Bilancio Etico

Creare, aggiornare e personalizzare un sommario

Obiettivi e metodologia

Il presente documento risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dalle parti interessate relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000; a tal fine con esso ADR Infrastrutture si propone di:

• far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;

• favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda rispetto allo standard SA8000;

• fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;

• evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti in un'ottica di impegno ad un miglioramento continuo degli stessi

Una breve presentazione di Noi

- ADR Infrastrutture S.p.A. nasce nel 2020 dal conferimento del Ramo Aeroportuale di Pavimental S.p.A., è parte del Gruppo Aeroporti di Roma S.p.A. da cui è partecipata al 100%.
- ADR Infrastrutture S.p.A., grazie alla competenza ed esperienza maturata, si propone come uno dei principali soggetti del panorama nazionale nell'ambito della costruzione, manutenzione e ammodernamento di infrastrutture di volo, piazzali per aeromobili e hub aeroportuali. All'interno dell'azienda di provenienza, la Business Unit ha sviluppato un'esperienza unica nel suo genere, grazie alla realizzazione di progetti di notevole complessità e diversificazione, che hanno reso la struttura operativa altamente qualificata.
- ADR Infrastrutture è dotata di impianti di betonaggio per il confezionamento di calcestruzzo e per il confezionamento di conglomerati bituminosi per il

mantenimento, il ripristino e la realizzazione di pavimentazioni aeroportuali tradizionali e speciali. ADR Infrastrutture detiene, inoltre, un importante parco mezzi composto da macchine operatrici all'avanguardia, tra le quali vibrofinitrici, fresatrici, frantoi, slipform, sistemi mobili di frantumazione e vagliatura. ADR Infrastrutture opera in diversi aeroporti su scala nazionale mentre l'unità operativa centrale è situata all'interno dell'Aeroporto Internazionale "Leonardo Da Vinci" di Fiumicino.

La Politica per la responsabilità Sociale

ADR Infrastrutture intende Certificare il proprio Sistema di gestione Etico.

Secondo le regole della norma volontaria SA8000, l'Azienda che intende ottenere la Certificazione del proprio Sistema, deve osservare le leggi nazionali ed internazionali in materia di lavoro, diritti civili e tutela dei minori. In particolare, sono 9 i requisiti di responsabilità sociale che la Direzione Aziendale di ADR infrastrutture si impegna a rispettare assicurando la supervisione costante e l'implementazione del sistema di certificazione etica.

NO AL LAVORO INFANTILE

- È vietato l'impiego di lavoratori in età scolare così come previsto dalla vigente legislazione in materia.

NO AL LAVORO OBBLIGATO

- È vietato ottenere una prestazione lavorativa sotto minaccia di qualsiasi natura, con ricatti fisici o psicologici, grazie alla requisizione dei documenti di identità, con la richiesta di denaro in cambio di lavoro, ovvero trattenendo una qualsiasi parte di salario e/o indennità retributive. È vietato inoltre ricorrere o dare sostegno alla tratta degli esseri umani.

SI A LUOGHI DI LAVORO SICURI E SALUBRI

- È necessario adottare le misure utili a prevenire incidenti e danni alla salute, garantendo la formazione del personale per la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

SI ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E AL DIRITTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- È garantito il diritto alla libertà di associazione e di iscrizione a un sindacato, senza alcuna discriminazione per i rappresentanti e gli iscritti al sindacato stesso. Altresì, i lavoratori dell'Azienda sono liberi di eleggere liberamente i propri rappresentanti.

NO A DISCRIMINAZIONI FISICHE, CULTURALI E SOCIALI

- È vietato favorire o penalizzare professionalmente un lavoratore per razza, sesso, età, orientamento sessuale, ceto sociale, nazionalità, fede religiosa, invalidità, appartenenza sindacale o politica. L'Organizzazione non ostacola l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche connessi alla propria origine nazionale, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiare, opinione politiche e appartenenza sindacale. La Società punisce atteggiamenti minacciosi, offensivi volti allo sfruttamento, inclusi gesti di violenza fisica. La Società vieta, all'interno dei propri ambienti di lavoro, l'utilizzo di test di gravidanza o di verginità.

