

BILANCIO SOCIALE SA 8000

INTRODUZIONE

Questo Bilancio è lo strumento volontario attraverso il quale ambiente spa intende realizzare la comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla norma internazionale SA 8000, dando informazione a tutte le parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri di miglioramento definiti in sede di Riesame del Sistema per la Responsabilità Sociale.

Tutto questo si attua nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.

Il percorso intrapreso che ha portato ambiente spa all'implementazione di un sistema integrato di Gestione conforme alla norma SA8000 deriva dalla convinzione (da sempre presente in azienda) che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo e alla piena trasparenza delle proprie attività.

È attraverso questa trasparenza che ambiente spa si apre anche alle critiche costruttive ed ai suggerimenti, da qualsiasi parte provengano, ricercando ulteriori indicazioni e stimoli verso un costante miglioramento dei propri Sistemi di Gestione.

Copia del presente documento è disponibile sul sito internet per consultazione.

Una copia è stata resa disponibile per il Rappresentante dei Lavoratori SA8000, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a tutti i dipendenti mediante la bacheca interna.

Dell'esistenza del presente documento inoltre saranno messi a conoscenza i fornitori ed i clienti tramite e-mail, inviato alle parti interessate che ne facciano richiesta (organizzazioni sindacali, enti pubblici, ONG).

Sede Legale e Amministrativa CARRARA

ambiente s.p.a.
Via Frassina 21
54033 Carrara (MS)
Tel. +39 0585 855624
Fax +39 0585.855617

P.IVA 00262540453
C.F. e R. I. 00262540453
R.E.A. MS -80356
capitale sociale €1.256.850 i.v.
Pec: ambientesc@messaggipec.it



LE NOSTRE SEDI

CARRARA
FIRENZE
ROMA
MILANO
VENEZIA
TARANTO

1. PRESENTAZIONE SOCIETÀ

Ambiente spa è un'azienda italiana di consulenza & ingegneria ambientale, attiva da oltre 35 anni su tutto il territorio nazionale. Opera negli ambiti della progettazione, realizzazione e direzione lavori di bonifiche e ripristini ambientali; studi di valutazione di impatto ambientale, consulenza ad aziende a rischio di incendi rilevanti.

L'attività produttiva dell'azienda si è indirizzata verso i seguenti ambiti:

- Industria
- Infrastrutture
- Bonifiche
- Sostenibilità
- Energia

Sono stati fatti investimenti finalizzati alla crescita della produzione con lo spostamento delle sedi di Milano e di Roma in uffici più grandi.

A ottobre 2022 ambiente s.p.a. ha ottenuto la Certificazione UNI ISO 30415:2021 – Parità di Genere, Diversità e Inclusione. Questo percorso è stato fatto al fine di dimostrare l'impegno aziendale sulla capacità di valorizzare la diversità nell'ambiente di lavoro, favorendo l'inclusione. La certificazione è un passo avanti verso un mondo più integrativo e rispettoso nei confronti di tutte le persone, a prescindere dalle loro origini o identità di genere. A completamento di questo percorso a novembre 2022 ambiente s.p.a. ha ottenuto la Certificazione SA8000 al fine di garantire il proprio modello di gestione etico dai punti di vista della Sostenibilità, Responsabilità Sociale e Ambientale d'Impresa.

Da dicembre 2022 ambiente s.p.a. ha deciso di diventare Società Benefit per interiorizzare nel proprio Statuto e nella propria mission impegni di beneficio comune, lasciandoli in eredità alle future generazioni non solo aziendali, ma anche della comunità locale. L'adozione dello status di "Società Benefit" sancisce formalmente l'impegno della società nel perseguire obiettivi di bene comune, operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di ambiente, dipendenti e collaboratori, comunità e territorio. In particolare, ambiente s.p.a. si impegna a determinare un impatto positivo sulla biosfera e sulla società sia attraverso l'adozione di politiche di utilizzo responsabile delle risorse naturali e di riduzione dell'inquinamento e dei consumi, sia con la diffusione di servizi innovativi ed efficaci che garantiscano alle aziende clienti il raggiungimento di performance economiche, ambientali e sociali bilanciate e virtuose. L'azienda vuole inoltre promuovere l'empowerment, la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze, il senso di appartenenza e il benessere del personale attraverso la creazione di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e privo di qualsiasi forma di discriminazione. Infine, ambiente s.p.a. si prefigge di

