03/02/2024

ECOSERVIZI s.r.l.
attività per l'ambiente

BILANCIO SOCIALE 2023

INTRODUZIONE

Lo standard internazionale SA 8000, elaborato nel 1997 dal SAI (Social Accountability International), è oggi alla sua quarta edizione (SA8000:1997, SA8000:2001, SA8000:2008, SA8000:2014).

La norma comprende alcuni requisiti sociali orientati all'incremento della capacità produttiva di quelle aziende che in maniera volontaria si impegnano al rispetto di una serie di principi etici nell'ambito dell'intero ciclo produttivo.

La certificazione SA 8000 si basa sul rispetto delle norme dell'ILO (International Labour Organization), nonché della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino e della Convenzione ONU per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione

La Ecoservizi Srl ha deciso di conformarsi ai requisiti della norma Sa8000 ed attuare l'implementazione e la certificazione del relativo Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

In questo ambito ha redatto la propria politica sociale, gli obiettivi, la strategia e le linee guida per il sociale.

A tal proposito l'organizzazione si è impegnata a stabilire obiettivi e ad adottare comportamenti socialmente responsabili per il loro raggiungimento. Il rispetto dei diritti umani, il trattamento equo del personale, dei clienti e dei fornitori, i comportamenti corretti verso la comunità esterna, la tutela dell'ambiente, la creazione di valore economico interno e di contesto, sono aspetti che riguardano le attività strategiche e operative aziendali che si concretizzano nelle realtà lavorative.

Il bilancio SA8000 è redatto per rispondere ai requisiti sistemici di monitoraggio continuo e di comunicazione esterna, ed è il risultato della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma, che riguardano i diversi ambiti della sfera lavorativa, e precisamente:

1. Lavoro infantile
2. Lavoro forzato o obbligato
3. Salute e sicurezza
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. Discriminazione
6. Pratiche disciplinari
7. Orario di lavoro
8. Retribuzione

La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale degli indicatori stabiliti e il loro confronto con gli obiettivi fissati o valori esterni presi come riferimento

La ECOSERVIZI S.R.L., è una società certificata SA 8000, UNI ISO 45001, UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 9001, che opera in campo ambientale con consolidata specializzazione nella esecuzione di Servizi di Igiene Urbana in favore di Enti Pubblici e Privati. La Ecoservizi S.r.l., è presente, quale assuntrice di servizi di igiene urbana, in appalto da Amministrazioni Comunali in Comuni ubicati nella Regione Calabria.

L'Azienda espleta servizi di spazzamento, raccolta e trasporto Rifiuti Solidi Urbani (r.s.u.), raccolte differenziate e servizi complementari di igiene ambientale nella Regione Calabria per un bacino complessivo di circa 400.000 abitanti che aumentano esponenzialmente nel periodo estivo vista la forte vocazione turistica dell'intero territorio servito, provvedendo a movimentare quotidianamente una quantità di almeno 507.000 kg di rifiuti solidi urbani.

Il perseguimento delle finalità, sia di ricerca che di normale operatività, viene attivato anche attraverso la sensibilizzazione delle varie componenti sociali ed istituzionali.

Ecoservizi dedica ampio spazio e risorse al sostegno culturale dei servizi di raccolta rifiuti provvedendo all'organizzazione di campagne formative, informative e di sensibilizzazione rivolte all'utenza domestica e non domestica. Particolare attenzione è dedicata al mondo scolastico, veicolo fondamentale di mutamento sociale e culturale per le famiglie.

Ad oggi Ecoservizi ha le seguenti iscrizioni all'Albo delle Imprese che effettuano la Gestione dei Rifiuti (D.M. 406/98 e D.Lgs. 152/06):

1. Cat. 1/C - Raccolta e trasporto di rifiuti urbani e assimilabili, spazzamento meccanizzato e gestione centri di raccolta (Aut.n. CZ 04059 del 02/02/2015)
2. Cat. 4/E - Raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi (Aut.n. CZ04059 del 02/02/2015
3. Cat. 4/F - Raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi prodotti da terzi, raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi (Aut.n. CZ04059 del 02/02/2015
4. Cat. 5/F - Raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi (Aut.n. CZ04059 del 02/02/2015

Ecoservizi S.r.l. dispone di un parco veicolare composto da diverse tipologie di mezzi a basso impatto ambientale e adeguati a far fronte alle specifiche esigenze che emergono in loco. Le strumentazioni sono tecnologiche e all'avanguardia.
Le risorse umane, già altamente specializzate, sono in costante formazione.
Tutti gli operatori coinvolti nelle attività lavorative lavorano in sicurezza.

IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

Stakeholder interni

- DIPENDENTI / LAVORATORI
- COLLABORATORI
- SOCI

In relazione agli Stakeholder sopracitati le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

1. Dare maggiore evidenza dei diritti umani dei lavoratori mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda stessa;
2. Generare una fiducia ancora più forte da parte dei committenti, dimostrando il rispetto dei principi etici e sociali non considerandolo implicito soltanto per la natura del nostro essere impresa sociale;
3. Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Stakeholder esterni

- Fornitori
- Partners
- Ong

- Mass-media
- Organismi di certificazione
- Committenti pubblici e privati
- Utenti e loro famiglie
- Istituzioni pubbliche
- Opinione pubblica
- Banche con le quali l'organizzazione intrattiene rapporti di lavoro
- Associazioni di categoria.

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegate e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti dell'azienda, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'Impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000.
Inoltre si impegna a:

1. Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
2. Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
3. Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

L'Azienda si è dotata di un manuale dei sistemi di gestione per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, la responsabilità sociale ed etica e di procedure interne che descrivono in modo più dettagliato le attività in modo tale da rispondere ai requisiti della norma.

