

BILANCIO SOCIALE SA8000 2025

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	3
2. PROFILO AZIENDALE.....	3
2.1. Attività realizzate.....	3
2.2. I valori	3
3. STAKEHOLDERS	4
3.1. Le aspettative delle parti interessate.....	5
4. POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE.....	5
5. I Requisiti della norma SA8000:2014 - Valutazione ed Obiettivi.....	5
5.1. LAVORO INFANTILE	5
5.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	5
5.3. SALUTE E SICUREZZA.....	6
5.4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	6
5.5. DISCRIMINAZIONE	7
5.6. PRATICHE DISCIPLINARI	7
5.7. ORARIO DI LAVORO	8
5.8. RETRIBUZIONE	8
5.9. SISTEMA DI GESTIONE	8
5.9.1. POLITICHE, PROCEDURE e REGISTRAZIONI.....	8
5.9.2. VALUTAZIONE DEI RISCHI E RIESAME DELLA DIREZIONE.....	8
5.9.3. SOCIAL PERFORMANCE TEAM E MONITORAGGIO	9
5.9.4. COINVOLGIMENTO INTERNO, COMUNICAZIONE CAPACITY BUILDING.....	9
5.9.5. GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI.....	10
5.9.6. COINVOLGIMENTO PARTI INTERESSATE.....	10
5.9.7. DUE DILIGENCE SU FORNITORI, SUB-APPALTATORI E COLLABORATORI.....	10
5.9.8. RISULTATI AUDIT INTERNI	11
5.9.9. RISULTATI DELLE AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE IN CORSO E LORO EFFICACIA.....	11

1. INTRODUZIONE

Il presente documento è lo strumento che **SRT S.r.l.** ha elaborato per fornire ai propri lavoratori, agli altri stakeholders ed a chiunque ne fosse interessato, un documento sintetico in grado di evidenziare il rispetto dei requisiti dello Standard SA8000 e di riferimento per l'anno 2025.

SRT S.r.l. conferma centrale l'implementazione di politiche orientate al rispetto dei diritti dei lavoratori e all'innalzamento della qualità del lavoro e della vita, applicando i requisiti della norma SA8000:2014, con l'obiettivo di mantenere un riconoscimento esterno anche mediante la certificazione del sistema da parte dell'organismo terzo accreditato DNV.

SRT S.r.l. si impegna e intende continuare:

- A conformarsi a tutti i requisiti della norma;
- A conformarsi alle leggi nazionali ed internazionali vigenti e a rispettare i principi delle Convenzioni ILO;
- A impegnarsi al miglioramento continuo nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili;
- a documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare, rendere accessibile la politica di responsabilità sociale a tutti gli stakeholders interni ed esterni.

Il presente documento rappresenta il primo Bilancio Sociale del sistema della Responsabilità Sociale e acquisisce come input tutte le informazioni derivanti da tutte le parti interessate, considerando i risultati degli interni.

2. PROFILO AZIENDALE

2.1. Attività realizzate

SRT S.r.l. opera dal 1980 nel campo dei servizi di *ingegneria integrata*, con attività prevalenti di topografia, ingegneria, geologia e sicurezza nei cantieri.

In particolare, **SRT S.r.l.** è specializzata nelle attività inerenti **Progettazione Esecutiva, Direzione Lavori, Supervisione Lavori e Coordinamento Sicurezza per la Progettazione e realizzazione di opere infrastrutturali** per conto dei principali operatori del settore.

2.2. I valori

SRT S.r.l. fonda la propria attività ed il proprio modo di operare sui seguenti valori di riferimento:

- Il rispetto dei principi della responsabilità sociale;
- la piena soddisfazione del Cliente;
- il miglioramento continuo delle attività e dei servizi erogati e di tutto il sistema aziendale;
- la ricerca di nuove soluzioni e l'aggiornamento continuo;
- la formazione a tutti i livelli per lo sviluppo costante delle competenze professionali;
- la riduzione degli impatti ambientali delle attività e la prevenzione dell'inquinamento;
- il rispetto di tutte le leggi e regolamenti in materia di salute, sicurezza e diritto del lavoro.

SRT S.r.l. considerando l'etica nelle proprie attività e nei rapporti con tutte le parti interessate, si è dotata di una Politica di Responsabilità Sociale.