partecipare attivamente all'ideazione e alla diffusione di modelli, pratiche e sistemi economici rigenerativi e sostenibili in partnership con università, comunità locali, istituzioni, enti, fondazioni etc. Tali impegni sanciscono ufficialmente un modo di lavorare e di agire che era già nel DNA di ambiente s.p.a, come dimostrano i Bilanci di Sostenibilità redatti: basti pensare a quanto già realizzato sulla misurazione delle emissioni e dei consumi propri e delle aziende clienti, ai progetti di Economia Circolare, ai programmi di sviluppo professionale e di flessibilità lavorativa per il personale, alle partecipazioni a commissioni tecniche e gruppi di lavoro, master universitari e alle molteplici relazioni con gli enti del proprio territorio.

A questo proposito, è particolarmente meritevole di attenzione #Conciliambiente, il progetto di Welfare Aziendale che ambiente s.p.a. ha recentemente avviato, grazie all'aggiudicazione del bando #Conciliamo del Dipartimento per le Politiche della Famiglia, finalizzato all'attivazione di azioni di Welfare Aziendale: l'iniziativa coinvolge non solo il personale aziendale, ma anche le reti territoriali di riferimento, in un'ottica di condivisione, interconnessione e Sostenibilità sociale.

2. IDENTIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDER)

In questo capitolo si presentano i portatori di interesse (stakeholder) che sono coinvolti nel Sistema di Responsabilità Sociale e le azioni sviluppate nei loro confronti.

Parti Interessate Interne

- Direzione
- Dipendenti
- Lavoratori interinali
- Qualsiasi lavoratore che si trovi ad operare presso Ambiente spa

In relazione a questi le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA8000, possono così essere sintetizzate:

- preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di 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 della Azienda;
- generare maggiore fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

La politica della Responsabilità Sociale e il Bilancio SA8000 sono comunicati agli Stakeholders interni tramite pubblicazione sul sito internet e la bacheca interna.

Il Rappresentante SA8000 ha inoltre assunto la responsabilità della Comunicazione con il Personale, pertanto, i risultati dell'applicazione della Politica relativa alla Responsabilità Sociale e i risultati delle Verifiche Ispettive dell'Ente di Certificazione vengono comunicati al personale tramite gli incontri interni e la bacheca.

Parti Interessate Esterne

- Fornitori
- Clienti
- Organizzazioni sindacali e Consorzi
- Istituzioni pubbliche (Comune, Regione, INPS, INAIL, ASL)

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di Ambiente spa, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata anche tramite il presente Bilancio SA8000.

La politica della Responsabilità Sociale il Bilancio SA8000 e gli aggiornamenti apportati (obiettivi e risultati ottenuti) sono comunicati agli Stakeholders tramite pubblicazione sul sito internet www.ambientesc.it.

2.1 La Direzione

La Direzione continua a promuovere il mantenimento del sistema di responsabilità sociale. In quest'ottica la Direzione promuove incontri con i dipendenti dell'azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema.

La Direzione è proattiva nel rispondere alle segnalazioni che le pervengono sia dalle parti interne che esterne.

2.2 I lavoratori

I lavoratori sono coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il mantenimento della certificazione SA8000 mediante incontri informativi e comunicazioni scritte. I lavoratori inoltre sono stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000 e il miglioramento della performance aziendale.

Il Rappresentante dei Lavoratori è stato eletto dal personale e ricopre questa funzione sia per gli aspetti connessi alla Salute e Sicurezza del Lavoro sia nell'ambito della norma SA 8000 con lo scopo di facilitare i rapporti e il dialogo tra lavoratori e Direzione.

Sede Legale e Amministrativa

CARRARA

ambiente s.p.a.
Via Frassinà 21
54033 Carrara (MS)
Tel. +39 0585 855624
Fax +39 0585.855617

P.IVA 00262540453
C.F. e R. I. 00262540453
R.E.A. MS -80356
capitale sociale €1.256.850 i.v.
Pec: ambientesc@messaggipec.it



LE NOSTRE

SEDI

CARRARA
FIRENZE
ROMA
MILANO
VENEZIA
TARANTO

2.3 Le organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali presenti sul territorio sono state informate dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti.

