

BILANCIO SOCIALE

ANNO 2023



INDICE

INTRODUZIONE	3
DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	4
La politica di responsabilità sociale	4
Organigramma	7
Stakeholder	8
PRESENTAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE REQUISITI DELLO STANDARD SA 8000	8
Lavoro infantile	9
Lavoro obbligato	9
Salute e sicurezza	9
Libertà di associazione	11
Discriminazione	11
Pratiche disciplinari	12
Orario di lavoro	12
Retribuzione	13
SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE	
Introduzione	13
Politica, procedure e registrazioni	14
Social Performance Team, valutazione dei rischi, monitoraggio	14
Coinvolgimento interno e comunicazione	15
Gestione e risoluzione reclami	15
Verifica esterna e parti interessate	15
Azioni correttive e preventive	16
Formazione e sviluppo delle capacità	16
Fornitori	16
Piano di miglioramento anno 2024	16

Introduzione

Il Bilancio sociale è lo strumento utilizzato da Green Service S.n.c., attraverso il quale l'azienda intende basare il proprio sistema di comunicazione periodica a tutte le parti interessate. Anche quest'anno, con il Bilancio sociale, si intende dare puntuale visibilità dell'andamento delle prestazioni della nostra azienda, relativamente all'impegno preso in materia di Responsabilità Sociale, nel rispetto dei requisiti dello standard SA8000 e delle normative vigenti. Il tutto, attraverso la valutazione di indicatori, performance e con l'analisi dei risultati raggiunti e la proposta di una serie di obiettivi futuri.

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio Sociale SA8000 sono i seguenti:

- periodicità: il Bilancio Sociale è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato, pubblicato e riferito alla fine di ogni anno;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio Sociale presenta, coprono tutti i requisiti dello standard SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio Sociale vengono comparati con quelli di almeno due periodi;
- fedele rappresentazione: il Bilancio Sociale SA8000 è approvato dalla Direzione aziendale, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio Sociale SA8000, si struttura in maniera da evidenziare:

- le principali attività di Green Service S.n.c., la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA8000;
- le azioni e le attività dell'azienda per garantirne il rispetto e la conformità per ciascun requisito della norma SA8000;
- il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale che l'azienda ha implementato;
- il Piano di Miglioramento dell'azienda con il dettaglio degli obiettivi futuri che si intendono perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema.

Il Bilancio Sociale SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder della nostra azienda (fornitori, clienti, istituzioni, sindacati, ecc.) e la sua diffusione esterna è garantita attraverso la pubblicazione sul sito internet www.trovavetrine.it/green-service.

Descrizione dell'azienda

Green Service S.n.c. è un'azienda nata nel 1997, che opera in servizi di giardinaggio, potatura, sfalci, estirpatura, pulizia fossi e manutenzione del verde pubblico.

Green Service S.n.c., opera tuttora, come nel passato, per diversi comuni della Toscana, come, Follonica, Massa Marittima, Piombino, Siena, Cascina, oltre che, con società ed Enti di importanza nazionale, come i Parchi della Val di Cornia, Acquedotto del Fiora.

Anche nel 2020, la nostra azienda ha continuato ad operare, in perfetta conformità con gli adempimenti contrattuali, nell'ambito dello svolgimento del servizio di manutenzione ordinaria, messa in sicurezza e pulizia delle aree verdi, per diversi Enti, quali, ad esempio il Comune di Follonica, di Massa Marittima, il Comune di Colle Val d'elsa e per il Comune di Camaiore.

Green Service S.n.c. si avvale di personale esperto e qualificato. La nostra filosofia aziendale, privilegia, da sempre, oltre alla competenza anche l'innovazione e l'avanguardia delle proprie attrezzature ed i mezzi necessari all'espletamento dei servizi. La nostra organizzazione, si impegna, quotidianamente, al rispetto dell'ambiente, della privacy, della sicurezza sui luoghi di lavoro e dei principi di responsabilità sociale, al fine di poter garantire, alla clientela, costantemente, ottimi servizi.

