



Bilancio Sociale SA 8000:2014

Revisione	Data	Causale	Redazione e verifica	Approvazione
6	30/01/2023	Aggiornamento dati	<i>Fabrizia Braccini</i>	<i>Luigi</i>
5	14/01/2022	Aggiornamento dati	//	//
4	18/01/2021	Aggiornamento dati	//	//
3	16/01/2020	Aggiornamento dati	//	//
2	11/01/2019	Aggiornamento dati	//	//
1	19/01/2018	Aggiornamento dati	//	//
0	23/01/2017	Nuova edizione	//	//

INDICE			
Capitolo	Contenuto	Rev.	Data
Cap. 1 Par. 1.1	INTRODUZIONE Standard SA 8000:2014	0	23/01/2017
Cap. 2 Par. 2.1	PRESENTAZIONE Presentazione aziendale	1	30/01/2023
Cap. 3	ASPETTI SA 8000:2014	6	30/01/2023
	4.1 – Lavoro infantile		
	4.2 – Lavoro obbligato		
	4.3 – Salute e sicurezza		
	4.4 – Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva		
	4.5 - Discriminazione		
	4.6 – Procedure disciplinari		
	4.7 – Orari di lavoro		
	4.8 - Retribuzione		
	4.9 – Sistemi di gestione		
	4.10 – Riesame della Direzione		
	4.11 - Soggetti		
	4.12 – Pianificazione ed implementazione		
	4.13 – Controllo dei fornitori		
	4.14 – Problematiche ed azioni correttive		
4.15 – Comunicazione esterna, accesso alla verifica, registrazioni			
	ALLEGATI		
	Riesame della Direzione		
	People satisfaction		

Cap. 1 – INTRODUZIONE*1.1 – Standard SA 8000:2014*

La norma internazionale SA8000:2014 è il primo standard universale che misura la responsabilità sociale di un'azienda; emessa nell'ottobre 1987 dall'agenzia di accreditamento americana del CEP (CEPAA, oggi conosciuta come SAI → Social Accountability International), è la prima norma verificabile in ambito di responsabilità sociale da una Terza Parte indipendente.

La norma si basa sulle Convenzioni ILO, sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulle Convenzioni ONU per i diritti del bambino e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione verso le donne.

SA8000:2014 rappresenta uno strumento a disposizione dell'Imprenditore per misurare e dimostrare che il proprio sistema è socialmente responsabile.

La certificazione di conformità allo standard SA8000:2014 è riconosciuta in tutto il mondo e prevede lo sviluppo e la verifica dei Sistemi di gestione che promuovono attività lavorative socialmente accettabili con vantaggi per l'organizzazione e per tutta la catena di fornitura, in termini di miglioramento nella gestione dei "rischi aziendali", nelle relazioni con le parti interessate interne ed esterne all'organizzazione.

Cap. 2 – PRESENTAZIONE*2.1 – Presentazione aziendale*

La Boni S.p.A. ha Sede Legale a Torino in C.so Vittorio Emanuele II, 12 e Sede operativa a Samone in via Ribes 79/D, è presente sul mercato da oltre 40 anni; nasce come ditta individuale nel Settore dei Servizi di pulizia industriale e nel tempo, assistendo all'incremento costante dell'attività e della clientela, si trasforma in S.a.s. e poi in S.p.A. estendendo la sua influenza commerciale ed i suoi interessi ben oltre l'ambito locale. Contemporaneamente amplia la gamma dei servizi offerti focalizzando il "cuore" dell'attività nei Servizi Integrati Ambientali all'Immobile.

L'azienda è nata nel 1978 per offrire Servizi al settore privato, prima alla Piccola e Media Impresa poi a grandi gruppi Industriali, Bancari e Assicurativi; negli ultimi anni l'interesse aziendale si è rivolto anche agli Appalti indetti da Enti Pubblici ed Amministrazioni Locali.

In questo percorso di apertura al Comparto Pubblico la Boni S.p.A. ha trasferito il patrimonio di esperienze maturate nel privato: flessibilità, condivisione degli obiettivi, efficacia e tempestività delle risposte, economicità. I risultati ottenuti hanno dimostrato l'efficacia del modello organizzativo proposto.