Nel manuale sono riportati il mansionario e l'organigramma aziendale con chiara definizione delle responsabilità.

Relativamente alla gestione del presente riesame, la direzione si impegna almeno una volta l'anno, a riesaminare l'adeguatezza e l'efficacia della politica e della responsabilità sociale attraverso l'analisi dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati, indica l'adeguatezza delle risorse e dei mezzi, analizza e definisce le soluzioni dei problemi riscontrati, segnala i reclami e i ricorsi dei dipendenti e delle parti esterne, definisce i nuovi obiettivi di miglioramento continuo.

Relativamente alla gestione dei fornitori l'obiettivo dell'Azienda è quello di migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva attraverso un pieno coinvolgimento dei fornitori nell'applicazione dei requisiti SA 8000.

La selezione e la valutazione dei fornitori critici viene effettuata considerando:

- la capacità a conformarsi a tutti i requisiti SA 8000;
- la capacità a partecipare alle attività di monitoraggio;
- la capacità di individuare e applicare tempestivamente azioni di rimedio e correttive a fronte di non conformità;
- la capacità di informare l'Azienda di ogni rilevante relazione economica con altri
- fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Sulla base delle informazioni ottenute viene elaborato un "Elenco dei fornitori qualificati" ai quali vengono inviati gli ordini di acquisto.

L'elenco approvato viene aggiornato ogni anno.

Nel caso di nuovi fornitori, i contratti di acquisto includono la conformità ai requisiti

standard.

La valutazione di ogni singolo fornitore viene effettuata attraverso l'invio di un questionario che evidenza il rispetto dei diversi requisiti dello standard che dovrà essere compilato e rispedito in Azienda e un successivo monitoraggio degli stessi al fine di prendere evidenza della loro conformità.

La comunicazione della certificazione SA 8000 verrà divulgata a tutte le parti interessate della comunicazione esterna e cioè a fornitori, clienti Enti pubblici, Istituzioni Sociali se possibile inviando il Bilancio SA 8000.

Il presente Bilancio SA 8000, sottoscritto dall'Amministratore Unico della Ecoservizi Srl e dai Rappresentati Sociali dei Lavoratori, sarà reso disponibile alle parti interessate e al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale. È inoltre consentita la sua consultazione presso l'Ufficio del Personale dell'Azienda.

La funzione SPT ha la responsabilità di comunicare internamente le informazioni sul sistema e la sua efficacia.

La Ecoservizi Srl dà la possibilità a tutti i dipendenti di effettuare delle comunicazioni personali alla funzione responsabile del personale o responsabile del sistema di gestione su le non conformità o conformità rilevate dalla politica aziendale e dai requisiti della presente norma, ciò senza prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o far discriminare il dipendente che fornisce tali informazioni.
Queste informazioni (che possono essere anche anonime, ma comunque archiviate e documentate) permettono all'azienda di indagare, trattare e rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti e di implementare dei rimedi e delle azioni correttive per risolvere le non conformità rilevate sulla politica aziendale e sui requisiti della norma.
Tutti i dipendenti sono stati informati sulla loro possibilità di effettuare dei reclami.

Tutta la documentazione è presente in azienda e tenuta a disposizioni per le Autorità competenti. L'archiviazione della documentazione ha una durata di 3 anni ed è tenuta sotto controllo.

Il presente riesame viene redatto allo scopo di analizzare lo stato di applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000, analizzando la situazione aziendale alla data del 31/12/2022, e valutare il percorso fatto per il raggiungimento degli obiettivi prefissati in partenza.

Politica Aziendale

La politica azienda non ha bisogno di ripasso poiché coerente con gli obiettivi prefissati.

In conformità a tali principi la Direzione ha elaborato gli obiettivi che intende perseguire e ha individuato gli strumenti per raggiungerli.

Nella gestione delle proprie attività Ecoservizi S.r.l. si ispira ai seguenti principi:

- La responsabilità della gestione del sistema etico e sociale riguarda l'intera organizzazione aziendale, dall'Amministratore sino al singolo lavoratore, ciascuno per le proprie competenze e attribuzioni;
- Coinvolgere, a pieno titolo, nei principi di gestione etico sociale i fornitori e sub-fornitori.
- Sono privilegiate le azioni preventive;
- Sono privilegiate le misure di sicurezza collettive;
- I lavoratori dovranno essere adeguatamente sensibilizzati e formati in merito ai principi Etico-Sociali;
- Il Rappresentante dei lavoratori dovrà essere coinvolto negli audit, e consultato nel

momento in cui si discute del risultato degli stessi.

- La Politica Etico Sociale sarà periodicamente riesaminata ed eventualmente modificata in base a significativi cambiamenti nell'attività, nei materiali e nelle attrezzature utilizzate, nell'ambiente di lavoro;
- La Politica Etico Sociale e i relativi obiettivi devono essere noti a tutti i lavoratori dell'azienda;

Per tradurre in pratica i principi sopra enunciati la direzione di Ecoservizi S.r.l. si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- Conformarsi ai requisiti internazionali previsti dalla norma, operare nel rispetto delle raccomandazioni ILO riguardanti: discriminazioni, diritto di associazione, lavoro coercitivo, lavoro minorile, retribuzione, orario di lavoro;
- Tutte le attività sono svolte nel pieno rispetto dei requisiti cogenti in merito al diritto del lavoro e nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- Miglioramento della credibilità a livello nazionale ed internazionale;
- Creazione di una concorrenza leale basata su principi di responsabilità verso le problematiche sociali;
- Miglioramento della soddisfazione dei dipendenti e di tutti gli stakeholders in generale;
- Riduzione della conflittualità interna e conseguente miglioramento del clima aziendale;
- Incrementare le attività formative e dei propri dipendenti, collaboratori, fornitori e appaltatori;
- Promuovere e mantenere un rapporto di massima collaborazione e interazione con le istituzioni preposte e gli organismi di tutela dei lavoratori;
- Ridurre significativamente il numero di infortuni sul lavoro;
- Rendere la politica aziendale accessibile alle parti interessate che ne fanno richiesta.

