



Bilancio Sociale SA 8000:2014

Revisione	Data	Causale	Redazione e verifica	Approvazione
9	17/03/2025	Modifiche marginali	<i>Sinalfa (Red.)/ RQ P. Braccia (Ver.)</i>	<i>LR L. Sanesi Firmato in originale</i>
8	31/01/2025	Aggiornamento dati	<i>RQ P. Braccia Firmato in originale</i>	<i>LR L. Sanesi Firmato in originale</i>
7	30/01/2024	Aggiornamento dati	//	//
6	30/01/2023	Aggiornamento dati	//	//
5	14/01/2022	Aggiornamento dati	//	//
4	18/01/2021	Aggiornamento dati	//	//
3	16/01/2020	Aggiornamento dati	//	//
2	11/01/2019	Aggiornamento dati	//	//
1	19/01/2018	Aggiornamento dati	//	//
0	23/01/2017	Nuova edizione	//	//

INDICE			
Capitolo	Contenuto	Rev.	Data
Cap. 1 Par. 1.1	INTRODUZIONE Standard SA 8000:2014	0	23/01/2017
Cap. 2 Par. 2.1	PRESENTAZIONE Presentazione aziendale	1	30/01/2024
Cap. 3	ASPETTI SA 8000:2014	align="center">8	align="center">31/01/2025
	4.1 – Lavoro infantile		
	4.2 – Lavoro obbligato		
	4.3 – Salute e sicurezza		
	4.4 – Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva		
	4.5 – Discriminazione		
	4.6 – Procedure disciplinari		
	4.7 – Orari di lavoro		
	4.8 – Retribuzione		
	4.9 – Sistemi di gestione		
	4.10 – Riesame della Direzione		
	4.11 – Soggetti		
	4.12 – Pianificazione ed implementazione		
	4.13 – Controllo dei fornitori		
	4.14 – Problematiche ed azioni correttive		
4.15 – Comunicazione esterna, accesso alla verifica, registrazioni			
	ALLEGATI		
	Riesame della Direzione		
	People satisfaction		

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

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

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

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

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

Cap. 2 – PRESENTAZIONE

2.1 – Presentazione aziendale

BONI (la Società) fornisce da oltre 45 anni servizi di *soft facility management* a clienti di primaria importanza sia del settore pubblico che privato dedicandosi a curare gli ambienti e i beni che le sono affidati con professionalità ed esperienza.

Inizialmente focalizzata sulla pulizia residenziale, commerciale e ferroviaria, BONI ha avuto nel corso degli anni una profonda evoluzione e modernizzazione che le ha permesso di ampliare i propri ambiti di riferimento sia in termini di gamma di servizi (sanificazioni, accoglienza e portierato, vigilanza non armata, manutenzione) che riguardo ai settori di intervento (strutture sanitarie, spazi pubblici, edifici industriali, laboratori clinici e, da ultimo, la grande distribuzione).

Grazie ad un gruppo altamente qualificato e impegnato a lavorare ad alti livelli di qualità, con particolare attenzione alla protezione della comunità e dell'ambiente, BONI è passata da mero fornitore di servizi a vero e proprio *partner* per i propri Clienti.

Nel 2020 è stata creata BONI ECO SUSTAINABILITY, la nuova divisione della Società che opera in modalità certificata Ecolabel EU. Questo beneficia i Clienti sia in termini di una maggiore tutela per la salute delle persone e di un minore impatto sull'ambiente, ma anche di una riduzione dei costi di gestione.

L'investimento in R&D, IT e formazione è continuo.

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

- a) sviluppare, mantenere e rafforzare politiche, procedure e prassi aziendali per gestire i processi, le attività e le situazioni che la Società stessa può controllare e/o influenzare;
- b) dimostrare in particolare alle parti interessate (ad esempio, fornitori, clienti, associazioni sindacali, organizzazioni non governative) che le politiche, le procedure e le prassi aziendali sono conformi ai requisiti della Norma SA 8000:2014.

