDA

La **Cav. Emilio Giovetti s.r.l.** (di seguito “IMPRESA”) con sede legale, amministrativa, operativa e fiscale in Strada Vignolese n. 1629 – C.A.P. 41126 Modena – località San Donnino (MO) – Italia, avente codice fiscale n. 02180170363 e partita I.V.A. n. 02180170363, iscritta al Registro delle Imprese di Modena al n. 02180170363 dal 19/02/1996, capitale sociale interamente versato pari ad € 156.000,00, telefono n. 059/468711, e-mail: [info@emiliogiovetti.it](mailto:info@emiliogiovetti.it) e posta elettronica certificata (P.E.C.): [pec@pec.emiliogiovetti.it](mailto:pec@pec.emiliogiovetti.it), sorge dalla precedente ditta individuale nata nella seconda metà del 1800 con attività prettamente di carattere florovivaistico.

La società oggi è specializzata nel settore delle opere a verde pubbliche e private, con posizione previdenziale agricola ed edile e più puntualmente nelle seguenti attività:

- fornitura e posa a dimora di essenze arboree e arbustive;
- ristrutturazione a verde di giardini storici vincolati;
- forestazioni e rimboscamenti;
- manutenzioni a verde in genere (sfalci, disboscamenti, ecc...);
- potatura e abbattimento di alberate cittadine, potatura e recupero di alberate storiche;
- arredi, giochi e recinzioni;
- progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti di irrigazione;
- idrosemine ed inerbimenti in genere;
- opere di ingegneria naturalistica e consolidamenti;
- opere per sentieristica attrezzata;
- lavori di movimento terra;
- lavori di difesa e sistemazione idraulica;
- sfalci, decespugliamenti e disboscamenti in ambito fluviale.

L’IMPRESA, che opera principalmente in appalti pubblici, ai sensi di quanto previsto dalle gare bandite in ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito P.N.R.R.), non risulta soggetta all’obbligo di presentazione del rapporto sulla situazione del personale ai sensi dell’art. 46 del D.Lgs. 198/2006 e s.m.i. del 11/04/2006 in quanto occupa un numero di lavoratori inferiore alle 50 unità.

L’IMPRESA però, avendo in organico un numero di lavoratori superiore alle 15 unità, ai sensi dell’art. 47, comma 3 del D.L. 77/2021 e s.m.i. del 31/05/2021, è tenuta a presentare alla Stazione Appaltante (di seguito S.A.) entro sei mesi dalla conclusione del contratto, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell’intervento della cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta; tale relazione è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

Premesso quanto sopra, si è provveduto a descrivere l’azienda raffrontando la situazione maschile e femminile del biennio 2022/2023; quella relativa al biennio 2020/2021 è già stata predisposta e resa in data 24/05/2023.

### SEZIONE 1.1 – CONTRATTI DI LAVORO APPLICATI

L’IMPRESA applica e rispetta i seguenti C.C.N.L. e C.C.P.L.

- C.C.N.L. OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI sottoscritto in data 23/05/2022 e valido dal 01/01/2022 al 31/12/2025 (codice A011);
- C.C.P.L. OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI sottoscritto in data 21/09/2021 e valido dal 01/01/2020 al 31/12/2023 (in attesa di rinnovo da parte delle associazioni di categoria);
- C.C.N.L. QUADRI ED IMPIEGATI AGRICOLI sottoscritto in data 07/07/2021 e valido dal 01/01/2020 al 31/12/2023 (codice A021) (in attesa di rinnovo da parte delle associazioni di categoria);
- C.C.P.L. QUADRI ED IMPIEGATI AGRICOLI sottoscritto in data 25/10/2022 e valido dal 01/01/2022 al 31/12/2025;
- C.C.N.L. OPERAI IMPRESE EDILI ED AFFINI (A.N.C.E.) sottoscritto in data 03/03/2022 e valido dal 01/03/2022 al 30/06/2024 (codice F011);
- C.C.P.L. OPERAI IMPRESE EDILI ED AFFINI (A.N.C.E.) sottoscritto in data 28/10/2018 e valido dal 01/01/2019.





Alla maggior parte dei lavoratori vengono applicati i C.C.N.L. e C.C.P.L. di cui ai primi due punti sopra riportati.

## SEZIONE 2 – INFORMAZIONI GENERALI SUL NUMERO COMPLESSIVO DI OCCUPATI

### TABELLA 2.1 – OCCUPAZIONE TOTALE AL 31/12/2023 (II ANNO DEL BIENNIO)

Al 31/12/2022 (I anno del biennio) l'IMPRESA aveva in forza n. 18 addetti a tempo indeterminato così suddivisi:

- ☀ settore agricolo:
  - n. 8 impiegati di cui n. 5 addetti di sesso maschile e n. 3 addette di sesso femminile;
  - n. 8 operai di cui n. 7 addetti di sesso maschile e n. 1 addetta di sesso femminile (quest'ultima assunta ai sensi della L. 68/1999 e s.m.i. del 12/03/1999 – disabile);
  - n. 1 dirigente di sesso maschile (legale rappresentante della società che percepisce un compenso come CO.CO.CO).
- ☀ settore edile:
  - n. 1 operai addetti di sesso maschile.