La nostra azienda è altresì certificata ISO 9001 e, pertanto, l'intero ciclo di erogazione dei servizi svolti, viene gestito in modo da assicurare il più alto standard di efficienza gestionale ed organizzativa, in aderenza con la domanda della clientela sempre più esigente in termini di "Qualità" della prestazione fornita.

L'azienda a far data dal 2014, ha ottenuto anche la certificazione ISO 4001.

Tab.1 – L'azienda in cifre (ultimi quattro anni)

ORGANICO AZIENDALE	20 19	20 20	20 21	20 22
Numero dipendenti al 31/12	12	14	14	10

La politica per la responsabilità sociale

La nostra organizzazione ha definito una Politica di responsabilità sociale, che tiene conto delle esigenze dei propri clienti, dei propri lavoratori e di tutti gli stakeholders e che recepisce tutti i requisiti SA8000.

Green Service S.n.c., si è dotata, infatti, dal 2009 di un Sistema di gestione della responsabilità

sociale, certificato in conformità allo standard SA8000.

La nostra politica include, dunque, l'impegno della nostra organizzazione ad adeguarsi a tutti i requisiti della SA8000 ed a rispettare gli strumenti internazionali come elencati nell'apposita sezione dello standard riferita agli Elementi Normativi e Loro Interpretazione.

Essa si manifesta attraverso il rispetto delle seguenti norme internazionali (elementi normativi par. III SA 8000):

Convenzioni ILO (International Labour Organisation);

Dichiarazione Universale dei diritti umani;

Convenzioni ONU sui diritti del Bambino e sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale e contro le donne;

Le norme nazionali ed internazionali riguardanti la tutela del lavoratore e della sua sicurezza nonché del rapporto di lavoro in tutte le sue forme.

Green Service S.n.c., si conforma, pertanto ai seguenti principi:

Lavoro infantile: non utilizzare o favorire l'impiego di lavoro infantile o di giovani lavoratori ancora in obbligo scolastico. La Direzione pertanto garantisce che sia impiegato soltanto personale che abbia compiuto i 18 anni di età.

Infatti opera attraverso procedure di selezione tali da rilevare per il personale impiegato la conformità ai requisiti richiesti, compresi i requisiti di età.

Lavoro forzato e obbligato: non utilizzare e non ammettere l'impiego di personale contro la propria volontà ed anzi, come ribadito nella nostra carta dei valori, ricerca la motivazione delle persone tramite il coinvolgimento nei progetti e nelle attività aziendali;

Salute e sicurezza: diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro mediante l'adozione di tutte le misure previste dalla normativa vigente in materia;

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: L'azienda rispetta pienamente la libertà del personale di adesione sindacale ed il diritto alla contrattazione collettiva in conformità alla legislazione vigente ed ai contratti di lavoro.

La nostra azienda, riconosce la possibilità dei propri dipendenti ad essere iscritti presso liste sindacali e garantisce che eventuali rappresentanti/iscritti non siano soggetti a discriminazione e possano comunicare con i propri iscritti all'interno del luogo di lavoro.

Discriminazione: sono garantite pari opportunità e libertà di seguire i propri principi a tutti i dipendenti, non sono ammessi comportamenti offensivi o coercitivi e alcuna forma discriminatoria.

Il personale è selezionato e assunto in considerazione della specificità delle mansioni da ricoprire in base a parametri oggettivi quali livello e tipo di formazione, esperienza, competenze adeguate al profilo richiesto. Al momento dell'assunzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro non vengono né indagate né tenute in considerazione opinioni politiche, religiose o sindacali nonché fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Procedure disciplinari: trattamento di tutto il personale con dignità e rispetto. Nessuna punizione corporale, coercizione mentale, fisica ed abuso verbale. Per le norme disciplinari si attiene a quanto prescritto nel CCNL e successive modificazioni, esposto ed accessibile a tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca

Orario di lavoro: garantire che l'attività lavorativa si svolga con un orario di lavoro conforme alla legislazione vigente ed alla prescrizioni del CCNL applicato;

Retribuzione: garantire il riconoscimento di una retribuzione conforme con la legislazione vigente ed in linea con il CCNL applicato;

Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale: impegno ad applicare il sistema di gestione per la responsabilità sociale e ad esaminarne periodicamente l'efficacia, il miglioramento ed il rispetto dei requisiti dello standard.

