



BILANCIO SOCIALE SA 8000

AUTOSPURGO 90 SPA

VIA ROCCA TEDALDA 453 - 50136, FIRENZE

www.autospurgo90spa.it

Del 14/02/2025

redatto secondo lo standard

SA 8000:2014

INDICE

	Pag.
1.INTRODUZIONE.....	3
2. OBIETTIVI.....	3
3 PRESENTAZIONE DELL’AZIENDA.....	4
4 POLITICA PER LA RESPONSABILITA’ SOCIALE.....	5
5 SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	5
6 STAKEHOLDERS.....	5
7 I REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014.....	7
7.1 LAVORO INFANTILE.....	7
7.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.....	7
7.3 SALUTE E SICUREZZA.....	8
7.4 LIBERTA’ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	9
7.5 DISCRIMINAZIONE.....	9
7.6 PRATICHE DISCIPLINARI.....	11
7.7 ORARIO DI LAVORO.....	11
7.8 RETRIBUZIONE.....	12
7.9 SISTEMA DI GESTIONE.....	13
<i>Allegato: Politica per la responsabilità sociale.....</i>	<i>17</i>

1. INTRODUZIONE

Il presente bilancio è lo strumento che AUTOSPURGO 90 SPA ha elaborato per fornire ai propri lavoratori, agli altri stakeholders ed a chiunque ne fosse interessato, un documento sintetico in grado di evidenziare il rispetto dei requisiti dello Standard SA8000 edizione 2014 e si riferisce al periodo 1 Gennaio 2024 – 31 Dicembre 2024.

AUTOSPURGO 90 SPA conferma centrale la creazione di politiche orientate al rispetto dei diritti dei lavoratori e all'innalzamento della qualità del lavoro e della vita, applicando i requisiti della norma SA8000:2014, con l'obiettivo di mantenere un riconoscimento esterno anche mediante la certificazione del sistema da parte di un organismo terzo accreditato. L'azienda si impegna e intende continuare:

- a conformarsi a tutti i requisiti della norma;
- a conformarsi alle leggi nazionali ed internazionali vigenti e a rispettare i principi delle Convenzioni ILO;
- a impegnarsi al miglioramento continuo nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili;
- a documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare, rendere accessibile la politica di responsabilità sociale a tutti gli stakeholders interni ed esterni.

Abbreviazioni e acronimi

Di seguito vengono riportati gli acronimi utilizzati all'interno del documento al fine di rendere più semplice la comprensione del testo.

Personale: tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisor, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie

Parte interessata: individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.

Lavoratore: tutto il personale senza responsabilità di gestione.

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Lavoro forzato ed obbligato: qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, e che è prestato sotto la minaccia di una punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.

Salario dignitoso: la retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia.

Fornitore/subappaltatore: qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione.

SPT: Social performance team dell'azienda

Azione correttiva: un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.

Azione preventiva: un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.

2. OBIETTIVI

Il bilancio SA8000 è predisposto per rispondere alle necessità di di informazione e trasparenza espresso dai portatori di interesse per le prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard. AUTOSPURGO 90 SPA si propone di:

- far conoscere la propria politica di responsabilità sociale;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni dell'azienda;
- fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame della politica di responsabilità sociale e la verifica del conseguimento degli obiettivi definiti;
- mostrare il miglioramento continuo della gestione aziendale mediante l'andamento degli indicatori usati.

3 PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

3.1 Profilo aziendale

Nata dall'esperienza pluriennale dei suoi soci fondatori, AUTOSPURGO 90 SPA si occupa da oltre 40 anni di servizi ecologici a tutela dell'ambiente. Partiti con un'organizzazione basata sulla conduzione familiare ci siamo evoluti nel tempo con passione, etica e soprattutto con significativi investimenti in ricerca e sviluppo. Oggi operiamo infatti con sistemi integrati, tecnologie di ultima generazione e attrezzature all'avanguardia. Dato che l'etica ed il rispetto degli altri costituiscono principi di riferimento per il nostro business, abbiamo scelto di impostare in azienda un sistema di responsabilità sociale in base ai requisiti dello standard SA8000. Un organismo esterno indipendente (CISE) ha condotto una verifica sul nostro sistema (Agosto e Settembre 2024) che ha avuto esito positivo con l'emissione della certificazione in base alla norma SA8000 ed. 2014.