Identificazione delle parti interessate (Stakeholder) e loro aspettative.

Il dialogo con le parti interessate: comunicazione interna ed esterna

Le parti interessate della Ecoservizi S.r.l. si possono suddividere in due macro categorie:

- parti interessate interne;
- parti interessate esterne.

Le parti interessate interne sono:

- Soci;
- Management;
- Dipendenti.

In relazione a questi, le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma SA 8000 si possono sintetizzare in:

- Preservazione della credibilità e reputazione aziendale allo scopo d dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda;
- Generare una maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali dimostrando il rispetto dei principi etici sociali;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni relazionandosi con gli enti preposti al controllo di specifici adempimenti(previdenza, assistenza, sicurezza)
- Migliorare il clima aziendale tramite una maggiore tutela dei lavoratori, e coinvolgendoli al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Le parti interessate esterne sono:

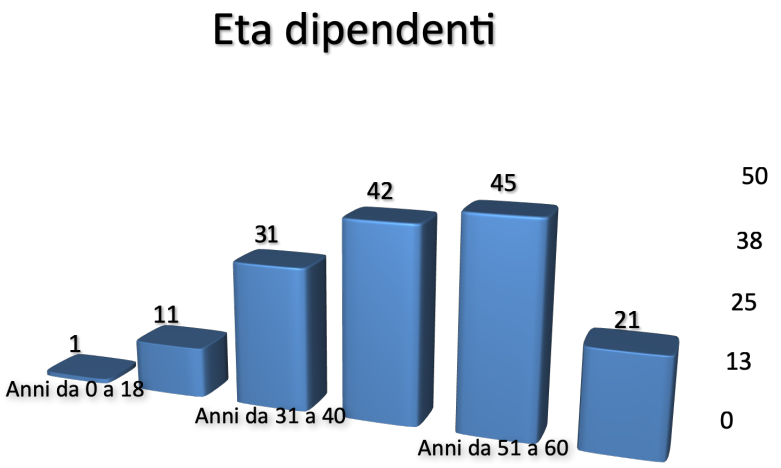
- Fornitori;
- Clienti;
- Istituzioni Pubbliche;
- Organizzazioni Sindacali;
- Opinione Pubblica.

In relazione a questo, le aspettative degli Stakeholder esterni si possono sintetizzare nella consapevolezza di poter interagire con un'azienda la cui attenzione manifestata per la Responsabilità Sociale è certificata da organismi indipendenti.

Dall'analisi dei dati, ed in relazione ai temi affrontati, è emerso quanto segue:

1) Lavoro Infantile:

L'Azienda ha come propria politica etico-sociale il non utilizzo di lavoro infantile nell' espletamento del servizio.
Obiettivo: Non utilizzo di personale riconducibile alla categoria di Bambino o giovane lavoratore per come indicato nella Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146, a tal proposito DIR in collaborazione con RES, vigila affinché, in sede di assunzione vengano rispettate le procedure del MRES.
Il totale dei dipendenti presenti alla data del 31/12/2022 è di 139 e non ci sono dipendenti di età inferiore a 18 anni.



Il più giovane alla data del 31/12/23 risulta il sig. Tallarico Cristian nato il 01/04/2005.

2) Lavoro Obbligato:

L'azienda non ammette che il lavoro prestato sia ottenuto con una qualsiasi forma di minaccia. L'azienda si impegna affinché tutti i lavoratori siano consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro.
Tutte le persone che l'azienda impiega, prestano lavoro volontariamente.
Obiettivo: Utilizzo di personale che presta la propria opera in modo volontario e senza obbligazioni di sorta.

Anno	2020	2021	2022	2023
Segnalazioni di Lavoro Obbligato	0	0	0	0

3) Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:

L'azienda si adopera affinché la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro abbia degli standard

elevati, l'evidenza di tale impegno e data dalla redazione del piano di sicurezza aziendale aggiornato al D.Lgs. 81/08 in vigore dal mese di Marzo 2008 e successive integrazioni e/o modificazioni.
Come indicatore abbiamo l'incidenza degli infortuni in rapporto alla forza lavoro, e l'incidenza degli infortuni sul totale dei cantieri aperti.

Il datore di lavoro comunica che il presente verbale viene redatto anche in conformità all'art.35 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i., e pertanto vengono analizzati punto per punto

a) Il documento di valutazione dei rischi;
b) L'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
c) I criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
d) I programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Punto a):

Il RSPP ha presentato ai partecipanti un quadro generale dello stato di implementazione del Sistema, di Gestione della Sicurezza secondo lo standard 45000 ed informa tutti i presenti che il documento di valutazione dei rischi in revisione 6 del 28/04/2023 risulta adeguato alla realtà aziendale. Sono state effettuate la valutazione Rischio Stress da lavoro ed è in revisione 04 del 01/07/2021 ed emessa Procedura Covid per contrastare il rischio di infezione da Covid 19. Tale procedura e soggetta a revisione periodica, attualmente è Rev.03 del 02/10/2020.

Nella sede legale non opera nessun dipendente e rimane come sede rappresentativa della Società.

