IMPRESA Sangalli Giancarlo & C. srl

SERVIZI PER L'AMBIENTE

BILANCIO SOCIALE

Anno di riferimento 2021

Data aggiornamento: 31 Dicembre 2021

STANDARD DI RIFERIMENTO

- SA8000:2014

Firma Rappresentante della Direzione per le certificazioni _____

Firma Responsabile Relazioni Industriali _____

1 INTRODUZIONE AL BILANCIO SOCIALE 2
2 PROFILO DELL'AZIENDA 3
2.1 GENERALITÀ, ATTIVITÀ E SERVIZI 3
2.2 DATI ANAGRAFICI 6
2.3 ORGANIGRAMMA AZIENDALE 6
3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE 7
4 IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE 10
5 LE PARTI INTERESSATE 12
6 RENDICONTO SOCIALE 12
6.1 LAVORO INFANTILE 13
6.2 LAVORO FORZATO OD OBBLIGATO 15
6.3 SALUTE E SICUREZZA 17
6.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 21
6.5 DISCRIMINAZIONE 24
6.6 PROCEDURE DISCIPLINARI 26
6.7 ORARIO DI LAVORO 28
6.8 OBIETTIVI 29
6.9 RETRIBUZIONE 30
6.10 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE 32

1 INTRODUZIONE AL BILANCIO SOCIALE

Il bilancio sociale è lo strumento di rendicontazione sociale adottato dall'azienda che risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dalle parti interessate relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello Standard normativo SA 8000:2014.

A tal fine, con la sua redazione l'azienda si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica per la responsabilità sociale dell'azienda;
- facilitare la conoscenza e la comprensione a tutte le parti interessate degli impegni reali dell'azienda uniformata allo Standard normativo SA 8000:2014;
- fornire alla Direzione Generale uno strumento utile per il riesame interno della politica per la responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali stabiliti;
- fornire a tutte le parti interessate una rappresentazione completa, accurata e rilevante delle prestazioni aziendali in materia di responsabilità sociale;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione della responsabilità sociale aziendale attraverso le tendenze degli indicatori prestazionali adottati.

Nel bilancio sociale per ciascun requisito dello standard SA 8000:2014 è condotta una valutazione d'insieme che tiene conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

2 PROFILO DELL'AZIENDA

2.1 GENERALITÀ, ATTIVITÀ E SERVIZI

Impresa Sangalli Giancarlo & C. S.r.l, (da ora in poi Impresa Sangalli), società all'avanguardia nel settore ecologico, con sede legale a Monza (MB) in Via E. Fermi n. 35, e diversi centri di servizio in tutta Italia è presente da oltre cinquant'anni nel settore dei servizi ambientali.

L'azienda opera sul territorio nazionale per fornire servizi pubblici di primaria importanza, nel rispetto degli standard di qualità previsti dagli organi di regolazione, e nell'ottica di uno sviluppo sostenibile. Negli anni, l'azienda si è progressivamente sviluppata e ha costantemente ampliato e migliorato la propria attività fino a raggiungere oggi un'esperienza e un eccellente know-how nel settore ambientale.

L'Impresa Sangalli alla data del 31-12-2021 comprende i seguenti siti:

- Sede di Monza, Viale E. Fermi 35 - Monza (MB)
- Cds di Monza, Viale E. Fermi 35 - Monza (MB)
- Cds di Agrate, V. Sofocle 12 – Agrate Brianza (MB)
- CdS di Liscate, V. Salvo d'Acquisto - Liscate (MI)
- CdS di Dalmine, V. Guzzanica 50B – Stezzano (BG)
- Cds di San Giuliano Milanese, V. Liguria 2 – San Giuliano Milanese (MI)
- CdS di Falconara, V. Marconi 114 – Falconara Marittima (AN)
- CdS di Andria, V. Barletta 210, Andria (BAT)
- Cds di Roma, V. del Cappellaccio 134 – Roma
- Cds di Lodi, V. Miglioli 3 – Casalpusterlengo (LO)
- Cds di Gorizia, V. Trieste 27 – Villesse (GO)
- Cds di Pavia, V. Rotta 43 - Travacò Siccomario (PV)
- CdS di Frosinone, Viale delle Industrie, 17 – Frosinone (FR)
- Cds di Vigevano, V. Venti Settembre, 86 – Gravellona Lomellina (PV)
- CdS di Formello, Via degli Olmetti snc – Formello Roma
- CdS della Carnia, V. Prometeo Candoni 1 – Amaro (UD)
- Cds di Ostia, Via di Saponara, 711 (Roma)
- Cds di Latina, Via Litoranea, Latina (LT)
- Cds di Varese, Via Campagna, 80 Induno Olona (VA)
- Global Service, Viale Enrico Fermi 35, Monza (MB)

La competenza e conoscenza dell'Impresa Sangalli è tale da garantire risposte immediate alle problematiche più diverse nella gamma dei servizi ecologici. L'esperienza di Impresa Sangalli ha portato l'azienda a ottenere la certificazione del sistema di qualità aziendale, conformemente alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

Successivamente l'azienda ha implementato anche sistemi di gestione secondo le norme UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018, SA8000 e UNI ISO 39001.

L'Impresa Sangalli, oltre a operare in un sistema di gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza, ha adottato il Modello di Gestione Organizzativa, ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001 e s.m.i.

Impresa Sangalli dispone di tecnici qualificati e altamente specializzati preparati per studiare le migliori soluzioni ai problemi dei clienti, nel rispetto della normativa vigente e della salvaguardia dell'ambiente e della sicurezza dei lavoratori.

Nello specifico, Impresa Sangalli è in grado di offrire:

- Servizi di spurghi civili e industriali
- Servizi di pulizia di componenti di impianti industriali
- Servizi di raccolta e di trasporto di rifiuti speciali pericolosi e non
- Servizi di smaltimento rifiuti
- Bonifiche ambientali
- Servizi di igiene urbana
- Servizi di ripristino del manto stradale post incidente
- Consulenze nel campo ambientale
- Economia circolare
- Partenariati Pubblico/Privati
- Global Service
- Gestione e manutenzione del verde pubblico e privato

MISSION

Il settore dei servizi ambientali ed ecologici richiede notevoli capacità di analisi e gestione per garantire la salvaguardia della salute di cittadini e lavoratori. Per questo motivo Impresa Sangalli Giancarlo & C. S.r.l si impegna nel ridurre al massimo l'impatto ambientale causato dai propri servizi grazie all'utilizzo e alla ricerca di soluzioni sempre all'avanguardia. Attraverso un programma capillare coinvolge tutti i comuni dove è presente l'azienda, Impresa Sangalli promuove appuntamenti e momenti di confronto sulla cultura del rispetto ambientale.

VALORI

L'Impresa Sangalli lavora per il continuo miglioramento nell'erogazione dei propri servizi introducendo le proprie esperienze professionali per soddisfare al meglio le esigenze e necessità di chi si avvale dei nostri servizi ecologici.

Crediamo che la TRASPARENZA sia un valore fondamentale per ogni azienda. Abbiamo avviato un percorso per rendere più accessibili le informazioni sull'organizzazione e le attività aziendali e nel dicembre 2018 abbiamo il Rating di Legalità con il massimo punteggio di tre stelle, uno strumento volto alla promozione e all'introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale. Tale rating è stato confermato nel 2020.

Grazie a una costante INNOVAZIONE l'azienda ha potuto raggiungere una forte esperienza e know-how nel settore ambientale. L'Impresa Sangalli crede nello sviluppo di tecnologie all'avanguardia per garantire servizi sempre più efficaci nel rispetto della salute di cittadini e lavoratori.

Qualità significa prima di tutto protezione ambientale, prevenzione dell'inquinamento e tutela della sicurezza. Ci adoperiamo ogni giorno per sviluppare le migliori soluzioni capaci di soddisfare questi requisiti.