Un altro elemento alla base dell'operare aziendale, è l'esecuzione dei servizi nel rispetto delle condizioni di salute e sicurezza del lavoratore; per tale ragione da alcuni anni è attivo nella nostra organizzazione un sistema di gestione secondo i requisiti della norma ISO 45001, soggetto annualmente ad audit da parte di organismo indipendente (URS Italia) per il mantenimento della certificazione.

La proprietà, convinta dell'importanza di operare in modo etico e onesto, ha implementato un sistema di prevenzione della corruzione secondo la norma ISO 37001, che a seguito di audit da parte di ente terzo (URS Italia), è stato certificato. Inoltre è attivo in azienda un modello di organizzazione e gestione 231.

3.2 Certificazioni e qualifiche

AUTOSPURGO 90 SPA ha confermato il mantenimento delle proprie certificazioni di sistema mediante l'applicazione continua nelle proprie attività degli standard internazionali di riferimento.

In sintesi ecco elencate le altre certificazioni aziendali ottenute dall'organizzazione ed attive.

- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015



- ISO 45001:2018
- ISO 37001:2016



3.3 Attività realizzate

Le attività svolte dall'organizzazione sono le seguenti:

vuotatura fosse biologiche pozzetti acque chiare stasatura forzata tubazioni, manutenzione impianti di scarico in genere videoispezioni. Trasporto rifiuti conto terzi pericolosi e non pericolosi. Manutenzione impianti di depurazione.

3.4 I valori del lavoro

Oltre che sul rispetto dei principi della responsabilità sociale, di cui tratta il presente documento, AUTOSPURGO 90 SPA fonda la propria attività ed il proprio modo di operare, su una serie di altri importanti valori di riferimento, tra i quali:

- *la piena soddisfazione del Cliente*
- *la ricerca di nuove soluzioni tecniche ed organizzative nello svolgimento dei servizi*
- *la formazione a tutti i livelli per il miglioramento professionale*
- *la riduzione degli impatti ambientali delle attività e la prevenzione dell'inquinamento;*
- *il rispetto di tutte le leggi e regolamenti in materia ambientale.*

4 POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Le attività della nostra azienda sono guidate da un insieme di principi e valori contenuti nel documento di “Politica per la responsabilità sociale”.

Essi devono essere perseguiti e ricercati da tutti, per consolidare la nostra organizzazione e indirizzare ogni persona che vi partecipa al rispetto ed al miglioramento del sistema di responsabilità sociale.

In allegato è riportato il testo della Politica per la responsabilità Sociale approvata dalla direzione.

5 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.

Il Social performance Team è composto da:

- Un membro eletto dal personale liberamente.
- Un membro espressione del management.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- rapporti con l'ente di certificazione
- monitoraggio del sistema
- stesura del rapporto per il riesame della direzione
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive
- funzione di supporto alla gestione dei reclami

I nominativi ed i loro contatti sono comunicati a tutto il personale ed esposti in bacheca.

6 STAKEHOLDERS

Il Bilancio Sociale di AUTOSPURGO 90 SPA si rivolge a tutti quei soggetti portatori d'interesse nei confronti dell'azienda. Con il Bilancio Sociale del sistema SA8000, tutti gli stakeholders saranno in grado di valutare le risultanze della performance sociale dell'azienda. A seguire elenchiamo i maggiori portatori di interesse.

6.1 Personale

E' il gruppo di soggetti che intrattiene con l'azienda rapporti di lavoro per i quali l'interesse economico personale è legato in termini prevalenti e duraturi con quello dell'azienda stessa.

Per permettere a tutti i lavoratori di AUTOSPURGO 90 SPA di verificare l'effettiva applicazione del sistema SA8000 e adeguare le proprie competenze e conoscenze in merito sono stati svolti incontri informativi e formativi durante i quali sono stati illustrati i principi fondamentali della norma e la loro portata pratica sulla vita aziendale, e le funzioni del SPT. Inoltre è messo a disposizione del personale il materiale informativo per favorire una sensibilizzazione continua sulla tematica.

6.2 Fornitori

I fornitori sono tutti i soggetti dai quali la società acquista beni o servizi necessari alla realizzazione delle attività aziendali. Tra essi si comprendono gli eventuali appaltatori.