NO ALLE PUNIZIONI FISICHE O PSICOLOGICHE

- È vietata qualsiasi forma di punizione corporale, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

SI A ORARI DI LAVORO REGOLAMENTATI

- È garantito il rispetto degli orari di lavoro ordinario e straordinario e dei turni di riposo secondo gli accordi contenuti nei CCNL applicati.

SI AD UNA GIUSTA RETRIBUZIONE

- È garantito il rispetto degli accordi salariali previsti dai CCNL applicati, con versamento dei contributi previdenziali e retribuzione delle ore straordinarie. Eventuali contestazioni in merito al pagamento dei salari devono avvenire in forma scritto secondo la procedura descritta al § 5 del presente documento. L'Organizzazione offre assistenza al personale interno per la corretta lettura delle buste paga al numero (3386200530) – Ufficio del Personale

SI AL MONITORAGGIO CONTINUO DEL SISTEMA DI GESTIONE

- È garantito il controllo periodico interno ed esterno sullo stato di conformità del sistema di gestione ai requisiti della norma SA8000. Si garantisce inoltre il controllo sulla conformità dei propri fornitori/sub-fornitori/subappaltatori/agenzie per l'impiego private.

Come abbiamo lavorato per i nostri obiettivi

Come evidenziato nelle pagine a seguire, l'impresa ADR INFRASTRUTTURE attraverso la raccolta di informazioni qualitative e quantitative riferibili ai singoli requisiti della norma, l'analisi di tali dati nel tempo, il confronto con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark), fornisce evidenza ai vari portatori di interesse della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto. Per il 2024, si desume il mantenimento del rispetto dei requisiti SA8000:2014, in particolare:

Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni sia come dipendenti che come addetti impiegati dai propri subappaltatori e pertanto non soggetti all'obbligo scolastico.

L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali.

Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo. ADR Infrastrutture ha implementato un sistema di gestione conforme allo standard UNI ISO 45001:2018 certificato da Ente di Certificazione accreditato ACCREDIA.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.

Procedure disciplinari: le pratiche disciplinari esistenti fanno riferimento al Contratto Collettivo. La Direzione aziendale si propone, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire un confronto positivo e uno spirito di collaborazione fra i lavoratori. Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo. Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

Nel corso del 2023 ADR Infrastrutture ha continuato a lavorare attivamente sulle procedure e sulle modalità operative da essa attuate al fine del mantenimento della certificazione Etica secondo lo standard SA8000 e si è adoperata fattivamente al fine di:

• Predisporre un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: dopo aver definite e implementate le procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti degli standard adottati si è proceduto a effettuare la prima valutazione coinvolgendo, oltre all'Uff. Acquisti anche la Direzione Tecnica nelle persone dei Direttori di cantiere. L'esito ha dato buoni risultati. Non si è ancora proceduto a verifiche presso le sedi dei fornitori.

ADR Infrastrutture si configura, nella maggior parte degli appalti, come General Contractor, avvalendosi di diversi sub-appaltatori. Al fine di verificare il rispetto dei requisiti etici, la Direzione aziendale prevede l'attuazione di audit di primo e secondo livello presso i propri cantieri.

Le procedure previste, attuate dopo un periodo di attuazione delle procedure SA8000, si avvalgono di apposite check list con cui si prevede di intervistare i lavoratori delle società operanti in cantiere e redigere report i cui contenuti è previsto siano portati all'attenzione del SPT SA8000 e della Direzione Aziendale. Per l'0anno 2023 tali interviste non sono state eseguite, si è prevista una prima indagine del 2024.

• Verbalizzazione periodica di riesami interni, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema integrato rispetto ai requisiti delle norme di riferimento, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza. Anche grazie alle riunioni dell'SPT si sono riesaminati i principali fattori di rischio inerenti il tema.