Le Aree di operatività e la sfera d'influenza tradizionale sono poste nel Nord Italia: Piemonte, Liguria, Valle d'Aosta, Lombardia Veneto, negli ultimi anni l'attività ha acquisito nuove aree geografiche nell'Italia centrale: Lazio, Toscana, Marche, Abruzzo, Molise, Puglia. L'esperienza, le potenzialità dell'organizzazione ed i consolidati rapporti di partnership con rilevanti Aziende Nazionali e società collegate ne proiettano l'interesse su tutta la realtà Nazionale.

Negli anni la BONI S.p.A. ha acquisito tecnologie ed ha sempre ricercato soluzioni tecniche innovative, anche esplorando settori particolari e diversificati e avvalendosi di esperienze fatte all'estero.

In tale contesto, accanto ad attività tradizionali come le pulizie civili ed industriali, l'azienda ha sviluppato le tecnologie per la manutenzione di Camere Bianche (Clean Rooms) e ha investito nei settori emergenti dell'igiene ambientale: derattizzazioni, sanificazioni, disinfestazioni e lotta biologica agli insetti ed introdotto la pulizia di materiale rotabile ed impianti fissi del settore ferroviario.

La Direzione ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione Integrato, allo scopo di:

- a) sviluppare, mantenere e rafforzare politiche, procedure e prassi aziendali per gestire i processi, le attività e le situazioni che l'azienda stessa può controllare e/o influenzare;
- b) dimostrare in particolare alle parti interessate (fornitori, clienti, associazioni sindacali, organizzazioni non governative ecc.) che le politiche, le procedure e le prassi aziendali sono conformi ai requisiti della Norma SA 8000.

Tali requisiti sono applicati alla totalità dell'azienda, in relazione alla collocazione geografica dei cantieri di lavoro ed alla tipologia di servizi erogati.

L'adozione di un sistema di gestione socialmente responsabile è considerata, dalla Direzione, una decisione strategica, in quanto può aiutare ad accrescere la soddisfazione delle parti interessate (Stakeholder) ed a far funzionare più efficacemente la propria organizzazione, attraverso l'individuazione e la gestione di numerose attività collegate tra di loro.

L'approccio suggerito dal sistema di gestione incoraggia a:

- analizzare i requisiti, le esigenze e le aspettative dei dipendenti, dei collaboratori, dei clienti, dei fornitori e comunque, di tutte le parti interessate, sia espresse e generalmente implicite o cogenti;
- definire i processi e le attività che contribuiscono ad ottenere un servizio "socialmente responsabile";
- tenere sotto controllo questi processi ed attività;
- stabilire ed attuare un processo di miglioramento continuo.

Nella fase di implementazione del sistema, particolare attenzione è dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder di seguito dettagliati, affinché possano partecipare attivamente nella gestione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà ed alla direzione aziendale:

- * *i lavoratori dell'azienda*: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000:2014, dei suoi requisiti e della portata pratica in azienda. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di documentazione informativa chiara e comprensibile (politica aziendale, copia della norma, ecc.), tradotta nelle diverse lingue parlate dai lavoratori stessi;
- * *i clienti/committenti*: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo legato all'erogazione del servizio, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza;
- * *le istituzioni*: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della conformità legislativa e individua nelle varie istituzioni della pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di implementazione del sistema sono rispettati i ruoli, precedentemente definiti delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2014 nell'organigramma aziendale.

A seguito specifica richiesta le sigle sindacali riconosciute hanno nominato i rappresentanti SA8000:2014 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della Direzione aziendale; quest'ultima ha nominato un proprio rappresentante SA8000, individuato nel Responsabile Qualità, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

La Boni si pone l'obiettivo di offrire ai propri Clienti un servizio il più rispondente alle esigenze degli stessi, avvalendosi di una struttura tecnico organizzativa di esperienza che, unite alla professionalità dei propri operatori costantemente addestrati mediante specifici momenti formativi/informativi, ed all'elevata tecnologia dei propri mezzi, e comunque, in caso di necessità ricorrendo a fornitori esterni qualificati, la pone fra le società leader dei settori in opera.

L'Azienda reputa particolarmente importante disporre di un Sistema di Gestione Integrato che assicuri un adeguato livello qualitativo dei servizi e dei prodotti erogati, dal momento della pianificazione degli interventi a quello della realizzazione, controllo e gestione dei medesimi.