L'impegno di AUTOSPURGO 90 SPA è quello di sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale tutti i propri fornitori. Questo avviene mediante la raccolta di adesioni alla politica aziendale, e con (laddove richiesto in base alla criticità definita) questionari di approfondimento.

6.3 Clienti

Sono i soggetti nei confronti dei quali vengono erogati i servizi da parte dell'azienda.

Lo scopo prioritario che la nostra società si propone riguarda l'accrescimento della soddisfazione della propria clientela e il miglioramento continuo del servizio offerto, rispondendo in maniera sempre più efficace ed efficiente ai requisiti stabiliti dal cliente attraverso l'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo lavorativo, tutelandone la sicurezza e la salute e attraverso l'aggiornamento continuo nel settore in cui si opera.

6.4 Sistema ambientale

Il sistema che nella società contemporanea attende da tutte le realtà operative e da AUTOSPURGO 90 SPA, rispetto di tutte le leggi e progresso sostenibile.

6.5 Enti locali territoriali

Gli enti di riferimento per l'azienda che aspettano rispetto delle leggi, etica e trasparenza.

6.6 Le comunità locali

Le comunità su cui agisce l'opera e attività si attendono da AUTOSPURGO 90 SPA azioni in linea con il miglioramento di vita e ambiente.

6.7 Organismo di certificazione

Tra i portatori di interesse vi è anche l'organismo di certificazione, che esegue le verifiche periodiche di valutazione del sistema della responsabilità sociale.

Il nostro obiettivo è quello di rispettare i requisiti della norma e le richieste del regolamento del suddetto ente, al fine di mantenere la certificazione.

6.8 Sindacati

L'azienda si impegna ad interagire con le associazioni sindacali.

❖ Le attese

Le aspettative dei portatori di interessi sia interni che esterni in relazione all'adozione della norma SA8000:2014 possono così essere sintetizzate:

- a) preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda;
- b) creare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- c) migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- d) controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- e) migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro;
- f) aumentare la consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla responsabilità sociale è manifesta, e controllata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente documento.

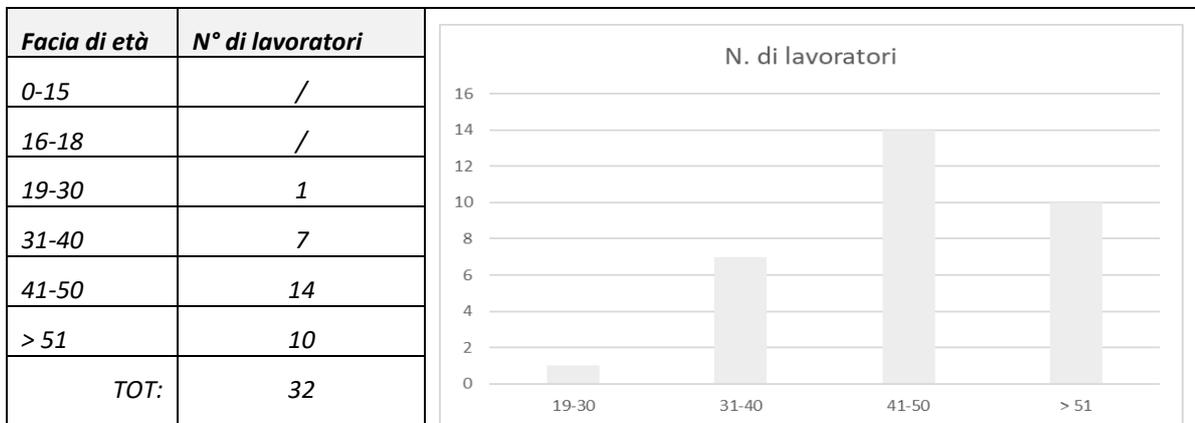
7 | REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014

7.1 LAVORO INFANTILE

Il requisito: politiche e procedure adottate dalla nostra organizzazione per impedire che un bambino od un giovane lavoratore possa essere inserito nella struttura aziendale. Tale impegno etico è richiesto anche ai fornitori e partners che collaborano con la nostra organizzazione.