• Adozione di un piano di comunicazione esterna per portare periodicamente all'attenzione delle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale rispetto ai requisiti delle norme di riferimento.

• Comunicazione periodica ai lavoratori circa la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione o direttamente all'ente di accreditamento, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000. Periodicamente si informa la struttura delle modalità con cui poter segnalare potenziali reclami inerenti la Gestione Etica della società.

L'impresa ha provveduto a comunicare tramite intranet e affissione nei locali adibiti a ristoro e mensa e nei corridoi di passaggio la comunicazione sulle metodologie di reclamo mediante "Informativa modalità di comunicazione per segnalazioni anomalie e reclami" all'interno della quale viene specificata la modalità e le persone di riferimento a cui rivolgersi. Sono state installate apposite cassette "reclami" che permettono di accogliere le eventuali anomalie/ reclami. Il presente documento, strumento della Direzione per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, viene sottoscritto dal Comitato SA8000 e dai Rappresentanti dei Lavoratori SA8000, ad evidenza della condivisione e della partecipazione delle parti interessate aziendali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. Il presente documento costituisce anche relazione annuale del comitato SA8000 delle attività svolte nel corso dell'anno.

LAVORO INFANTILE

OBIETTIVO Nessun lavoratore minore. Né interno né esterno

Introduzione. L'azienda non utilizza né incoraggia in alcun modo l'utilizzo di lavoro infantile. Al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche, l'azienda si rende disponibile ad offrire, se richiesti da Istituti Scolastici o Professionali, Scuole edile, ecc., stage o percorsi di apprendistato a ragazzi/e che, terminato il percorso formativo obbligatorio, abbiano volontà di approcciare una prima esperienza lavorativa all'interno di una impresa operante nel settore delle costruzioni. Durante gli stage o i percorsi di apprendistato, i giovani lavoratori non sono mai esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute e sicurezza.

Composizione dell'organico aziendale.

La composizione dell'organico è mutata nel tempo; ADR Infrastrutture ogni anno investe in nuove assunzioni al fine di migliorare il proprio organico e renderlo adeguato al proprio modello di business e alle esigenze espresse dal suo maggior Cliente, Aeroporti di Roma. Il personale ha percorsi di formativi ad hoc che ne sviluppino le competenze professionali e manageriali. A tal fine si ricorre a Professionisti accreditati o ad Enti formativi specializzati quali l'istituto edile. Non ci sono stati cambiamenti di mansione.

anno	uomini	donne
2022	133	6
2023	147	9

Bambini lavoratori.

In ADR Infrastrutture non sono mai stati inseriti bambini lavoratori ovvero persone con meno di 16 anni di età.

Giovani lavoratori.

In ADR Infrastrutture non sono mai stati impiegati giovani lavoratori (di età compresa tra sedici ed i diciotto anni), è inoltre diventata regola tassativa aziendale, trasferita a tutti i fornitori e collaboratori, che non siano impiegati giovani lavoratori all'interno dei cantieri ADR Infrastrutture. Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sostenuto da sempre l'importanza del lavoro come momento di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage, che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

LAVORO OBBLIGATO

OBIETTIVO Fidelizzazione del personale.

Tutto il personale di ADR Infrastrutture presta il proprio lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato da suoi collaboratori sia ottenuto dietro minaccia di qualsiasi natura. Al fine di poter assicurare la piena volontarietà della prestazione, l'azienda adotta tutti gli accorgimenti possibili al fine di garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Età media lavoratori.

anno	Età media uomini	Età media donne
2022	52	43
2023	50	38

Depositi.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti, anche le cartelle sanitarie, non sono archiviate presso la sede aziendale ma custodite presso lo studio del Medico Competente.

Protezione dei Dati.