Punto b):

Il MC Dott. Domenico Criniti illustra il protocollo sanitario elaborato e comunica che gli accertamenti sanitari per l'anno 2023 sono stati completati.

Durante le visite sono state fornite ulteriori delucidazioni relative ai rischi lavorativi ad all'importanza dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.

Copia della relazione sanitaria sarà consegnata, e maggiori indicazioni sull'andamento infortunistico sono nel modulo Analisi Statistica Infortuni anch'esso allegato al presente verbale.

Per quanto riguarda l'andamento infortunistico, per l'anno 2023, rileviamo n. 3 infortuni come da registrazione modello informatico "Analisi Infortuni". Da precisare che in data 23/12/2015 è stata abolita l'obbligatorietà della tenuta del Registro Infortuni.

Di seguito viene indicato l'andamento infortunistico degli ultimi anni

Anno	N. infortuni	Media dipendenti	gg Inabilità temporanea (gT)	gg Invalidità permanente (gP=[Somma perc.invalidita/100] x 7500	gg Invalidità in casi mortali (gM= 7500 x n° casi morte)	indice di frequenza = (n° infortuni/N° operai/anno) x 1000	indice di gravità = [gT+gP+gM)/n° operai/anno
31/12/2015	7	104,00	105	0	0	67,308	1,009615385
30/11/2016	6	133,00	332	0	0	45,113	2,496240602
31/12/2017	5	120,00	395	0	0	41,667	3,291666667
31/12/2018	3	114,00	56	0	0	26,316	0,49122807

31/12/2019	8	125,00	236	0	0	64,000	1,888
31/12/2020	2	151,00	195	0	0	13,245	1,291390728
31/12/2021	9	142,00	247	0	0	63,380	1,73943662
31/12/2022	4	139,00	90	0	0	28,777	0,647482014
31/12/2023	3	152,00	45	0	0	19,737	0,296052632

Bisogna notare che il numero degli infortuni è sostanzialmente costante nel corso degli ultimi due anni, ma occorre sottolineare che la causa principale degli infortuni è stata l'eccesso di confidenza con i luoghi ove viene espletato il servizio, e ciò comporta un abbassamento della soglia di attenzione. Sarà intensificata la formazione ai dipendenti per far sì che gli stessi stiano sempre attenti ai movimenti effettuati durante l'espletamento del servizio.

Punto c)

I dispositivi di sicurezza individuali risultano adeguati alla tipologia di lavoro effettuato come dà indicazioni scaturite da DVR, lo denota il fatto che gli infortuni sono prevalentemente causati da disattenzione degli operatori e non per carenze dovute ai DPI utilizzati

Durante il corso dell'anno non sono state rilevate particolari situazioni di pericolo difformi da quanto indicato nel DVR, e nello stesso tempo si ritiene che i DPI utilizzati in azienda sono adeguati ed efficaci per le mansioni svolte da ogni singolo dipendente.

Le verifiche ispettive effettuate non hanno riscontrato particolari problematiche inerenti la sicurezza.

La pianificazione degli audit interni sarà effettuata tenendo presente i risultati provenienti dall'esame del DVR aggiornato e di concerto con RSQ.

Punto d)

Per quanto concerne ai programmi di formazione ed informazione dei lavoratori, è stato seguito il piano elaborato dal RSQ, inoltre sono state effettuate delle sedute di formazione aggiuntive a quanto programmato.

Sono state discusse le problematiche riguardanti la corretta attuazione delle procedure gestionali. Fermo restando gli obiettivi e la politica generale riportati sul Manuale di Gestione per la Sicurezza l'analisi della documentazione e le registrazioni prodotte sono stati stabiliti obiettivi specifici:

1. Riduzione a zero del numero degli infortuni attraverso la progressiva riduzione degli indici di frequenza e gravità;
2. Assenza di Non Conformità riscontrate dagli organismi di controllo;
3. Azzeramento dei costi di risarcimento danni per una non corretta applicazione delle procedure di sicurezza;
4. Riduzione dei guasti alle apparecchiature attraverso una corretta attuazione dei piani di manutenzione;
5. Incrementare il numero medio di ore di formazione per dipendente.

VALUTAZIONI STATISTICHE, VALORI A CONSUNTIVO E TARGET DI MIGLIORAMENTO

Sulla base degli indicatori statistici elaborati vengono di seguito riformulati gli obiettivi del piano di miglioramento per il prossimo anno:

INDICATORI del SISTEMA DI SICUREZZA					
Descrizione indicatore	**Valore al 31/12/23**	**Descrizione azione proposta, risorse finanziarie/ gg/uomo, infrastrutture.**	**Responsabile attuazione**	**Valore obiettivo**	**Entro**
N. Infortuni gravi e lievi	3	Formazione del Personale	RSPP	0	31/12/24
N° guasti per apparecchiature critiche	0	Manutenzione preventiva dei macchinari	MTZ	0	31/12/24
N° NC riscontrate dagli organismi di controllo	N/A	Aumento frequenza controllo valutazione della conformità legislativa	RDS	0	31/12/24
Ammontare dei costi per risarcimento danni	0€/anno	Formazione del personale	RSPP	< 1.500 €/anno	31/12/24
N. ore di formazione / dipendente	-	Piano formazione Formazione Personale	AU/RSPP/ MC	>8	31/12/24

PROGRAMMA DI SICUREZZA E MIGLIORAMENTO

La commissione riunita ha programmato per la Sicurezza le seguenti azioni, tempistiche, responsabilità e risorse.

Sulla base dei monitoraggi che saranno elaborati al 31/12/2023 per il 2024 sarà elaborato un piano di miglioramento degli stessi relativo al 2023.