2.4 I fornitori

ambiente spa ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'albo fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000, esteso anche alle catene dei loro fornitori (impegno scritto al rispetto dei principi contenuti nella Politica).

Sono stati individuati i settori ove il rischio di non conformità alla SA8000 è più elevato; la criticità dei fornitori è stata anche valutata in relazione al tipo di prodotti/servizi da noi acquistati. Per questi fornitori è prevista la compilazione di un questionario specifico in modo da valutare possibili criticità relativamente ai requisiti della normativa e alla legislazione. Sono stati raccolti i questionari per i principali fornitori aziendali.

2.5 I Clienti

I Clienti sono informati dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA8000 attraverso il sito web aziendale.

2.6 Gli Enti istituzionali

Gli Enti istituzionali precedentemente indicati sono stati informati dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti contenuti all'interno del presente Bilancio SA8000.

2.7 La collettività

ambiente spa è consapevole dell'opportunità di coinvolgere e trasmettere al pubblico generalizzato la sensazione dell'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori.

Materiale utile al riguardo (quale il documento della politica aziendale, e le certificazioni di prodotto e di sistema possedute) è disponibile sul sito web aziendale.

Sede Legale e Amministrativa

CARRARA

ambiente s.p.a.
Via Frassina 21
54033 Carrara (MS)
Tel. +39 0585 855624
Fax +39 0585.855617

P.IVA 00262540453
C.F. e R. I. 00262540453
R.E.A. MS -80356
capitale sociale €1.256.850 i.v.
Pec: ambientesc@messaggipec.it



LE NOSTRE

SEDI

CARRARA
FIRENZE
ROMA
MILANO
VENEZIA
TARANTO

3. LE FIGURE RESPONSABILI

La carica di Rappresentante della Direzione (RDD) è svolta dall'ing. Nicola Lippi, a cui viene conferita dalla Direzione specifica autorità e responsabilità per assicurare che le prescrizioni della presente Norma siano applicate e mantenute.

La Direzione ha individuato quale Responsabile SA8000 (RSRS), per tutte le attività connesse alla gestione, aggiornamento e diffusione del sistema, l'ing. Nicola Lippi, già Responsabile di tutti i sistemi di gestione presenti in azienda. L'RSRS ha il compito di informare regolarmente la Direzione sul grado d'applicazione e sull'efficacia complessiva del Sistema di Responsabilità Sociale, oltre a monitorarne l'applicazione a tutti i livelli.

Il Rappresentante dei Lavoratori è stato eletto dal personale e ricopre questa funzione sia per gli aspetti connessi alla Salute e Sicurezza del Lavoro sia nell'ambito della norma SA 8000 con lo scopo di facilitare i rapporti e il dialogo tra lavoratori e Direzione. La formalizzazione tramite verbale di riunione interna della nomina è agli atti.

4. LA POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

ambiente spa, con il coinvolgimento dei lavoratori e di altre parti interessate, nell'intento di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi regionali e nazionali, nonché delle norme internazionali sui diritti umani si è dotata di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000.

Con tale scelta l'Organizzazione si impegna al rispetto:

- dei requisiti della norma SA8000;
- dei requisiti delle leggi nazionali applicabili alle proprie attività;
- delle disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati nella norma di riferimento.

L'Azienda si impegna anche al miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 e delle sue prestazioni.

È volontà di ambiente spa che i principi di Responsabilità Sociale siano seguiti da tutti i Fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale prevede i seguenti impegni:

- *Lavoro infantile*: sono impiegati solo lavoratori di età superiore a 16 anni non soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'impiego di lavoro infantile.

- *Lavoro forzato o coatto*: tutte le persone impiegate in azienda prestano la loro opera volontariamente.
- *Diritto dei lavoratori alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro*: sono impiegate tutte le risorse necessarie per prevenire incidenti tramite la riduzione dei rischi in modo da garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori.
- *Diritto di libertà sindacale e contrattazione collettiva*: è rispettata la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta. È garantito il diritto alla contrattazione collettiva.
- *Discriminazione*: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda. È vietata qualunque forma di discriminazione.
- *Procedure disciplinari*: le pratiche disciplinari esistenti sono esclusivamente quelle previste dal CCNL **Studi Professionali** e si propongono di favorire il rispetto e la collaborazione fra i collaboratori.
- *Orario di lavoro*: l'orario di lavoro è in linea con le prescrizioni del CCNL. Il lavoro straordinario è effettuato solo in casi eccezionali, in ogni caso volontario e retribuito come previsto dal CCNL. È garantito almeno un giorno libero la settimana.
- *Retribuzione*: ciascun lavoratore riceve una retribuzione in grado di assicurare una vita dignitosa a sé e alla propria famiglia.

