



IMPRESA CARLO POGGI s.r.l.
costruzioni manutenzioni restauri

60°
1965-2025

IMPRESA CARLO POGGI S.R.L.

RENDICONTAZIONE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Bilancio Sociale 2023–2025

Via Leone XIII, 460 – 00165 Roma | P.IVA 05217701001 |
www.impresapoggi.it

Oltre 60 anni di eccellenza edilizia · Cassa Edile Awards
2022–2025 · Emesso: Aprile 2026



Cari Stakeholder

Con grande soddisfazione presentiamo il Bilancio Sociale dell'Impresa Carlo Poggi S.r.l., documento con cui desideriamo rendere conto del valore che la nostra attività genera per le persone, per le comunità e per il territorio in cui operiamo.

*Il triennio 2023–2025 ha confermato la solidità della nostra struttura organizzativa: nei tre anni abbiamo complessivamente lavorato **77.022 ore**, con un organico che è cresciuto da **11 dipendenti nel 2023** a **16 nel 2025**, con una forte dinamicità di reclutamento a testimonianza della continua espansione operativa dell'impresa.*

Questo documento è uno strumento di trasparenza e di dialogo. Vogliamo che clienti, dipendenti, fornitori, istituzioni e comunità possano conoscere i nostri impegni, i risultati raggiunti e le sfide che ancora abbiamo davanti.

Ing. Pietro Poggi

Amministratore e Direttore Tecnico
Impresa Carlo Poggi S.r.l.

Highlights del Triennio

77.022

Ore lavorate totali

+45%

Crescita organico

60+

Anni di attività

4×



Cassa Edile Awards 2022–2025



Profilo dell'Impresa

Ragione sociale	Impresa Carlo Poggi S.r.l.
Forma giuridica	Società a Responsabilità Limitata
Sede legale	Via Leone XIII, 460 – 00165 Roma
P.IVA / C.F.	05217701001
Codice ATECO	43.21.01
Fondazione	1965
Settore	Edilizia: costruzioni, restauro, ristrutturazione, manutenzione
Telefono	06 39674193
E-mail	info@impresapoggi.com
Sito web	www.impresapoggi.it

✔ Storia e Valori Fondanti

L'Impresa Carlo Poggi nasce negli anni Sessanta come realtà artigianale specializzata nell'edilizia romana. Nel corso dei decenni si è strutturata in S.r.l., ampliando progressivamente la propria capacità tecnica fino a diventare un operatore di riferimento per interventi su edifici di interesse storico, religioso, pubblico e privato.

Oggi l'azienda è guidata dall'**Ing. Pietro Poggi**, Amministratore e Direttore Tecnico, docente universitario a contratto con **40 anni di esperienza** nel settore. Sotto la sua direzione, l'impresa ha consolidato la propria reputazione puntando su innovazione, sostenibilità, formazione del personale e rispetto del contesto architettonico.

Riconosciuta con il **Cassa Edile Awards** per quattro anni consecutivi — **2022, 2023, 2024 e 2025** — l'Impresa Carlo Poggi si conferma tra le realtà più virtuose del settore edilizio romano. Un risultato che non si improvvisa: è il frutto di un impegno costante verso la correttezza contributiva, il benessere dei lavoratori e la qualità delle relazioni industriali.

Certificazioni e attestazioni



SOA

Attestazione SOA



ISO 45001

464/SGQ – Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro



ISO 9001

464/SGS – Sistema di Gestione per la Qualità



ISO 14001

EMS-6998/S – Sistema di Gestione Ambientale



Parità di Genere

UNI PDR 125:2022



Responsabilità Sociale

SA 8000 / ISO 26000 / UNI PdR18

Mission, Vision e Principi Etici

Mission

Operiamo su edifici di interesse **storico, religioso e pubblico**, progettando ogni intervento per rispettare l'identità architettonica originale e la specificità del contesto. La qualità esecutiva è assicurata da un sistema di gestione certificato **ISO 9001**, a supporto di lavorazioni precise, controllate e durature.

Vision

Vogliamo consolidarci come partner di riferimento per **pubbliche amministrazioni e istituzioni religiose**, crescendo nell'organico senza rinunciare a un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, valorizzato dalla certificazione **UNI PdR 125** sulla parità di genere. Puntiamo inoltre a integrare sempre più **BIM** e materiali **eco-compatibili** nei cantieri, per un'edilizia più evoluta e responsabile.

Principi Etici



Onestà e Trasparenza

Preventivi chiari, rendicontazione puntuale e comunicazione aperta con ogni committente — pubblico o privato.



Rispetto Reciproco

Un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo, certificato SA 8000 e UNI PdR 125 sulla parità di genere.