*(più ulteriori n. 21 operai agricoli addetti di sesso maschile a tempo determinato con contratto in scadenza la 31/12/2022 e ulteriore n. 1 operaio tirocinante di sesso maschile a tempo determinato con contratto in scadenza al 11/01/2023)*

Al 31/12/2023 (II anno del biennio) l'IMPRESA aveva in forza n. 19 addetti a tempo indeterminato così suddivisi:

- ☀ settore agricolo:
  - n. 7 impiegati di cui n. 4 addetti di sesso maschile e n. 3 addette di sesso femminile;
  - n. 9 operai di cui n. 8 addetti di sesso maschile e n. 1 addetta di sesso femminile (quest'ultima assunta ai sensi della L. 68/1999 e s.m.i. del 12/03/1999 – disabile);
  - n. 1 dirigente di sesso maschile (legale rappresentante della società che percepisce un compenso come CO.CO.CO).
- ☀ settore edile:
  - n. 2 operai addetti di sesso maschile.

*(più ulteriori n. 21 operai agricoli addetti di sesso maschile a tempo determinato con contratto in scadenza la 31/12/2023)*

### TABELLA 2.2 – OCCUPATI ALLE DIPENDENZE AL 31/12/2023 (II ANNO DEL BIENNIO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE E LIVELLO DI INQUADRAMENTO: PROMOZIONI NELL'ANNO E ASSUNZIONI NELL'ANNO

Al 31/12/2023 (II anno del biennio) l'IMPRESA aveva:

- ☀ operai agricoli e florovivaisti – livello qualificato n. 1 addetta di sesso femminile (assunta ai sensi della L. 68/1999 e s.m.i. del 12/03/1999 – disabile);
- ☀ operai agricoli e florovivaisti – livello specializzato n. 3 addetti di sesso maschile;
- ☀ operai agricoli e florovivaisti – livello specializzato super n. 5 addetti di sesso maschile;
- ☀ n. 1 dirigente di sesso maschile (legale rappresentante della società che percepisce un compenso come CO.CO.CO);
- ☀ quadri e impiegati agricoli – 1° livello – quadro n. 1 impiegato addetto di sesso maschile;
- ☀ quadri e impiegati agricoli – 2° livello n. 1 impiegato addetto di sesso maschile;
- ☀ quadri e impiegati agricoli – 3° livello n. 5 impiegati di cui n. 2 addetti di sesso maschile e n. 3 addette di sesso femminile;
- ☀ operai imprese edili ed affini (A.N.C.E.) – 3° livello specializzato n. 2 addetti di sesso maschile.

Nel corso dell'anno 2023, l'IMPRESA ha riconosciuto i seguenti aumenti/promozioni a lavoratori a tempo indeterminato:

- ☀ operai agricoli e florovivaisti – n. 1 aumento a n. 1 addetto di sesso maschile;
- ☀ quadri e impiegati agricoli – n. 2 aumenti a n. 2 impiegati di cui n. 1 addetto di sesso maschile e n. 1 addetta di sesso femminile.

Nel corso dell'anno 2023, l'IMPRESA ha effettuato le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- ☀ operai agricoli e florovivaisti – n. 1 assunzioni di n. 1 addetti di sesso maschile (trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato);





- operai imprese edili ed affini (A.N.C.E.) – n. 1 assunzioni di n. 1 addetti di sesso maschile (trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato).

**TABELLA 2.3 – OCCUPATI ALLE DIPENDENZE AL 31/12/2023 (II ANNO DEL BIENNIO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE E TIPO DI CONTRATTO**

Al 31/12/2023 (II anno del biennio) l'IMPRESA aveva:

- operai agricoli e florovivaisti – n. 9 operai a tempo indeterminato di cui n. 8 addetti di sesso maschile e n. 1 addetta di sesso femminile part-time (quest'ultima assunta ai sensi della L. 68/1999 e s.m.i. del 12/03/1999 – disabile);
- quadri e impiegati agricoli – n. 7 impiegati a tempo indeterminato di cui n. 4 addetti di sesso maschile e n. 3 addette di sesso femminile di cui n. 1 di queste part-time;
- n. 1 dirigente a tempo indeterminato di sesso maschile (legale rappresentante della società che percepisce un compenso come CO.CO.CO.);
- operai imprese edili ed affini (A.N.C.E.) – n. 2 operai a tempo indeterminato addetti di sesso maschile.