In conformità a quanto previsto dalla normativa cogente in materia di protezione dei dati personali tutto il personale è edotto del trattamento dei propri dati (Privacy) e della propria immagine qualora richieste riprese video o altre iniziative pubblicitarie della Società. All'atto dell'assunzione ogni lavoratore riceve uno stralcio del Contratto Collettivo Nazionale applicato. La stessa lettera di assunzione cita il Contratto Collettivo applicato e richiama le principali caratteristiche del contratto di riferimento. Prestiti/Anticipi stipendio.

Nel 2023, per assecondare le richieste dei lavoratori, ha potuto concedere n° 2 cessioni del quinto dello stipendio (di cui 1 è un prestito).

E' in corso di gestione n°1 richiesta di pignoramento.

Sono stati concessi N° 3 anticipi sugli stipendi.

SALUTE E SICUREZZA

OBIETTIVO

Consapevolezza di tutto il personale, conoscenza dei rischi e modalità di lavoro adeguate a garantire corretti comportamenti.

Zero infortuni, monitoraggio infortuni subappaltatori.

anno	N° infortuni ADR Infra	N° inf. Subapp
2022	0	10
2023	2	5

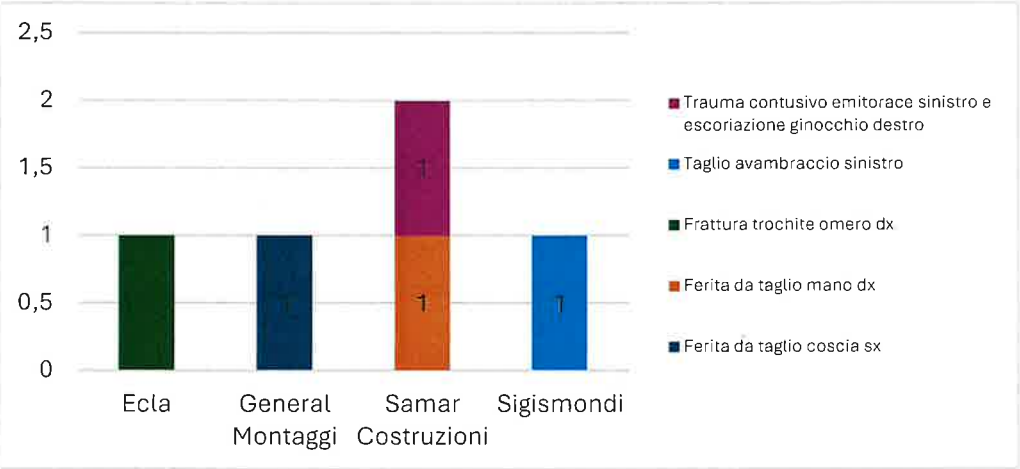
Near miss

ANNO	N°
2022	9
2023	2

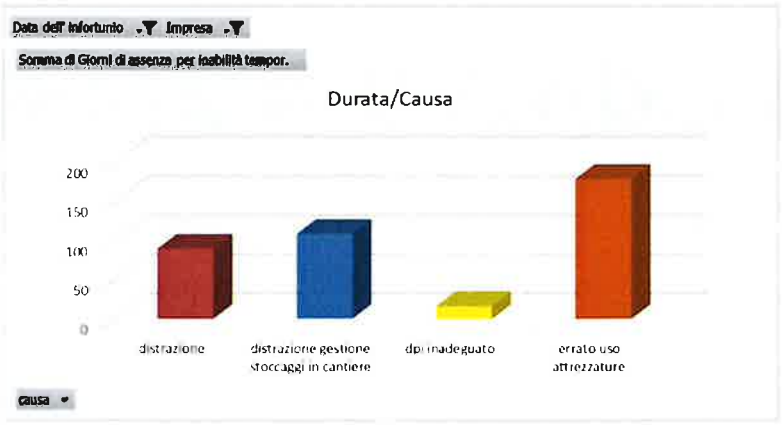
Tipologia di infortuni, Imprese coinvolte, durata media

Durante l'anno 2023 sono stati registrati n° 2 (2 accadimenti non sono stati riconosciuti come tali dall'INAIL) infortuni a carico di personale ADR infrastrutture a causa di disattenzione nel salire/scendere da macchine operatrici. E' stata gestita una AC ad hoc.