Stato: la nostra azienda non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Allo stato attuale AUTOSPURGO 90 SPA non ha dipendenti minorenni. Al momento dell'assunzione al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Questo permette di escludere la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in azienda. Come richiesto dalla norma SA8000, AUTOSPURGO 90 SPA ha elaborato una procedura di rimedio per i minori, finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori.

Composizione dell'organico



Gestione obiettivi ed indicatori

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
N°lav.età < 18 anni	0	0	0

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE (umane/tecniche /finanziarie)	SCADENZA	RESPONSABILE
Sensibilizzazione dei fornitori	Distribuzione di informativa sui principi della responsabilità sociale. Raccolta adesione ai principi. Uso di questionario per fornitori critici.	SPT Amm.ne	Entro 30/09/2025	SPT

7.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Il requisito: l'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Stato: AUTOSPURGO 90 SPA si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato. Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità. La copia del CCNL applicato è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente presso l'ufficio amministrazione. Inoltre quest'ultimo ufficio mantiene la disponibilità a rispondere a qualsiasi domanda dei lavoratori in merito ai loro diritti e doveri e consente di consultare ed avere informazioni sul contratto di lavoro. Questo requisito è completamente rispettato dalla nostra organizzazione in quanto:

- non vi sono reclami tali da evidenziare abusi
- non vi sono elementi di coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

Rimane anche in questo caso da monitorare i fornitori.

Gestione obiettivi ed indicatori

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
N° reclami/segnalazioni	0	0	0

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE <i>(umane/tecniche /finanziarie)</i>	SCADENZA	RESPONSABILE
Informazione del personale	Eseguire incontri periodici per informare sui diritti ed i requisiti della norma	SPT	Entro 30/06/2025	SPT
Sensibilizzazione dei fornitori	Distribuzione di informativa sui principi della responsabilità sociale. Raccolta adesione ai principi. Uso di questionario per fornitori critici.		Entro 30/09/2025	

7.3 SALUTE E SICUREZZA

Il requisito: la nostra organizzazione tutela la salute e sicurezza dei lavoratori mediante il rispetto attento della legge applicabile e tramite l'impegno, la politica e la certificazione 45001:2018.

Stato: nella gestione degli aspetti in oggetto sono coinvolti l'RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) aziendale, il RSPP (responsabile del servizio prevenzione e protezione) ed il MC (medico competente) per gli aspetti di loro competenza. Sono tenuti sotto controllo le prestazioni aziendali inerenti infortuni, incidenti, quasi incidenti. Il documento di valutazione dei rischi (ultimo aggiornamento 07/2024) è formalmente approvato da parte del legale rappresentante e delle altre figure della sicurezza nominate e condiviso nelle riunioni di informazione con i lavoratori.

Gestione obiettivi ed indicatori

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
N. di infortuni	riduzione	1	2*
Indice di frequenza	riduzione	21,3	39,4**
Indice di gravità	Riduzione	0,47	0,49**

*di cui 1 per incidente stradale mentre il lavoratore si recava a lavoro (con la propria auto)

**Note: in corso di studio per miglioramento.

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE <i>(umane/tecniche /finanziarie)</i>	SCADENZA	RESPONSABILE
Sensibilizzazione personale	Organizzazione corsi di formazione sui temi della salute e sicurezza	RSPP RLS	Secondo pianificazione gestita da RSPP	Direzione, RSPP
Mantenimento certificazione ISO 45001	Eeguire le attività necessarie in base ai requisiti della norma	RSPP RLS	Entro 30/07/2025	Direzione, RGQ, RSPP

7.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il requisito: i rapporti con i lavoratori si svolgono nel rispetto della libertà di associazione ed alla contrattazione collettiva pertanto tutti i lavoratori sono liberi di formare, partecipare a, ed organizzare sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda.

Stato: per la gestione del personale viene osservato il CCNL del settore Igiene Ambientale. L'azienda si appoggia per il tema giuslavoristico a consulenti del lavoro affidabili e di fiducia. Una copia del CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti presso l'ufficio amm.ne

E' presente un dipendente iscritto a sindacato.

Gestione obiettivi ed indicatori

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
n° vertenze/contenziosi	0	0	0

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE <i>(umane/tecniche /finanziarie)</i>	SCADENZA	RESPONSABILE
Sensibilizzazione dei fornitori	Distribuzione di informativa sui principi della responsabilità sociale. Raccolta adesione ai principi. Uso di questionario per fornitori critici.	SPT	Entro 30/09/2025	SPT

7.5 DISCRIMINAZIONE

Il requisito: l'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Stato: AUTOSPURGO 90 SPA opera come segue.