Per il settore agricolo (tempo indeterminato) le ore totali lavorate nell'anno 2023 ammontano a 25.429,00 così distribuite:

- operai a tempo indeterminato: totale ore lavorate 13.067,00 di cui 1.246,00 di straordinario e di cui ore 1.139,00 (totali fra lavorate e straordinari) svolte da n. 1 addetta di sesso femminile;
- impiegati a tempo indeterminato: totale ore lavorate 12.362,00 di cui 265,00 di straordinario e di cui ore 4.162,00 (totali fra lavorate e straordinari) svolte n. 3 addette di sesso femminile;

Per il settore edile (tempo indeterminato) le ore totali lavorate nell'anno 2023 ammontano a 3.997,00 così distribuite:

- operai a tempo indeterminato: totale ore lavorate 3.997,00 di cui 311,00 di straordinario.

**TABELLA 2.4 – ENTRATE ED USCITE, TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI REGISTRATE NELL'ANNO AL 31/12/2023 (II ANNO DEL BIENNIO) PER CATEGORIA**

Nel corso dell'anno 2023 un operaio agricolo a tempo determinato è diventato operaio a tempo indeterminato (dal 01/01/2023) (C.C.N.L. e C.C.P.L. di riferimento: Operai Agricoli e Florovivaisti) e un operaio agricolo a tempo determinato è diventato operaio edile a tempo indeterminato (dal 01/01/2023) (C.C.N.L. e C.C.P.L. di riferimento: Operai Imprese Edili ed Affini A.N.C.E.), in quanto aveva già esperienza e anche formazione per il settore di assunzione.

Una precisazione che si vuole portare all'attenzione è che l'IMPRESA ogni anno cessa a naturale scadenza il rapporto di lavoro con gli operai a tempo determinato inquadrati nel settore degli Operai Agricoli e Florovivaisti (rif. C.C.N.L. e C.C.P.L.) avventizi, avendo contratti stagionali semestrali (che coprono l'intero anno lavorativo – dal 01/01 al 30/06 e dal 01/07 al 31/12) e venendo liquidato lo spettante T.F.R.

Al 31/12/2023 gli operai agricoli a tempo determinato (C.C.N.L. e C.C.P.L. di riferimento: Operai Agricoli e Florovivaisti) erano n. 21 addetti di sesso maschile come di seguito suddiviso:

- operai agricoli e florovivaisti – livello qualificato n. 8 addetti di sesso maschile;
- operai agricoli e florovivaisti – livello qualificato super n. 3 addetti di sesso maschile;
- operai agricoli e florovivaisti – livello specializzato n. 9 addetti di sesso maschile;
- operai agricoli e florovivaisti – livello specializzato super n. 1 addetto di sesso maschile.

Nel corso dell'anno 2023, l'IMPRESA ha riconosciuto i seguenti aumenti/promozioni a lavoratori a tempo determinato:

- operai agricoli e florovivaisti – n. 2 aumenti a n. 2 addetti di sesso maschile.

Nel corso dell'anno 2023, l'IMPRESA ha effettuato le seguenti assunzioni a tempo determinato:

- operai agricoli e florovivaisti – n. 25 assunzioni di n. 25 addetti di sesso maschile.

Nel corso del 2023, si hanno avuto le seguenti cessazioni:

- operai agricoli e florovivaisti – n. 4 cessazione di n. 4 addetti di sesso maschile a tempo determinato.





#### TABELLA 2.5 – FORMAZIONE DEL PERSONALE SVOLTA NEL CORSO DELL'ANNO 2023 (II ANNO DEL BIENNIO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE

Nel corso dell'anno 2023 l'IMPRESA ha svolto vari corsi di formazione per gli operai agricoli, per gli operai edili e per gli impiegati agricoli, così suddivise:

- 🌿 ore 41,00 svolte da impiegati agricoli;
- 🌿 ore 184,00 svolte da operai agricoli;
- 🌿 ore 52,00 svolte da operai edili.

#### TABELLA 2.6 – RETRIBUZIONE AL 31/12/2022 (I ANNO DEL BIENNIO) – TEMPO INDETERMINATO

Il monte retributivo annuo lordo per gli operai del settore agricolo in forza al 31/12/2022 è pari a € 201.733,00 di cui € 14.827,00 riferito a n. 1 addetta di sesso femminile.

Nei citati € 201.733,00 sono compresi:

- 🌿 € 13.892,59 di straordinari;
- 🌿 € 3.665,54 di premio;
- 🌿 € 7.150,00 di ad-personam;
- 🌿 € 1.950,00 di superminimo.

Il monte retributivo annuo lordo per gli impiegati del settore agricolo in forza al 31/12/2022 è pari a € 342.758,50 di cui € 79.105,58 riferito a n. 3 addette di sesso femminile.

Nei citati € 342.758,50, sono compresi:

- 🌿 € 3.241,53 di straordinari;
- 🌿 € 11.809,10 di premio;
- 🌿 € 7.150,00 di ad-personam;
- 🌿 € 1.950,00 di superminimo.

Il monte retributivo annuo lordo per gli operai del settore edile in forza al 31/12/2022 è pari a € 50.435,94.