Presso il Centro di Monza vengono svolti i seguenti servizi:

- Servizi di raccolta di rifiuti urbani ed assimilati
- Servizi di spazzamento
- Servizi di gestione CCR (Centro Comunale di Raccolta) e piattaforme ecologiche comunali
- Servizi aggiuntivi come diserbo, graffiti, ecc.
- Servizi di spurgo
- Servizi di raccolta a trasporto dei rifiuti speciali di aziende
- Servizi di consulenza (es. MUD, etc.)

Gli altri Centri di servizio presentano solo un numero ristretto di attività in virtù dei capitolati di appalto dell'Amministrazioni per cui operiamo:

Servizi di raccolta di rifiuti urbani ed assimilati

- CdS Liscate
- CdS Agrate B.Za:
- CdS Villesse (Gorizia)
- CdS Amaro (Carnia)
- CdS Falconara Marittima (Marche)
- CdS Roma

a. Servizi di raccolta di rifiuti urbani ed assimilati
b. Servizi di spazzamento
c. Servizi di gestione CCR e piattaforme ecologiche
d. Servizi aggiuntivi come diserbo, graffiti, ecc
    - CdS San Giuliano Milanese
    - CdS Frosinone
    - CdS Andria (Puglia)
    - CdS Casalpusterlengo (Lodi)
    - CdS Travacò Siccomario (Pavia)
    - CdS Gravellona Lomellina (Vigevano)
    - CdS Stezzano (Dalmine)
    - CdS Formello (Roma)
    - CdS Ostia (Roma)
    - CdS Latina (LT)
    - CdS Induno Olona (VA)
    - Global Service Monza (MB)

L'Impresa Sangalli negli insediamenti di Monza opera anche dove vi sia richiesta di interventi volti alla salvaguardia dell'ambiente e specificatamente nei settori spurghi, rifiuti solidi/liquidi, servizi di igiene urbana. Inoltre, viene effettuata un'attività di consulenza in tema ambientale per tutti i settori di interesse delle attività dell'impresa, di seguito riportati.

Le attività svolte a Monza sono relative al codice ATECO: 38.21.09, Codice NACE 38.1 e riguardano:

- Trattamento e smaltimento di altri rifiuti non pericolosi
- Smaltimento e trattamento che precede lo smaltimento dei rifiuti non pericolosi solidi o non solidi
- Gestione di discariche per lo smaltimento dei rifiuti non pericolosi
- Smaltimento dei rifiuti non pericolosi tramite combustione o incenerimento o altri metodi, con o senza la risultante di produzione di elettricità o vapore, combustibili sostitutivi, biogas, ceneri o altri sottoprodotti destinati ad ulteriore uso
- Trattamento di rifiuti organici per lo smaltimento

Nel 2021 sono stati attivati anche i servizi di Global Service e Facility Management.

2.2 DATI ANAGRAFICI

- Ragione Sociale: Impresa Sangalli Giancarlo & C Srl
- Sede Legale: Viale Enrico Fermi 35, 20090 Monza (MB)
- Codice Fiscale: 07117510151
- Partita IVA: 00847160967

2.3 ORGANIGRAMMA AZIENDALE

La Direzione Generale ha chiaramente definito e comunicato i ruoli, le responsabilità e le autorità di tutto il personale dell'azienda anche in relazione all'attuazione ed il mantenimento del sistema di gestione della responsabilità sociale. A tutto il personale dell'azienda sono stati attribuiti ruoli, responsabilità ed autorità per permettere loro di contribuire al raggiungimento degli obiettivi per la responsabilità sociale e di favorirne il coinvolgimento, la motivazione e l'impegno. La struttura organizzativa aziendale con i relativi collegamenti gerarchici è illustrata nel seguente organigramma (Vedi allegato).

3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

	Tipo	Manuale	Data Revisione 26/08/2021 Ed. 5 Rev. 1	Codice MEEHS Pagina 1 di 3

POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA, DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E DELL'ETICA

L'IMPRESA SANGALLI GIANCARLO & C. S.R.L. vuole proporre e sviluppare le proprie attività assicurando il soddisfacimento di ogni esigenza del cliente, in tempi brevi e in modo ottimale e minimizzando gli impatti ambientali causati dai propri servizi e promuovendo il coinvolgimento e la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle parti interessate, escludendo rischi per la popolazione.

L'IMPRESA SANGALLI GIANCARLO & C. S.R.L. riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale.

Il cittadino e la collettività, sempre più consapevoli della necessità di rispettare i valori umani fondamentali, vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio, ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, l'**Impresa Sangalli Giancarlo & C. s.r.l.** intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti socialmente responsabili, gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate.

Per perseguire tale obiettivo l'impegno è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

Questa scelta strategica si articola nei seguenti obiettivi:

- impegno costante nell'adempimento di obblighi specifici, secondo la legislazione vigente applicabile ed altre prescrizioni che l'organizzazione sottoscrive, nel **rispetto dell'ambiente**, della **sicurezza** e dei **diritti dei lavoratori**, adottando tutte le misure di prevenzione e protezione per ridurre i rischi per l'ambiente e la sicurezza dei lavoratori e della comunità circostante;
- **la qualità, la protezione ambientale e la prevenzione dell'inquinamento nonché la tutela della sicurezza devono essere perseguite nella fase di studio e progettazione di nuovi servizi e migliorate durante le fasi di realizzazione dei servizi.** Tale obiettivo viene garantito anche per gli interventi effettuati indirettamente tramite subappaltatori e/o fornitori, pertanto anche nelle attività di intermediazione, attraverso una costante vigilanza per il rispetto delle conformità normativa, realizzazione di documenti di coordinamento, verifica dei requisiti e rispetto dell'applicazione procedurale;
- la qualità, la protezione ambientale e la prevenzione dell'inquinamento dell'ambiente e nonché la tutela della sicurezza si traducono nel conseguimento della prestazione desiderata, verificato attraverso la **valutazione della soddisfazione del cliente e il raggiungimento degli obiettivi e traguardi pianificati**;
- la qualità la protezione ambientale e la prevenzione dell'inquinamento dell'ambiente e nonché la tutela della sicurezza si perseguono attraverso la **messa a disposizione di risorse umane e strutturali adeguate**. Il coinvolgimento del personale, con la consapevolezza del valore del proprio intervento, e l'adeguatezza delle infrastrutture, mezzi ed attrezzature possono influire positivamente sull'evoluzione della qualità globale;
- il rispetto dei principi contenuti nelle **Convenzioni ILO**, nella **Dichiarazione Universale dei diritti Umani**, nella **Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino**, nella **Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne** ed in tutte le Convenzioni / Dichiarazione / Patti di cui al punto II dello **Standard SA8000**;
- l'assoluta **parità tra i sessi**;
- il **rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali**;
- la ricerca di **dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate** nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana.

	Tipo		Data Revisione 26/08/2021 Ed. 5 Rev. 1	Codice MEEHS Pagina 2 di 3
		Manuale		

POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA, DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E DELL'ETICA

L'**Impresa Sangalli Giancarlo & C. s.r.l.** è consapevole che, per la costante evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle tecnologie produttive, per il continuo modificarsi della legislazione di settore e per il mutare delle esigenze e delle tendenze di mercato, il mantenimento di una posizione di preminenza è possibile solo con il continuo incremento della qualità nella fornitura dei propri servizi e con l'impegno al miglioramento continuo, eliminando, ove possibile, e comunque minimizzando gli impatti ambientali e i rischi per la salute e l'igiene dell'operatore causati dalle attività di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali e promuovendo la salvaguardia della salute e la sicurezza dei lavoratori.