3. STAKEHOLDERS

Il Bilancio Sociale di **SRT S.r.l.** si rivolge a tutti quei soggetti portatori d'interessi nei confronti dell'azienda. Con il Bilancio Sociale del sistema SA8000, tutti gli stakeholders saranno in grado di valutare le risultanze della performance sociale dell'azienda. A seguire elenchiamo i maggiori portatori di interesse.

Personale

E' il gruppo di soggetti che intrattiene con l'Azienda rapporti di lavoro per i quali l'interesse economico personale è legato in termini prevalenti e duraturi con quello dell'Azienda stessa.

Per permettere a tutti i lavoratori di **SRT S.r.l.** di verificare l'effettiva applicazione del sistema SA8000 e adeguare le proprie competenze e conoscenze in merito sono stati svolti:

- incontri informativi e formativi durante i quali sono stati illustrati i principi fondamentali della norma e la loro portata pratica sulla vita aziendale, i tempi e le fasi per il mantenimento della certificazione e le funzioni del SPT.
- Distribuzione del materiale informativo con sensibilizzazione continua del personale.

Fornitori e collaboratori esterni

I fornitori sono tutti i soggetti dai quali la società acquista beni o servizi necessari alla realizzazione delle attività aziendali, tra cui eventuali appaltatori. Nel 2025 l'azienda non ha fatto ricorso ad agenzie di lavoro private.

Forte e ben articolata è invece la rete di collaboratori esterni, con cui si è instaurato un rapporto di reciproca fiducia e soddisfazione.

L'impegno di **SRT S.r.l.** è quello di sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale tutti i propri fornitori.

Clienti

Sono i soggetti nei confronti dei quali vengono erogati opere e servizi da parte dell'Azienda.

Lo scopo prioritario che la nostra società si propone riguarda l'accrescimento della soddisfazione della propria clientela e il miglioramento continuo del servizio/opere offerte, rispondendo in maniera sempre più efficace ed efficiente ai requisiti stabiliti dal cliente attraverso l'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo lavorativo, tutelandone la sicurezza e la salute e attraverso l'aggiornamento continuo nel settore in cui si opera.

Enti locali territoriali

Gli enti di riferimento per l'azienda che aspettano rispetto delle leggi, etica e trasparenza.

Le comunità locali

Le comunità su cui agisce l'opera e attività si attendono da **SRT S.r.l.** azioni in linea con il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente.

3.1. Le aspettative delle parti interessate

Le aspettative dei portatori di interessi sia interni che esterni in relazione all'adozione della norma SA8000:2014 possono così essere sintetizzate:

- ✓ Impegno nel preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda;
- ✓ Mantenere un sistema di relazioni in grado di trasmettere fiducia nei clienti, negli utenti e nella comunità, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- ✓ Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- ✓ Monitorare l'applicazione dei principi di responsabilità sociale nella catena di fornitura, diffondendoli in tutta la catena del valore;
- ✓ Migliorare costantemente le condizioni di lavoro, quindi il clima aziendale e perseguire il benessere dei lavoratori tramite una loro maggiore tutela e coinvolgimento.

4. POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La politica del sistema della Responsabilità Sociale (che è visibile nella specifica sezione del nostro sito web <https://www.studiosrt.com>) è stata riesaminata e confermata essendo ancora in linea con la realtà e gli obiettivi aziendali e le esigenze dello standard di riferimento.

5. I Requisiti della norma SA8000:2014 - Valutazione ed Obiettivi

5.1. LAVORO INFANTILE

Stato: **SRT S.r.l.** non ammette l'utilizzo di lavoro infantile, non impiega e non ha mai impiegato personale di età inferiore ai 16 anni o minorenni che non abbiano adempiuto agli obblighi scolastici. Allo stato attuale **SRT S.r.l.** non ha dipendenti minorenni e non ha attivi progetti di alternanza scuola lavoro.

Eventi nel periodo: nessun evento.

Obiettivi: mantenimento della politica di riferimento.

5.2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Stato: in nessun caso **SRT S.r.l.** ha utilizzato metodi coercitivi per costringere i lavoratori all'esecuzione delle proprie funzioni. Ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri. Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Eventi nel periodo: non vi è stata alcuna segnalazione e non si sono verificate anomalie in riferimento al presente requisito.