- Il 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 nel Contratto Collettivo Nazionale del settore di appartenenza. 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 salute e sicurezza e viene condotta sensibilizzazione sul tema responsabilità sociale.

-Non vi è alcuna interferenza 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.

-In organico sono presenti donne, verso la quale non si sono mai registrati casi di molestia o abuso di alcun genere.

Sono inoltre presenti lavoratori stranieri i cui diritti sono assicurati al pari del personale italiano (compresa formazione e addestramento). Al momento non sono utilizzati lavoratori interinali.

L'azienda opera costantemente per mantenere (compatibilmente con le caratteristiche del proprio settore) le condizioni in grado di assicurare la parità di genere.

E' attivo in azienda un meccanismo anonimo di reclami che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite.

Attuale ripartizione del personale per sesso

N. Donne	4
N. Uomini	28
TOT	32

Attuale ripartizione del personale per nazionalità



N. lavoratori italiani	19
N. lavoratori NON italiani	13
TOT	32

Gestione obiettivi ed indicatori

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
N°reclami/segnalazioni per discriminazione	0	0	0

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE (umane/tecniche /finanziarie)	SCADENZA	RESPONSABILE
Monitoraggio clima aziendale	Valutazione del clima mediante le informazioni ed i "ritorni" derivanti da incontri, colloqui, segnalazioni e altri canali interni.	SPT	Entro 30/10/2025	SPT

7.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Il requisito: le procedure disciplinari che possono avere luogo presso AUTOSPURGO 90 SPA sono condotte solamente in accordo alle prescrizioni stabilite dal CCNL e dalla legge applicabile.

Stato: l'azienda non assume condotte lesive della dignità dei lavoratori e bandisce in modo assoluto forme di abuso fisico, verbale o di coercizione mentale.

Nel caso in cui i lavoratori non rispettino gli impegni sottoscritti nel contratto (ritardi, assenze ingiustificate ecc.) e creino con il loro comportamento danno economico e/o di immagine alla società, vengono applicate pratiche disciplinari regolamentate dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e consentite per legge e statuto dei lavoratori. L'azienda inoltre privilegia il dialogo ed il confronto sull'interpretazione dei fatti. È data a tutti la possibilità di chiedere chiarimenti e di impugnare i provvedimenti disciplinari.

Gestione obiettivi ed indicatori

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
N° azioni disciplinari	0	0	0
N° licenziamenti disciplinari	0	0	0

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE (umane/tecniche /finanziarie)	SCADENZA	RESPONSABILE
Monitoraggio clima aziendale	Valutazione del clima mediante le informazioni ed i "ritorni" derivanti da incontri, colloqui, segnalazioni e altri canali interni.	SPT	Entro 30/10/2025	SPT

7.7 ORARIO DI LAVORO

Il requisito: AUTOSPURGO 90 SPA adotta politiche e procedure per garantire il rispetto dei requisiti espressi dalla Norma SA8000 inerenti alla gestione dell'orario di lavoro, assicurando un giorno di riposo e garantendo il rispetto del contratto di riferimento.

Stato: SPT verifica il rispetto dell'orario di lavoro stabilito contrattualmente con il personale.

L'organizzazione ricorre all'utilizzo di lavoro straordinario. La verifica degli straordinari effettuati è eseguita dall'ufficio amministrativo con il supporto della direzione tecnica. A tal fine è redatto un prospetto con riportate le ore di straordinario per ogni lavoratore (per mese e totale annuo) al fine di rispettare i riferimenti previsti da CCNL. In particolare il CCNL consente di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Andamento ore lavorate totali e straordinarie

Si riporta il riferimento al 2024.