#### TABELLA 2.7 – RETRIBUZIONE AL 31/12/2023 (II ANNO DEL BIENNIO) – TEMPO INDETERMINATO

Il monte retributivo annuo lordo per gli operai del settore agricolo in forza al 31/12/2023 è pari a € 232.817,00 di cui € 15.516,00 riferito a n. 1 addetta di sesso femminile.

Nei citati € 232.817,00, sono compresi:

- 🌿 € 18.641,51 di straordinari;
- 🌿 € 3.633,80 di premio;
- 🌿 € 8.750,00 di ad-personam;
- 🌿 € 2.100,00 di superminimo.

Il monte retributivo annuo lordo per gli impiegati del settore agricolo in forza al 31/12/2023 è pari a € 349.739,00 di cui € 85.486,26 riferito a n. 3 addette di sesso femminile.

Nei citati € 349.739,00, sono compresi:

- 🌿 € 4.995,04 di straordinari;
- 🌿 € 5.860,40 di ad-personam;
- 🌿 € 1.817,84 per una tantum.

Il monte retributivo annuo lordo per gli operai del settore edile in forza al 31/12/2023 è pari a € 72.442,00.

#### SEZIONE 3 – SITUAZIONE ATTUALE

Alla data odierna l'IMPRESA ha alle dipendenze:

- 🌿 n. 9 operai agricoli a tempo indeterminato di cui n. 8 addetti di sesso maschile e n. 1 addetta di sesso femminile part-time (quest'ultima assunta ai sensi della L. 68/1999 e s.m.i. del 12/03/1999 – disabile);
- 🌿 n. 2 operai edili a tempo indeterminato addetti di sesso maschile;
- 🌿 n. 7 impiegati agricoli a tempo indeterminato di cui n. 4 addetti di sesso maschile e n. 3 addette di sesso femminile e n. 1 di queste part-time;





**CAV. EMILIO GIOVETTI SRL**  
OPERE A VERDE PUBBLICO E PRIVATO  
DAL 1893

Strada Vignolese n. 1629  
C.A.P. 41126 - Modena - località San Donnino (MO) - IT  
Telefono: +39 059/468711 - Fax: +39 059/468430  
E-mail: [info@emiliogiovetti.it](mailto:info@emiliogiovetti.it) - PEC: [pec@pec.emiliogiovetti.it](mailto:pec@pec.emiliogiovetti.it)  
Sito internet: [www.emiliogiovetti.it](http://www.emiliogiovetti.it)  
Partita I.V.A., Codice Fiscale e Registro Imprese n. 02180170363  
Capitale Sociale: euro 156.000,00  
Codice destinatario per fatturazione elettronica: USAL8PV  
Autorizzazione alla produzione vivaistica n. 1351

- ☼ n. 20 operai agricoli addetti di sesso maschile a tempo determinato (avventizi);
- ☼ n. 1 dirigente di sesso maschile (legale rappresentante della società che percepisce un compenso come CO.CO.CO).

Modena – località San Donnino, lì 06/03/2024

FIRMA  
Il Legale Rappresentante  
Agr. Luca Cioni  
**(documento firmato digitalmente)**

*\*Relazione redatta in collaborazione con l'associazione Coldiretti di Modena a cui la scrivente aderisce.*





**CAV. EMILIO GIOVETTI SRL**  
OPERE A VERDE PUBBLICO E PRIVATO  
DAL 1893

Strada Vignolese n. 1629  
C.A.P. 41126 - Modena - località San Donnino (MO) - IT  
Telefono: +39 059/468711 - Fax: +39 059/468430  
E-mail: [info@emiliogiovetti.it](mailto:info@emiliogiovetti.it) - PEC: [pec@pec.emiliogiovetti.it](mailto:pec@pec.emiliogiovetti.it)  
Sito internet: [www.emiliogiovetti.it](http://www.emiliogiovetti.it)  
Partita I.V.A., Codice Fiscale e Registro Imprese n. 02180170363  
Capitale Sociale: euro 156.000,00  
Codice destinatario per fatturazione elettronica: USAL8PV  
Autorizzazione alla produzione vivaistica n. 1351

Spett.

- STAZIONI APPALTANTI
- SINDACATI E RAPPRESENTANZE SINDACALI

**OGGETTO: RELAZIONE SULL'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI ASSUNZIONI PER IL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE DISABILI DI CUI ALLA L. 68/1999 E S.M.I. DEL 12/03/1999 AI SENSI DELL'ART. 47, COMMA 3-BIS) DEL D.L. 77/2021 E S.M.I. DEL 31/05/2021. BIENNIO 2022/2023.**