Il Sistema di gestione integrato permette alla Società di garantire il soddisfacimento dei Clienti assicurando incessantemente la realizzazione delle opere e dei servizi e l'adempimento di tutti gli impegni contrattuali e normativi.

La Boni persegue il raggiungimento di tali obiettivi mediante lo sviluppo della comunicazione, l'aggiornamento e la costante formazione/informazione del proprio personale.

È importante porre l'attenzione come i requisiti del Sistema di Gestione Integrato non si sostituiscono alle prescrizioni contrattuali ed alle modalità di esecuzione delle opere e dei servizi, ma siano di supporto a queste ultime e diano al servizio reso le caratteristiche di completezza e di costante controllo del processo, che ne garantiscono la qualità attesa.

Sono infine di garanzia per il controllo qualitativo degli apporti specialistici esterni eventualmente necessari, che si integrano così con le attività operative aziendali.

Cap. 3 – ASPETTI SA8000:2014

* Lavoro infantile (req. 4.1)

La Società non intende utilizzare e/o favorire utilizzo di lavoro infantile; tutte le pratiche di assunzione sono verificate ed approvate dalla Direzione e dal Responsabile delle Risorse Umane.

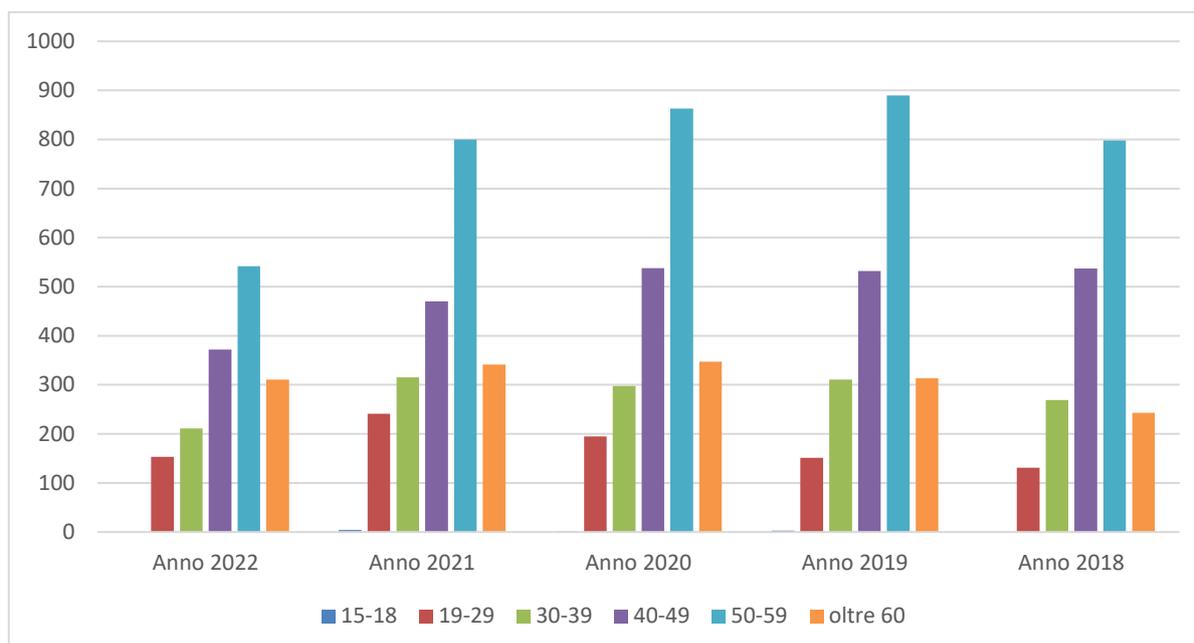
Sono state istituite procedure per garantire il supporto di bambini che si dovessero trovare inavvertitamente in situazioni di lavoro infantile; tali procedure forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei lavoratori e prevengono che gli stessi siano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale, e di acquisizione di capacità tecniche, ha sempre cercato quindi di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo contratti di apprendistato che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Nel lavoro in cui sono impiegati, i giovani lavoratori non sono esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

Nel corso degli ultimi 5 anni, 2022 - 2021 - 2020 - 2019 - 2018 - il movimento del personale, suddiviso per le varie fasce d'età, è stato il seguente:

Fascia d'età	Anno 2022	Anno 2021	Anno 2020	Anno 2019	Anno 2018
15-18	0	4	1	3	0
19-29	153	241	195	151	131
30-39	211	315	298	311	269
40-49	372	470	538	532	537
50-59	542	800	863	890	798
oltre 60	311	341	347	313	243



*** Lavoro obbligato (req. 4.2)**

La Società non ammette:

- ➔ situazioni di lavoro obbligato,
- ➔ minacce penali di alcun tipo,
- ➔ denunce per lavoro obbligato,
- ➔ depositi in denaro presso l'azienda da parte dei lavoratori e tanto meno documenti personali in originale.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente; l'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro, inoltre nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti personali.