L'approccio suggerito dal Sistema di Gestione Integrato incoraggia a:

- analizzare i requisiti, le esigenze e le aspettative dei dipendenti, dei collaboratori, dei clienti, dei fornitori e, più in generale, di ogni parte interessata, sia espresse, implicite o cogenti;
- definire i processi e le attività che contribuiscono ad ottenere un servizio "socialmente responsabile";
- tenere monitorati questi processi ed attività;
- stabilire ed attuare un processo di miglioramento continuo.

Nella fase di implementazione del Sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali *stakeholders* di seguito dettagliati, affinché potessero partecipare attivamente nella gestione del Sistema di Responsabilità Sociale, insieme alla proprietà ed alla Direzione aziendale:

- *i lavoratori della Società*: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del Sistema nonché alla conoscenza della Norma SA 8000:2014, dei suoi requisiti e della portata pratica nella Società, sono stati resi possibili grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un Sistema di Responsabilità Sociale è stata facilitata dalla distribuzione di documentazione informativa chiara e comprensibile (ad esempio, copia della normativa di riferimento, politica aziendale);

- *i clienti/committenti*: l'attenzione che la Società riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto delle risorse umane nel ciclo produttivo legato all'erogazione del servizio, valore a cui la Società e il mercato riconoscono sempre maggiore importanza;

- *le istituzioni*: la Società afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della conformità legislativa e individua nelle varie istituzioni della Pubblica Amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di implementazione del Sistema sono stati valorizzati i ruoli precedentemente definiti nell'organigramma aziendale, che sono responsabili dello svolgimento delle attività previste dalla Norma SA8000:2014.

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

Si evidenzia che i requisiti del Sistema di Gestione Integrato non si sostituiscono alle prescrizioni contrattuali ed alle modalità di esecuzione delle opere e dei servizi, ma sono di supporto a queste ultime, dando al servizio reso le caratteristiche di completezza e di costante controllo del processo, garantendone quindi la qualità attesa.

Il controllo qualitativo viene anche garantito da degli apporti specialistici esterni, quando necessari, che si integrano così con le attività operative aziendali.

Cap. 3 – ASPETTI SA8000:2014□ Lavoro infantile (req. 4.1)

E' stata predisposta una procedura per garantire il supporto a eventuali giovani lavoratori al fine di sostenere principalmente la frequenza scolastica degli stessi e prevenire che siano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive della salute o tali da pregiudicare lo sviluppo armonico della loro crescita.

Si fa presente comunque che la Società non intende utilizzare ne ha mai utilizzato o favorito l'utilizzo di lavoro infantile e che tutte le pratiche di assunzione sono verificate ed approvate dalla Direzione aziendale e dai Responsabili della Funzione corrispondente.