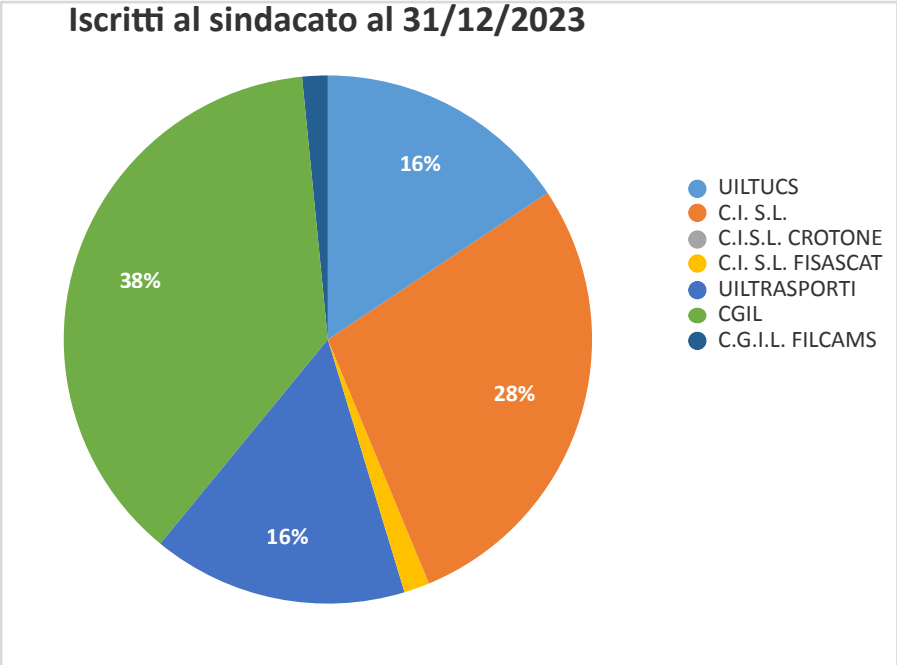
Azione	Risorse / personale coinvolto	Responsabile attuazione, mezzi, gg/ uomo	Impegno Finanziario	Periodo di Monitoraggio	Verifica efficacia e data attuazione
Manutenzione apparecchiature e macchinari	MTZ	MTZ	€. 20.000,00	Monitoraggio Semestrale	Data 30/06/2024 Si No
Incremento della formazione al personale	Tutto	RDS/RSPP/ MC	€. 50,00 a dipendente	Monitoraggio Semestrale	Data 30/06/2024 Si No
Riduzione N. infortuni / anno	Tutto	Tutto	Non Misurabile	Monitoraggio costante con relazione semestrale	Data 30/06/2024 Si No
Numero N/C riscontrate da organismi di controllo	Tutto	Datore di Lavoro	Non Misurabile	Monitoraggio Annuale	Data 31/12/2024 Si No

Ammontare dei costi per risarcimento danni.	Tutto	Datore di Lavoro	€. 1.500,00	Monitoraggio Semestrale	Data 30/06/2024 Si No

Per quanto attiene alle verifiche ispettive interne per l'anno 2024, le stesse saranno effettuate come da intesa con il responsabile del Sistema Qualità e pertanto il piano annuale delle verifiche sarà redatto in fase congiunta.

4) Libertà di Associazione:

Il personale può aderire a qualsiasi organizzazione sindacale per poter esercitare il diritto alla contrattazione collettiva, cosi come indicato nel codice Etico Sociale dell'Ecoservizi S.r.l., il grafico seguente indica la distribuzione del personale iscritto alle varie sigle sindacali.
Alla data del 31/12/2023 gli iscritti ai vari sindacati sono 64 così suddivisi:



La Ecoservizi S.r.l. rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva; qualora il personale lo richieda, mette a disposizione a tale scopo i locali aziendali.

I contratti a cui fa riferimento l'azienda sono quelli del settore per le imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi, e nettezza urbana.

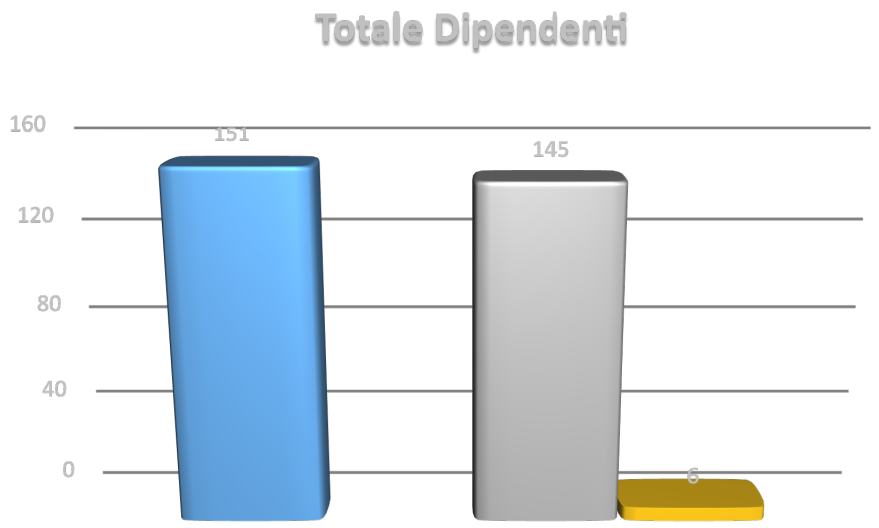
Tutti i contratti di lavoro si concludono richiamando il contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

5) Discriminazione:

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

Al fine di garantire il principio di pari opportunità, la politica di assunzione di Ecoservizi S.r.l. prevede regole precise e inderogabili:

- la selezione viene effettuata in base a parametri oggettivi (formazione, esperienza e capacità), senza indagare su convinzioni personali, iscrizione sindacale o politica, credo religioso, sesso e orientamento sessuale, origine, ceto, stato di salute della persona;
- le retribuzioni del personale sono disciplinate dal C.C.N.L. e degli eventuali accordi integrativi e sono corrisposte in base alla qualifica al livello ed alle competenze di ruolo;
- il personale ha diritto a seguire i propri principi e pratiche nel rispetto degli altri lavoratori;
- l'integrità dei lavoratori è tutelata e non sono ammessi comportamenti offensivi e non rispettosi della sfera personale, in particolare non sono ammessi test di gravidanza o di verginità.