Integrità e Conformità

Piena aderenza al Codice Etico aziendale, al CCNL Edilizia e a tutte le normative vigenti in materia di appalti e sicurezza.



Tutela Ambientale

Gestione responsabile dei cantieri secondo ISO 14001, con minimizzazione dei rifiuti e rispetto del contesto storico-paesaggistico.

Aree coperte dalla SA 8000

La certificazione SA 8000 (Social Accountability 8000) è uno standard internazionale che definisce i requisiti minimi di responsabilità sociale che un'organizzazione deve rispettare nei confronti dei propri lavoratori. L'Impresa Carlo Poggi ha adottato questo standard come parte integrante del proprio Sistema di Gestione Integrato, a conferma dell'impegno verso condizioni di lavoro dignitose, eque e sicure.



La SA 8000 non è per noi un adempimento burocratico, ma una scelta di campo. Significa che ogni persona che lavora con noi — dipendente, subappaltatore o fornitore — può contare su un ambiente rispettoso, sicuro e giusto. È il fondamento su cui costruiamo non solo edifici, ma relazioni durature.

Perché la SA 8000 nel settore edile?

Nel settore edile la SA 8000 assume un valore particolarmente significativo, perché il comparto è storicamente esposto a rischi più elevati di sfruttamento, lavoro irregolare e condizioni occupazionali precarie. Proprio per questo, l'Impresa Poggi ha scelto di adottarla volontariamente, trasformandola in un segnale concreto di distinzione etica nel mercato e di attenzione reale verso le persone che operano in cantiere.

I nostri impegni concreti

Salute e Sicurezza

Priorità assoluta in ogni cantiere, con formazione obbligatoria, DPI adeguati e sorveglianza sanitaria continua secondo ISO 45001.

Dignità e Inclusione

Ambiente di lavoro libero da discriminazioni, molestie e coercizioni, con parità di trattamento certificata UNI PdR 125:2022.

Trasparenza Contrattuale

Tutti i rapporti di lavoro sono regolati dal CCNL Edilizia, con retribuzioni eque, orari rispettati e procedure disciplinari trasparenti.

Filiera Responsabile

I fornitori e subappaltatori sono selezionati anche in base al rispetto dei valori etici SA 8000, estendendo la responsabilità sociale lungo tutta la catena di fornitura.

Governance e Struttura Organizzativa

Team

Il nostro team è composto da professionisti esperti e qualificati, ciascuno specializzato in settori chiave dell'edilizia, dal restauro alla progettazione. Grazie alla loro competenza e dedizione, riusciamo a garantire lavori di alta qualità, rispettando tempi e standard richiesti.