Obiettivi: mantenimento della politica.

Inoltre, l'Ufficio del Personale mantiene la disponibilità a rispondere a qualsiasi domanda dei lavoratori in merito ai loro diritti e doveri, consentendo di consultare ed avere informazioni sul proprio contratto di lavoro.

5.3. SALUTE E SICUREZZA

Stato: **SRT S.r.l.** garantisce ai propri lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre.

A tutti i lavoratori viene garantita adeguata formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (come stabilito dagli art. 36 e 37 del D. Lgs 81/08).

Eventi nel periodo:

-Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro-

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali si sono registrati negli anni presi in esame, un numero limitato di infortuni e di entità lieve.

SALUTE E SICUREZZA	2023	2024	2025
N. infortuni	0	0	0

Il trend tendenzialmente è stabile negli ultimi 3 anni. Non si evidenziano evoluzioni anomale in riferimento agli eventi registrati in rapporto al volume dei lavori eseguiti. Gli infortuni non sono gravi e sono stati risolti senza conseguenze gravi per il lavoratore. Naturalmente l'obiettivo aziendale è quello di operare per il miglioramento continuo e la riduzione delle situazioni anomale anche attraverso l'analisi di ciascun evento e la definizione di azioni correttive adeguate.

Il SPP è composto da figure professionali competenti e costantemente aggiornate, garantendo il costante coinvolgimento del Medico Competente e l'RLS. In tale processo l'alta direzione è costantemente coinvolta.

Obiettivi: mantenimento del sistema di gestione della salute e sicurezza ISO:45001.

5.4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Stato: tutti i dipendenti sono assunti con contratti conformi alle richieste del CCNL e/o del contratto aziendale e/o della legislazione cogente. La volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni di piazza o di costituire comitati interni, di aderire ai sindacati, coerentemente con le disposizioni di legge, non è ostacolata dalla Direzione.

Il contratto di riferimento è: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Studi Professionali del 02/2024.

Eventi nel periodo: nessuna segnalazione e anomalia in riferimento al requisito in oggetto.

Obiettivi: mantenimento della politica aziendale.

5.5. DISCRIMINAZIONE

Stato: l'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- ✓ Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- ✓ Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- ✓ L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.

Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e viene condotta sensibilizzazione sul tema responsabilità sociale.

- ✓ Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- ✓ L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.
- ✓ In azienda vengono costantemente diffusi i principi della inclusività e della parità di genere, non vi è alcun margine di tolleranza verso linguaggi e comportamenti discriminatori e non inclusivi.

L'azienda opera costantemente per mantenere (compatibilmente con le caratteristiche del proprio settore) le condizioni in grado di assicurare una fattiva Parità di genere.

E' attivo in azienda un meccanismo anonimo di reclami che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, ed a **SRT S.r.l.** di attuare tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

Eventi nel periodo : nessuna segnalazione/anomalia in riferimento al requisito in oggetto.

Obiettivi: mantenimento della politica aziendale e del piano formativo aziendale in materia di responsabilità sociale ed inclusività. Implementazione di un Sistema di Gestione della Parità di Genere e relativo ottenimento della Certificazione entro il 2026.

5.6. PRATICHE DISCIPLINARI

Stato: l'azienda non assume condotte lesive della dignità dei lavoratori e bandisce in modo assoluto forme di abuso fisico, verbale o di coercizione mentale.

Nel caso in cui i lavoratori non rispettino gli impegni sottoscritti nel contratto (ritardi, assenze ingiustificate ecc.) e creino con il loro comportamento danno economico e/o di immagine alla società, vengono applicate pratiche disciplinari regolamentate dal Contratto Collettivo Nazionale del settore. L'azienda inoltre privilegia il dialogo ed il confronto sull'interpretazione dei fatti. È data a tutti la possibilità di chiedere chiarimenti e di impugnare i provvedimenti disciplinari.

Eventi nel periodo: nessuna segnalazione/anomalia in riferimento al requisito in oggetto.

Obiettivi: mantenimento della politica aziendale.

5.7. ORARIO DI LAVORO

Stato: ai lavoratori non è richiesto di effettuare un monte ore settimanale superiore a quello contrattualmente stabilito, sebbene possa essere necessario effettuare lavoro straordinario che viene retribuito con una percentuale aggiuntiva stabilita dal contratto.