Ore Totali lavorate 2024
50704

Gestione obiettivi ed indicatori

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
% ore straordinario su monte ore	*		In corso di studio per miglioramento
N° di ore di straordinario totali	max 250 per ogni lavoratore	/	In corso di studio per miglioramento

*valore che sarà definito al termine del 2024 sui dati completi del periodo

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE (umane/tecniche /finanziarie)	SCADENZA	RESPONSABILE
Controllo del numero di ore di lavoro straordinario	Monitoraggio come da procedura per assicurare il rispetto dei limiti da CCNL	Amm.ne Dir. Tec. SPT	continuo	SPT

7.8 RETRIBUZIONE

Il requisito: AUTOSPURGO 90 SPA gestisce le attività correlate alla retribuzione del proprio personale nel rispetto delle prescrizioni definite dalla standard di riferimento. La definizione del salario base di un dipendente contempla i vincoli e gli accordi contemplati nel CCNL e della documentazione cogente applicabile in materia contrattuale con i lavoratori. AUTOSPURGO 90 SPA applicando il CCNL assicura a tutti i dipendenti una adeguata e dignitosa retribuzione, in grado di soddisfare i bisogni primari del personale, oltre che a fornire un guadagno discrezionale.

Stato: AUTOSPURGO 90 SPA rispetta i criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale stabiliti dai CCNL di riferimento.

La retribuzione del personale è quindi in grado di garantire al lavoratore la possibilità di condurre un'esistenza libera e dignitosa. Le buste paga attestano che gli stipendi corrispondono agli standard retributivi legali, ed i bonifici dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente; tali documenti sono archiviati presso l'Ufficio Amministrativo.

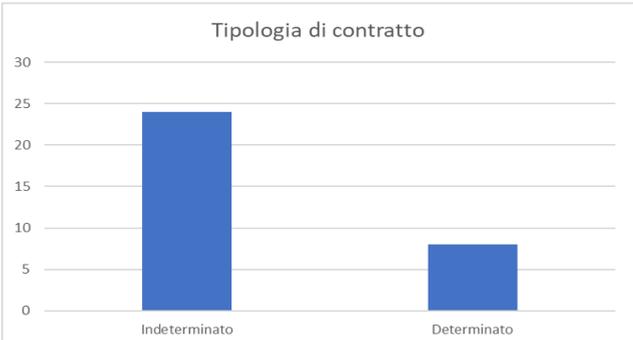
Il contenuto delle buste paga presenta le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare. Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato.

Ripartizione attuale dei contratti:

Indeterminato	Determinato					
24	8	 <p>Tipologia di contratto</p> <table border="1"> <tr> <td>Indeterminato</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Determinato</td> <td>8</td> </tr> </table>	Indeterminato	24	Determinato	8
Indeterminato	24					
Determinato	8					

Gestione obiettivi ed indicatori

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
N° reclami in materia	0	0	0

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE (umane/tecniche /finanziarie)	SCADENZA	RESPONSABILE
Elevare conoscenza a personale dei componenti buste paga	valutare eventuale riunione col personale	Amm.ne Dir. Tecnica	Entro 30/06/2025	Amm.ne. SPT

7.9 SISTEMA DI GESTIONE
7.9.1 POLITICHE, PROCEDURE e REGISTRAZIONI

La politica attualmente vigente è considerata in linea con le richieste della norma e appropriata alla nostra realtà operativa. Essa è stata resa disponibile a tutto il personale e resa pubblica mediante sito web.

Obiettivi: eseguire un nuovo riesame annuale della politica da parte del team SA8000 e delle relative procedure.
Entro: 30/12/2025

7.9.2 RIESAME DELLA DIREZIONE

Si è proceduto alla redazione di riesami del sistema della Responsabilità Sociale (in data 06/08/2024 e 16/12/2024). Le valutazioni sono state eseguite con il supporto delle funzioni aziendali di riferimento in particolare da parte del SPT che ha contestualmente eseguito un incontro periodico sul sistema, con la partecipazione della direzione.

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
N. di riesame completo sul sistema della responsabilità sociale	Almeno 2 per anno	/	2

Obiettivi: eseguire almeno 2 riesami della direzione per anno.
Eseguire nuovo riesame Entro: 30/06/2025

7.9.3 SOCIAL PERFORMANCE TEAM E MONITORAGGIO

Per il corretto funzionamento del sistema di Gestione della responsabilità sociale, l'alta direzione ha individuato un rappresentante del management che unitamente al rappresentante dei lavoratori (liberamente eletto) compone il SPT.

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
N. di incontri periodici del SPT per valutare lo stato del sistema	Almeno 2 per anno	/	2

Obiettivi: eseguire incontri periodici Entro 06/2025

7.9.4 COINVOLGIMENTO INTERNO, COMUNICAZIONE CAPACITY BUILDING

AUTOSPURGO 90 SPA ha eseguito comunicazioni verbali-scritte sui requisiti del sistema.