Il sottoscritto **Cioni Luca** nato a Modena (MO) – Italia il 16/04/1962 (cittadino italiano) e residente in Via Passetto n. 26, interno 2 – C.A.P. 41057 Spilamberto (MO) – Italia, avente codice fiscale n. CNILCU62D16F257P, in qualità di **Legale Rappresentante, Amministratore Unico e Direttore Tecnico** della **Cav. Emilio Giovetti s.r.l.** (di seguito "IMPRESA") con sede legale, amministrativa, operativa e fiscale in Strada Vignolese n. 1629 – C.A.P. 41126 Modena – località San Donnino (MO) – Italia, avente codice fiscale n. 02180170363 e partita I.V.A. n. 02180170363, iscritta al Registro delle Imprese di Modena al n. 02180170363 dal 19/02/1996, capitale sociale interamente versato pari ad € 156.000,00, telefono n. 059/468711, e-mail: [info@emiliogiovetti.it](mailto:info@emiliogiovetti.it) e posta elettronica certificata (P.E.C.): [pec@pec.emiliogiovetti.it](mailto:pec@pec.emiliogiovetti.it), secondo quanto previsto dall'art. 3-bis) del D.L. 77/2021 e s.m.i. del 31/05/2021,

ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e s.m.i. recante il Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, consapevole delle sanzioni penali previste dagli artt. 75 e 76 del medesimo D.P.R. 445/2000 e s.m.i., per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci ivi indicate,

### DICHIARA

che, con riferimento all'art. 17 della L. 68/1999 e s.m.i. del 12/03/1999, la scrivente IMPRESA è in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone disabili, avendo alle dipendenze, alla data odierna, un organico in forza pari a n. 38 lavoratori, di cui 14,64 computabili al conteggio come previsto dalla vigente normativa ed in base alla tipologia di contratti collettivi applicati, che si specificano a seguire:

- C.C.N.L. OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI sottoscritto in data 23/05/2022 e valido dal 01/01/2022 al 31/12/2025 (codice A011);
- C.C.P.L. OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI sottoscritto in data 21/09/2021 e valido dal 01/01/2020 al 31/12/2023 (in attesa di rinnovo da parte delle associazioni di categoria);
- C.C.N.L. QUADRI ED IMPIEGATI AGRICOLI sottoscritto in data 07/07/2021 e valido dal 01/01/2020 al 31/12/2023 (codice A021) (in attesa di rinnovo da parte delle associazioni di categoria);
- C.C.P.L. QUADRI ED IMPIEGATI AGRICOLI sottoscritto in data 25/10/2022 e valido dal 01/01/2022 al 31/12/2025;
- C.C.N.L. OPERAI IMPRESE EDILI ED AFFINI (A.N.C.E.) sottoscritto in data 03/03/2022 e valido dal 01/03/2022 al 30/06/2024 (codice F011);
- C.C.P.L. OPERAI IMPRESE EDILI ED AFFINI (A.N.C.E.) sottoscritto in data 28/10/2018 e valido dal 01/01/2019.



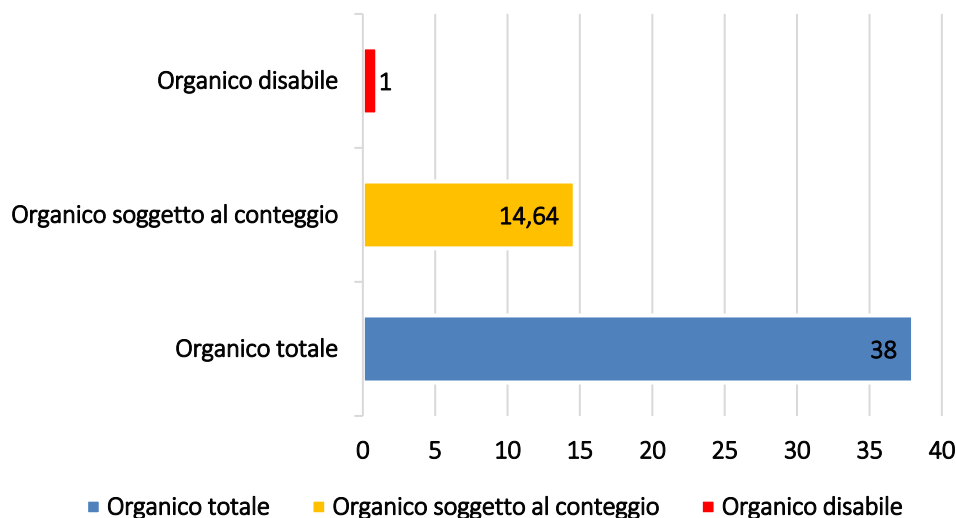




**CAV. EMILIO GIOVETTI SRL**  
OPERE A VERDE PUBBLICO E PRIVATO  
DAL 1893

Strada Vignolese n. 1629  
C.A.P. 41126 - Modena - località San Donnino (MO) - IT  
Telefono: +39 059/468711 - Fax: +39 059/468430  
E-mail: [info@emiliogiovetti.it](mailto:info@emiliogiovetti.it) - PEC: [pec@pec.emiliogiovetti.it](mailto:pec@pec.emiliogiovetti.it)  
Sito internet: [www.emiliogiovetti.it](http://www.emiliogiovetti.it)  
Partita I.V.A., Codice Fiscale e Registro Imprese n. 02180170363  
Capitale Sociale: euro 156.000,00  
Codice destinatario per fatturazione elettronica: USAL8PV  
Autorizzazione alla produzione vivaistica n. 1351