La verifica degli straordinari effettuati è realizzata mensilmente e l'evidenza è data dalla busta paga rilasciata ai dipendenti nella quale è chiaramente riportato il numero di ore straordinarie lavorate. **SRT S.r.l.** applica una politica di flessibilità oraria per tutto il personale sia in entrata che in uscita, con l'obiettivo di favorire il più possibile la conciliazione vita-lavoro per tutti i dipendenti.

Eventi nel periodo: nessuna segnalazione/anomalia in riferimento al requisito in oggetto.

Obiettivi : mantenimento della flessibilità oraria.

5.8. RETRIBUZIONE

Stato: **SRT S.r.l.** rispetta i criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale stabiliti dai CCNL di riferimento.

La retribuzione del personale è in grado di garantire al lavoratore la possibilità di condurre un'esistenza libera e dignitosa.

L'azienda ha effettuato internamente un calcolo del *living wage* distinto per le due aree di insediamento, Umbria e Basilicata e relativa composizione media del nucleo familiare, includendo anche quanto necessario non solo per sostenere uno standard di vita dignitoso ma anche quanto necessario per essere preparati ad eventi inattesi.

Nessun salario corrisposto in azienda risulta inferiore al *living wage* calcolato.

Le buste paga attestano che i salari corrispondono agli standard retributivi legali, ed i bonifici dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente; tali documenti sono archiviati presso l'Ufficio Amministrativo.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Contratti di riferimento : Contratto Collettivo Nazionale degli Studi Professionali

Eventi nel periodo: nessuna segnalazione/anomalia in riferimento al requisito in oggetto.

Obiettivi: mantenimento della politica aziendale.

5.9. SISTEMA DI GESTIONE

5.9.1. POLITICHE, PROCEDURE e REGISTRAZIONI

La politica attualmente vigente è considerata in linea con le richieste della norma e appropriata alla nostra realtà operativa. Essa è stata resa disponibile a tutto il personale e resa pubblica.

Obiettivi: eseguire riesame annuale della politica da parte del Team SA8000 e delle relative procedure.

5.9.2. VALUTAZIONE DEI RISCHI E RIESAME DELLA DIREZIONE

L'Azienda conduce periodicamente una valutazione dei rischi sociali. L'ultimo aggiornamento della valutazione è stato effettuato in data 02/02/2026, approvata dal SPT in data 12/02/2026.

E' stato eseguito un riesame del sistema della Responsabilità Sociale (in data 13/02/2026).

In ciascun documento sono stati riesaminati i dati circa i risultati dei requisiti della norma, verificato il

raggiungimento di obiettivi, il completamento di azioni correttive e di miglioramento e con l'individuazione di nuovi target.

Obiettivi: eseguire almeno 2 riunioni del SPT ed 1 riesame annuale della direzione.

5.9.3.SOCIAL PERFORMANCE TEAM E MONITORAGGIO

Per il corretto funzionamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, è stato definito un *SPT (Social Performance Team)*, al fine di contribuire a garantire la conformità ai requisiti dello standard. Per i lavoratori è operativa la figura del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000, con il compito di facilitare la comunicazione con la Direzione nelle questioni legate all'applicazione dello Standard. I soggetti coinvolti nel riesame con periodici incontri sono il Rappresentante della direzione ed il Rappresentante dei Lavoratori. Il team suddetto ha proceduto alla redazione di una specifica valutazione dei rischi necessaria ad attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard. Il SPT si occupa del monitoraggio del sistema per valutare la conformità dello stesso e raccoglie le eventuali informazioni provenienti dalle parti interessate.

Obiettivi: valutare insieme ai rappresentanti lo stato del sistema.

5.9.4.COINVOLGIMENTO INTERNO, COMUNICAZIONE CAPACITY BUILDING

SRT S.r.l. ha eseguito nel 2025 e nel 2026 comunicazioni verbali-scritte sui requisiti del sistema.

Viene distribuita ad ogni neoassunto un'informativa sui requisiti dello Standard, modalità di reclamo e responsabilità delle funzioni previste dalla norma SA 8000. Tale documentazione è esposta anche nella bacheca oltre che disponibile nel server aziendale in apposita sezione accessibile a tutti in lettura.