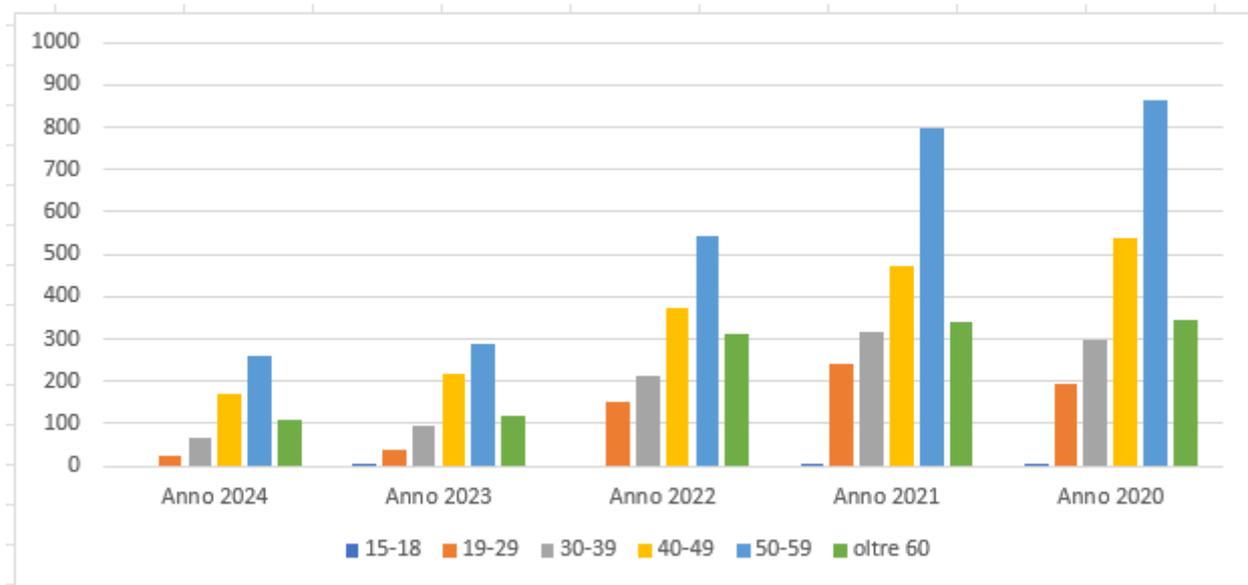
Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, la Società ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale, e di acquisizione di capacità tecniche. In questo senso la Società ha sempre cercato di avvicinare i giovani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

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

Nel corso degli ultimi 5 anni, il movimento del personale, suddiviso per le varie fasce d'età, è stato il seguente:

Fascia d'età	Anno 2024	Anno 2023	Anno 2022	Anno 2021	Anno 2020
15-18*	0	2	0	4	1
19-29	25	36	153	241	195
30-39	67	94	211	315	298
40-49	170	217	372	470	538
50-59	260	287	542	800	863
oltre 60	110	118	311	341	347

(*) si fa presente che nella fascia d'età 15-18 l'età minima dei lavoratori assunti negli anni è sempre stata quella dei 18 anni. La Società non impiega lavoratori minorenni.



□ Lavoro obbligato (req. 4.2)

La Società non ammette:

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

Tutte le persone che la Società impiega prestano il loro lavoro volontariamente e la Società si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

La Società conduce analisi periodiche del “clima aziendale”.

□ Salute e sicurezza (req. 4.3)

La Società ha ottenuto la certificazione **UNI EN ISO 45001:2018 a gennaio 2021, che è stata rinnovata ai primi di gennaio 2024, è stato effettuato l’audit di mantenimento nel mese di gennaio 2025**; i luoghi di lavoro sono predisposti per risultare salubri, puliti e sicuri sia a livello di impianti che di strutture.

L’organizzazione ottempera ai requisiti di legge nominando le figure richieste da tali ambiti (quali Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente), elaborando le valutazioni dei rischi e mettendo a disposizione i Dispositivi di Protezione Individuale congrui alle attività.

ASSEENTEISMO 2024		CAUSALI 2024				
Totale ore anno	Media ore pro capite	Malattia	Infortunio	Assenza ingiustificata	Permesso non retribuito	Ore di sciopero
77.660,20	122,88	50.029,61	4.286,17	4.377,92	18.620,04	346,46

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



BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014

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

N° dipendenti iscritti al sindacato per l'anno 2024				Sciopero per l'anno 2024		
CGIL	CISL	UIL	Altro	Ore anno	Adesione impiegati	Adesione addetti
106	56	73	56	346,46	0	346,46

□ Discriminazione (req. 4.5)

La Società garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione:

- il personale è assunto sulla base di parametri meritocratici;
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali (le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti);
- non vi sono interferenze con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;
- l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La presenza femminile nella Società è preponderante a livello operai ed impiegati.

A continuazione sono riportati i numeri relativi alla composizione dei lavoratori transitati nella Società nel corso del 2024. La presenza di lavoratori stranieri a livello addetti/operai è pari al 12,315 %.