Infortuni Subappaltatori occorsi nei cantieri ADR Infrastrutture: Ragione sociale, tipo di danno



Durata/Causa



ETA' MEDIA INFORTUNATI : 42 ANNI
DURATA MEDIA INFORTUNI: 56.4

Tutti gli infortuni sono stati analizzati e laddove necessario avviate AC.

Attività formativa/informativa

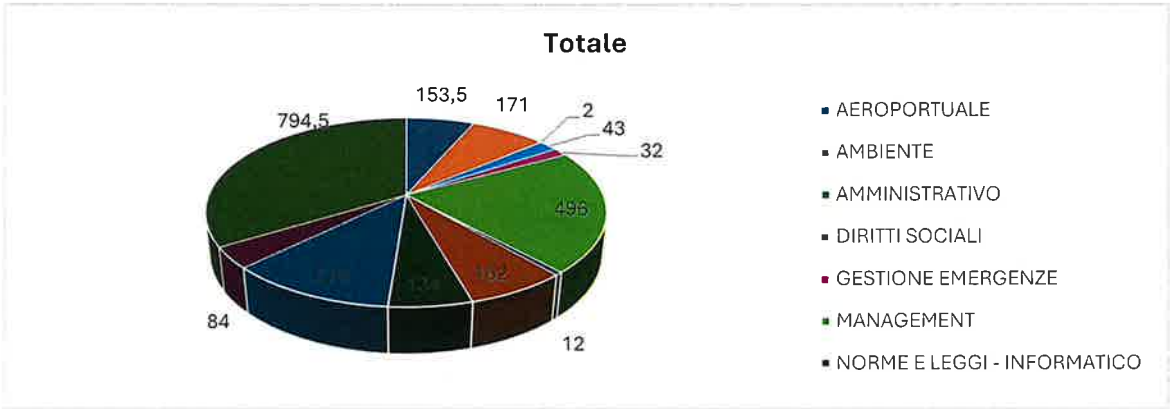
Il totale degli addetti ADR Infrastrutture medi nel 2023 tra attività formative sicurezza e altre attività formative è stato di circa 3000 ore coinvolgendo circa 150 addetti.

Per quanto concerne gli interventi formativi sicurezza sono stati organizzati i seguenti corsi:

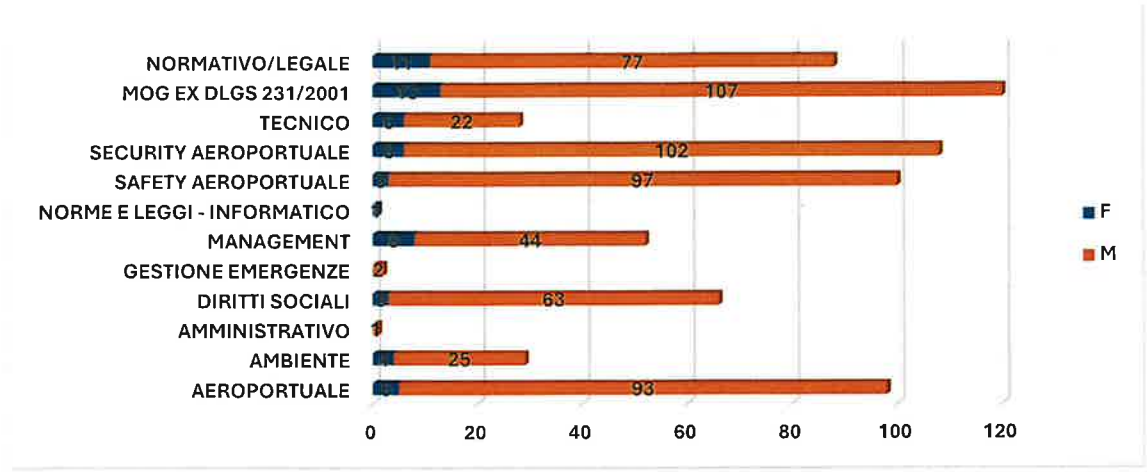
Aggiornamento RSPP	1
Formazione generale e specifica	30
Formazione Addetti Emergenze (PS e AI compresi aggiornamenti))	25
Formazione preposti (base e aggiornamenti)	12
Conduzione mezzi (gru, MMT, sollevatori telescopici, carrelli elevatori, etc.)	97
Addestramento all'uso di macchine e attrezzature	6
Totale complessivo	72