Nel 2025 sono state eseguite le seguenti attività:

N.formazione e periodo	Argomenti
n.1 del 13/11/2025	Norma SA8000 per il <i>SPT</i>
n. 1 del 11/12/2025	Norma SA8000 per tutto il personale

Obiettivi: pianificare nuove attività formative/informative sulla norma per il 2026 con focus sui temi del *livingwage*. Implementare un sistema aziendale atto a garantire la parità di genere anche in tema di retribuzione salariale.

5.9.5.GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI

Il personale e tutte le parti interessate possono effettuare reclami o suggerimenti, anche in forma anonima, su eventuali non conformità allo Standard SA 8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese note alle parti interessate sia attraverso una comunicazione diretta sia attraverso il sito web <https://www.studiosrt.com>.

Non sono stati effettuati reclami/segnalazioni nel periodo.

Obiettivi: recepire e gestire puntualmente ogni eventuale reclamo.

5.9.6.COINVOLGIMENTO PARTI INTERESSATE

A seguire si riassumono i possibili canali di distribuzioni di informazioni e comunicazioni di **SRT S.r.l.** sulla SA8000:

- ✓ STAKEHOLDERS INTERNI: consegna a mano , buste paga , riunioni , attività di informazione/formazione, posta elettronica, sito internet, affissione in bacheca, rete gestionale interna, Bilancio SA8000;
- ✓ STAKEHOLDERS ESTERNI: sito internet, posta elettronica, Bilancio SA8000.

SRT S.r.l. è interessata ad avere un dialogo aperto e trasparente con tutti gli interlocutori interni ed esterni. Chiunque sia interessato ad inviare commenti, suggerimenti o richieste di informazioni in tema di Responsabilità Sociale può scrivere al seguente indirizzo: segnalazioni.reclami@studiosrt.it

Inoltre, è possibile raccogliere tutte le informazioni per eseguire segnalazioni (compreso tra i destinatari anche DNV-GL) sui requisiti dello Standard, all'indirizzo web <https://www.studiosrt.com>

Obiettivi: mantenere aggiornate le informazioni inerenti il sistema SA8000 disponibili alle parti interessate.

5.9.7.DUE DILIGENCE SU FORNITORI, SUB-APPALTATORI E COLLABORATORI

L'azienda ha implementato una procedura interna per la selezione e la qualifica dei fornitori. In particolare, è stato sviluppato un processo di verifica dei fornitori critici rispetto ai temi della responsabilità sociale.

A tutti coloro è stata inviata un'informativa e poi una richiesta di condivisione ed applicazione dei principi SA8000. Tale adesione è stata ricevuta sottoscritta

Tale adesione è stata ricevuta sottoscritta da 15, mentre l'azienda è in attesa del riscontro dei restanti.

Per i fornitori valutati più significativi (*sub-appalti*) è stato inviato, in aggiunta alla condivisione della Politica SA8000 e alla Nota Informativa, un questionario di autovalutazione sui principi SA8000. Tali questionari compilati sono stati esaminati dal team per la SA8000, che non ha riscontrato criticità da approfondire. Al momento non sono impiegati lavoratori interinali.

Obiettivi: ottenere l'adesione dal 100% dei fornitori critici e monitorare rispetto requisiti della norma da parte dei fornitori.

5.9.8.RISULTATI AUDIT INTERNI

E' stata effettuata una verifica completa sul sistema di gestione SA8000 in data 12/02/2026 e questa ha dato esito **positivo** attestando che:

“ il Sistema di Gestione SA8000 se pur giovane risulta gestito coerentemente con lo standard SA8000 e l'allegato indicatori di performance”

Obiettivi: eseguire almeno 1audit interno sul Sistema della Responsabilità Sociale ed 1 specifico sulla SSL.

5.9.9.RISULTATI DELLE AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE IN CORSO E LORO EFFICACIA

Ad oggi non si registrano violazioni di diritti di lavoratori (dipendenti ed ex dipendenti) in riferimento alla norma SA8000 per cui aprire azioni correttive.

Assisi,15/02/2026

IL SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Redatto: *Responsabile Sistema di gestione della Responsabilità Sociale*

Verificato: *Rappresentante dei lavoratori per la SA8000*

Approvato: *Direzione*