La nostra azienda, si impegna a documentare le prestazioni aziendali relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti interessate.

L'azienda si impegna affinché tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000.

L'impegno si estende, come previsto dalla norma, anche nei confronti dei fornitori, selezionati e valutati, da Green Service S.n.c., sulla base della loro capacità a soddisfare i requisiti della norma.

Eventuali reclami, segnalazioni/suggerimenti, potranno essere presentati ai seguenti recapiti:

- Green Service S.n.c., Via dei Vetturini n. 4 loc. Valpiana – Massa Marittima (GR).
- Tel./fax 0566/901987 e-mail: segreteriagreenservice@virgilio.it

- RINA Service Spa, Viale della Repubblica n. 279 – 59100 Prato.
- Tel. 0574/595248 - fax. 0574/572808 – email: SA8000@rina.org

- SAAS Social Accountability Accreditation Services - 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, NY 10010 fax: +212-684-1515 - oppure per email: saas@saasaccreditation.org).

Organigramma aziendale al 31/12/2023:



Gli stakeholders

Con il termine “**stakeholder**” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all’azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

Personale

La responsabilità sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell’informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Fornitori

I fornitori attivi dell’azienda appartengono principalmente al settore servizi, manutenzione ed attrezzature da giardinaggio. La nostra azienda ha strutturato un sistema di comunicazione esterna e di monitoraggio nonché di sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 intende soddisfare.

Clienti

L’azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Istituzioni ed enti Pubblici:

L’atteggiamento dell’azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali istituzioni presenti sul territorio con cui la Green Service ha costanti rapporti sono:

Regione Toscana, Comune di Massa Marittima, Comune di Piombino, Comune di Follonica, Comune di Cascina, INPS, INAIL, Camera di Commercio di Grosseto.

Associazioni e ONG:

L’azienda è favorevole ad instaurare rapporti di collaborazione con ONG ed associazioni di volontariato che operano nel campo della tutela dei diritti delle persone.

Enti di certificazione:

Per il conseguimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità Green Service S.n.c., ha scelto RINA S.p.a..

Sindacati

Non sono presenti RSA, l’azienda comunica, ad ogni modo, a livello provinciale, con le seguenti associazioni sindacali: CGIL, CISL, UIL.

Presentazione del bilancio in relazione ai requisiti dello standard SA8000

Di seguito viene presentato un resoconto corredato da indicatori sullo standard SA8000, che illustra inoltre gli obiettivi di miglioramento identificati.

Lavoro infantile

La Politica della nostra organizzazione è di non utilizzare o favorire l'impiego di lavoro infantile o di giovani lavoratori ancora in obbligo scolastico. La Direzione pertanto garantisce l'impiego di personale che abbia compiuto i 18 anni di età. Infatti opera attraverso procedure di selezione tali da rilevare la conformità ai requisiti richiesti, compresi i requisiti di età.

Green Service S.n.c., si impegna affinché anche i fornitori non utilizzino bambini nelle loro attività e, qualora impieghino giovani lavoratori, ciò avvenga tutelando il diritto allo studio, la salute, l'integrità e sviluppo fisico, in conformità alla legislazione vigente. Ad oggi, presso i fornitori non risultano informazioni che possano far sorgere qualsiasi dubbio di impiego di lavoro infantile.

Alla data del 31 dicembre 2022, risultano in forza 10 dipendenti. Il lavoratore più giovane ha 24 anni di età (data nascita 1999).