Tommaso Scrivano
Resp. Tecnico di Commessa



Stefania Spacci
Resp. Amministrativa



Claudio Sorgini
Resp. Manutenzione



Marianna Longo
Resp. Sicurezza Sociale Integrata



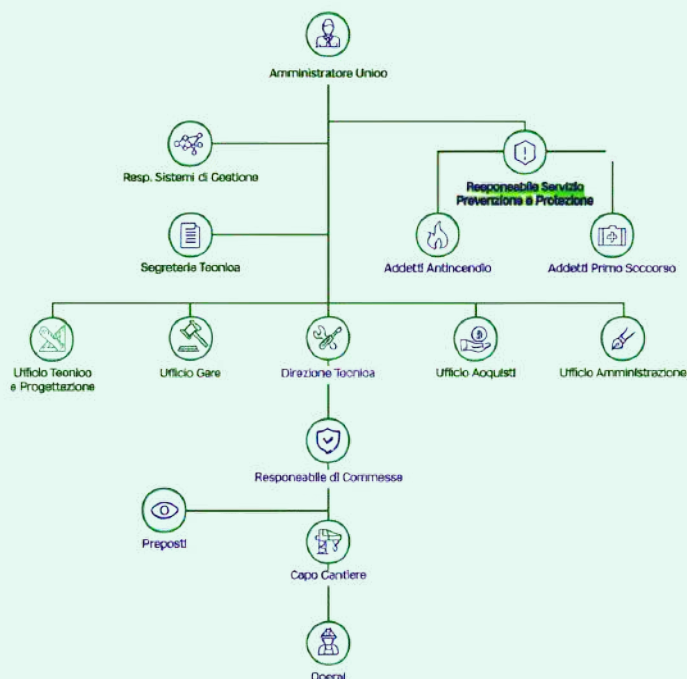
Rosaria Sara Marfisa
Segreteria Tecnica



Alberto Onori
Capo Cantiere

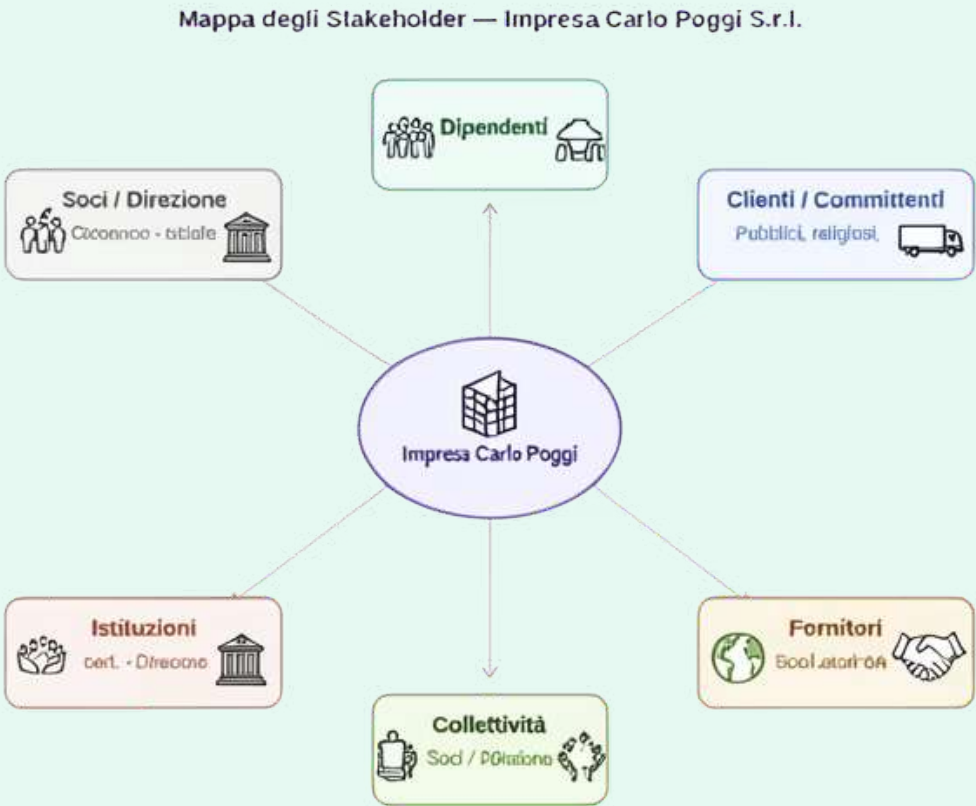


Marco Calafati
Capo Cantiere



Mappa degli Stakeholder

L'impresa riconosce una pluralità di portatori di interesse con cui intrattiene relazioni strutturate e continuative.



Aspettative per Categoria

 Clienti Qualità delle opere; rispetto di tempi e costi; trasparenza; conformità normativa; affidabilità e rispetto dei preventivi	 Lavoratori dipendenti Ambiente sicuro e inclusivo; retribuzione equa CCNL; formazione; dignità personale	 Fornitori e subappaltatori Rapporti corretti; pagamenti puntuali; condivisione valori etici SA 8000	 Istituzioni e PA Conformità normativa; trasparenza; mantenimento certificazioni
 Comunità locale Minimizzazione impatto cantieri; rispetto patrimonio storico	 Mondo accademico Sinergie tecnico-scientifiche; aggiornamento continuo		

Dimensione Economica

L'Impresa Carlo Poggi S.r.l. opera da oltre 60 anni nel settore edile, con una specializzazione consolidata in costruzioni, restauri, ristrutturazioni e manutenzioni. La società lavora prevalentemente per committenti pubblici, religiosi e privati, facendo leva su una struttura organizzativa solida e su figure specializzate che presidiano ogni fase operativa e gestionale. Il fatturato mostra una crescita costante nel triennio 2023–2025, in parallelo con l'incremento dell'organico da 11 a 16 dipendenti e con il mantenimento di attestazione SOA e numerose certificazioni ISO.

60+

Anni di attività

Fondazione negli anni '60

5+

Certificazioni attive

ISO, SOA, SA 8000, PdR 125



Fatturato

In crescita costante nel triennio 2023–2025

77.022

Ore lavorate

Nel triennio 2023–2025

4×



Cassa Edile Awards

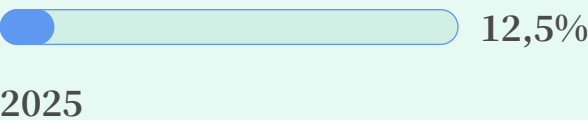
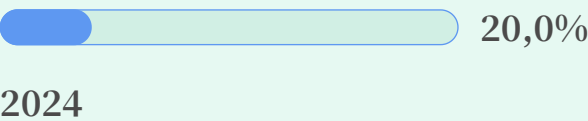
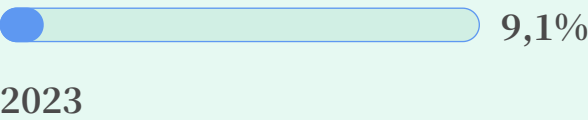
2022, 2023, 2024 e 2025