### COMPOSIZIONE ORGANICO AL 06/03/2024



Secondo quanto sopra specificato, essendo l'organico soggetto al conteggio – secondo quanto previsto dalla vigente normativa – inferiore alle 15 unità, l'IMPRESA non risulterebbe soggetta agli obblighi di assunzione, ma avendo in organico anche lavoratori avventizi che potrebbero superare le 180 giornate annue di lavoro e diventare, di conseguenza, computabili al conteggio e quindi superare le 15 unità, si è ugualmente provveduto a soddisfare il requisito di legge, essendo il dato variabile di anno in anno.

Ad oggi risulta assunta, a far data dal 16/01/2017, una lavoratrice iscritta negli elenchi di cui all'art. 8, comma 2 della L. 68/1999 e s.m.i. del 12/03/1999 tenuti dal servizio Collocamento Mirato di Modena avente diritto all'assunzione obbligatoria come persona con disabilità.

L'assunzione prevede:

- tempo indeterminato dal 16/01/2017;
- qualifica di operaia agricola qualificata;
- livello di inquadramento: area 2 – livello D (ex 2/D) di cui al C.C.N.L. e al C.C.P.L. applicati degli Operai Agricoli e Florovivaisti;
- orario part-time che prevede 27,50 h settimanali;
- sede di lavoro in Strada Vignolese n. 1629 – C.A.P. 41126 Modena – località San Donnino (MO) – Italia e cantieri limitrofi.

Alla lavoratrice è applicato il trattamento normativo ed economico previsto dalle leggi e dai C.C.N.L. e C.C.P.L. applicati e vigenti e le sono state attribuite mansioni confacenti alla natura e al grado della minorazione certificata.

La scrivente IMPRESA ha ottenuto nulla-osta all'assunzione della lavoratrice disabile come da autorizzazione del 05/01/2017 avente classifica 15-07-12 e fascicolo 22/2017 trasmessa dalla Regione Emilia-Romagna.

La scrivente IMPRESA è inoltre in possesso dei documenti predisposti per l'assunzione depositati presso la sede aziendale.

Si specifica che tutte le verifiche del caso possono essere svolte presso l'apposito ufficio di riferimento presso l'Agenzia Regionale per il Lavoro – Ufficio Collocamento Mirato come segue:

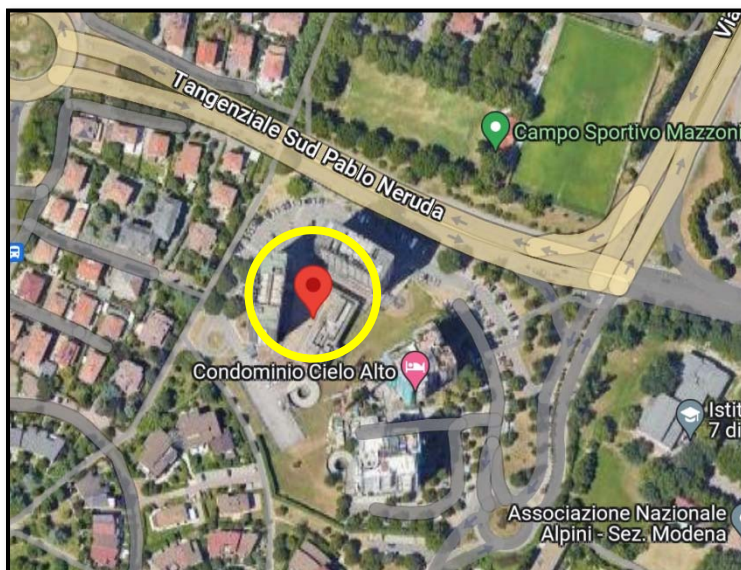
- e-mail: [CollocamentoMirato.Modena@regione.emilia-romagna.it](mailto:CollocamentoMirato.Modena@regione.emilia-romagna.it);
- posta elettronica certificata (P.E.C.): [Arlavoro.momirato@postacert.regione.emilia-romagna.it](mailto:Arlavoro.momirato@postacert.regione.emilia-romagna.it);
- telefono: 059/2914201;
- sede: Via delle Costellazioni n. 180 – C.A.P. 41126 Modena (MO) – Italia.