La qualità dei servizi e la tutela dell'ambiente e della sicurezza ed igiene dei lavoratori si devono perseguire attraverso:

- il **controllo del processo** di realizzazione dei servizi, impiegando le risorse in modo che la pianificazione e l'esecuzione del servizio si mantenga nel campo di conformità previsto fino alla fase finale e con il minore impatto ambientale e adottando tutte le misure di prevenzione e protezione per ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, tecnicamente e sostenibile economicamente;prevenzione e protezione per ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, tecnicamente e sostenibile economicamente;
- la **preparazione degli operatori**, impegnandosi ad emanare, diffondere e aggiornare presso le maestranze le procedure per l'esercizio in sicurezza degli impianti e delle attività in genere, con programmi di formazione e addestramento. Per la garanzia dell'efficacia della comunicazione dedicando particolare attenzione agli operatori riguardo alla comprensione linguistica;
- la **comunicazione ed il coinvolgimento**, puntando ad incrementare il senso di responsabilità delle maestranze verso l'ambiente, la salute e la sicurezza, incoraggiando le loro iniziative e il loro coinvolgimento; sviluppando il senso di responsabilità, il comportamento e gli atteggiamenti nei confronti degli aspetti di Qualità, Sicurezza e Ambiente come parte integrante della mansione di ciascuno. Coinvolgimento di tutta l'**Impresa Sangalli Giancarlo & C. s.r.l.** in politiche di salvaguardia dei diritti umani e monitoraggio continuo delle situazioni critiche. Coinvolgimento dei Fornitori e degli Outsourcer al fini di un miglioramento continuo del prodotto/servizio fornito, estendendo ad essi la Politica, i requisiti ed i valori etico-sociali, ambientali e di sicurezza riconosciuti dall'**Impresa Sangalli Giancarlo & C. s.r.l.**;
- la **considerazione delle parti interessate**: impegnandosi a tenere in considerazione le istanze provenienti dalle parti interessate nella fase di pianificazione delle proprie attività;
- l'**instaurazione di un dialogo aperto con le parti interessate** attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale;
- una **gestione del personale eticamente corretta** nel rispetto dei diritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento;
- il **mantenimento di un sistema di gestione integrato** secondo gli standard UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, EMAS ed SA8000 per soddisfare in modo sistematico e continuativo i requisiti delle norme, tutti gli obblighi di conformità nonché l'ottemperanza alle prescrizioni del D. Lgs. 231/01 e successive modifiche.

Per il raggiungimento di questi obiettivi, il CdA dell'Impresa Sangalli si impegna a mettere a disposizione risorse, mezzi e a favorire il coinvolgimento del personale.

La Politica costituisce il quadro di riferimento per l'identificazione di obiettivi e traguardi di miglioramento.

Il CdA si impegna a rendere disponibile la propria Politica per la Qualità e l'Ambiente e Sicurezza alle parti interessate sia all'interno dell'impresa, sia al pubblico.

Gli obiettivi, gli indicatori e i traguardi che l'Azienda ha individuato sono descritti nel documento annuale di pianificazione del Sistema di Gestione per la Qualità, l'Ambiente e Sicurezza disponibile presso il Rappresentante della Direzione.

	Tipo	Manuale	Data Revisione 26/08/2021 Ed. 5 Rev. 1	Codice MEEHS Pagina 3 di 3

POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA, DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E DELL'ETICA

L'IMPRESA SANGALLI GIANCARLO & C. S.R.L. ha deciso di dotarsi di un Modello di Organizzazione, gestione e controllo, recependo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti e nominando un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

A seguito di un completo e complesso processo di ristrutturazione della Governance aziendale, e delle procedure aziendali che ha interessato tutto l'esercizio 2014, in data 28 gennaio 2015 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il nuovo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'impresa Sangalli. Nel corso del 2017 sono state fatte revisioni o di tale modello e dei suoi documenti per la completa ottemperanza ai reati ambientali introdotti dalla L.68/2015.

L'IMPRESA SANGALLI GIANCARLO & C. S.R.L. ha inoltre adottato e diffonde un Codice Etico, quale parte integrante del medesimo modello 231, con l'intento di far rispettare ai propri dipendenti, partner commerciali e collaboratori a qualunque titolo, l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue attività imprenditoriali. Il Modello Organizzativo e gli strumenti ad esso collegati sono aggiornati e rivisti al fine di garantirne la necessaria efficacia.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	FIRMA	DATA
Alfredo Robledo		14/09/2021
Cristina Casadio		
Domenico Inga		

4 IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale conforme ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014 è stata caratterizzata dai seguenti momenti:

1. Adeguamento ai requisiti dello Standard normativo SA8000:2014

   - Lavoro infantile: in azienda sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni di età. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
   - Lavoro forzato e obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
   - Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
   - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
   - Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
   - Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
   - Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 38 ore (contratto FISE) o 40 ore (contratto Multiservizi), in linea con quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro specifico di settore. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
   - Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

2. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di riesame della direzione adottato quale strumento della Direzione Generale per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

3. Nomine del:

   - Rappresentante della direzione con responsabilità di assicurare il rispetto dei requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014
   - Rappresentanti del personale operativo con compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate allo Standard normativo SA 8000:2014
   - Rappresentante della direzione responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti dallo Standard normativo SA 8000:2014

4. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di formazione, addestramento, informazione e sensibilizzazione del personale esistente, temporaneo e di nuova assunzione sui requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.

5. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di verifica ispettiva interna adottato quale strumento per il monitoraggio delle attività e dei risultati al fine di dimostrare l'efficacia del sistema implementato in relazione alla politica aziendale e ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.

6. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di valutazione e selezione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.

7. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di gestione delle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità - non conformità della politica aziendale e ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.

8. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di gestione dei rimedi, delle azioni correttive e delle azioni preventive adottate per ogni non conformità (effettiva o potenziale) nei confronti della politica aziendale e dello Standard normativo SA 8000:2014.

9. Definizione ed implementazione delle attività necessarie al processo di comunicazione sia interna che esterna all'azienda per rendere noti alle parti interessate i dati e le altre informazioni relative alle prestazioni aziendali in relazione ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.

10. Definizione ed implementazione delle attività necessarie ai processi di gestione della documentazione e delle registrazioni che attestano la conformità ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.

Comunicazione ai lavoratori delle procedure inerenti la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclami ed appelli alla struttura direttiva aziendale (anche in maniera anonima) e, se necessario, all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi ai requisiti dello Standard normativo SA 8000:2014.

5 LE PARTI INTERESSATE

La norma SA 8000:2014 definisce "parte interessata" l'individuo o il gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda. In pratica, con il termine convenzionale di "parte interessata" si intende far riferimento agli interlocutori sociali dell'azienda che possono essere sia interni che esterni all'azienda.

Nella fase di pianificazione del sistema di gestione della responsabilità sociale particolare attenzione è stata dedicata all'individuazione ed al coinvolgimento delle principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema, insieme alla struttura direttiva aziendale.

Parti interessate interne - gruppi	Parti interessate esterne – gruppi
Consiglio di Amministrazione	Clienti privati
Organismo di Vigilanza	Clienti pubblici (Amministrazioni Pubbliche)
Funzioni aziendali	Fornitori di servizi, materiali, collaboratori, mezzi ed attrezzature
Dipendenti	Trasportatori di rifiuti
RSPP	Impianti di destino (Recupero e/o Smaltimento)
RLS	Enti pubblici di controllo nazionali e locali
	Sindacati
	Enti di certificazione
	Enti di verifica esterni
	Associazioni ambientaliste
	Comunità locale
	Banche e finanziatori
	Associazioni di categoria
	Aziende in RTI

6 RENDICONTO SOCIALE

Le pagine seguenti forniscono informazioni e dati aziendali di carattere qualitativo e quantitativo relativi ad ogni singolo requisito dello Standard normativo SA 8000:2014. La descrizione è integrata con grafici e tabelle al fine di garantire una presentazione chiara ed immediata e di facilitare l'interpretazione dei dati.

Le informazioni ed i dati relativi all'anno 2021 si riferiscono al periodo che va dal 1° gennaio 2021 al 31 Dicembre 2021. Al fine di consentire un'appropriata valutazione dei risultati aziendali in materia di responsabilità sociale, ove ritenuto opportuno, sono accompagnati da quelli relativi agli anni precedenti e confrontati con valori medi esterni di riferimento (settoriali, nazionali, regionali, ecc).