Anno 2024

IMPIEGATI	
TOTALE	26
MASCHI	9
FEMMINE	17
Naz. Italiana	26
Naz. Straniera	0
Provenienza stranieri	
ETÀ MEDIA	52
ANZIANITÀ MEDIA	9

DIRIGENTI	
TOTALE	1
MASCHI	1
FEMMINE	0
Naz. Italiana	1
Naz. Straniera	0
Provenienza stranieri	
ETÀ MEDIA	60
ANZIANITÀ MEDIA	5

COLLABORATORI	
TOTALE	0
MASCHI	
FEMMINE	
Naz. Italiana	
Naz. Straniera	
PROVENIENZA	

ADDETTI/OPERAI	
TOTALE	605
MASCHI	233
FEMMINE	372
ITALIANI	377
STRANIERI	228
PROVENIENZA STRANIERI (VEDI TABELLE SOTTOSTANTI) UE: N° 25 EXTRA UE: N° 203	
ETÀ MEDIA	50,05
ANZIANITÀ MEDIA	4,66

2024 - PROVENIENZA DIP. NAZ. STRANIERA (EXTRA UE)	TOT
ALBANIA	12
ALGERIA	2
BANGLADESH	7
BENIN	1
BOLIVIA	1
BRASILE	2
BURKINA FASO	1
CAMERUN	1
CAPO VERDE	1
COLOMBIA	1
COSTA D'AVORIO	3
CUBA	2
DOMINICANA REPUBBLICA	1
ECUADOR	6
EGITTO	11
ERITREA	2

2024 - PROVENIENZA DIP. NAZ. STRANIERA EXTRA UE	TOT
ETIOPIA	2
FEDERAZIONE RUSSA	1
FILIPPINE	19
GAMBIA	1
GHANA	5
GUINEA BISSAU	1
IUGOSLAVIA	1
MAROCCO	50
MOLDAVIA	1
NIGERIA	23
PAKISTAN	1
PERU'	4
REPUBBLICA DOMENICANA	1
SENEGAL	5
SRI LANKA	25
THAILANDIA	1

TOGO	1
TUNISIA	5
TURKEMENISTAN	1
UCRAINA	1
TOTALE OPERAI EXTRA UE	203

2024 - PROVENIENZA DIP. NAZ. STRANIERA (UE)	TOT
FRANCIA	1
GERMANIA	2
REPUBBLICA CECA	1
ROMANIA	20
SPAGNA	1
TOTALE OPERAI UE	25

Anno 2023

IMPIEGATI	
TOTALE	29
MASCHI	13
FEMMINE	16
Naz. Italiana 27	
Naz. Straniera	2 <small>1 UE/ 1 EXTRA UE</small>
PROVENIENZA Francia 1, Perù 1	
ETÀ MEDIA	50
ANZIANITÀ MEDIA	8

DIRIGENTI	
TOTALE	1
MASCHI	1
FEMMINE	0
Naz. Italiana 1	
Naz. Straniera 0	
PROVENIENZA	
ETÀ MEDIA	59
ANZIANITÀ MEDIA	4

COLLABORATORI	
TOTALE	2
MASCHI	1
FEMMINE	1
Naz. Italiana 2	
Naz. Straniera 0	
PROVENIENZA	

ADDETTI/OPERAI	
TOTALE	722
MASCHI	299
FEMMINE	423
ITALIANI	542
STRANIERI	180
PROVENIENZA STRANIERI (VEDI TABELLE SOTTOSTANTI) UE: N° 21 EXTRA UE: N° 129	
ETÀ MEDIA	49
ANZIANITÀ MEDIA	4

2023 - PROVENIENZA DIP. NAZ. STRANIERA	TOT
ALBANIA	10
ALGERIA	2
ARGENTINA	1
BANGLADESH	5
BOLIVIA	1
BRASILE	2
CAMERUN	1
CAPO VERDE	2
CECA REPUBBLICA	1
COSTA D'AVORIO	3
CUBA	1
REP. DOMINICANA	2
ECUADOR	7
EGITTO	15
EL SALVADOR	1
ERITREA	1