- ✔ Essere premiati dalla Cassa Edile non è un semplice attestato: è la conferma che dietro ogni cantiere c'è un'impresa che rispetta le persone. Il riconoscimento Cassa Edile Awards — ottenuto per quattro anni consecutivi: 2022, 2023, 2024 e 2025 — premia le aziende del settore edile che si distinguono per correttezza contributiva, regolarità nei versamenti e attenzione al benessere dei lavoratori. Per l'Impresa Carlo Poggi, questo doppio riconoscimento è la conferma tangibile di un impegno che non è mai venuto meno: costruire bene, trattare bene.

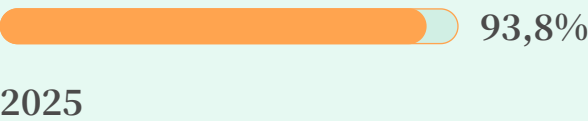
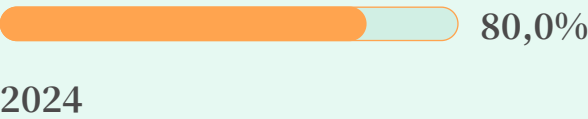
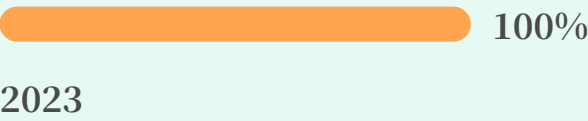
Organico

Il patrimonio umano è considerato la risorsa fondamentale dell'impresa. Nel triennio 2023–2025 l'organico è passato da **11 dipendenti** al 31/12/2023 a **16 al 31/12/2025**, con un totale di **77.022 ore lavorate** nel triennio.

Donne nel triennio



Contratti a tempo indeterminato



Indicatore	2023	2024	2025
Totale dipendenti al 31/12	11	15	16
di cui donne	1	3	2
Contratti a tempo indeterminato	11	12	15
Contratti a tempo determinato	0	3	1
Trasformazioni TD → TI	2	0	1

Le donne che costruiscono il futuro

In un settore storicamente dominato dalla presenza maschile, ogni donna in azienda porta con sé un valore doppio: competenza e coraggio. A livello nazionale, il settore delle costruzioni registra mediamente una presenza femminile inferiore al 15%. In questo scenario, la presenza di figure femminili in ruoli chiave — Responsabile Amministrativa, Responsabile di Segreteria Tecnica e Responsabile HSE — non è solo un dato: è una scelta strategica. Le donne portano nelle imprese di costruzioni uno sguardo diverso: attenzione al dettaglio, capacità organizzativa, sensibilità verso la sicurezza e il benessere delle persone. Qualità che non completano il lavoro — lo migliorano. Un valore che l'Impresa Carlo Poggi intende rafforzare e consolidare.

Stabilità come valore, non come obbligo

Nell'Impresa Carlo Poggi, lavorare significa costruire — non solo edifici, ma anche un futuro. Nel 2025, il 93,8% dei dipendenti è assunto a tempo indeterminato. Un numero che racconta molto di come questa azienda intende il rapporto con le proprie persone: non come una risorsa da gestire, ma come un patrimonio da proteggere.

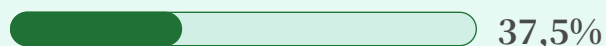
In un settore dove la precarietà è spesso la norma, Poggi sceglie la stabilità. Perché chi lavora con serenità, lavora meglio. E chi si sente parte di un progetto duraturo, ci mette il cuore.



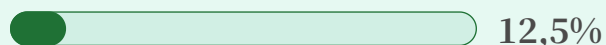
Organico per Fasce d'Età



Over 50



Tra 40 e 50



Under 40

Al 31/12/2025 l'età media dell'organico è di **51,6 anni**, un dato che conferma la presenza di una forza lavoro esperta e solida. Allo stesso tempo, l'azienda continua a dare spazio anche ai profili più giovani, con un **12,5%** di dipendenti under 40, valorizzando un equilibrio virtuoso tra continuità ed energia nuova. L'Impresa Poggi dimostra così di saper assumere anche in età adulta avanzata, riconoscendo nell'esperienza un elemento decisivo per la qualità del lavoro, la sicurezza e la crescita dell'organizzazione.