6.1 LAVORO INFANTILE

6.1.1 INTRODUZIONE

L'azienda non utilizza né dà sostegno al lavoro infantile per non ostacolarne la frequenza scolastica e per non comprometterne la salute e la crescita.

É adottata un'appropriata procedura per impedire che bambini ed adolescenti siano assunti dall'azienda. I criteri adottati per la selezione del nuovo personale impongono il compimento della maggiore età da parte dei candidati.

Per le azioni di recupero a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile, anche se tali episodi non sono mai stati riscontrati e sono state definite messe in atto tutte le attività necessarie per evitare che tali episodi si verifichino, esiste un programma di rimedio attualmente non attivo che comprende:

- allontanamento immediato del bambino dall'impiego lavorativo;
- fornitura di lavoro leggero e sicuro al giovane lavoratore per poche ore al giorno;
- fornitura di un reddito alternativo al minore "licenziato" per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia;
- pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola al fine di assicurare l'istruzione;
- assunzione di familiari del minore al fine di assicurare il sostentamento finanziario alla famiglia;
- elaborazione con organizzazioni non governative ed amministrazioni locali di soluzioni a lungo termine per far fronte al problema.

Inoltre, tale programma, per i bambini ed i giovani lavoratori soggetti a normative di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola prevede l'esclusione dall'impiego nel lavoro durante le ore scolastiche e che le ore di viaggio giornaliere (da/per luogo di lavoro a scuola), sommate alle ore di scuola e alle ore di lavoro, non superino le 10 ore complessive al giorno

6.1.2 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO AZIENDALE

L'organico aziendale è così composto:

Età	31/12/2021
< 20	1
20 – 29	100
30 – 39	195
40 – 49	343
50 – 59	412
60 – 69	96
> 70	2

6.1.3 OBIETTIVI

	Numero obiettivo 01
Obiettivo 2022	Sensibilizzazione delle comunità locali sulle tematiche relative ai diritti dei bambini
Azione	Momenti informativi in materia dei diritti dei bambini e responsabilità sociale presso le sedi di erogazione del servizio

Risorse	Consulente esterno
Tempi	Entro Dicembre 2022
Responsabile	Responsabile Certificazioni
Indicatore prestazionale	N. Presenze partecipanti
Risultato atteso	Maggiore del 50% dei responsabili di Centro di Servizio

	Numero obiettivo 02
Obiettivo 2022	Supportare le Organizzazioni non Governative
Azione	Donazioni ad Organizzazioni non Governative
Risorse	Contributo aziendale in denaro
Tempi	Entro Dicembre 2022
Responsabile	Responsabile Certificazioni
Indicatore prestazionale	Contributo aziendale in denaro
Risultato atteso	≥ 500,00 €

6.2 LAVORO FORZATO OD OBBLIGATO

6.2.1 INTRODUZIONE

L'azienda non ricorre e non sostiene il lavoro forzato o obbligato, non si avvale di alcuna forma di coercizione per motivi politici, ideologici, sociali o economici, disciplinari e discriminatori. Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si adopera affinché tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

6.2.2 DEPOSITI

L'azienda non richiede al personale di lasciare depositi o copie originali di documenti all'inizio del rapporto di lavoro. È adottata un'appropriata procedura per impedire che durante le attività di assunzione il personale sia forzato o obbligato a prestare lavoro. Tale procedura impone l'esclusione della consegna di depositi (denaro, beni, averi ecc.) a qualunque titolo e di documenti in originale (carte d'identità, patenti, passaporti, codici fiscali ecc.) e specifica i documenti in originale che è possibile richiedere e necessari per avviare le pratiche di assunzione.

6.2.3 CONSAPEVOLEZZA DEI DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI

Tutti i lavoratori ricevono e firmano per accettazione, un estratto del contratto di lavoro da loro firmato. I nuovi assunti ricevono tale estratto al momento della firma della lettera di assunzione o del contratto individuale. Sono stati organizzati momenti di informazione e formazione per descrive le caratteristiche dei contratti di lavoro utilizzati in azienda per accrescere la consapevolezza dei lavoratori in merito ai propri diritti e doveri.

La minima presenza delle principali mancanze ingiustificate (ritardi, assenze e disservizi) nel 2021 denota un'elevata consapevolezza dei lavoratori in merito ai propri doveri. In seguito sono riportate le complessive contestazioni disciplinari.

6.2.4 PRESTITI ED ANTICIPI

L'azienda può concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi o sul Trattamento di Fine Rapporto. Qualora il lavoratore si trovi in condizioni di accertata e giustificata necessità può chiedere alla direzione dell'azienda, in sostituzione delle modalità precedentemente descritte, la concessione di un prestito personale in denaro.

L'azienda concede prestiti ai propri dipendenti qualora non si tratti di debiti cospicui o di lunga durata che il lavoratore non sia poi in grado di ripianare se non esclusivamente con il proprio lavoro. L'azienda non concede nuovi prestiti o anticipi di qualsiasi altra natura fino alla completa estinzione da parte del lavoratore del prestito contratto precedentemente. L'ammontare degli anticipi sugli stipendi o sul Trattamento di Fine Rapporto e dei prestiti concessi è sempre registrato. L'ammontare delle ritenute effettuate dall'azienda per la restituzione degli anticipi e dei prestiti è evidenziato in busta paga.

Anno	N° Beneficiari anticipi	Importo
2021	11	7.300,00€

6.2.5 OBIETTIVI

	Numero obiettivo 03
Obiettivo 2022	Incremento della soddisfazione e motivazione dei dipendenti
Azione	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di diritti e doveri dei lavoratori e sulle conseguenze di eventuali mancanze
Risorse	Gruppo di lavoro interno
Tempi	Entro Dicembre 2022
Responsabile	Responsabile Certificazioni
Indicatore prestazionale	N. Ritardi N. Assenze N. Disservizi (ingiustificati) N. Reclami
Risultato atteso	Diminuzione del 50 % rispetto al numero di mancanze ingiustificate registrate nell'anno 2021

6.3 SALUTE E SICUREZZA

6.3.1 INTRODUZIONE

La questione della salute sicurezza è posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo.

Le principali comprendono:

- la nomina di un rappresentante della direzione per la salute e sicurezza di tutto il personale;
- la partecipazione ed il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali dei lavoratori in materia di salute e sicurezza (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Addetti alle Emergenze e Primo Soccorso, Addetti Antincendio) in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- il costante monitoraggio sul funzionamento di attrezzature ed apparecchiature, per verificane l'idoneità e la sicurezza;
- il monitoraggio ed il controllo delle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti connesse alle attività lavorative;
- il monitoraggio ed il controllo delle condizioni ambientali dei luoghi di lavoro quali il microclima, l'illuminazione, le vibrazioni meccaniche e la qualità dell'aria;
- la definizione e la documentazione delle responsabilità, procedure, istruzioni per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali;
- la definizione, la documentazione ed il periodico aggiornamento di documenti per la valutazione dei rischi, di piani di evacuazione ed antincendio;
- la definizione e la documentazione di piani di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- la pianificazione e lo svolgimento di incontri di formazione, informazione e sensibilizzazione per tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza, ripetuti per il personale nuovo o riassegnato (eseguiti esclusivamente durante l'orario lavorativo);
- il costante monitoraggio degl'infortuni nei luoghi di lavoro;
- la distribuzione periodica ed il continuo riassortimento gratuito ai lavoratori di Dispositivi Individuali di Protezione (es. guanti, maschere, scarpe antiscivolo ecc.), e la esecuzione di ispezioni per la verifica del loro corretto impiego;
- la messa a disposizione di attrezzature di sicurezza quali estintori funzionanti, visibili ed accessibili ai lavoratori ed in numero adeguato;
- la disponibilità di personale medico competente e facilmente raggiungibile (in caso di emergenza);
- la costante presenza in azienda di squadre di lavoratori addestrati e qualificati per l'esecuzione di interventi di Primo Pronto Soccorso e Gestione delle Emergenze;
- la disponibilità di acqua potabile, di servizi igienici ed aree mensa accessibili ed adeguati;
- la esecuzione periodica di esercitazioni antincendio;
- l'applicazione di procedure disciplinari per chiunque in azienda non rispetti le norme di salute e sicurezza.