2023 - PROVENIENZA DIP. NAZ. STRANIERA	TOT
ETIOPIA	3
FILIPPINE	23
FRANCIA	2
GERMANIA	2
GHANA	1
GUINEA BISSAU	1
MAROCCO	34
MOLDAVIA	1
NIGERIA	10
PERU'	3
ROMANIA	16
SENEGAL	4
SRI LANKA	15
TUNISIA	7
UCRAINA	3
Totale complessivo	180

Anno 2022

IMPIEGATI	
TOTALE	41
MASCHI	23
FEMMINE	18
Naz. Italiana	39
Naz. Straniera	2
	1 UE 1 EXTRA UE
PROVENIENZA	
Francia 1, Etiopia 1	
ETÀ MEDIA	51
ANZIANITÀ MEDIA	6,5

DIRIGENTI	
TOTALE	2
MASCHI	2
FEMMINE	0
Naz. Italiana	2
Naz. Straniera	0
PROVENIENZA	
ETÀ MEDIA	58,5
ANZIANITÀ MEDIA	3

COLLABORATORI	
TOTALE	2
MASCHI	2
FEMMINE	0
Naz. Italiana	2
Naz. Straniera	0
PROVENIENZA	

ADDETTI/OPERAI	
TOTALE	1544
MASCHI	699
FEMMINE	845
ITALIANI	1067
STRANIERI	477
PROVENIENZA STRANIERI (VEDI TABELLE SOTTOSTANTI) UE: N° 51 EXTRA UE: N° 426	
ETÀ MEDIA	48,5
ANZIANITÀ MEDIA	3,17

2022 - PROVENIENZA DIP. NAZ. STRANIERA	TOT
ALBANIA	31
ALGERIA	3
ARGENTINA	1
AZERBAIGIAN	2
BANGLADESH	19
BELGIO	2
BIELORUSSIA	1
BOLIVIA	3
BRASILE	10
BULGARIA	1
CAMERUN	2
CAPO VERDE	1
CECA REPUBBLICA	1
COSTA D'AVORIO	2
CUBA	3
REP. DOMINICANA	3
ECUADOR	18
EGITTO	34
EL SALVADOR	3
ERITREA	6

2022 - PROVENIENZA DIP. NAZ. STRANIERA	TOT
ETIOPIA	7
FILIPPINE	53
FRANCIA	3
GAMBIA	4
GERMANIA	3
GHANA	6
GUINEA BISSAU	1
HONDURAS	2
INDIA	2
IRAN	1
IRAQ	1
IUGOSLAVIA	1
KOSOVO	2
LITUANIA	3
MALI	1
MAROCCO	79
MAURITANIA	1
MAURIZIO	2
MESSICO	1

2022 - PROVENIENZA DIP. NAZ. STRANIERA	TOT
MOLDAVIA	6
NIGERIA	29
PAKISTAN	2
PERU'	13
POLONIA	3
ROMANIA	35
RUSSIA	2
SEICELLE	1
SENEGAL	24
SPAGNA	1
SRI LANKA	11
SVIZZERA	6
TOGO	1
TUNISIA	9
TURKEMENISTAN	1
UCRAINA	11
VENEZUELA	2
VIETNAM	1
Totale complessivo	477

Anno 2021

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

DIRIGENTI	
TOTALE	1
MASCHI	1
FEMMINE	0
ITALIANI	1
STRANIERI	0
PROVENIENZA	
ETÁ MEDIA	58
ANZIANITÁ MEDIA	Anni 2,75

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

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

Anno 2020

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

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

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

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

□ Procedure disciplinari (req. 4.6)

La Società si è sempre astenuta dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di forme di punizione e coercizione; tutte le procedure disciplinari si attengono scrupolosamente a quelle previste dai rispettivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro:

N° provvedimenti disciplinari	Anno 2024
richiami scritti	3
multe	8
sospensioni	6
altro	3