L'esperienza non va in pensione

In Impresa Poggi l'anzianità è una risorsa, non un limite. Ma c'è anche spazio per chi inizia, perché il futuro si costruisce insieme.



Contro ogni forma di ageismo

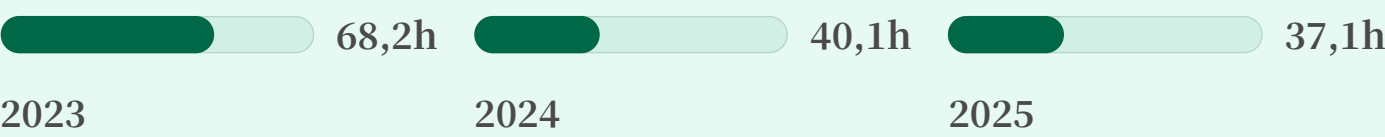
In Impresa Poggi l'età non è mai un criterio di esclusione — né in fase di assunzione, né nella gestione del rapporto di lavoro. L'azienda rifiuta ogni logica di ageismo: assumere un lavoratore over 50 non è un rischio, è una scelta consapevole. L'esperienza accumulata in anni di cantiere, la conoscenza dei materiali, la capacità di gestire imprevisti e la trasmissione del sapere ai colleghi più giovani sono competenze che non si trovano nei curricula, ma si costruiscono nel tempo. In Impresa Poggi, l'età è un valore — non un ostacolo.

Lavoro

Riepilogo Triennio

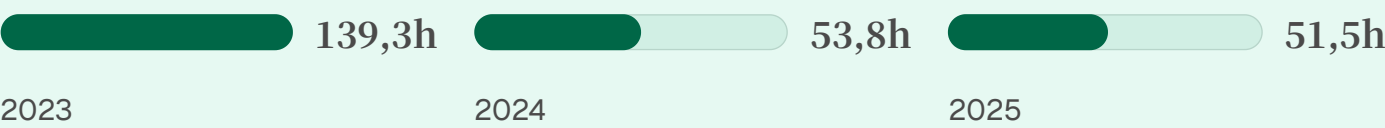
Anno	Ore lavorabili	Ore lavorate	Ore straordinarie	Ferie residue (h)
2023	32.800	28.034	887,0	1.532,32
2024	25.714	20.973	400,5	807,60
2025	37.448	28.016	557,0	824,05

Ore straordinarie per dipendente (media)



i Il picco del 2023 (887 ore di straordinario) è correlato all'elevato numero di cantieri aperti contemporaneamente. Nel 2024 si registra una riduzione significativa grazie a una migliore pianificazione delle risorse. Nel 2025 la ripresa è legata all'ampliamento dell'organico e all'apertura di nuovi cantieri. Il ricorso agli straordinari è avvenuto in modo selettivo, nel rispetto dei limiti contrattuali e normativi. Come si evidenzia nel grafico sottostante sono diminuite le ore di straordinario pro-capite

Ferie residue per dipendente



⚠ Le ore di ferie non fruite nel triennio sono riconducibili a una combinazione di fattori strutturali tipici del settore edile. La continuità operativa dei cantieri ha richiesto la presenza costante del personale per garantire il rispetto dei cronoprogrammi concordati con i committenti. La natura stagionale e la ciclicità del comparto hanno reso difficile una pianificazione uniforme delle ferie nell'arco dell'anno solare. A questi elementi si aggiungono periodi di malattia prolungati che hanno contribuito ad aumentare il monte ferie residuo. Le ore non fruite riflettono in ogni caso un accordo condiviso con i lavoratori, che hanno scelto di posticipare il riposo nelle fasi di minore intensità produttiva, nel pieno rispetto del CCNL Edilizia.

Ricambio del Personale (Turnover)



Il ricambio del personale, o turnover, è un indicatore chiave della stabilità e dell'attrattività di una delle aziende. Mantenere un tasso di turnover basso è fondamentale per conservare il know-how aziendale, ridurre i costi di selezione e formazione, e promuovere un ambiente di lavoro coeso e produttivo. L'Impresa Carlo Poggi monitora attentamente questi dati, riflettendo il proprio impegno nella creazione di relazioni lavorative durature e di valore.

✔ Nel triennio 2023-2025, l'azienda ha registrato un tasso di turnover in diminuzione, un segnale positivo che evidenzia una maggiore fidelizzazione dei dipendenti. Questo risultato è il frutto di politiche aziendali volte alla valorizzazione delle risorse umane, all'offerta di contratti stabili e a un ambiente lavorativo che promuove crescita e benessere.