**CAV. EMILIO GIOVETTI SRL**  
OPERE A VERDE PUBBLICO E PRIVATO  
DAL 1893

Strada Vignolese n. 1629  
C.A.P. 41126 - Modena - località San Donnino (MO) - IT  
Telefono: +39 059/468711 - Fax: +39 059/468430  
E-mail: [info@emiliogiovetti.it](mailto:info@emiliogiovetti.it) - PEC: [pec@pec.emiliogiovetti.it](mailto:pec@pec.emiliogiovetti.it)  
Sito internet: [www.emiliogiovetti.it](http://www.emiliogiovetti.it)  
Partita I.V.A., Codice Fiscale e Registro Imprese n. 02180170363  
Capitale Sociale: euro 156.000,00  
Codice destinatario per fatturazione elettronica: USAL8PV  
Autorizzazione alla produzione vivaistica n. 1351



La scrivente IMPRESA, avendo adempiuto a quanto previsto dalla normativa e dalla L. 68/1999 e s.m.i. del 12/03/1999, non è stata soggetta e non è tutt'ora soggetta a sanzioni e/o provvedimenti disposti a proprio carico nel triennio antecedente la data di presentazione delle offerte.

L'assunzione della lavoratrice disabile è stata effettuata nel pieno rispetto della normativa vigente e dei C.C.N.L. e C.C.P.L. applicati.

Si specifica, inoltre, che la scrivente IMPRESA, ha adottato a far data dal 15/05/2019 e tutt'ora in corso di validità, la certificazione volontaria per il Sistema di Gestione aziendale della Responsabilità Sociale di cui alla norma SA8000:2014 (standard accreditato riconosciuto a livello internazionale che risponde alle esigenze delle organizzazioni che vogliono distinguersi per il loro impegno nello sviluppo sostenibile e in particolare per le tematiche sociali), che tutela ulteriormente i diritti di tutti i lavoratori, rilasciata dall'ente certificatore TÜV NORD Italia con sede in Via Persicetana Vecchia n. 28 – C.A.P. 40132 Bologna (BO) – Italia, e per la quale viene redatto annualmente un Bilancio della Responsabilità Sociale disponibile a tutti gli stakeholder e parti terze sul sito aziendale costantemente aggiornato [www.emiliogiovetti.it](http://www.emiliogiovetti.it), che analizza la situazione del personale al 31/12 dell'anno precedente, ricompresa una ulteriore analisi riguardante le assunzioni di cui all'art. 17 della L. 68/1999 e s.m.i. del 12/03/1999.

La scrivente IMPRESA non ha rappresentanze sindacali interne ma solo alcuni lavoratori (pari al 15,00% dell'organico in forza alla data della presente relazione) iscritti ai sindacati; si provvederà quindi alla trasmissione della presente ai seguenti sindacati:

- ✿ C.I.S.L. – [usr.emiliaromagna@pec.cisl.it](mailto:usr.emiliaromagna@pec.cisl.it);
- ✿ U.I.L. – [uremiliaromagnabologna@pecert.uil.it](mailto:uremiliaromagnabologna@pecert.uil.it);
- ✿ C.G.I.L. – [emiliaromagna@pec.flcgil.it](mailto:emiliaromagna@pec.flcgil.it).

Si comunica che la scrivente IMPRESA è informata, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 193/2006 e s.m.i. e del Regolamento U.E. 679/2016 e s.m.i. che i dati personali raccolti potranno essere trattati anche con strumenti informatici e di autorizzarne il trattamento.

Modena – località San Donnino, lì 06/03/2024


FIRMA

Il Legale Rappresentante

Agr. Luca Cioni

*(documento firmato digitalmente)*



 CAV EMILIO GIOVETTI SRL	INFORMATIVA (WHISTLEBLOWING – D.LGS. 24/2023 E S.M.I.)	Revisione 0
		15/12/2023

Gentile Sig.ra/Sig.,

ai sensi del D.Lgs. 24/2023 e s.m.i., il dipendente o il collaboratore può inoltrare comunicazioni riservate per segnalare condotte illecite verificatesi nel contesto lavorativo in forma riservata o anonima.

Per condotte illecite si intendono violazioni amministrative, contabili, penali e civili.

La segnalazione (scritta o vocale, riservata o anonima) può essere inoltrata tramite i canali di seguito stabili:

- \* [emilgiov@legalmail.it](mailto:emilgiov@legalmail.it) per l'inoltro della segnalazione in forma scritta;
- \* numero di telefono [329/9446945](tel:3299446945) per l'inoltro della segnalazione in forma orale.

Il segnalante riceverà:

- \* entro giorni sette, conferma dell'avvenuto ricevimento della segnalazione;
- \* entro giorni novanta, l'esito dell'esito degli accertamenti effettuati.

Non verranno prese in carico le segnalazioni riguardanti rivendicazioni contrattuali o personali del segnalante.

La segnalazione di sospette o effettive violazioni deve essere basata su fatti precisi e concordanti.

La segnalazione generica verrà archiviata, salva la possibilità su richiesta del Gestore del Canale di Segnalazione (di seguito "GCS") di richiedere ulteriori informazioni utili a dare fondamento alla segnalazione.

Il segnalante non potrà subire alcun pregiudizio a causa della segnalazione, salvo il caso di malafede.

Per maggiori dettagli sulle modalità sia di tutela del segnalante che di accesso al canale di segnalazione si rinvia al comunicato pubblicato sul nostro sito web [www.emiliogiovetti.it](http://www.emiliogiovetti.it).