La Società conduce analisi annuali del "clima aziendale".

*** Salute e sicurezza (req. 4.3)**

La Società ha ottenuto la certificazione **UNI EN ISO 45001:2018 a gennaio 2021, verificata il 26 gennaio 2023**; i luoghi di lavoro sono predisposti per risultare salubri, il più possibile puliti e sicuri sia a livello di impianti che di strutture.

L'organizzazione ottempera ai requisiti di legge nominando le figure richieste da tali ambiti (RSPP, RLS, ecc.), elaborando le valutazioni dei rischi e mettendo a disposizione i DPI congrui alle attività.

ASSENTEISMO 2022		CAUSALI 2022				
Totale ore anno	Media ore pro capite	Malattia	Infortunio	Assenza ingiustificata	Permesso non retribuito	Ore di sciopero
161.799,49	101,82	125.592,48	6.793,36	9.465,83	19.528,82	419

*** Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva (req. 4.4)**

La Società rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati prescelti ed il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva, inoltre i Rappresentanti sindacali non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione.

N° dipendenti iscritti al sindacato per l'anno 2022				Sciopero per l'anno 2022		
CGIL	CISL	UIL	Altro	Ore anno	Adesione impiegati	Adesione addetti
325	98	129	135	419	0	419

*** Discriminazione (req. 4.5)**

L'Azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione; infatti:

- il personale è assunto sulla base di parametri meritocratici,
- 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,
- non vi sono interferenze 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.

La presenza femminile in azienda è preponderante a livello operai ed impiegati, mentre è nulla a livello dirigenziale.

Sotto sono riportati i numeri relativi alla composizione dei lavoratori transitati in azienda nel corso del presente anno 2022, è importante far notare che la presenza di lavoratori stranieri, a livello addetti è decisamente importante, per l'anno in corso infatti hanno rappresentato il 30,89 % della categoria.

Anno 2022

IMPIEGATI	
TOTALE	41
MASCHI	23
FEMMINE	18
ITALIANI	39
STRANIERI	2
1 UE 1 EXTRA UE	
PROVENIENZA Francia 1, Etiopia 1	
ETÁ MEDIA	51
ANZIANITA' MEDIA	6,5

DIRIGENTI	
TOTALE	2
MASCHI	2
FEMMINE	0
ITALIANI	2
STRANIERI	0
PROVENIENZA	
ETÁ MEDIA	58,5
ANZIANITA' MEDIA	3

COLLABORATORI	
TOTALE	2
MASCHI	2
FEMMINE	0
ITALIANI	2
STRANIERI	0
PROVENIENZA	

ADDETTI/OPERAI	
TOTALE	1544
MASCHI	699
FEMMINE	845
ITALIANI	1067
STRANIERI	477
PROVENIENZA STRANIERI (VEDI TABELLE SOTTOSTANTI) UE: N° 51 EXTRA UE: N° 426	
ETÁ MEDIA	48,5
ANZIANITA' MEDIA	3.17

PROVENIENZA	TOT
ALBANIA	31
ALGERIA	3
ARGENTINA	1
AZERBAIGIAN	2
BANGLADESH	19
BELGIO	2
BIELORUSSIA	1
BOLIVIA	3
BRASILE	10
BULGARIA	1
CAMERUN	2
CAPO VERDE	1
CECA REPUBBLICA	1
COSTA D'AVORIO	2
CUBA	3
DOMINICANA REPUBBLICA	3
ECUADOR	18
EGITTO	34
EL SALVADOR	3

ERITREA	6
ETIOPIA	7
FILIPPINE	53
FRANCIA	3
GAMBIA	4
GERMANIA	3
GHANA	6
GUINEA BISSAU	1
HONDURAS	2
INDIA	2
IRAN	1
IRAQ	1
IUGOSLAVIA	1
KOSOVO	2
LITUANIA	3