Al momento non ci sono persone extra comunitarie assunte presso la Ecoservizi S.r.l., ma ciò non preclude la possibilità in futuro di poter assumere personale extra comunitario, purché in regola con i permessi di soggiorno.

6) Procedure disciplinari:

Ecoservizi S.r.l. condanna ogni comportamento suscettibile di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale della persona.

Esiste un "Regolamento disciplinare" in vigore in azienda, che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori. Questo documento viene consegnato a tutti i dipendenti, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

Sebbene la Ecoservizi S.r.l. si impegni ad ottenere la collaborazione e la partecipazione alle problematiche aziendali da parte di tutti i lavoratori, si possono verificare condizioni di inadempienza da parte del personale dipendente. In tal caso si può ricorrere a pratiche disciplinari, che non prevedono comunque in alcun modo, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, ma si attengono alle prescrizioni del Codice Civile, allo Statuto dei lavoratori ed in particolare al C.C.N.L.

Il ricorso alle pratiche disciplinari nei confronti dei lavoratori avviene sempre a seguito di approfonditi accertamenti dei casi verificati, tenendo conto anche della versione dei fatti di ogni parte in causa. In particolare, in presenza di infrazioni ripetute o comportamenti non conformi, come ad esempio:

- Mancato rispetto dell'orario di lavoro,
- Negligenze ripetute sul lavoro,
- Insubordinazione nei confronti dei superiori,
- Assenze non giustificate,
- Mancato rispetto di norme comportamentali stabilite (divieto di fumo, ecc.)

possono essere intrapresi provvedimenti disciplinari, quali il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la multa, la sospensione dal lavoro fino al licenziamento, a seconda della gravità dell'inadempienza.

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

Alla data del 31/12/2023 non risultano provvedimenti disciplinari a carico dei dipendenti.

7) Orario di lavoro:

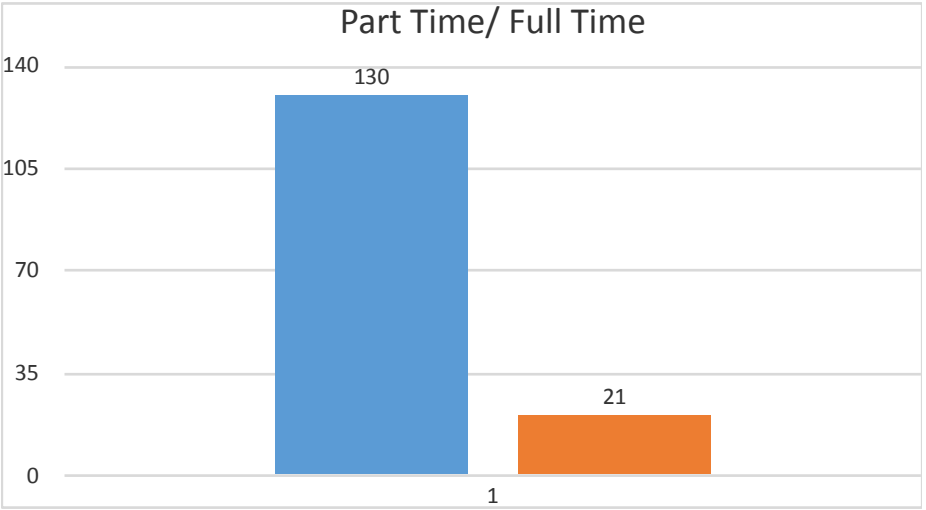
L'azienda opera nel settore degli appalti pubblici, ed i tempi ed i modi del servizio sono stabilite dal contratto di appalto.

La durata dell'attività lavorativa a tempo pieno è fissata dal C.C.N.L. in 40 ore settimanali. Il lavoro straordinario viene svolto solo in casi eccezionali e per breve durata di tempo,