Per quanto riguarda gli altri interventi formativi:

tipologia	ore
AEROPORTUALE	153,5
AMBIENTE	171
AMMINISTRATIVO	2
DIRITTI SOCIALI	43
GESTIONE EMERGENZE	32
MANAGEMENT	496
NORME E LEGGI - INFORMATICO	12
SAFETY AEROPORTUALE	162
SECURITY AEROPORTUALE	134
TECNICO	270
MOG EX DLGS 231/2001	84
NORMATIVO/LEGALE	794,5



Chi ha partecipato



Informazione: totale ore erogate oltre 1486 calcolate come totale su tutte le figure degli addetti coinvolti (addetti ADR ed addetti subappaltatori).
Sono stati effettuati circa 40 incontri totali al fine di:

- Informare sulle corrette modalità operative per lavorare in sicurezza e regole aeroportuali.
- Risolvere anomalie rilevate durante le ispezioni interne e discutere degli infortuni occorsi ai subappaltatori;
- Dare indicazioni ai nuovi addetti come informativa di primo accesso in cantiere)
- Informare i lavoratori circa il rischio elettrico causato da impianti preesistenti
- Incontri formativi per comunicare ai dipendenti i contenuti della SA 8000.

SA8000

- Addestramenti all'uso dei mezzi a noleggio.
- Manutenzione Impianti
- Ambienti Confinati

Sono stati coinvolti, nei diversi incontri formativi/informativi circa 450 addetti di imprese subappaltatrici e ADR Infrastrutture.
Si segnala inoltre un incontro formativo sui lavori in quota, coinvolgendo le maestranze dei subappaltatori, della durata di 4 ore sui lavori in quota: sono stati coinvolti circa 40 addetti.
Gli incontri di coordinamento imprese/prima informazione sono stati circa 150

Attività di presidio mezzi ai e cassette PS

E' gestita l'attività di controllo Estintori, migliorandone la procedura di registrazione degli interventi di verifica intermedia oltre ai controlli semestrali (ne sono presenti oltre 120) e di controllo e reintegro cassette PS (ne sono presenti circa 20).

Altre attività (prove di evacuazione, informazione tramite immagini)

Certificazione SA8000

Nel mese di Settembre 2022 è stata conseguita la Certificazione Etica secondo lo Standard SA8000, nell'anno 2023 sono state superate le verifiche di mantenimento senza anomalie rilevanti.

Prove di evacuazione

Sono state effettuate prove di evacuazione su tutte le aree di lavoro e la sede di Via del lago di Traiano. Presso il campo base in cui è stato coinvolto il PS aeroportuale con la simulazione di attacco cardiaco al fine di rilevare i tempi di intervento.

Certificazioni di Sistema

Tra settembre e novembre 2023 sono state conseguite le certificazioni UNI ISO 45001, UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001.

Non sono state rilevate anomalie rilevanti né in stage I né in stage II

Informazione Visiva

E' stata effettuata Informazione su rischi specifici dei lavori anche tramite utilizzo di schede tecniche ad hoc – si è continuato ad utilizzare "Imparare dagli Errori" per l'analisi e la diffusione delle anomalie (come gli infortuni o i mancati infortuni) per coinvolgere tutti i lavoratori e attenzionarli ad operare in sicurezza al fine di non ripetere gli stessi errori.