Età media: 37 anni

Obiettivi 2024

Relativamente al requisito dello standard SA8000, tenuto conto che la nostra organizzazione, come evidenziato nella nostra politica, esclude, totalmente, la possibilità di assumere bambini e giovani lavoratori, non sono stati individuati specifici obiettivi.

Lavoro obbligato

Green Service S.n.c., non utilizza e non ammette l'impiego di personale contro la propria volontà. Tutte le persone impiegate prestano la loro attività volontariamente. Il ricorso al lavoro straordinario, qualora effettuato, è sempre volontario ed è il risultato dell'incontro tra la domanda aziendale e la disponibilità del lavoratore.

L'assunzione ed i contratti di lavoro vengono sottoscritti in conformità alla legislazione ed al vigente contratto nazionale di categoria.

Copia del ccnl è affisso in bacheca ed è disponibile ed accessibile a tutti.

Obiettivi 2024

La nostra organizzazione si pone come obiettivo, il mantenimento degli standard raggiunti ed il mantenimento e consolidamento del buon clima di soddisfazione interno.

Salute e sicurezza

Il rispetto del requisito Salute e sicurezza, è assicurato dall'azienda, attraverso la corretta applicazione di tutte le norme vigenti in materia di prevenzione sicurezza e di tutte le misure utili a prevenire infortuni e danni alla salute.

L'azienda ha investito, anche quest'anno per la formazione in materia di sicurezza.

L'Azienda ha provveduto, come per legge, alla nomina degli addetti alle emergenze. I dipendenti hanno regolarmente nominato il RLS al quale è stata regolarmente erogata la formazione prevista per legge. All'interno dell'azienda sono presenti prodotti per il primo soccorso.

L'Azienda, ha nominato il responsabile del servizio prevenzione e protezione che ha il compito di garantire e mantenere, all'interno di Green Service, un corretto ed efficace sistema di gestione della sicurezza. L'Azienda garantisce al personale l'uso di bagni puliti e di acqua potabile, nel rispetto delle più comuni norme d'igiene.

L'evidenza degli impegni assunti dalla società sulla sicurezza è costituita dal DVR redatto in ottemperanza al D.Lgs. n. 81/2008, monitorato ed aggiornato dal RSPP.

La formazione effettuata in materia di sicurezza nel corso del 2022 è risultata in linea con le esigenze cogenti ed aziendali.

Nel 2022 si è verificato n. 1 infortunio. Nessuna malattia professionale.

La formazione effettuata in materia di sicurezza nel corso del 2022 ha rappresentato circa il 90 % della formazione totale erogata.

Formazione anno 2022

150
100
50
0

I giorni di assenza per malattia registrati nel 2023, evidenziano, come si evince dalla tabella di seguito riportata, valori poco significativi.

	2023	%
Giorni di assenza per malattia	82	0.02
Totale giorni lavorati	63	

Obiettivi 2024

Contenimento a zero del numero degli infortuni.

Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'azienda rispetta il diritto del personale di aderire ai sindacati di loro scelta e di partecipare alla contrattazione collettiva. La quasi totalità dei dipendenti, ad oggi, risulta iscritto al sindacato un solo dipendente. Green Service S.n.c., non ha mai avuto contenzioso con il personale, né tanto meno vertenze sindacali. Percentuale di iscritti al sindacato 0,08%, ad oggi.

Relativamente a questo requisito non sono stati individuati ulteriori indicatori significativi.

Obiettivi 2024

La nostra organizzazione, relativamente a tale requisito dello standard, non si pone pertanto particolari obiettivi.

Discriminazione

L'azienda non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Al fine di evitare possibili discriminazioni in sede di selezione del personale, è stata predisposta una procedura che identifica i requisiti per ciascun ruolo all'interno dell'azienda e che si pone l'obiettivo di rendere sostanzialmente oggettivo il processo di valutazione del personale di nuova assunzione.

Per prevenire qualsiasi forma di discriminazione è stato anche predisposto, secondo quanto previsto dallo standard SA 8000, un meccanismo anonimo di reclami che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite ed all'azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento. Non sono peraltro mai stati presentati reclami in relazione allo standard di riferimento.