Indicatore	2023	2024	2025
Dipendenti inizio anno	10	11	15
Assunzioni	3	5	2
Cessazioni	2	1	1
Dipendenti fine anno	11	15	16
Tasso di Turnover (%)	19,0%	7,7%	6,5%

Come evidenziato dalla tabella, il tasso di turnover è passato da un picco del 19,0% nel 2023, dovuto a un periodo di riorganizzazione, a un più stabile 6,5% nel 2025. Questo decremento testimonia l'efficacia delle strategie implementate per migliorare l'engagement e la soddisfazione del personale, garantendo continuità operativa e una maggiore stabilità nel team di lavoro. La bassa incidenza delle cessazioni riflette un ambiente dove i dipendenti si sentono valorizzati e motivati a proseguire il proprio percorso professionale all'interno dell'impresa.

Formazione e Sviluppo Professionale

116

Ore di formazione

Totale ore somministrate nel triennio

15

Lavoratori formati

Fruitori dei percorsi formativi

8

Ore volontarie

Ore non previste da obbligo normativo

L'Impresa Carlo Poggi investe costantemente nella crescita professionale dei propri collaboratori. La formazione non è solo un obbligo normativo, ma una scelta strategica: personale più preparato significa cantieri più sicuri, lavori di qualità superiore e un'organizzazione più resiliente. Le 8 ore di formazione volontaria — non imposte da alcun obbligo — testimoniano una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo.

Aree di Formazione



Sicurezza sul lavoro

D.Lgs. 81/2008 e aggiornamenti normativi per tutto il personale di cantiere



Restauro conservativo

Tecniche di valorizzazione del patrimonio storico e architettonico



Gestione qualità e ambiente

Secondo le norme ISO 9001 e ISO 14001; gestione rifiuti di cantiere



Innovazione tecnologica

Utilizzo di materiali eco-compatibili e tecnologie avanzate



Formare per crescere

In un settore dove la normativa sulla sicurezza evolve continuamente e le tecniche costruttive si aggiornano, la formazione è un investimento irrinunciabile. L'Impresa Poggi garantisce a ogni lavoratore percorsi aggiornati, strumenti adeguati e la consapevolezza necessaria per operare in sicurezza e con professionalità. Le ore di formazione volontaria dimostrano che l'impegno va oltre il minimo richiesto dalla legge.



Pratiche Disciplinari



L'Impresa Carlo Poggi adotta un approccio rigoroso e trasparente nella gestione delle pratiche disciplinari, in linea con i propri principi etici e i requisiti della certificazione SA8000. L'obiettivo non è solo sanzionare, ma soprattutto prevenire, correggere e mantenere un ambiente di lavoro equo, sicuro e rispettoso per tutti i dipendenti. Ogni azione disciplinare è intrapresa con la massima serietà, garantendo il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori e delle normative vigenti, inclusi gli accordi collettivi nazionali di settore.



Equità e Trasparenza

Ogni procedimento è condotto con imparzialità, garantendo al lavoratore il diritto di essere ascoltato e di presentare le proprie osservazioni, in conformità con l'articolo 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).



Approccio Correttivo

L'obiettivo primario delle pratiche disciplinari è la correzione del comportamento e il sostegno alla crescita professionale del dipendente, ove possibile, piuttosto che la mera punizione.



Conformità Normativa

Tutte le azioni disciplinari sono strettamente aderenti alle disposizioni del Codice Civile, dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Edilizia, garantendo la tutela legale del dipendente.

Nel triennio 2023-2025, si è registrato un numero limitato di contestazioni disciplinari, prevalentemente legate a inosservanze minori delle procedure aziendali o delle norme di sicurezza, affrontate con richiami verbali o scritti. Non si sono verificate multe, sospensioni o licenziamenti per motivi disciplinari. Questo dato riflette l'efficacia delle politiche di prevenzione, formazione e dialogo continuo, che contribuiscono a mantenere un clima aziendale positivo e a promuovere il rispetto delle regole da parte di tutti i collaboratori.



Il monitoraggio costante delle dinamiche relazionali e lavorative, unito a un sistema di feedback aperto, ha permesso di intervenire tempestivamente per risolvere eventuali problematiche prima che queste degenerassero in infrazioni più gravi. La coerenza nell'applicazione del regolamento aziendale e il rispetto delle procedure sono pilastri fondamentali per la gestione delle risorse umane in Impresa Carlo Poggi.

Libertà di Associazione



L'Impresa Carlo Poggi riconosce e tutela pienamente il diritto di ogni lavoratore alla libertà di associazione sindacale e alla contrattazione collettiva, in conformità con i principi della certificazione SA 8000, le disposizioni dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) e le convenzioni internazionali dell'ILO. Nessun lavoratore è mai stato penalizzato, discriminato o pressato in ragione della propria appartenenza o non appartenenza a organizzazioni sindacali.