L'attenzione dell'azienda in materia salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata la sicurezza e la salubrità.

6.3.2 INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Tabella Numero di infortuni per causa

Cause	I 20	II	III	IV	2020		I 21	II	III	IV	2021
investimento					0		1			2	3
aggressione durante il servizio		2	2	2	6						0
ricaduta infortunio					0						0
puntura da insetto		2		2	4				2	1	3
urto contro oggetti, parti meccaniche	3	4	5	7	19		1	4	7	7	19
incidente stradale	2	5	2	3	12		3	3	1	3	10
itinere	1	2	5	5	13		2	2	1	7	12
espulsione di oggetti, liquidi da apparati			1	2	3		2		3	2	7
ferita da taglio	1	2	2		5					2	2
puntura da ago	2		5	3	10		1	3	1	4	9
caduta oggetti	1	1	1		3		1				1
schiacciamento con organi meccanici,		3	3	1	7		1	2	1	1	5
sollevamento, spostamento materiale	4	3	8	1	16		1		3	3	7
inciampo, scivolata, caduta	4	1	9	9	23		7	2	2	8	19
salita, discesa dagli automezzi	9	8	10	5	32		10	5	11	6	32
malore			1		1				1		1
inalazione sostanze chimiche					0				1		1
ergonomia e postura - sforzo			1		1						0
Morso di animale			2	1	3		1			1	2
Covid 19			1	1	2						
TOTALI	**27**	**33**	**58**	**42**	**160**		**31**	**21**	**34**	**47**	**133**

Nota: Dal 2021 non sono più conteggiati gli infortuni passati all'INPS

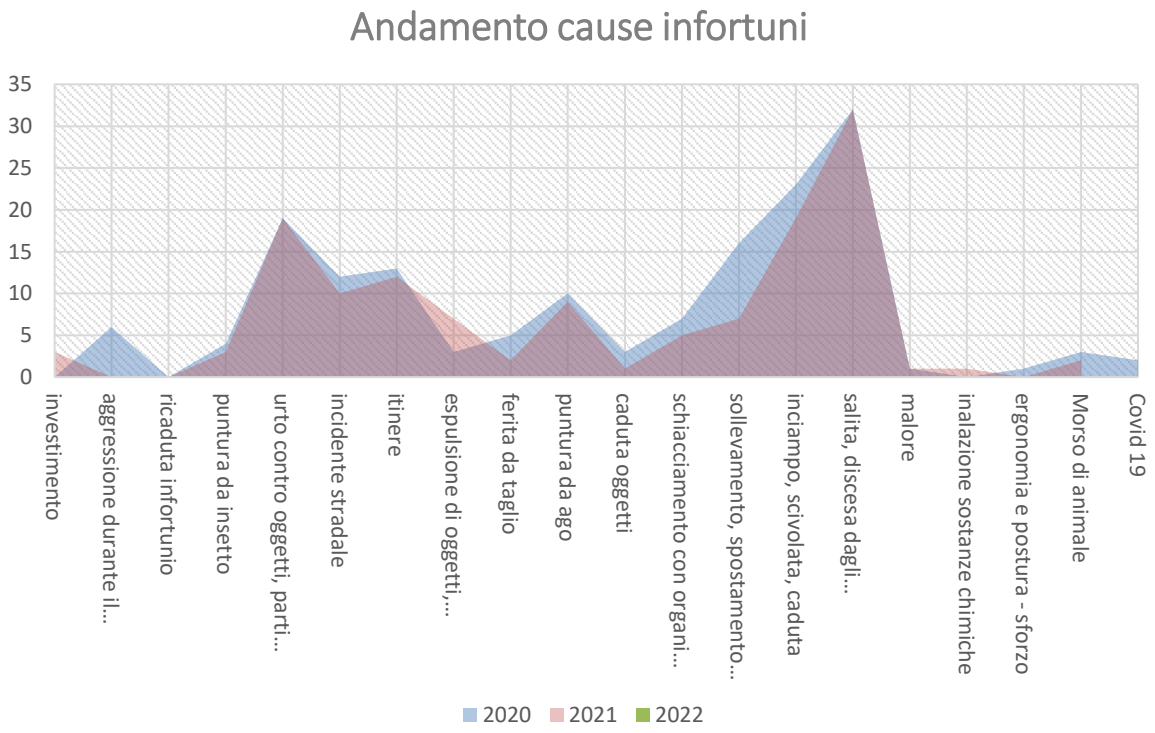
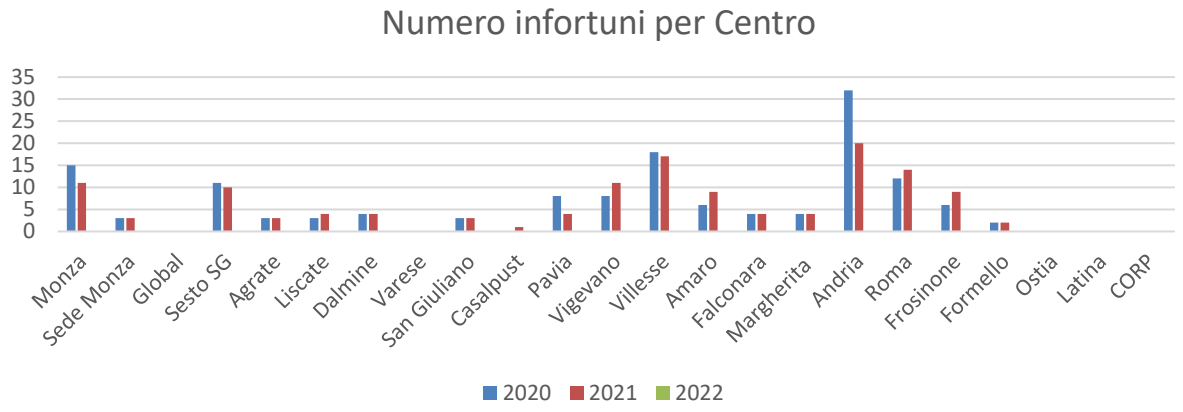


Tabella 6.2 Indici infortunistici

CDS	Inf 2020	GG	Ore lav	IG 20	IF 20	Inf 2021	GG	Ore lav	IG 21	IF 21
Monza	15	411	265922	56,41	1,55	11	126	273244	40,26	0,46
Sede Monza	3	136	52918	56,69	2,57	3	21	32178	93,23	0,65
Global	0	0	0	####	####	0	0	4575	0,00	0,00
Sesto SG	11	190	187127	58,78	1,02	10	104	194490	51,42	0,53
Agrate	3	67	64907	46,22	1,03	3	91	63748	47,06	1,43
Liscate	3	50	118144	25,39	0,42	4	8	122094	32,76	0,07
Dalmine	4	43	35910	111,39	1,20	4	65	41348	96,74	1,57
Varese	0	0	0	####	####	0	0	0	####	####
San Giuliano	3	20	113852	26,35	0,18	3	117	90924	32,99	1,29
Casalpust	0	0	21670	0,00	0,00	1	19	14797	67,58	1,28
Pavia	8	228	86544	92,44	2,63	4	222	38939	102,73	5,70
Vigevano	8	160	34606	231,17	4,62	11	122	63684	172,73	1,92
Villesse	18	387	177095	101,64	2,19	17	217	192289	88,41	1,13
Amaro	6	130	65269	91,93	1,99	9	71	64421	139,71	1,10
Falconara	4	204	26360	151,75	7,74	4	54	26621	150,26	2,03
Margherita	4	118	38461	104,00	3,07	4	97	45198	88,50	2,15
Andria	32	680	179005	178,77	3,80	20	333	239459	83,52	1,39
Roma	12	381	147659	81,27	2,58	14	360	162436	86,19	2,22
Frosinone	6	230	216789	27,68	1,06	9	238	200728	44,84	1,19
Formello	2	52	14816	134,99	3,51	2	97	50750	39,41	1,91
Ostia	0	0	0	####	####	0	0	0	####	####
Latina	0	0	0	####	####	0	0	0	####	####
CORP	0	0	0	####	####	0	0	56855	0,00	0,00
Imp. Sangalli	**142**	**3487**	**184705**	**76,88**	**1,89**	**133**	**2362**	**197877**	**67,21**	**1,19**