Relativamente a questo requisito non sono stati individuati ulteriori indicatori significativi.

Obiettivi 2024

La nostra organizzazione, relativamente a tale requisito dello standard, si pone, pertanto, obiettivi di mantenimento del target ed il mantenimento della nostra politica aziendale che vieta ogni forma di discriminazione.

Pratiche disciplinari

Per le norme disciplinari ci si attiene a quanto prescritto nel CCNL, esposto ed accessibile a tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca ed è stato predisposto e diffuso in ottemperanza alle vigenti normative, un codice disciplinare aziendale, del quale risulta essere stata data idonea pubblicità al dipendente.

Ad oggi non si riscontrata solo sporadicamente l'esigenza di attivare provvedimenti disciplinari o richiami formali. Nel caso di eventuali errori o del mancato rispetto da parte dei lavoratori dei propri doveri,

l'azienda, preferisce, qualora possibile, il dialogo ed il confronto anche al fine di evitare il ripetersi di comportamenti contrari ai doveri dei lavoratori.

Nel 2023 non ci sono stati procedimenti disciplinari.

Relativamente al requisito dello standard non sono stati individuati indicatori significativi.

Obiettivi 2024

La nostra organizzazione, relativamente a tale requisito dello standard, non si pone particolari obiettivi se non quello di limitare, come avvenuto sino ad oggi, l'instaurazione di procedimenti disciplinare e di favorire il dialogo ed il confronto con i propri dipendenti.

Orario di lavoro

Green Service S.n.c. adotta un orario di lavoro conforme alla normativa vigente in materia e a quanto stabilito dal CCNL applicato Operai agricoli e florovivaisti. L'orario è comunicato al momento dell'assunzione. La settimana lavorativa è di 39 ore (8 ore giornaliere e 7 ore il venerdì), in linea con quanto prescritto dal CCNL. Le eventuali modifiche all'orario programmato, ferie, permessi, etc, sono sempre concordate, con preavviso, con i lavoratori. Le ferie ed i permessi vengono fruiti regolarmente e sistematicamente nei tempi previsti.

L'organico medio nel 2023 è rimasto sostanzialmente stabile.

La stagionalità tipica dell'attività, comporta un sensibile aumento della forza in alcuni periodi dell'anno.

Il lavoro straordinario, qualora effettuato, su base volontaria, viene sempre remunerato in conformità alla legislazione vigente ed al CCNL ed ha carattere di eccezionalità, per cause dovute ad assenza improvvisa di un lavoratore o ad accadimenti ed esigenze del committente che richiedono interventi immediati.

L'incidenza del lavoro straordinario è poco significativa e sempre stata molto contenuta.

Nel 2023 le ore di lavoro straordinario hanno rappresentato una media pro capite di 21 ore annue.

Il monitoraggio dei dati in riferimento al 2023 evidenzia il rispetto del requisito dello standard e della normativa nazionale in materia. Il ricorso al lavoro straordinario è legato alle esigenze della committenza e nel 2023 non ha registrato criticità.

Obiettivi 2024

La nostra organizzazione, relativamente a tale requisito dello standard, si pone pertanto l'obiettivo di continuare a mantenere il target ed il livello occupazionale raggiunto.

Retribuzione

La modalità del pagamento degli stipendi avviene generalmente mediante bonifico e comunque nelle modalità scelte dal dipendente. I contributi e le indennità versate, sono pienamente in linea con quanto

stabilito dal Contratto Nazionale applicato, con le altre leggi applicabili in materia e superiori al living wage. Il lavoro straordinario, viene sempre remunerato con le dovute e previste maggiorazioni.