Viene distribuita ad ogni neo assunto un'informativa sui requisiti dello Standard, modalità di reclamo e responsabilità delle funzioni previste dalla norma SA 8000.

Nel 2024 sono state eseguite le seguenti attività di formazione/informazione:

Data/periodo	Argomenti	Partecipanti
10/06/2024	norma SA8000:2014	SPT
14/06/2024	norma SA8000:2014 (elementi base)	DIREZIONE
06/08/2024	Sensibilizzazione del personale mediante comunicazione ufficiale (con distribuzione di politica e documenti informativi sul sistema e modulistica di comunicazione)	Tutto il personale
Dicembre 2024	Redistribuzione kit formativo base nelle aree del personale	Tutto il personale

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
N. ore formazione/informazione periodica specifica al SPT sulla SA8000	MIN 6 ore per anno	/	5
N. ore formazione/informazione periodica al personale	MIN 2 ore per anno	/	1

Obiettivi: pianificare ed eseguire nuove attività formative/informative sulla norma per il 2025.

Entro: 06/2025 e 12/2025

7.9.5 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI

Il personale può effettuare reclami o suggerimenti, anche in forma anonima, su eventuali non conformità allo Standard SA 8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese note a tutto il personale attraverso una comunicazione diretta. E' presente un contenitore nelle aree del personale per depositare le eventuali segnalazioni/reclami anonimi.

Non sono stati effettuati reclami/segnalazioni nel periodo.

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
N° di segnalazioni/reclami	Trend in riduzione	/	0

Obiettivi: recepire e gestire puntualmente ogni eventuale reclamo.

Rendere disponibile sul sito web il documento con i contatti / riferimenti necessari.

7.9.6 COINVOLGIMENTO PARTI INTERESSATE

A seguire si riassumono i possibili canali di distribuzione di informazioni e comunicazioni di AUTOSPURGO 90 SPA sulla SA8000:

-stakeholders interni: consegna a mano, buste paga, riunioni, attività di informazione/formazione, posta elettronica, sito internet, affissione in bacheca, Bilancio SA8000;

-stakeholders esterni: sito internet, Bilancio SA8000.

AUTOSPURGO 90 SPA è interessata ad avere un dialogo aperto e trasparente con tutti gli interlocutori interni ed esterni.

Obiettivi: pubblicare sul sito web i documenti con tutti i riferimenti necessari alle segnalazioni SA8000 ed il bilancio sociale

Entro: continuo in base alle eventuali esigenze comunicative emergenti.

7.9.7 CONTROLLO DEI FORNITORI E APPALTATORI

A tutti i fornitori non certificati SA8000 è stata inviata un’informativa sulla nostra politica della responsabilità sociale ed una contestuale richiesta di adesione alla stessa. Ad oggi tali adesioni sono in corso di ulteriore raccolta ed analisi, da parte del SPT con la collaborazione dell’ufficio amm.ne. L’informativa è stata comunque inviata a tutti i fornitori. Al momento non sono utilizzati lavoratori interinali.

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
% Ricezione dai fornitori adesione ai nostri principi SA8000	100% dei fornitori	/	90
% Ricezione dai fornitori “critici” del questionario di valutazione SA8000	100% dei fornitori critici	/	90

Obiettivi: completare la raccolta dai fornitori delle adesioni al sistema SA8000

Entro: 09/2025

Completare (per i fornitori critici) la distribuzione e raccolta dei questionari di valutazione SA8000

Entro: 10/2025.

7.9.8 AUDIT INTERNI E DI TERZA PARTE

E’ stata effettuata in data 05/08/2024 una verifica interna su tutti i requisiti del sistema di gestione SA8000 e da questa non sono emerse problematiche maggiori.

Per quanto riguarda gli audit dell’ente di certificazione CISE (SA8000):

Ultimo Audit eseguito: 06/02/2025

Risultati: 1 NC minore

Gestione: eseguito trattamento come definito nel piano di AC comunicato all’ente. Chiusa.