Il sistema di gestione prevede:

- predisposizione di un piano controllo fornitori: sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della norma;
- definizione dei ruoli e delle funzioni: le responsabilità sono state rese note e chiare a tutto il personale;
- formazione del personale: attraverso l'organizzazione di riunioni di sensibilizzazione sui principi etici della norma;
- definizione e attuazione di modalità di controllo periodiche dell'efficacia del sistema di gestione: attraverso il riesame interno e le verifiche ispettive interne;
- effettuazione di comunicazione esterna: la comunicazione è finalizzata ad informare le parti interessate circa la performance aziendale riguardo ai requisiti delle norme. La comunicazione è svolta in forma diretta o tramite il sito internet dell'azienda. Inoltre, per le parti maggiormente significative si procede con l'invio di una comunicazione specifica in modo da segnalare gli aggiornamenti apportati al presente documento;
- comunicazione ai lavoratori della possibilità di presentare reclamo all'organismo di certificazione qualora venissero rilevate azioni dell'azienda non conformi alla norma. La verifica del raggiungimento degli obiettivi e degli impegni è effettuata da parte della

Direzione durante i riesami del sistema, nei quali la stessa si impegna a definire e documentare nuovi obiettivi e impegni.

5. IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

L'azienda ha realizzato il Manuale della Responsabilità Sociale che presenta la Politica aziendale e descrive le responsabilità per la gestione delle attività aziendali e i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alla norma di riferimento.

Le attività aziendali che impattano sulla Responsabilità Sociale sono messe sotto controllo per mezzo di procedure che definiscono le regole a cui deve attenersi il personale. Esse definiscono inoltre le modalità di raccolta, conservazione ed aggiornamento dei dati e le azioni necessarie per assicurare il miglioramento continuo dei processi. Tutto il personale ha la possibilità di accedere alla documentazione relativa al Sistema.

L'azienda ha inoltre definito modalità di controllo della corretta applicazione delle procedure che viene assicurata per mezzo di verifiche effettuate da consulenti esterni e/o da personale interno opportunamente addestrato.

L'azienda definisce inoltre ogni anno gli obiettivi da conseguire, che vengono formalizzati nel Riesame della Direzione e nell'analisi degli indicatori SA8000. La loro attuazione è tenuta sotto controllo e i risultati sono consuntivati per mezzo del Riesame della Direzione, che ha fornito gli elementi su cui è basato questo bilancio SA 8000.

6. REQUISITI DELLA NORMA SA8000

Nel seguito si descrivono i risultati conseguiti per quanto riguarda l'applicazione della norma SA8000.

6.1 LOTTA AL LAVORO INFANTILE E PROCESSO DI RECUPERO DI MINORI TROVATI AL LAVORO

Uno dei punti principali della Politica per la Responsabilità Sociale di ambiente spa è non ricorrere al lavoro infantile, e adoperarsi nell'utilizzo di fornitori che perseguano il medesimo obiettivo. Al riguardo, ambiente spa non ha mai impiegato minori (inf. a 18 anni) all'interno dei propri processi produttivi; l'azienda ha comunque formalizzato una procedura da seguire qualora a seguito di programmi di formazione lavoro o se ne verificasse l'utilizzo presso fornitori (PRC 01), all'interno della quale sono previsti una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui si decidesse di inserire minori in taluni processi produttivi (all'interno di contratti scuola-lavoro o contratti di apprendistato), o si accertasse la presenza di lavoratori minori, sia nei siti aziendali (per esempio, operanti per conto di fornitori) che nelle sedi dei fornitori.

OBIETTIVI

Continuare a non ricorrere all'impiego di lavoratori di età inferiore ai 16 anni; pretendere tale atteggiamento dai nostri fornitori e monitorare l'eventuale l'utilizzo di personale minorenni rispetto ai requisiti previsti dalla norma e dal CCNL applicato.