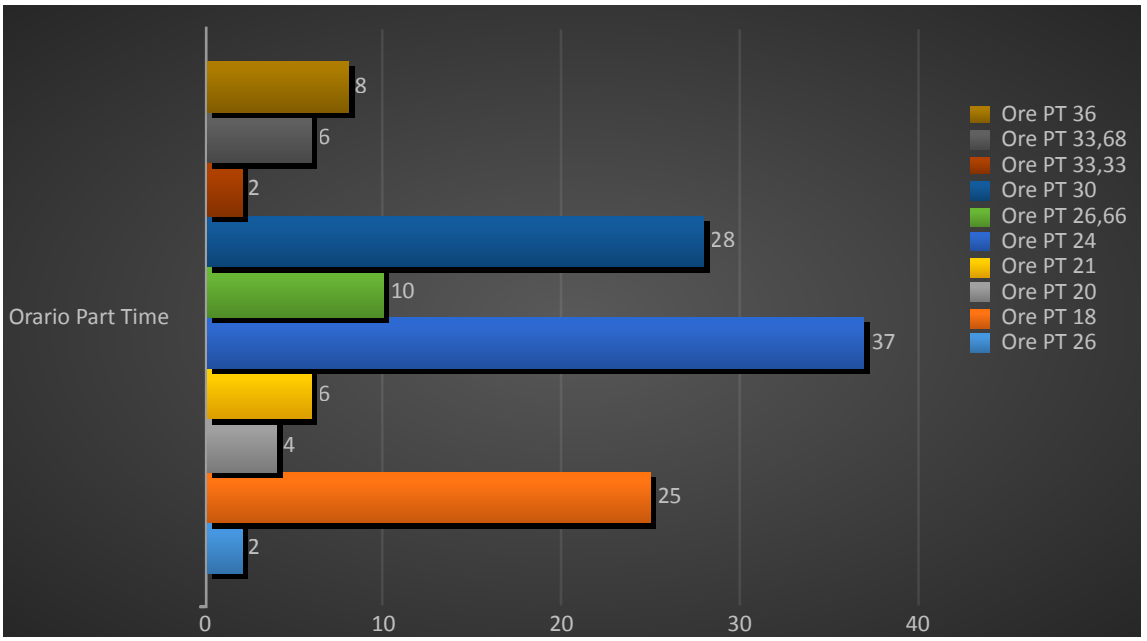
evitando comunque il superamento delle 48 ore settimanali e retribuendo regolarmente con una tariffa oraria maggiorata rispetto a quella ordinaria.

Circa il 86,09% dei lavoratori dipendenti sono assunti con orario ridotto e a tempo parziale, questo per la caratteristica del tipo di attività esercitata dall'azienda. Per ogni dipendente vengono chiaramente esposte le modalità e gli orari di lavoro (giorni della settimana e fasce orarie) sul contratto di lavoro.

Le ore di lavoro eventualmente effettuate oltre l'orario settimanale concordato, sono esposte in busta paga come "lavoro supplementare" e sono retribuite con la maggiorazione prevista dal C.C.N.L. di categoria.



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



8) Retribuzione:

Le retribuzioni sono allineate a quanto presto dai Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali e dal contratto delle attività multiservizi.

Ecoservizi S.r.l. si impegna a garantire a tutti i lavoratori il rispetto delle condizioni remunerative previste dal C.C.N.L. per tutti gli aspetti relativi a:

ORARIO DI LAVORO	INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

RETRIBUZIONE ORDINARIA	RETRIBUZIONE SUPPLEMENTARE STRAORDINARIA E FESTIVA
RIMBORSI	TRATTAMENTO DI TRASFERTA

L'azienda garantisce che:

- La retribuzione venga corrisposta senza alcuna discriminazione;
- Le buste paga siano caratterizzate da una dettagliata descrizione delle voci in modo chiaro e comprensibile e l'ufficio Personale sia sempre disponibile per qualsiasi chiarimento o informazione di cui il personale necessiti;
- Non siano adottate disposizioni per contratti di solo lavoro e schemi di falso tirocinio allo scopo di eludere gli obblighi verso il personale, secondo le leggi applicabili, rispetto alla legislazione ed ai regolamenti in materia di lavoro e previdenza sociale;
- Gli stipendi siano regolarmente erogati a mezzo di bonifico bancario o di assegno circolare.

9) Sistema di gestione:

POLITICA

La direzione ha stabilito una politica aziendale conforme a quanto previsto dalla presente norma, e verrà documentata ed implementata ad ogni cambiamento che dovesse avvenire all'interno dell'azienda.

Per semplificare i rapporti tra la direzione e il personale operativo, è stato dato mandato al rappresentante dei lavoratori (RLSA) il compito di relazionarsi con la direzione per ciò che concerne i problemi etico sociali.

ATTIVITA' DI FORMAZIONE

Le attività di formazione sono previste per tutto il personale, sia di ruolo che di nuova assunzione ed anche per il personale temporaneo.

I corsi sono effettuati dal personale interno ed esterno su varie tematiche, principalmente sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'utilizzo dei prodotti (schede di sicurezza, schede tecniche).

Nello stesso tempo i corsi vengono pianificati annualmente per incrementare le conoscenze, già presenti, in materia di salute e sicurezza sul lavoro e responsabilità sociale.

CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Le attese della società civile e delle comunità locali si sono evolute considerevolmente negli ultimi anni: sono divenute sempre più sensibili al comportamento etico delle imprese e hanno imparato a riconoscere, dietro il prodotto e il servizio, il processo produttivo che lo ha generato.

A questo proposito l'azienda si è attivata sempre di più negli ultimi tempi per intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder e al controllo della filiera.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, viene posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti

a livello internazionale.

E' stato avviato un processo di monitoraggio sui fornitori con la predisposizione e l'invio di un questionario informativo e di un codice di condotta.

Il codice di condotta stabilisce i requisiti di minimi a cui i fornitori devono essere conformi, in quanto il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione gradualmente necessaria per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa. In particolare sono criteri di valutazione:

- l'adesione al programma SA8000;
- il rispetto di tutti i requisiti della norma (discriminante per la scelta di un nuovo fornitore);
- l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per tutti gli altri fornitori di prodotti e quelli di servizio come fattore determinante al proseguimento del rapporto;
- l'impegno a partecipare alle attività di monitoraggio aziendale.

Nel caso in cui i fornitori critici (valutati tali dalla direzione) si trovassero in una condizione critica relativamente alla SA 8000, l'azienda si impegnerà ad aiutare il fornitore, mettendo a disposizione il proprio know – how, in modo da poter attuare delle Azioni Correttive efficaci. Nel caso in cui tutti gli interventi effettuati siano stati inutili, anche per la mancanza di volontà del fornitore stesso, l'azienda si troverà costretta a eliminare il fornitore da proprio elenco.