MALI	1
MAROCCO	79
MAURITANIA	1
MAURIZIO	2
MESSICO	1
MOLDAVIA	6
NIGERIA	29
PAKISTAN	2
PERU'	13
POLONIA	3
ROMANIA	35
RUSSIA	2
SEICELLE	1
SENEGAL	24
SPAGNA	1

SRI LANKA	11
SVIZZERA	6
TOGO	1
TUNISIA	9
TURKEMENISTAN	1
UCRAINA	11
VENEZUELA	2
VIETNAM	1
Totale complessivo	477

Anno 2021

IMPIEGATI	
TOTALE	51
MASCHI	29
FEMMINE	22
ITALIANI	49
STRANIERI	2
PROVENIENZA Brasile - Etiopia - Francia (1 per stato)	
ETÀ MEDIA	49,61
ANZIANITÀ MEDIA	Anni 6,67

DIRIGENTI	
TOTALE	1
MASCHI	1
FEMMINE	0
ITALIANI	1
STRANIERI	0
PROVENIENZA	
ETÀ MEDIA	58
ANZIANITÀ MEDIA	Anni 2,75

COLLABORATORI	
TOTALE	1
MASCHI	1
FEMMINE	0
ITALIANI	1
STRANIERI	0
PROVENIENZA	

ADDETTI/operai		
TOTALE	2118	
MASCHI	1077	
FEMMINE	1041	
ITALIANI	1606	
STRANIERI	512 DI CUI 81 DELL'UE E 431 EXTRA UE	
PROVENIENZA		
	Belgio, Bulgaria e Repubblica Ceca Spagna (1 per stato)	4
	Francia	4
	Germania	3
	Lituania	5
	Polonia	7
	Romania	58
	Albania	35
	Algeria, Boivia, Rep. Dominicana (3 per stato)	9
	Argentina, Azerbaigian, Camerun, Capo Verde, Cina Rep. Popolare, Honduras, India, Iran, Iugoslavia, Mali, Mauritania, Messico, Seicelle, Vietnam (1 per stato)	14
	Cuba, Kosovo, Russia, Togo (2 per stato)	8
	Colombia, Costa d'Avorio, El Salvador, Gambia, Pakistan, Venezuela (4 per stato)	24
	Svizzera	6
	Ghana	6
	Moldavia, Tunisia, Eritrea, Etiopia (8 per stato)	32
	Brasile	9
	Sri Lanka	10
	Ucraina	11
	Bangladesh	15
	Perù	16
	Ecuador	32
	Egitto	40
	Filippine	52
	Marocco	68
	Senegal 19, Nigeria 25	19,25
ETÀ MEDIA ADDETTI	47,47	
ANZIANITÀ MEDIA	3,31	

Anno 2020

IMPIEGATI	
TOTALE	108
MASCHI	44
FEMMINE	64
ITALIANI	105
STRANIERI	3
PROVENIENZA Brasile – Etiopia – Francia (1 per stato)	
ETÀ MEDIA	45,65
ANZIANITÀ MEDIA	Anni 4,82