RISULTATI

ambiente spa non si è mai avvalso di lavoro infantile o minorile, né ci risultano, ad oggi, lavoratori minori impiegati presso i nostri fornitori. Il personale è consapevole del requisito, è stato ribadito di segnalare qualsiasi situazione in tal senso: non risulta nessuna segnalazione al momento.

6.2 LOTTA AL LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Presso ambiente spa non sono effettuate o ammesse forme di pressione sui dipendenti o qualsiasi altro collaboratore, per forzare e obbligare al lavoro in azienda. Ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro creato ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per conseguire TFR e ultima retribuzione completa.

L'adesione al lavoro straordinario è sempre volontaria.

OBIETTIVI

Migliorare la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro tra dipendenti e l'azienda, aumentare e monitorare la consapevolezza dei dipendenti nelle decisioni di gestione e programmazione del lavoro da svolgere.

RISULTATI

Il lavoro prestato da tutte le persone impiegate in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre pressioni che lo costringano in qualsiasi modo a prestare la propria attività per l'azienda.

A nessun lavoratore è stato chiesto e nessun lavoratore ha mai lasciato alcun tipo di deposito in denaro o documenti di identità in originale. Al momento dell'assunzione vengono richiesti in copia i documenti identificativi atti a formalizzare il rapporto di lavoro, ai lavoratori somministrati vengono richiesti i principali riferimenti in copia (nominativo, codice fiscale, carta d'identità, permesso di soggiorno per gli stranieri).

Ogni lavoratore è a conoscenza delle modalità previste rispetto a quanto sopra; non si riscontrano reclami o problematiche riguardo eventuali straordinari svolti, le richieste di permessi/ferie/orari flessibili da parte dei dipendenti vengono discusse e concordate con la direzione.

Non sono presenti al momento richieste da parte dei dipendenti di cessione del quinto per finanziamenti o prestiti, o anticipi sul TFR: in caso di eventuali richieste, la Direzione valuterà il caso

specifico concordando con l'addetto richiedente la migliore soluzione per risolvere le esigenze senza impegnare eccessivamente da un punto di vista economico il dipendente stesso. Obiettivo dell'Azienda è quello del raggiungimento del miglior livello di soddisfazione e di motivazione del personale tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali, del coinvolgimento e della consapevolezza individuale che definiscono il "clima interno".

6.3 IMPEGNO PER LA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

ambiente spa è molto attenta alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori; questo impegno è portato avanti attraverso la certificazione secondo la UNI EN ISO 45001:2018

OBIETTIVI

1. Non avere incidenti sul lavoro né casi di malattie professionali.
2. Avere personale formato e consapevole
3. Rispettare il programma stabilito dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in tema di esercitazioni e piano di sorveglianza sanitaria

RISULTATI

Anno 2022 n.2 infortuni.

Per gli aspetti di SSL si deve segnalare che i due eventi infortunistici avvenuti nel corso del 2022 che, purtroppo, spezzano la tendenza positiva degli indici infortunistici "post cessione laboratorio", non essendo stato registrato alcun evento negativo nel periodo marzo 2020 – marzo 2022 (escluso un incidente in itinere). A marzo 2022 c'è stato invece un evento infortunistico, di lieve entità (6gg di assenza) e con dinamica del tutto casuale e non propriamente collegata allo svolgimento di attività lavorativa (il dipendente urtava la testa contro bauliera dell'auto aperta durante una sosta in autogrill).

Nel mese di novembre è stato registrato un nuovo evento infortunistico di entità modesta (32 gg di assenza) avvenuto all'uscita dagli uffici (caduta e scivolamento dalle scale). Anche in questo caso la dinamica e tipologia di infortunio non è collegata allo svolgimento delle attività lavorative. L'episodio è avvenuto in giornata di pioggia, con gradino quindi bagnato, nonostante la presenza di bande antiscivolo e tettoia antipioggia.

La valutazione del rischio e i piani di emergenza per la sede sono aggiornati a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08.

Sono state individuate e formate correttamente le figure previste e i loro sostituti: RSPP, RLS e i Preposti. Per tutti i fornitori esterni che intervengono nelle aree aziendali viene predisposto e consegnato un DUVRI.

L'utilizzo corretto degli opportuni DPI riduce comunque i rischi sopra elencati.