Figura 1 scheda analisi infortunio



Figura 2Azione Correttiva di informazione per i lavoratori a fronte di infortunio

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVO: Mantenimento di un comitato SA8000 che abbia come obiettivo per affrontare in via preventiva tematiche oggetto di possibili negoziazioni ed individuare percorsi risolutivi.

ADR Infrastrutture nel rispetto del diritto di tutto il personale di poter formare e poter aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva ha messo i lavoratori nelle condizioni di poter eleggere i loro rappresentanti per la sicurezza oltre quanto richiesto dalla normativa vigente ne sono stati eletti n°3 alfine di rappresentare tutte le sigle.

Inoltre sono presenti n° 6 rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori; diversi lavoratori risultano iscritti alle Associazioni sindacali (il totale dei lavoratori iscritti al sindacato è di circa 50 unità, il dato non è certo poiché l'iscrizione degli addetti operai avviene attraverso la Cassa edile e l'azienda è un dato che non riesce a monitorare in modo puntuale); è tassativo che tali lavoratori non siano soggetti ad alcun tipo di discriminazione.

Le ore per permessi:

ANNO	ORE PERMESSI SINDACALI
2022	124
2023	120*

Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle eventuali comunicazioni sindacali; in azienda sono presenti spazi che possono essere utilizzati dai lavoratori per lo svolgimento di riunioni tra RLS / RLS SA800 e I lavoratori.

I sindacati oggetto delle iscrizioni risultano essere I seguenti: - CISL (Confederazione italiana sindacati lavoratori) – UIL – (Unione Italia del Lavoro) - CGIL – (Confederazione italiana del lavoro) – con sede a Roma.

*dato parziale

DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVO: Sensibilizzazione ed informazione del personale (con particolare attenzione nei confronti dei nuovi assunti) sui requisiti della norma SA8000 e sui contenuti del sistema di gestione della responsabilità Sociale. Non attuare alcuna forma di discriminazione all'interno della azienda , età, genere, provenienza geografica, religione, appartenenza a movimenti politici, etc

ADR Infrastrutture applica nel proprio sistema di gestione quei principi e valori richiamati dalla Costituzione della Repubblica Italiana, riconoscendo pari dignità sociale senza distinzione di sesso, provenienza geografica, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. La Direzione Aziendale assicura pertanto, di non adottare o dare sostegno ad alcuna pratica discriminatoria e verifica costantemente le condizioni in cui si trovano ad operare i propri dipendenti, evitando e dissuadendo comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, passibili di essere ritenuti come sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o addirittura volti allo sfruttamento dell'essere umano.

La parità di trattamento viene garantita in tutti gli ambiti della vita lavorativa, sia con riferimento ad aspetti legati all'applicazione della contrattazione collettiva, all'ingaggio e al reperimento del personale sul mercato del lavoro, assunzione, formazione, promozione, retribuzione, licenziamento e pensionamento, sia per quanto riguarda i percorsi di sviluppo professionale e di avanzamento di carriere.

Con riferimento ad aspetti di carattere strettamente personale, disapprovando ogni forma di discriminazione anche indiretta e tutelando il diritto del personale di seguire principi o pratiche ritenuti propri in nome di specifiche usanze, credo o costumi direttamente legate alla propria sfera sociale o culturale, ad esempio, nello specifico, durante il periodo del ramadan i lavoratori adibiti a lavori manuali, hanno a disposizione pause e non vengono adibiti a lavori faticosi, considerando l'impossibilità anche di idratarsi.

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 responsabilità sociale. Per la compagine impiegatizia inoltre, vi sono frequenti iniziative formative anche sui temi di competenze trasversali come la gestione del tempo, dei conflitti, comunicazione, etc 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. I lavoratori in azienda. L'attività della direzione è volta all'applicazione di solide garanzie di un comportamento equo e soprattutto etico, in grado di non accentuare o creare eventuali ingiustizie o diversità nell'ambiente lavorativo, garantendo l'assunzione del nuovo personale sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire, e fondando la propria politica su di una specifica forma di uguaglianza tra i lavoratori, sia a parità di lavoro, sia qualora si tratti di svolgere diverse mansioni.