Tutti i dipendenti svolgono attività e ricoprono mansioni coerenti con quanto previsto dal livello retributivo loro assegnato. L'assegnazione del livello retributivo è eseguita in conformità alle prescrizioni del CCNL di riferimento operai agricoli e florovivaisti. L'azienda ha sempre garantito, a parità di mansione e di livello di inquadramento professionale, parità di trattamento economico e retributivo. La gestione e la tenuta del LUL è demandata all'esterno al nostro Consulente del Lavoro, peraltro a disposizione dei nostri dipendenti per eventuali chiarimenti in ordine allo sviluppo della paga.

Obiettivi 2023

La nostra organizzazione, relativamente a tale requisito dello standard, si pone l'obiettivo di mantenere il target raggiunto.

Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Introduzione

Green Service S.n.c., dal 2009, è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla SA8000, certificato da Rina S.p.A.,

Il sistema di gestione SA 8000, dal 2010, è stato poi integrato, con il sistema di gestione ISO 9001 per il quale standard, l'azienda ha ottenuto, nel mese di ottobre 2010, la certificazione.

Il raggiungimento ed il mantenimento delle certificazioni SA 8000 ed ISO 9001, hanno rappresentato e rappresentano, per l'azienda, il riconoscimento ufficiale di un impegno che dura ormai da diversi anni e che ha visto il coinvolgimento e la partecipazione attiva del personale e della Direzione.

Il Sistema integrato è gestito attraverso:

- il manuale integrato SA8000-ISO 9001, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per la attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

Politica, procedure e registrazioni

La politica attualmente vigente è considerata in linea con le prescrizioni della norma e appropriata alla nostra realtà operativa. Essa è stata resa disponibile a tutto il personale con affissione in bacheca e resa pubblica attraverso il sito internet aziendale. Si è proceduto, nel corso del 2017, alle modifiche documentali (procedure, istruzioni, modulistica, manuale), per rendere il sistema di gestione, pienamente in linea con il passaggio allo standard SA8000:2014.

Obiettivi 2024

Lo svolgimento di un riesame annuale sia della politica che delle relative procedure.

Social Performance Team

L'azienda ha costituito un Social Performance Team (SPT), che ha lo scopo di favorire il dialogo tra il management ed i lavoratori ed assicurare la conformità alla SA8000, monitorando e suggerendo le risoluzioni di eventuali non conformità. Del SPT, fa parte un membro del management, (Renato Faelli, rappresentante della direzione) ed un rappresentante dei lavoratori per la SA8000 (Massimiliano Gabrielli).

L'elezione del rappresentante dei lavoratori SA 8000 è stata, condotta indipendentemente e liberamente, tra i lavoratori.

I membri del SPT sono stati adeguatamente formati per l'adempimento delle attività necessarie all'assolvimento delle proprie funzioni.

Obiettivi 2024:

Svolgimento dei consueti e pianificati incontri (almeno semestrali) del spt.

Valutazione dei Rischi e monitoraggio

Il Social Performance Team (SPT), ha svolto l'analisi e la valutazione dei rischi in ambito SA 8000, ad oggi ancora attuale, non essendo intervenuti elementi di cambiamento.

Questa valutazione declinata su tutti i requisiti dello standard tiene peraltro conto anche dell'impatto emergenza covid sui singoli punti norma. Gli indicatori sono adeguati per il controllo dell'andamento delle prestazioni SA 8000. Il monitoraggio dei dati è in grado di verificare le performance del sistema di gestione.

Gli audit interni eseguiti nel 2023, con interviste al personale, non hanno fatto emergere criticità ma solo azioni di miglioramento.

Obiettivi 2024:

Svolgimento del ciclo di audit interni pianificati e riesame della direzione.

Coinvolgimento interno e comunicazione

Il personale è coinvolto dalla direzione, attraverso azioni di sensibilizzazione e formazione sullo standard SA 8000. La comunicazione avviene, anche, attraverso pubblicazione nella bacheca aziendale di notizie ed avvisi.

Il principale canale di comunicazione verso l'esterno è il sito internet ove è pubblicata tutta la documentazione di interesse SA 8000, ivi compreso il Bilancio Sociale.