Un dialogo che costruisce fiducia

La libertà di associazione non è per noi un obbligo formale, ma un valore fondante. Crediamo che il dialogo tra impresa e lavoratori — mediato o diretto — sia uno strumento essenziale per costruire un ambiente di lavoro sano, equo e produttivo. In Impresa Poggi, il dialogo diretto tra lavoratori e direzione — senza intermediari — è la forma più autentica di rispetto reciproco.

Un dato che parla da solo

Nel triennio 2023–2025, nessun dipendente dell'Impresa Carlo Poggi risulta iscritto a organizzazioni sindacali. Questo dato, lungi dall'essere interpretato come indifferenza verso i diritti collettivi, rappresenta un segnale positivo e significativo: i lavoratori non hanno avvertito la necessità di ricorrere a una rappresentanza esterna per tutelare i propri interessi, perché trovano già nell'azienda un interlocutore diretto, trasparente e affidabile.



La fiducia come sindacato naturale

Quando i lavoratori si sentono ascoltati, rispettati e tutelati — attraverso contratti stabili, retribuzioni eque, ambienti sicuri e un dialogo aperto con la direzione — la necessità di una rappresentanza esterna si riduce naturalmente. In Impresa Poggi, il rapporto diretto tra le persone e l'organizzazione è il primo e più efficace strumento di tutela.

Non Discriminazione

Impresa Carlo Poggi riconosce la non discriminazione come un principio fondamentale della propria cultura aziendale e del proprio sistema di gestione sociale. In ogni fase del rapporto di lavoro — dall'assunzione alla formazione, dalla retribuzione all'accesso alle opportunità di crescita — l'azienda garantisce pari dignità, pari trattamento e pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente da genere, nazionalità, origine etnica, religione, età, opinioni personali, orientamento o qualsiasi altra condizione personale.

La diversità come risorsa

In Impresa Carlo Poggi la presenza di lavoratori con origini diverse è interpretata come un punto di forza. La pluralità di esperienze, lingue e culture contribuisce a creare un ambiente di lavoro più aperto, responsabile e collaborativo, in cui il rispetto reciproco diventa la base per risultati migliori e relazioni più solide.

Un dato che parla da solo

Nel triennio 2023–2025 non è stato segnalato alcun episodio di discriminazione all'interno dell'Impresa Carlo Poggi. Questo risultato conferma l'efficacia delle pratiche adottate dall'azienda e la coerenza del proprio impegno con i requisiti della SA 8000, del D.Lgs. 216/2003 e delle convenzioni ILO in materia di tutela della persona e uguaglianza di trattamento.

L'azienda promuove un contesto in cui ogni lavoratore possa esprimere il proprio contributo in modo libero, rispettato e valorizzato. La non discriminazione non è soltanto un obbligo normativo, ma un presidio essenziale di qualità organizzativa, coesione interna e responsabilità sociale.



16

Totale dipendenti

Forza lavoro complessiva dell'impresa

10

Italiani

Presenza nazionale in azienda

6

Stranieri

Persone di diversa provenienza

60%

Stranieri in produzione

Dei lavoratori operativi in cantiere sono stranieri

Lavoro Minorile

L'Impresa Carlo Poggi aderisce pienamente al divieto assoluto di lavoro minorile sancito dalla norma SA 8000 e dalla legislazione italiana (D.Lgs. 345/1999). Nessun lavoratore di età inferiore ai 18 anni è mai stato assunto né impiegato in alcuna attività dell'impresa.

Il contesto italiano

In Italia l'accesso al lavoro è regolato da norme precise. L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata a 16 anni per i giovani che abbiano assolto l'obbligo scolastico, ma nel settore edile — caratterizzato da rischi fisici elevati, uso di macchinari pesanti e condizioni operative impegnative — la soglia di tutela è ancora più alta. La legge vieta l'impiego di minori in attività pericolose, faticose o insalubri, categorie che comprendono la quasi totalità delle mansioni di cantiere.

Un settore ad alto rischio

L'edilizia è classificata tra i settori a maggiore rischio infortunistico. Per questo motivo, anche laddove la legge ammetterebbe l'impiego di giovani tra i 16 e i 18 anni in mansioni non pericolose, l'Impresa Carlo Poggi ha scelto di adottare una soglia più cautelativa: nessuna assunzione al di sotto dei 18 anni, senza eccezioni.

Nessun minore, mai

Nel triennio 2023–2025, e per tutta la storia dell'impresa, nessun lavoratore di età inferiore ai 18 anni è stato assunto o impiegato. Questo dato non è solo il rispetto di un obbligo: è la conferma di una cultura aziendale che mette la tutela della persona — e in particolare dei più giovani — al primo posto.