L'Azienda sollecita inoltre i propri fornitori a:

° estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito;

° registrare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera.

VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE

Nel corso dell'applicazione del sistema di gestione di responsabilità sociale, si è provveduto ad effettuare una verifica interna toccando tutti i punti della norma SA 8000

OBIETTIVI DELLA SA 8000

La direzione, consapevole che un ambiente di lavoro ameno, sotto tutti punti di vista, favorisca l'andamento e la produttività aziendale, ha deciso di munirsi del sistema di gestione etico sociale al fine di:

- Creare un ambiente di lavoro che soddisfi tutti requisiti della norma considerando anche l'applicazione della legislazione cogente;
- Creare nell'ambiente di lavoro una sinergia tra i vari settori organizzativi aziendali facendo trasparire all'esterno dell'organizzazione (agli stakeholders) i risultati della performance aziendale,
- Munire l'ambiente di lavoro del confort necessario affinché tra il personale si instauri un clima di collaborazione reciproca eliminando eventuali conflittualità interne e migliorandone la soddisfazione.

La stesura del bilancio sociale, da effettuarsi ogni fine anno, propone di:

- far conoscere a tutti i portatori d'interesse, sia interni che esterni, la politica di Responsabilità Sociale dell'Azienda;
- favorire la conoscenza e comprensione da parte di tutti gli stakeolders degli impegni reali dell'azienda certificata SA 8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame, e la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- evidenzia, attraverso il trend degli indicatori, l'andamento della gestione aziendale.

Successivamente alla presente verbale, sarà emesso il Bilancio Sociale per l'anno di riferimento, e successivamente sarà effettuata la pubblicazione dello stesso sul sito aziendale per la conoscenza alle parti terze interessate delle performance aziendali cosi come previsto dal punto 9.1.8 della norma.

TABELLA INDICATORI ETICO SOCIAI

			TIQ - Rev. 1		Firma RES			Firma DIR	Data
Punto della norr	**Indicatore**	**Tend**	**Obiettivo**	**Ente Responsab**	**Periodicità Monitorag**	**Scadenza**	**Risultat**	**Annotazioni**	**Scost.**
1 Lavoro Infar	Nessuno	≤	0,00%	DIR	Annuale	dic-20 3	0,00%	Per questo punto norma non è previsto alcun ind in quanto la normativa c vieta espressamente l'u lavoro minori le	
2 Lavoro Forza e Obbligat	Segnalazioni E Sociali - Reclami e/o non Conformità riconduc al punto 2 della norr	<	0,00%	DIR	Annu ale	dic-2023	0,00%	Periodo da considera Anno 2023	
3 Salute e Sicurezza	N° incidenti ai dipendenti /Tot. Dipendenti	≤	5,00%	RSPP	Annuale	dic-202 3	1.98%	Periodo da considera Anno 2023	
4 Libertà di associazione diritto alla contrattazion collettiva	N° adesione sinda Tot. Dipendenti	<		RD L	Annuale	dic-202 3	42.38 %	Periodo da considera Anno 2023	
5 Discriminaz	Rapporto tra Uom e donne presenti in azienda Reclami o non Conformità riconduc al punto 5 della norma	≥		RD L	Annuale	dic-202 3	3,97%	Periodo da considera Anno 2023	
6 Procedur e Disciplin ari	Reclami e/o non Conformità riconduc al punto 6 della norma/Totale Dipen	<	2,00%	DIR	Annuale	dic-202 3	0,00%	Periodo da considera Anno 2023	
7 Orario di lav	N° ore di straordinario/totale monte ore	≤	5% sul totale or annuo	DIR	Annuale	dic-202 3	nr	Periodo da considera Anno 2023	
8 Retribuzioni	Reclami e/o non conformità riconduci punto 8 della norm Totale dipenden	<	10,00%	DIR	Annuale	dic-202 3	0,00%	Periodo da considerare Anno 2023	

TABELLA INDICATORI ETICO SOCIA

TIQ - Rev. 1	Firma RAQ	Firma DIR	Data

Punto della norm	Indicatore	Piano di azione
1 Lavoro Infar	Nessuno	Nessuna azione viene intrapresa per questo punto della norma, in quanto la normativa cog l'uso di lavoro minorile. Gli eventuali piani d'azione sono indicati nell'apposita procedura infantile
2 Lavoro Forza e Obbligat	Segnalazioni Etico - Reclami e/o Conformità riconduc	In caso di segnalazione etica con riferimento al lavoro obbligato, l'azienda provvederà alla presso le autorità competenti
3 Salute e Sicurezza	N° incidenti ai diper /Tot. Dipendent	Monitoraggio costante degli incidenti sul lavoro attraverso il registro degli infortuni e pr attenzione alle cause che hanno provocato l'incidente - Formazione continua del persona
4 Libertà di associazione diritto alla contrattazione	N° adesione sindaca Dipendenti	A nessun dipendente viene preclusa la liberta di aderire ad associazioni sindacali, pertan puramente statistico
5 Discriminazi	Rapporto tra U e donne present azienda - Reclam non Conforr	Le richieste di lavoro vengono considerate in base al fabbisogno aziendale senza tenere sesso del candidato
6 Procedur e	Reclami non Conformità riconduc punto 6 della n	Monitoraggio costante delle sanzioni disciplinari commutate (in base al CCNL) per ever cause oggetto di sanzione
7 Orario di lav	N° ore di straordina / totale monte	Attraverso il monitoraggio costante e continuo delle presenze al fine di valutare l'integ
8 Retribuzioni	Reclami e/o non conformità riconduci punto 8 della norm Totale dipenden	Aggiornamento continuo sulle norme relative alle retribuzioni