□ Orario di lavoro (req. 4.7)

La Società definisce diverse tipologie e turni di orari di lavoro ordinario in relazione alle esigenze definite dai Committenti negli appalti presso i quali sono impiegati i singoli lavoratori.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze operative eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale; l'eventuale straordinario è inoltre sempre concordato tra il Capo gruppo del cantiere ed il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Ore di straordinario suddivise per	Anno 2024
impiegati - ore totali anno	1.062
impiegati - media settimanale	20
operai - ore totali anno	107.527,74
operai - media settimanale	2.067

□ Retribuzione (req. 4.8)

I CCNL applicati nel 2024 sono stati i seguenti:

1. CCNL Imprese di Pulizie e Servizi Integrati/Multiservizi rinnovo del 08/06/2021;
2. CCNL Mobilità/Attività Ferroviarie rinnovo del 16/12/2016;
3. CCNL per Dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari rinnovo dal 01/02/2023.
4. CCNL logistica, trasporti merci e spedizione (2013) rinnovato il 01 Gennaio 2025 e con scadenza al 31 Dicembre 2027.

Sono sempre rispettati i minimi tabellari. Le retribuzioni così percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale. Le buste paga indicano chiaramente le varie voci costituenti il compenso e sono comprensibili per tutti i dipendenti, che comunque possono sempre far riferimento all'Ufficio del Personale per eventuali chiarimenti.

Anno	TD (contratti di lavoro a tempo Determinato)	TIFT (contratti di lavoro a tempo Indeterminato full-time)	TIPT (contratti di lavoro a tempo Indeterminato part-time)
2024	56	154	422
2023	82	168	504
2022	276	380	933
2021	460	624	1.087
2020	230	684	1.328

□ Sistemi di gestione (req. 4.9)

La Società è certificata ISO 9001, ISO 14001, ISO 16636, ISO 45001, SA 8000, Ecolabel, Emas, ISO 37001, UNI/PdR 125;

La Politica integrata Qualità Ambiente e Sicurezza, la Politica SA8000, la Politica 37001 e la Politica per la Parità di genere sono state tutte revisionate in data 25.11.24 a seguito nomina di un nuovo Presidente e Legale Rappresentante; sono state distribuite a tutti i dipendenti e affisse/rese disponibili nei cantieri; le citate Politiche vengono consegnate ai neo assunti durante il corso di informazione/formazione iniziale.

□ Riesame della Direzione (req. 4.10)

La Società redige ogni anno il Riesame della Direzione, si rimanda all'apposito allegato.

□ Soggetti incaricati (req. 4.11)

Il *Social Performance Team* (SPT) è composto dalle figure previste dalla Norma SA 8000:2014, ovvero, dall'Amministratore Delegato, in qualità di Datore di Lavoro, dai Rappresentanti dei lavoratori individuati dalle sigle sindacali riconosciute e dalle figure previste dalla legislazione in materia di salute e sicurezza del lavoro; SPT si occupa dell'identificazione e valutazione dei rischi aziendali, così come definito dalla Norma, suggerendo eventuali azioni correttive.

□ Pianificazione ed implementazione (req. 4.12)

La Società ha pianificato ed implementato un SGI (Sistema di Gestione Integrato) secondo le norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e Emas, ISO 45001:2023, SA8000:2014, ISO 37001:2016, UNI/PdR 125:2022 e conduce con regolarità gli *audit* ed i riesami necessari a monitorare detto SGI.

Sono stati chiaramente definiti i ruoli e le responsabilità annesse.

□ Controllo dei fornitori (req. 4.13)

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

□ Problematiche ed azioni correttive (req. 4.14)

La Società ha redatto delle procedure per la gestione delle azioni correttive.

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

La Società ha redatto una procedura per la gestione delle comunicazioni; si riserva infine la definizione delle modalità e dei tempi per l'inserimento dei dati del bilancio sociale sul proprio sito internet.