Il sito internet aziendale (www.trovavetrine.it/green-service), rappresenta, tutt'ora, un adeguato strumento di comunicazione e di condivisione, con tutte le nostre parti interessate (lavoratori, clienti, fornitori, ecc), nella consapevolezza di poter ricevere, dai nostri stakeholders, anche, importanti, indicazioni e stimoli, per il miglioramento del nostro sistema di gestione.

Obiettivi 2024

svolgimento attività formativa/informativa sullo standard SA 8000 e pubblicazione sul sito, entro il primo semestre 2024, del Bilancio Sociale 2023.

Gestione e risoluzione dei reclami

Esiste una procedura scritta per i reclami, ove è indicata, tra l'altro, la metodologia di inoltro degli stessi. E' sempre disponibile, presso la sede legale ed operativa dell'azienda, una cassetta, in cui è possibile introdurre, anche in modo riservato, eventuali reclami e/o suggerimenti. Non risultano esserci stati ad oggi, reclami né da dipendenti né da clienti ed altre parti interessate.

Obiettivi 2024

Recepire e gestire, eventualmente, ogni eventuale reclamo.

Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Nell'ultimo rapporto di follow up effettuato il 20 giugno 2023, sono state formalizzate n. 2 NCmin prese in carico e gestite.

Le parti interessate sono messe al corrente del livello di attuazione e miglioramento del sistema di gestione con il Bilancio sociale. Il Bilancio Sociale 2023, è in corso di ultimazione e si prevede la pubblicazione come consueto ad aprile 2024.

Le parti interessate identificate sono, adeguatamente coinvolte, nel processo di conformità SA8000, anche, qualora possibile, mediante consultazione durante gli audit interni.

Obiettivi 2024:

Svolgimento audit di ricertificazione SA 8000, secondo la pianificazione dell'Ente.

Azioni correttive e preventive

E' presente un sistema procedurale per la raccolta di rilievi e impostazione di specifiche azioni correttive e preventive. Queste possono essere ricavate in sede di audit interno, di verifica dell' Ente, da reclami interni, da segnalazioni esterne. E' prevista apposita modulistica per la pianificazione delle azioni e attribuzione di responsabilità. Nel 2023 risultano registrate n. 2 AC gestite adeguatamente.

Obiettivi 2023

Gestione e monitoraggio continuo delle AC.

Formazione e sviluppo delle capacità

La formazione sullo standard è stata erogata con riferimento al 2023, ai neo assunti. La formazione sulla sicurezza rappresenta in percentuale la quasi totalità della formazione svolta.

Obiettivi 2023:

Attività di sensibilizzazione sullo standard a tutti i dipendenti neo assunti e presentazione dei risultati del bilancio sociale 2023.

Fornitori/subappaltatori e subfornitori

Green Service S.n.c., ha attivato la procedura di qualifica dei fornitori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000.

Gli strumenti utilizzati per la qualifica sono stati: questionario informativo per la SA8000 e lettera di impegno;

I fornitori qualificati risultano essere il 94%. Essendo trascorso il triennio dalla qualifica, per alcuni fornitori, si è proceduto ad un nuovo invio dei documenti utili ad una nuova valutazione degli stessi. Trattasi comunque di fornitori ormai storici e già precedentemente qualificati.

Obiettivi 2023:

Proseguimento attività di monitoraggio secondo pianificazione

OBIETTIVI ANNO 2024		
Tipo di azione da sviluppare	Periodo di attuazione	Risorse interessate
FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SA 8000	GIUGNO 2024	DIREZIONE/RSP P
INFORTUNI A ZERO	12/2024	DIREZIONE/RSP P
MONITORAGGIO FORNITORI - AUDIT SU N. 1 FORNITORE	12/2024	DIREZIONE

MASSA MARITTIMA, 04/04/2022

IL SOCIAL PERFORMANCE TEAM

IL RESPONSABILE DELLA DIREZIONE SA 8000
(FAELLI RENATO)

IL RESPONSABILE DEI LAVORATORI SA 8000
(MASSIMILIANO GABRIELLI)