DIRIGENTI	
TOTALE	1
MASCHI	1
FEMMINE	0
ITALIANI	1
STRANIERI	0
PROVENIENZA	
ETÀ MEDIA	57
ANZIANITÀ MEDIA	Anni 1,6

COLLABORATORI	
TOTALE	1
MASCHI	1
FEMMINE	0
ITALIANI	1
STRANIERI	0
PROVENIENZA	

ADDETTI	
TOTALE	2132
MASCHI	1031
FEMMINE	1101
ITALIANI	1622
STRANIERI	510 DI CUI 83 DELL'UE E 427 EXTRAUE
PROVENIENZA	Stati Uniti, Seychelles, Spagna, Thailandia, Vietnam, Arabia Saudita, Belgio, Adzerbaigian, Cecoslovacchia Rep.Ceca, Iugoslavia, Lettonia, Mali, Mauritania, Nicaragua, Capo Verde, Repubblica Dominicana (1 per stato per un totale di 17)
	17
	Bulgaria, Cina, Cuba, India, Mauritius, Iran, kosovo, Togo (2 per stato per un totale di 16)
	16
	Argentina, Brasile, Costa d'Avorio, Francia, Gambia, Germania, Lituania, Russia, Venezuela (3 per stato per un totale di 27)
	27
	Colombia
	4
	Svizzera
	5
	El Salvador, Eritrea, Ghana, Pakistan (6 per stato per un totale di 24)
	24
	Moldavia
	7
	Etiopia
	8
	Polonia
	9
	Tunisia
	12
	Bangladesh
	13
	Sri Lanka
	14
	Nigeria, Ucraina (15 per stato per un totale di 30)
	30
	Perù
	18
	Senegal
	19
	Albania
	30
	Egitto
	37
	Ecuador
	33
	Romania
	58
	Marocco
	58
	Filippine
	71
ETÀ MEDIA	48,48 (48 anni e 5 mesi)
ANZIANITÀ MEDIA	3,22 (3 anni e 3 mesi)

Anno 2019

IMPIEGATI	
TOTALE	114
MASCHI	53
FEMMINE	61
ITALIANI	111
STRANIERI	3
PROVENIENZA Brasile - Etiopia - Francia (1 per stato)	
ETÀ MEDIA	45
ANZIANITÀ MEDIA 4 ANNI E 3 MESI	

DIRIGENTI	
TOTALE	1
MASCHI	1
FEMMINE	0
ITALIANI	1
STRANIERI	0
PROVENIENZA	
ETÀ MEDIA	56
ANZIANITÀ MEDIA	1

COLLABORATORI	
TOTALE	1
MASCHI	1
FEMMINE	0
ITALIANI	1
STRANIERI	0
PROVENIENZA	

ADDETTI	
TOTALE	2.084
MASCHI	970
FEMMINE	1.114
ITALIANI	1.663
STRANIERI	421
PROVENIENZA	Seychelles, Spagna, Thailandia, Vietnam, Arabia Saudita, Belgio, Adzerbaigian, Cecoslovacchia Iugoslavia, Kosovo, Lettonia, Lituania, Mali, Mauritania, Nicaragua 1 Russia, Brasile, Bulgaria, Cina, Costa D'avorio, Cuba, Repubblica Dominicana, Venezuela, Gambia, Germania, India, Mauritius, Pakistan 2 Iran, Togo 3 Eritrea, Francia, Argentina 4 El Salvador, Svizzera 5 Colombia, Etiopia, Polonia 6 Tunisia 7 Ghana 8 Ucraina, Bangladesh 13 Senegal, Nigeria 14 Sri Lanka 15 Perù 22 Albania 24 Egitto 31 Ecuador 33 Romania 39 Marocco 44 Filippine 50
ETÀ MEDIA	49
ANZIANITÀ MEDIA	3 ANNI E 6 MESI

Anno 2018

IMPIEGATI	
TOTALE	108
MASCHI	51
FEMMINE	57
ITALIANI	105
STRANIERI	3
PROVENIENZA Brasile - Etiopia - Francia	
ETÀ MEDIA	45
ANZIANITÀ MEDIA	5

DIRIGENTI	
TOTALE	0
MASCHI	0
FEMMINE	0
ITALIANI	0
STRANIERI	0
PROVENIENZA	
ETÀ MEDIA	
ANZIANITÀ MEDIA	

COLLABORATORI	
TOTALE	
MASCHI	
FEMMINE	
ITALIANI	
STRANIERI	
PROVENIENZA	

ADDETTI	
TOTALE	1.870
MASCHI	837
FEMMINE	1.033
ITALIANI	1.504
STRANIERI	366
PROVENIENZA	-Algeria - Azerbaigian - Bolivia - Bosnia - Burkina - Capo Verde - Cina - Croazia - Germania - Guatemala - Kosovo - Lettonia - Lituania - Mali - Mauritania - Mauritius - Nicaragua - Spagna - Serbia - Thailandia - Vietnam 1 Brasile - Bulgaria - Rep. Ceca - Costa d'Avorio - Cuba - Rep. Dominicana - Iran - Macedonia - Russia 2 El Salvador - Pakistan - Togo 3 Argentina - Eritrea - Etiopia - Francia - Ghana - Polonia - Svizzera 4 Colombia - India 5 Moldavia 6 Bangladesch - Tunisia 7 Sri Lanka 8 Senegal 9 Ucraina 10 Nigeria 13 Albania - Perù 19 Egitto 126 Equador 32 Marocco 38 Romania 39 Filippine 48
ETÀ MEDIA	49
ANZIANITÀ MEDIA	3