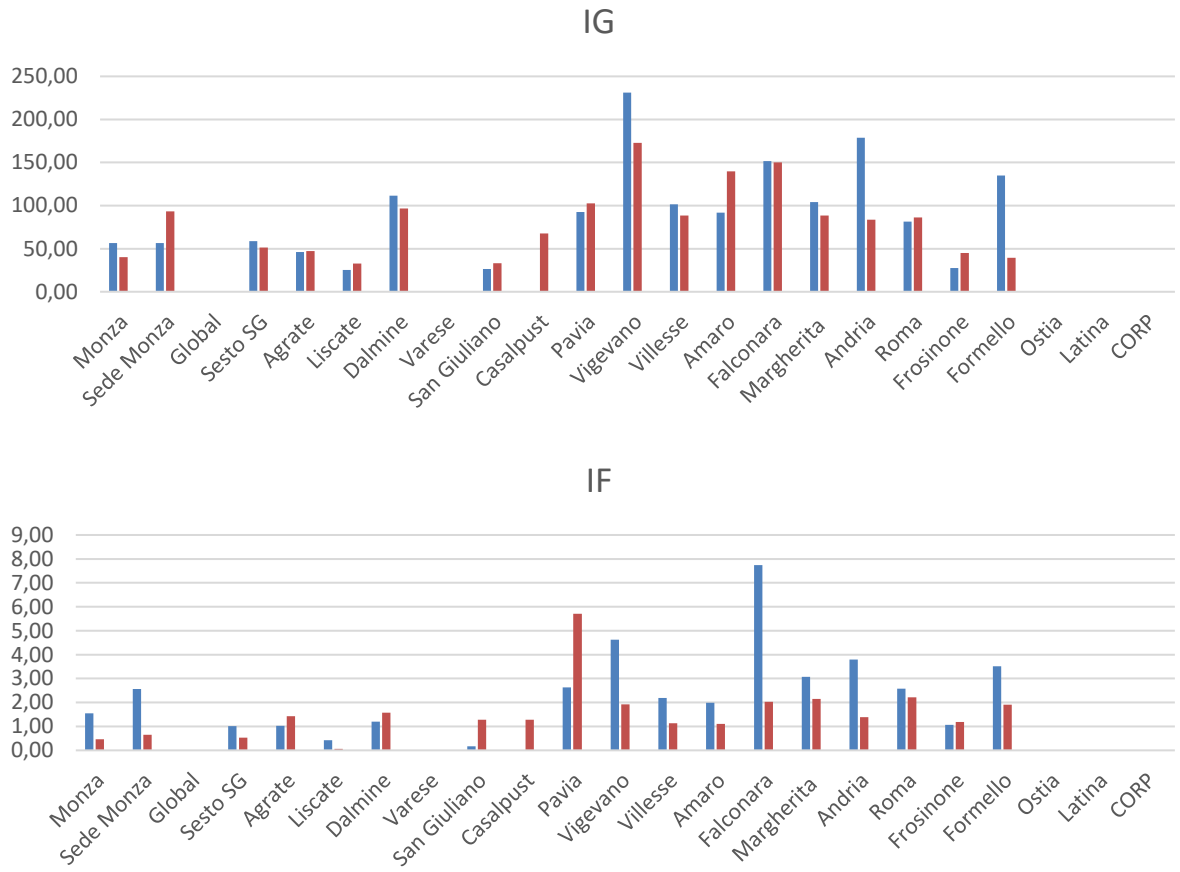


Tabella 6.3 Malattie professionali

SEDE		2021
CdS Carnia (Amaro)		0
CdS Agrate B.za		0
CdS Andria		0
CdS Casalpusterlengo		0
CdS Dalmine (Stezzano)		1
CdS Falconara Marittima		1
CdS Frosinone		0
CdS Liscate		0
CdS Monza		0
CdS Pavia (Travacò Siccomario)		0
CdS Roma		0
CdS San Giuliano Milanese		0
CdS Sede		0
CdS Gorizia (Villesse)		1
CdS Vigevano (Gravellona Lomellina)		0
CdS Margherita di Savoia		0
CdS Sesto San Giovanni		0
CdS Formello		0
Global Service		0
CdS Ostia		0
CdS Varese		0
CdS Latina		0

La tendenza del numero di infortuni nel triennio è in miglioramento. Tale dato lo si evince sia dal valore assoluto sia dagli indici IF e IG.

Relativamente alle malattie professionali si evidenzia che nel corso del 2021 ci sono state 3 richieste di malattia professionale.

Le prescrizioni / le limitazioni riportate nei giudizi di idoneità dal Medico Coordinatore sono in aumento ed hanno concorso sicuramente al miglioramento degli indici.

Si evince un incremento di operatori con prescrizioni all'utilizzo di otoprotettori in presenza di rumore. Questo può dipendere sia dall'avanzamento dell'età degli operatori sia da un utilizzo non continuativo dei DPI.

Inoltre, si osserva un aumento di limitazioni e prescrizioni alla movimentazione manuale dei carichi. Questo è spiegabile con l'aumento dell'età media dei lavoratori e con la raccolta differenziata sviluppata nel porta a porta per le diverse tipologie di rifiuto. L'azienda, in occasione dei rinnovi di contratto ha introdotto nuovi mezzi con sponde di carico più basse. Ove possibile, i mezzi effettuano la raccolta con i bidoni agganciati alla rastrelliera.

La registrazione dell'addestramento degli operatori all'atto dell'assunzione è ormai un obiettivo consolidato ed è in fase di miglioramento con le prescrizioni specifiche del D.Lgs 146/21.

Nel 2021 grazie all'impegno profuso dedicato all'argomento ed alla riorganizzazione delle modalità di gestione della formazione, si è raggiunto l'obiettivo di conformità del 100% della formazione, nonostante le problematiche riscontrate causa Covid.

Analogo risultato è stato ottenuto a Febbraio 2021 per quanto riguarda le idoneità sanitarie.

Importante notare come il nuovo sistema di gestione HSE implementato permette un controllo istantaneo di questi aspetti.

6.3.3 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

L'azienda presta particolare attenzione alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione di dispositivi di protezione individuali.

In allegato le attività di formazione relativamente alla salute e sicurezza sul lavoro.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori. Tutti i dipendenti aziendali impiegati nella erogazione dei servizi sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali.

6.3.4 OBIETTIVI

Numero obiettivo	04
Obiettivo 2022	Consolidare le conoscenze dei dipendenti in materia di salute e sicurezza
Azione	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Risorse	Docenti esterni
Tempi	Entro Dicembre 2022
Responsabile	Responsabile Certificazioni
Indicatore prestazionale	N. Infortuni
Risultato atteso	Diminuzione indici infortunistici

6.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

6.4.1 INTRODUZIONE

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati volontariamente e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

L'azienda garantisce che:

- l'assunzione dei lavoratori non è condizionata dalla loro appartenenza o meno ad associazioni sindacali;
- l'adesione ad un sindacato o ad altre attività durante o al di fuori dell'orario lavorativo non costituiscono motivo di licenziamento o di qualsiasi altro pregiudizio nei confronti dei lavoratori;
- in nessun caso sono attuate azioni in contrasto con le attività delle organizzazioni e dei lavoratori.

I contratti di lavoro contenenti i diritti dei dipendenti sono a disposizione del personale per libera consultazione. I dipendenti dell'azienda sono a conoscenza del loro contenuto sia per presa visione che attraverso la consultazione dei loro rappresentanti sindacali.