Apertura ai giovani adulti

Pur non assumendo minori, l'Impresa Poggi crede nel valore dell'inserimento lavorativo dei giovani adulti. L'azienda si rende disponibile ad accogliere tirocinanti e neoassunti maggiorenni, accompagnandoli in un percorso di crescita professionale strutturato, con affiancamento da parte di lavoratori esperti e formazione continua. Perché dare spazio ai giovani non significa esporli a rischi, ma costruire con loro un futuro solido.

Tolleranza zero

L'Impresa Carlo Poggi applica una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di lavoro minorile, anche nella catena di fornitura. I fornitori e i subappaltatori sono tenuti a rispettare gli stessi standard etici dell'impresa, e il mancato rispetto di questo principio costituisce motivo di esclusione dal rapporto contrattuale.



Salute e Sicurezza sul Lavoro

La salute e la sicurezza dei lavoratori rappresentano la priorità assoluta dell'Impresa Carlo Poggi. In un settore come l'edilizia — classificato tra i più rischiosi per frequenza e gravità degli infortuni — l'azienda ha scelto di andare oltre il semplice rispetto normativo, dotandosi di un sistema di gestione certificato ISO 45001 e di una struttura HSE dedicata.

La certificazione ISO 45001

La ISO 45001 è lo standard internazionale per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Ottenersela significa aver dimostrato — a un ente terzo indipendente — di possedere processi strutturati per identificare i rischi, prevenire gli infortuni e migliorare continuamente le condizioni di lavoro. Per Impresa Poggi, questa certificazione non è un traguardo: è un punto di partenza.

La struttura HSE

L'Impresa Poggi si è dotata di una figura professionale dedicata alla gestione HSE (Health, Safety & Environment), con competenze specifiche in materia di sicurezza sul lavoro, gestione ambientale e conformità normativa. Questa figura opera trasversalmente a tutta l'organizzazione: dalla pianificazione dei cantieri alla formazione dei lavoratori, dalla gestione delle emergenze alla redazione della documentazione di sicurezza.

I numeri della sicurezza nel triennio 2023–2025

0

Infortuni

Nel triennio 2023–
2025

100%

**Lavoratori
formati**

In materia di sicurezza

1

**Responsabile
HSE**

Dedicata

ISO ...

**Certificazione
attiva**

Sistema di gestione per
la salute e sicurezza sul
lavoro



La sicurezza non si improvvisa

In cantiere, un errore può costare la vita. Per questo in Impresa Poggi ogni lavoratore — dal neoassunto al più esperto — riceve formazione specifica prima di accedere al cantiere. I DPI sono forniti, verificati e aggiornati. Le procedure di sicurezza sono scritte, condivise e rispettate. Perché proteggere chi lavora non è un costo: è il fondamento di ogni altra cosa.

Obiettivi di Miglioramento 2026–2028

Sulla base dell'analisi delle performance del triennio 2023–2025, l'impresa ha definito i seguenti obiettivi strategici per il prossimo periodo.



✔ L'impegno verso il miglioramento continuo è parte integrante del Sistema di Gestione Integrato e si traduce in obiettivi concreti, misurabili e con scadenze definite.

Nota Metodologica

Il presente Bilancio Sociale copre il triennio **2023–2025** ed è stato redatto secondo i principi generali di:

- 1

Inclusività
Coinvolgimento delle principali categorie di stakeholder nella raccolta delle informazioni
- 2

Materialità
Focus sugli aspetti rilevanti per le attività dell'impresa e per i suoi portatori di interesse
- 3

Reattività
Risposta alle aspettative degli stakeholder attraverso impegni concreti e misurabili
- 4

Completezza
Rappresentazione equilibrata di aspetti positivi e aree di miglioramento

Fonti dei Dati

I dati quantitativi sul personale derivano dal file gestionale interno *"Riepilogo Triennio 2023–2025"* e dalla tabella organico aziendale.

I dati contabili di bilancio sono disponibili nel fascicolo civilistico depositato presso la **Camera di Commercio di Roma**.

Per la redazione si è fatto riferimento alle linee guida **GRI Standards** (Global Reporting Initiative) e alle indicazioni del Consiglio Nazionale del Terzo Settore, adattate alla specifica realtà di una PMI del settore edile.

Il Bilancio Sociale verrà **aggiornato annualmente**.

 I dati evidenziati come stimati nel documento devono essere sostituiti con i valori reali prima della pubblicazione definitiva del Bilancio Sociale.

Approvato dalla Direzione – Aprile 2026

Ing. Pietro Poggi – Amministratore e Direttore Tecnico
Via Leone XIII, 460 – 00165 Roma | www.impresapoggi.it