Ad ogni lavoratore è destinata una assicurazione sanitaria, sconti per acquisti in diversi esercizi di Roma e Fiumicino, Sconti per palestre, altre prestazioni sanitarie gratuite come, nutrizionista, riflessologo, etc

Per riassumere la situazione aziendale si è scelto di fare riferimento ad una serie di indicatori.

La composizione della forza lavoro in base al sesso., evidenzia una forte componente maschile in linea col settore di riferimento (Costruzioni). Il numero dei lavoratori e i rapporti di eventuali nuove pratiche di assunzione svolte da parte dell'azienda vengono costantemente registrati dalla Direzione e non evidenziano nessun elemento di carattere discriminatorio che possa pregiudicare l'attività lavorativa dei dipendenti.

N° medio dipendenti

Anno	**N° dirigenti**		**N° quadri**		**N° impiegati**		**N° operai**	
Uomini/Donne	U	D	U	D	U	D	U	D
2022	1		7		44	6	81	
2023	2		8		68	9	69	

I lavoratori stranieri

anno	N°
2022	7
2023	8

PRATICHE DISCIPLINARI

OBIETTIVO: Verificare la corretta applicazione delle pratiche disciplinari e la corretta gestione delle comunicazioni co dipendente in caso di contestazioni di addebito.

ADR Infrastrutture ha un suo codice disciplinare, ed un codice Etico in ottemperanza al Modello di organizzazione e gestione secondo il d. lgs 231/2001, sistema disciplinare interno in applicazione al CCNL. Durante l'anno 2022 sono state gestite n°2 contestazioni disciplinari.

Nel 2023 non sono state gestite contestazioni disciplinari

RECLAMI

OBIETTIVO Mantenere a zero i reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo).

Reclami/segnalazioni da parte dei lavoratori

anno	N° segnalazioni
2022	0
2023	1

Tutte le segnalazioni sono state analizzate dal SPT e gestite con azioni opportune.

Relativamente all'aspetto "Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva" non sono emerse particolari criticità.

Orario di Lavoro

OBIETTIVO: Ottimizzare l'orario lavorativo dei lavoratori, riducendo al minimo indispensabile le ore di straordinario, ferie e permessi non goduti, la corretta gestione dello straordinari forfettizzati.

Orario di lavoro: ADR Infrastrutture ha una elevata flessibilità nella gestione degli ingressi.

L'orario in ingresso è flessibile per tutti i lavoratori dalle 7 alle 9.30 e dalle 13.00 alle 18.30

ADR Infrastrutture si sta dotando un sistema di rilevazione presenze automatizzato anche nei propri cantieri per poter avere disponibilità dei dati presenza e degli eventuali straordinari in tempo utile ad attuare le azioni correttive che si rendessero necessarie.

Le azioni correttive ad oggi attuate al fine di contenere le ore di straordinario e la fruizione delle ferie e permessi hanno dato risultati parzialmente positivi, il processo è da migliorare.

RETRIBUZIONE

OBIETTIVO: Avere retribuzioni superiori alle medie di mercato e fornire incentivi, benefit e sistemi premianti

ADR Infrastrutture corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le forze sindacali. Oltre alle retribuzioni ADR Infrastrutture attua diverse azioni di "premialità"

E' presente un premio di risultato erogato 2 volte l'anno, Assicurazione sanitaria, erogazione di prestazioni sanitarie e per il benessere gratuiti. Palestra e convenzioni con negozi e catene di distribuzione e scontistica dedicata.

I dipendenti di ADR Infrastrutture fruiscono inoltre degli sconti previsti per chi è in possesso di tesserino aeroportuale ADR.

Anno	TI	TD
2022	138	1
2023	155	1

ADR Infrastrutture SpA