*** Procedure disciplinari (req. 4.6)**

L'azienda si è sempre astenuta dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di forme di punizione e coercizione; tutte le procedure disciplinari, si attengono a quelle previste dai rispettivi CCNL

N° provvedimenti disciplinari	Anno 2022
richiami scritti	5
multe	22
sospensioni	19
altro	6

*** Orario di lavoro (req. 4.7)**

In relazione alla particolare peculiarità di servizi erogati, l'azienda definisce diverse tipologie di orari di lavoro ordinario, in relazione agli appalti presso i quali sono impiegati i singoli lavoratori; di conseguenza i turni di lavoro predisposti dai vari Capi servizio, sono in linea con i contratti di cui sopra e con la successiva attività di pianificazione del servizio.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dal Capo servizio con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Ore di straordinario suddivise per	Anno 2022
impiegati - ore totali anno	2596
impiegati - media settimanale	49
operai - ore totali anno	152.312,63
operai - media settimanale	2929

*** Retribuzione (req. 4.8)**

1. ccnl Imprese di Pulizie e Servizi Integrati/Multiservizi rinnovo del 08/06/2021;
2. ccnl Mobilità/Attività Ferroviarie rinnovo del 16/12/2016;
3. ccnl per Dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari rinnovo dal 01/02/2023.

Non esistono accordi provinciali/particolari aggiuntivi.

Sono sempre rispettati i minimi tabellari. Le retribuzioni così percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale. Le buste paga indicano chiaramente le varie voci costituenti il compenso e sono capite da tutti i dipendenti, nel caso dovessero nascere esigenze di qualsiasi tipo gli uffici della Direzione Personale sono a disposizione per ogni chiarimento.

Anno	TD	TIFT	TIPT
2022	276	380	933
2021	460	624	1087
2020	230	684	1.328
2019	232	778	1.190
2018	58	629	1.291

* Sistemi di gestione (req. 4.9)

L'azienda è certificata ISO 9001, ISO 14001, ISO 16636, ISO 45001, SA 8000.

La Politica integrata Qualità Ambiente e Sicurezza e la Politica per la Responsabilità Sociale sono state revisionate in data 18.07.2022 per cambio CDA a firma dell' Amministratore Delegato, distribuita a tutti i dipendenti ed affissa in ogni singolo cantiere, viene inoltre consegnata ai neo assunti durante il corso di informazione/formazione iniziale.

* Riesame della Direzione (req. 4.10)

Si veda l'allegato relativo al "Riesame della Direzione".

* Soggetti incaricati (req. 4.11)

L'azienda ha incaricato le varie figure previste dalla norma SA 8000 costituendo il Social Performance Team composto dall'Amministratore Delegato, in qualità di datore di lavoro, e dei Rappresentanti dei lavoratori individuati dalle sigle sindacali riconosciute, oltre alle figure istituzionali previste dalla legislazione in materia di salute e sicurezza del lavoro, per l'identificazione e valutazione dei rischi aziendali secondo lo standard suggerendo le azioni per affrontare e risolvere gli stessi.

* Pianificazione ed implementazione (req. 4.12)

L'azienda ha pianificato ed implementato un SGI (Sistema di Gestione Integrato) secondo le norme ISO9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e SA8000:2014; conduce con regolarità gli audit ed i riesami necessari a monitorare il SGI.

Sono stati definiti i ruoli e le responsabilità annesse.

* Controllo dei fornitori (req. 4.13)

L'azienda ha implementato una procedura per la valutazione dei fornitori; agli stessi è inviata lettera informativa e di impegno formale per il rispetto dei requisiti relativi agli aspetti etici e sociali tipici della norma SA8000:2014, a cui si allega un questionario di auto valutazione anch'esso basato sui requisiti sopra citati.

* Problematiche ed azioni correttive (req. 4.14)

L'azienda ha redatto delle procedure per la gestione delle azioni correttive e preventive.

* Comunicazione esterna, accesso alla verifica e registrazioni (req. 4.15)

L'azienda ha redatto una procedura per la gestione delle comunicazioni, inoltre si riserva le modalità ed i tempi per l'inserimento dei dati del bilancio sociale sul proprio sito internet.