La sicurezza nei luoghi di lavoro è assicurata dal puntuale rispetto del D.Lgs. 81/08 attraverso il piano di valutazione dei rischi e il controllo periodico di tutti i luoghi di lavoro da parte del gruppo "sicurezza" costituito da Datore di lavoro, RSPP, RLS e Medico Competente. Al momento risultano effettuati:

1. Formazione e aggiornamento di tutto il personale in materia di sicurezza sul lavoro
2. Effettuazione sistematica dei sopralluoghi presso le sedi aziendali a cura del Medico competente
3. Effettuazione delle visite mediche ai dipendenti secondo quanto stabilito dal Medico competente
4. Formazione a tutto il personale relativamente agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 alla luce del nuovo Accordo Stato Regioni
5. Effettuazione della prova di evacuazione e nomina delle figure incaricate della gestione delle emergenze
6. Formazione di aggiornamento per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (per il macrosettore dell'azienda è necessario effettuare 40 ore di aggiornamento in cinque anni dalla conclusione del modulo B).

Contestualmente agli Audit effettuati, l'azienda verifica che la pulizia e l'igiene dei bagni, di tutti gli spazi di lavoro, delle attrezzature utilizzate siano adeguate e consentano a tutto il personale il loro utilizzo in condizioni igieniche ottimali ed in linea con quanto previsto anche dagli standard internazionali implementati per l'igiene dei prodotti venduti.

6.4 SOSTEGNO ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda garantisce che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro. Qualora fossero presenti i rappresentanti sindacali essi godranno dei permessi per l'espletamento del loro mandato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

In ambiente spa è presente una rappresentanza sindacale, l'azienda non ostacola la possibilità di poterne eleggere ulteriori. È altresì favorevole all'adesione dei suoi lavoratori a sindacati, e mette a disposizione i contatti dei principali gruppi sindacali. Per agevolare gli incontri e gli scambi tra i suoi dipendenti, mette anche a disposizione gli spazi aziendali per riunioni e incontri interni tra dipendenti.

OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni/reclami/casi di discriminazione legati alla partecipazione dei dipendenti a Organizzazioni sindacali;
- Permettere sempre la presenza delle OOSS all'interno dell'azienda tramite incontri programmati dei rappresentanti territoriali con i dipendenti;
- Migliorare il livello di consapevolezza dei dipendenti in merito alla normativa e alla gestione del rapporto di lavoro.

RISULTATI

2022 Una sigla sindacale presente, con 2 dipendenti iscritti.

6.5 LOTTA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE SOCIALE

ambiente spa non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.

OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni / reclami inerenti al presente punto;
- Migliorare il livello di consapevolezza delle forme di discriminazione che si possono esercitare in un contesto aziendale, e sensibilizzare l'attenzione degli addetti a individuare, riconoscere e segnalare eventuali casi, sia all'interno dell'azienda che da parte di fornitori.
- Monitorare il rispetto delle pari opportunità tra dipendenti sia a livello salariale che di carichi di lavoro; pretendere sempre il rispetto delle diversità.

RISULTATI

2022 Zero segnalazioni/reclami

6.6 LOTTA CONTRO IL RICORSO A PRATICHE DISCIPLINARI CHE COMPRENDANO PUNIZIONI CORPORALI E/O COERCIZIONI MENTALI O FISICHE

L'azienda non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. Non utilizza né tantomeno sostiene punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o abusi verbali. Eventuali importi che dovessero derivare da sanzioni disciplinari previste dal CCNL non sono in nessun caso incamerati dall'azienda.

OBIETTIVI

Monitorare il corretto ricorso alle procedure disciplinari stabilite dal CCNL (richiamo verbale, lettere di richiamo, sospensioni, licenziamenti).

RISULTATI

2022 Zero segnalazioni/reclami

6.7 ORARIO DI LAVORO

ambiente spa rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato per quanto riguarda orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), festività e ferie.

OBIETTIVI

- Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinarie;
- Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinarie;
- Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia;
- Concordare e permettere eventuali necessità di orario flessibile da parte dei dipendenti.

RISULTATI

2022 Raggiungimento obiettivi preposti

6.8 RETRIBUZIONE

Per quanto concerne le retribuzioni, Ambiente spa si impegna a corrispondere salari e contributi adeguati e in taluni casi superiori a quanto previsto dal CCNL applicato.