Modena – località San Donnino, lì 15/12/2023

l'Amministratore Unico

Agr. Luca Cioni

  
CAV. EMILIO GIOVETTI s.r.l.  
L. LUCA CIONI  
Il Legale Rappresentante



**SOMMARIO**

1. INABILITÀ TEMPORANEA.....	2
2. INABILITÀ PERMANENTE .....	2
3. NATURA DELLA LESIONE.....	3
4. SEDE DELLA LESIONE .....	3
5. ANALISI DEGLI INDICI INFORTUNISTICI .....	4
6. MALATTIE PROFESSIONALI .....	4



**1. INABILITÀ TEMPORANEA**

In questa sede sono stati considerati gli infortuni che hanno provocato una “inabilità temporanea”, ovvero quegli incidenti che hanno costretto la persona ad astenersi dal lavoro per un tempo determinato.

Poiché, fortunatamente, nel corso degli ultimi anni, non si sono verificati incidenti/infortuni gravi, sono esclusi dall’analisi i casi di: “postumi permanenti” e “morte”.

Seguono i grafici relativi alla situazione generale in merito al totale degli infortuni nel periodo 2007-2023.

INABILITÀ TEMPORANEA: N. DI PERSONE COINVOLTE																													
	a contatto con ...	ha calpestato ...	si è colpito con ...	ha ingerito ...	si è punto con ...	sollevando, spostando, ecc.	ha urtato contro ...	ha messo un piede in fallo	compiuto movimenti incoordinati	impigliato, agganciato a ...	sollevando (con sforzo) ...	afferrato da ...	colpito da ...	investito da ...	morso da ...	punto da ...	schacciato da ...	sommerso da ...	urtato da ...	travolto da ...	rimasto stretto (incastrato)	ha inalato ...	esposto a ...	caduta dall' alto	caduta in piano	caduta in profondità	incidente alla guida ...	Totale infortuni	
2007							1	2																			1	4	
2008							1									1													2
2009	2										1		1																4
2010				1													1								1				3
2011																	1								1				2
2012																											1		1
2013																													0
2014			2																										2
2015																													0
2016																													0
2017																													0
2018			1																										1
2019							1									1											1		3
2020			1						1																				2
2021													1				1												2
2022																													0
2023																													0

(\*) Infortunio in itinere/stradale per il quale non vi sono acclarate responsabilità attribuibili al Datore di Lavoro, lesione generata colpo di frusta da tamponamento subito da passeggero.

**2. INABILITÀ PERMANENTE**

	INABILITÀ PERMANENTE	MORTE
2007	0	0
2008	0	0
2009	0	0
2010	0	0
2011	0	0
2012	0	0
2013	0	0
2014	0	0
2015	0	0
2016	0	0
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0
2022	0	0
2023	0	0

**3. NATURA DELLA LESIONE**

NATURA DELLA LESIONE											
	ferita	contusione	lussazione, distorsione, ecc...	frattura	perdita anatomica	lesione da agenti infettivi, ecc...	lesione da altri agenti	corpi estranei	lesioni da sforzi	altro	Totale infortuni
2007		1	2					1			4
2008	2										2
2009	2							1	1		4
2010		2					1				3
2011		1	1								2
2012										1	1
2013											0
2014	2										2
2015											0
2016											0
2017											0
2018	1										1
2019	1							1		1	3
2020	1								1		2
2021	2										2
2022											0
2023											0

In questi dati sono state incluse anche le malattie professionali.

(\*) Infortunio in itinere/stradale per il quale non vi sono acclamate responsabilità attribuibili al Datore di Lavoro, lesione generata colpo di frusta da tamponamento subito da passeggero.

**4. SEDE DELLA LESIONE**

SEDE DELLA LESIONE																						
	cranio	occhi	faccia	collo	cingolo toracico	parete toracica	organi interni	colonna vertebrale	braccio, avambraccio	gomito	polso	mano	cingolo pelvico	coscia	ginocchio	gamba	piede	alluce	altre dita	altre sedi di lesione	Totale infortuni	
2007		2														1	1					4
2008			1														1					2
2009		1						1			1			1								4
2010			1			1										1						3
2011												1					1					2
2012				1																		1
2013																						0
2014									1											1		2
2015																						0
2016																						0
2017																						0
2018									1													1
2019	1			1					1							1						1
2020												1									1	2
2021		1										1										2





## DOSSIER INFORTUNI

DI

2015	0	3	0	<b>3</b>
2016	0	1	0	<b>1</b>
2017	0	0	0	<b>0</b>
2018	0	0	0	<b>0</b>
2019	0	0	0	<b>0</b>
2020	0	0	0	<b>0</b>
2021	0	0	0	<b>0</b>
2022	0	0	0	<b>0</b>
2023	0	0	0	<b>0</b>

Compilato da RSGI il 04/01/2024