6.4.2 TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI

La quasi totalità dei contratti di lavoro aziendali sono conclusi richiamando il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro FISE per l'Igiene Urbana. La restante parte dei contratti sono costituiti esclusivamente da Contratti Multiservizi. Quando necessario, sono concordati trattamenti integrativi migliorativi rispetto ai requisiti del contratto collettivo nazionale di categoria che riguardano aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro (orario di lavoro, inquadramento professionale, tutela dei diritti all'informazione ecc.).

6.4.3 LAVORATORI E SINDACATI

La coscienza dei lavoratori in merito alla reale possibilità di godere concretamente della loro libertà di associazione e di esercitare attivamente il loro diritto alla contrattazione collettiva fino ad oggi non si è tradotta nella sindacalizzazione dell'organico aziendale.

Difatti in azienda nessuno dei dipendenti è iscritto a un sindacato e non sono presenti, tra i dipendenti dei rappresentanti sindacali.

Nel corso degli ultimi tre anni non si sono verificate vertenze tra l'azienda ed i propri lavoratori. Tutti gli scioperi avvenuti in azienda sono espressione dell'adesione dei lavoratori a manifestazioni di carattere nazionale.

Le modalità di sciopero sono comunque regolamentate dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro specifico di settore in modo da contenere al minimo possibile i disagi alla erogazione dei servizi.

6.4.4 OBIETTIVI

	Numero obiettivo 05
Obiettivo 2022	Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda
Azione	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di diritti e doveri dei lavoratori
Risorse	Gruppo di lavoro interno
Tempi	Entro Dicembre 2022
Responsabile	Responsabile Relazioni Industriale
Indicatore prestazionale	N. Vertenze N. di giorni persi per scioperi da vertenze aziendali

Risultato atteso	Diminuzione numero totale

6.5 DISCRIMINAZIONE

6.5.1 INTRODUZIONE

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione, cioè non attua nessuna distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il ceto sociale, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'affiliazione sindacale, l'opinione politica, l'origine nazionale e lo stato fisico.

Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei contratti collettivi nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.

Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi della salute e sicurezza e della responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi o pratiche nel rispetto della propria persona e degli altri lavoratori.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti, gesti, linguaggio o contatti fisici che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

L'azienda al fine di garantire il rispetto dell'integrità dei lavoratori ha realizzato un Codice Etico interno che descrive le norme di etica e di condotta aziendale cui si devono conformare i membri della struttura dirigenziale e tutti dipendenti aziendali.

6.5.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

La presenza di donne nell'organico aziendale non è elevata. Il fattore determinante dell'impiego di personale femminile, solo all'interno degli uffici, è da addebitarsi principalmente alla tipologia di attività produttiva svolta dall'azienda che richiede l'esecuzione di mansioni particolarmente pesanti.

Voce	31/12/2021
N.dipendenti compreso interinali	1147
di cui donne	55
Dirigenti	4
di cui donne	2
Quadri	7
di cui donne	0
Impiegati (compreso quadri)	70
di cui donne	32
Operai	1070
di cui donne	22

6.5.3 LAVORATORI DISABILI IN AZIENDA

Attualmente in azienda lavorano 23 lavoratori con disabilità dal 50% l 100% ed 1 lavoratore in categoria protetta.

6.5.4 MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, nel 2021 è stato introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo relativo ad atti discriminatori.

6.5.5 OBIETTIVI

Numero obiettivo	06
Obiettivo 2022	Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda
Azione	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di discriminazione
Risorse	Consulente esterno
Tempi	Entro Dicembre 2022
Responsabile	Responsabile Relazioni Industriale
Indicatore prestazionale	N. Reclami
Risultato atteso	0

6.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

6.6.1 INTRODUZIONE

L'azienda non utilizza e non favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali nei confronti dei lavoratori negligenti o per estorcere lavori o servizi al personale impiegato nelle diverse attività. Per contro l'azienda regolamenta le pratiche disciplinari in accordo con l'art. 2106 del Codice Civile Italiano, l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed il Capitolo XI (da art. 67 a art. 70) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

L'azienda al fine di garantire il rispetto dell'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori nei processi disciplinari ha realizzato e distribuito un Codice Disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti, secondo la gravità dell'infrazione, e che si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

Il Codice Disciplinare comprende le seguenti forme di sanzioni:

- richiamo verbale,
- ammonizione scritta,
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro,
- licenziamento per mancanze..

6.6.2 PUNIZIONI DELLE MANCANZE DEI LAVORATORI

Il ricorso alle varie procedure disciplinari descritte è stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente in azienda.

Voce	2021
Contestazioni disciplinari concluse	104
Vertenze lavorative in essere	12
Vertenze lavorative aperte nell'ultimo anno	6
Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione	0
Licenziamento disciplinare senza preavviso	0

6.6.3 RECLAMI

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo (che può essere presentato in modo anonimo) relativo ad abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori.

6.6.4 OBIETTIVI

Numero obiettivo 07	
Obiettivo 2022	Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda
Azione	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di doveri dei lavoratori e del datore di lavoro e conseguenze delle mancanze
Risorse	Consulente esterno
Tempi	Entro Dicembre 2022

Responsabile	Responsabile Relazioni Industriale
Indicatore prestazionale	N. Reclami
Risultato atteso	0

6.7 ORARIO DI LAVORO

6.7.1 INTRODUZIONE

In azienda l'orario di lavoro è conforme a quello previsto dalle leggi vigenti e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro specifico di settore, FISE o Multiservizi.

L'orario di lavoro ordinario di ogni singolo lavoratore, fissato in 6,33 ore giornaliere e 38 ore settimanali su 6 gg lavorativi per il FISE e 8 ore giornaliere per 40 ore settimanali per 5 gg settimanali per il Multiservizi. I turni di lavoro sono esclusivamente diurni.

La maggior parte dei lavoratori prestano la propria opera su un unico turno di lavoro diurno, che impegna generalmente mezza giornata, nel caso in cui il turno di lavoro non sia unico, ma con orario spezzato, i lavoratori fruiscono di un riposo intermedio variabile, anche di un'ora, per consumare il pasto.

I turni di lavoro variano in base all'appalto. Normalmente sono con partenza 05/06:00 e fine alle 12/13:00..

Alcuni dipendenti con contratti di lavoro Part-Time hanno orari di lavoro che impegnano solo una parte del mattino o del pomeriggio e comunque mai meno di tre ore al giorno.

Eventuali modifiche della distribuzione dei turni e delle ore lavorative nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Le prestazioni oltre l'orario ordinario di lavoro costituiscono lavoro straordinario.

Prestazioni oltre l'orario ordinario di lavoro sono effettuate solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. Sono sempre volontarie, concordate con il singolo lavoratore e non superano i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale che prevede una durata massima settimanale della prestazione di lavoro per ogni singolo lavoratore di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario e/o notturno è compensato con le seguenti maggiorazioni della retribuzione oraria:

- Lavoro straordinario diurno feriale 12% sulle prime 75 ore annue, 20% sulle ore annue dalla 76 fino alle 150, 35% sulle ore annue eccedenti;
- Lavoro straordinario diurno festivo 65%
- Lavoro straordinario notturno feriale 50%
- Lavoro straordinario notturno festivo 75%
- Lavoro notturno (dalle ore 22:00 alle ore 6:00) maggiorazione del 33%

6.7.2 ANDAMENTO DELLE ORE LAVORATIVE

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro FISE prevede un massimo 150 ore annue da prestare per lo svolgimento del lavoro straordinario estendibili con accordi di secondo livello a 250.

Le ore lavorative ordinarie individuali effettivamente prestate dai lavoratori sono inferiori a quelle teoriche a causa delle ore lavorative perse per festività, ferie, malattia, permessi, infortunio e sciopero.

Nell'anno 2021 prestazioni di lavoro straordinario sono state effettuate esclusivamente in forma di lavoro diurno oltre la 38a ora settimanale.