Audit di seconda parte in tema di Responsabilità sociale: nessuno

Indicatore	Target	Risultati	
		2023	2024
N. di audit interni su tutti i requisiti del sistema SA8000	Almeno 1 per anno	/	1

Obiettivi: eseguire almeno 1 audit interno per anno su tutti i requisiti della SA8000:2014.

7.9.9 RISULTATI DELLE AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE IN CORSO E LORO EFFICACIA

Ad oggi non si registrano violazioni di diritti di lavoratori (dipendenti ed ex dipendenti) in riferimento alla norma SA8000 per cui aprire azioni correttive. Non vi sono NC da gestire.

Tra gli obiettivi vi è la ricerca del miglioramento mediante il monitoraggio e azioni per gli indicatori non perfettamente a target (che nella presente trattazione sono individuati come “sotto studio di miglioramento”).

7.9.10 ALTRI OBIETTIVI

Tra gli obiettivi basilari dell’organizzazione vi è il mantenimento della certificazione aziendale secondo lo standard SA8000 edizione 2014.

Firenze, 14/02/2025

Redatto e verificato da: SPT

Rapp. direzione

Rapp. Lavoratori



Approvato da: Alta Direzione

La Direzione
Autospurgo
90
SpA
Presidente C. d. A.
Pucciarelli Andrea

Segue ALLEGATO: POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE



POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La società AUTOSPURGO 90 SPA consapevole che la propria attività debba essere orientata verso uno sviluppo etico sostenibile, basato sul rispetto e sulla tutela delle condizioni lavorative e dei diritti dei lavoratori, ha introdotto un sistema di responsabilità sociale secondo la Norma SA 8000:2014.

In virtù di tale sistema, l'azienda si impegna a:

- *non ammettere il lavoro infantile;*
- *non ammettere il lavoro obbligato;*
- *prevedere un ambiente di lavoro sicuro e salubre;*
- *rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;*
- *evitare forme di discriminazione;*
- *evitare procedure disciplinari nei confronti dei lavoratori;*
- *rispettare un orario di lavoro conforme alle leggi;*
- *garantire una retribuzione non inferiore agli standard.*

AUTOSPURGO 90 SPA assicura il proprio impegno a:

- conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi applicabili, a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella sezione "elementi normativi e loro interpretazione" della norma, e a rispettare tutti gli altri impegni eventualmente sottoscritti;
- mantenere la presente politica effettivamente documentata, implementata, attiva, comunicata;
- esporre la politica in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile nel luogo di lavoro a tutti i livelli dell'organizzazione;
- costituire e mantenere attivo un "Social Performance Team" composto da rappresentanti dei lavoratori e management, che operi per assicurare la piena applicazione della norma SA8000;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento continuo del proprio sistema di gestione per la Responsabilità Sociale, definendo nell'ambito delle riunioni di riesame della direzione obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento;
- diffondere all'esterno, verso le parti interessate, i concetti relativi alla SA 8000;
- richiedere ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori / subappaltatori il rispetto dei requisiti della norma SA 8000.

AUTOSPURGO 90 SPA inoltre si pone come obiettivi generali:

- il miglioramento dell'efficienza ed efficacia della propria struttura organizzativa, nello specifico in relazione al controllo dei propri fornitori;
- la diffusione di una cultura di responsabilità sociale mediante una continua opera di formazione, coinvolgimento e responsabilizzazione del personale;
- la certificazione del proprio sistema della Responsabilità Sociale da parte di ente accreditato, come ulteriore testimonianza concreta del proprio impegno.

Chiunque ne abbia la necessità, può presentare segnalazioni o reclami, circa tematiche sulla responsabilità sociale. Ciò può essere fatto, oltre che utilizzando il canale interno appositamente strutturato, anche utilizzando i contatti dell'Ente di certificazione CISE (email: info@lavoroetico.org, dettagli su www.ciseonweb.it) e dell'Ente di accreditamento SAAS (15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 Tel: (212) 391-2106 E-mail: saas@saasaccreditation.org).

La presente politica sarà rivalutata sistematicamente dall'alta direzione e se necessario revisionata, al fine di mantenerla adeguata prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta, e ogni altro requisito aziendale.

DATA: 25/07/2024

La Direzione
Autospurgo
90
SpA
Presidente C. d. A.
Pucciarelli Andrea

Politica RS - ARS-001 rev. 1 - AUTOSPURGO 90 SPA - Firenze