OBIETTIVI

- Elaborare le buste paga nel pieno rispetto dei requisiti di legge, non ricevendo nessuna segnalazione, reclamo;
- Migliorare il livello di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori nella lettura delle buste paga;
- Monitorare l'adeguatezza delle retribuzioni e la soddisfazione dei dipendenti, rispetto le possibilità aziendali e alle retribuzioni mediamente percepite dai lavoratori di aziende della stessa tipologia e settore.

RISULTATI

2022 Zero controversie salariali

6.9 SISTEMA DI GESTIONE SA8000

1) Riesame della direzione

OBIETTIVI

- ambiente spa si impegna a effettuare almeno un riesame all'anno;
- Garantire che il riesame sia sottoscritto dalla Direzione e dal RLSA;
- Garantire che i risultati del riesame sia diffusi a tutte le parti interessate.

RISULTATI

- La presente relazione è stata presentata e discussa con RDD, l'RSA e l'RSLA;
- La Relazione firmata da RDD, dall'RLS e dall'RLSA sarà pubblicata e resa disponibile a tutti i lavoratori in copia cartacea presso gli archivi aziendali.

2) Definizioni di ruoli e responsabilità

OBIETTIVI

- Garantire la chiara definizioni di ruoli, responsabilità e autorità.

RISULTATI

2022 Compiti e ruoli definiti al 100%

3) Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale

OBIETTIVI

- Garantire programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per tutto il personale.

RISULTATI

2022 Tutto il personale è stato formato

4) Monitoraggio delle prestazioni ed efficacia del sistema SA 8000

OBIETTIVI

Garantire efficaci sistemi di monitoraggio delle prestazioni del sistema mediante:

1. Coinvolgimento annuale di tutto il personale
2. Verifica stato segnalazioni, reclami e suggerimenti e stato applicazione azioni di rimedio
3. Verifica efficacia delle azioni
4. Conduzione di almeno 1 audit interno annuale
5. Periodico monitoraggio degli indicatori
6. Stato di verifica e valutazione dei fornitori

7. Riesame annuale e azioni di miglioramento, efficacia delle azioni provenienti da precedenti riesami

RISULTATI

2022 Obiettivi raggiunti al 100%

5) Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive

OBIETTIVI

Garantire che a tutte le parti interessate, in particolare ai dipendenti, sia garantito un sistema anonimo di invio di segnalazioni e i reclami.

RISULTATI

2022 Sistema correttamente funzionante

6.10 MONITORAGGIO DEI FORNITORI

OBIETTIVI

Adottare un sistema di monitoraggio dei fornitori in conformità ai requisiti dello standard SA 8000.

RISULTATI

Per quanto riguarda il monitoraggio dei fornitori, esso è stato condotto attraverso la somministrazione di un questionario informativo sul rispetto dei requisiti previsti (a cui è stato allegato l'impegno scritto da firmare per il rispetto requisiti SA8000 e la Politica aziendale); per le aziende di somministrazione lavoratori temporanei già certificate SA8000 e quindi aderenti ai principi di Responsabilità Sociale, si è ritenuto di non inviare la documentazione.

Per quanto riguarda la richiesta di sottoscrizione e adesione al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale da parte dei fornitori, i risultati ottenuti:

2022 Il 100% dei fornitori ha sottoscritto l'impegno richiesto.

6.11 COMUNICAZIONE ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

OBIETTIVI

Promuovere e dare visibilità sia al percorso intrapreso dall'azienda in merito alla Responsabilità Sociale sia ai temi e alla cultura espressi all'interno dello Standard, nell'ottica di un sempre maggiore coinvolgimento delle parti interessate.

RISULTATI

2022 Coinvolgimento raggiunto al 100% delle parti interessate.

6.12 ACCESSO ALLE PARTI INTERESSATE

OBIETTIVI

Garantire l'accesso delle parti interessate (ivi compreso l'Ente di Certificazione) ai documenti e agli spazi aziendali, per attestarne la conformità.

RISULTATI

2022 Sistema politica e standard sono a disposizione delle parti interessate.

6.13 REGISTRAZIONI

OBIETTIVI

Garantire la corretta gestione, archiviazione e rintracciabilità di tutti i documenti necessari a dare evidenza del rispetto dei requisiti previsti.

RISULTATI

2022 Tutte le registrazioni sono correttamente trascritte