Il personale sotto contratto Multiservizi, di numero esiguo, non ha svolto straordinario.

6.8 OBIETTIVI

	Numero obiettivo 07
Obiettivo 2022	Riduzione del numero massimo di ore lavorative straordinarie effettuate
Azione	Riorganizzazione delle attività lavorative
Risorse	Responsabili Centri di Servizio
Tempi	Entro Dicembre 2022
Responsabile	Responsabile Operativo
Indicatore prestazionale	N. Massimo ore lavorative straordinarie individuali
Risultato atteso	Diminuzione del 20 % rispetto al numero di ore registrate nell'anno 2021

6.9 RETRIBUZIONE

6.9.1 INTRODUZIONE

La retribuzione dei lavoratori è fissata in base ai livelli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro specifico di settore e senza nessuna discriminazione. L'azienda si preoccupa di effettuare un "Basic Minimum Wage" attraverso il calcolo eseguito sulle tabelle del sito https://iltuosalario.it/stipendio/stipendi-contestualizzati per adeguare il salario minimo di ogni lavoratore partendo dal salario previsto dalla soglia di povertà Istat in tal modo viene così adeguata la retribuzione dei lavoratori ad un livello maggiore di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro specifico di settore. Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Il salario pagato per una settimana lavorativa regolare è conforme ai minimi retributivi contrattuali. L'azienda non attuata alcuna trattenuta sul salario a scopo disciplinare. Il pagamento delle retribuzioni è effettuato mediante buste paga nelle quali sono specificati, in modo chiaro e comprensibile ai lavoratori, i singoli elementi di competenza, le previste ritenute ed il periodo di paga cui si riferiscono. I lavoratori possono eventualmente richiedere e ricevere informazioni in merito alla composizione della propria busta paga. La busta paga è elargita in un modo conveniente e approvato dal lavoratore (per esempio con accreditamento su conto corrente bancario, su assegno intestato, in contanti etc.). Ai lavoratori nel corso dell'anno è corrisposta una 13a ed una 14a mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile di fatto.

Gli impiegati per ogni biennio d'anzianità di servizio maturato presso l'Azienda hanno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare aumenti biennali periodici (aumenti di anzianità) per i singoli livelli d'inquadramento mentre agli operai è riconosciuta un'anzianità forfettaria stabilita in un'unica quota fissa corrisposta a partire dal 4° anno di anzianità.

In azienda non sono stipulati accordi di lavoro in nero e programmi di falso apprendistato volti a evitare l'adempimento degli obblighi legali nei confronti del personale..

6.9.2 TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

Voce	2021
Contratti a tempo indeterminato	995
% uomini	95,07%
%donne	5,03%
di cui contratti a tempo indeterminato part time	47
Contratti formazione lavoro	1
Lavoratori interinali	0
di cui donne	0
Contratti a tempo determinato generici	142

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato.

6.9.3 STIPENDI

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro specifico di settore.

Le retribuzioni medie pagate mensilmente nell'anno 2021 sono risultate essere molto superiori all'indice di soglia di povertà preso come riferimento, calcolato in 3 valori differenziati per Nord, Centro e Sud.

Di seguito le retribuzioni medie:

Media stipendi netti	2021
Operai	€ 1.656,93
Impiegati	€ 2.038,29
impiegati compresi amministratori, collaboratori, dirigenti e quadri	€ 2.370,01

6.9.4 OBIETTIVI

Numero obiettivo	08
Obiettivo 2022	Mantenimento del potere di acquisto per i livelli d'inquadramento più bassi
Azione	Rispetto degli standard contrattuali in materia di retribuzione
Risorse	Responsabile Relazioni Sindacali e Responsabile Personale
Tempi	Entro Dicembre 2022
Responsabile	Responsabile Personale
Indicatore prestazionale	Retribuzione media pagata
Risultato atteso	In linea con contratto nazionale applicato e superiore al reddito di sussistenza per area

6.10 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

6.10.1 INTRODUZIONE

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme allo Standard normativo SA 8000:2014.

La direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato a gennaio 2017 il percorso di adeguamento allo Standard SA 8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

6.10.2 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

I lavoratori dell'azienda, le istituzioni, i clienti ed i fornitori sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono stati difesi dai rappresentanti SA 8000 per i Lavoratori, eletti liberamente dai dipendenti. Tali rappresentanti hanno infatti svolto un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

6.10.3 QUALIFICAZIONE E CONTROLLO DEI FORNITORI

Nel processo di adeguamento allo Standard normativo SA 8000:2014, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte del processo produttivo, di estendere il rispetto di principi etici fondamentali riconosciuti a livello internazionale. Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti dello standard SA 8000:2014 e che si dimostrano disposti ad adottare azioni di miglioramento.

Ai fini del rispetto dei Requisiti SA 8000, Impresa Sangalli Giancarlo & C srl ha deciso di:

- -Richiedere a tutti i fornitori la sottoscrizione della Dichiarazione di impegno e la compilazione del questionario SA 8000, dando priorità ai fornitori con il volume d'affari maggiore ed ai subappaltatori e, a seguire quelli con medie e piccole forniture.
- Sottoporre ad audit tra i fornitori prioritariamente:
  - quelli maggiormente critici da un punto di vista del rispetto dei requisiti SA 8000 (eventualità di non totale conformità alle norme SA 8000)
  - i subappaltatori
  - quelli che abbiano omesso di rispondere a più domande del questionari
  - quelli che abbiano richiesto approfondimenti in materia di SA 8000
- Sottoporre nuovamente all'iter di qualifica il fornitore che dovesse variare significativamente la propria compagine societaria o subisca una sostanziale riorganizzazione.

Eventuali fornitori che non si rendano disponibili a ricevere visite da parte dell'Impresa Sangalli Giancarlo & C Srl finalizzate a verificare il rispetto di SA8000, sono contattati dal Responsabile del Sistema di Gestione al fine di valutarne le motivazioni e, qualora risultassero critiche, aprire le opportune azioni correttive.

Si intendono esclusi dall'obbligo di qualifica tutti i fornitori di prodotti o servizi utilizzati eccezionalmente da dall'Impresa Sangalli Giancarlo & C per necessità logistiche oppure per estemporaneità e modestissima entità dell'acquisto stesso. In base al risultato di tali valutazioni viene definito il Programma degli audit presso i fornitori, emesso annualmente dal Responsabile di Gestione del Sistema Integrato in sede di Riesame.

6.10.4 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

Sono stati pianificati momenti di riesame dalla direzione, ufficiali e formali, con frequenza annuale. Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori prestazionali, significativi e rilevanti, e in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori prestazionali utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la Direzione Generale aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti le prestazioni aziendale in materia di responsabilità sociale.

In merito alla comunicazione esterna, dato l'elevato numero parti interessate esterne l'azienda, onde evitare il dispendioso impiego di risorse interne per inviare singole comunicazioni od ognuna delle parti interessate, ha deciso di impiegare il sito internet aziendale per informare le parti interessate e per promuovere i principi della responsabilità sociale.

6.10.5 OBIETTIVI

	Numero obiettivo 09
Obiettivo 2022	Mantenimento della certificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo lo standard normativo SA 8000
Azione	Adeguamento ai requisiti dello standard normativo SA 8000
Risorse	Responsabile Certificazioni e consulenti esterni
Tempi	Entro Dicembre 2022
Responsabile	Responsabile Certificazioni
Indicatore prestazionale	N. non conformità critiche rilevate durante l'Audit esterno da parte dell'Ente di Certificazione
Risultato atteso	0

	Numero obiettivo 10
Obiettivo 2022	Ottimizzazione della comunicazione esterna
Azione	Aggiornamento del sito internet aziendale con indicazione relativa ai principi della responsabilità sociale
Risorse	Responsabile Certificazioni
Tempi	Entro Dicembre 2022
Responsabile	Responsabile Certificazioni
Indicatore prestazionale	Aggiornamento del sito internet
Risultato atteso	Sito internet aggiornato