



Bilancio Sociale 2021



1. Introduzione e scopo del documento

L'Ecocleaning Italia ha conseguito la certificazione SA8000 nel 2017 e deciso di rappresentare nel presente documento, aggiornato annualmente, l'andamento del sistema di gestione della responsabilità sociale di cui si è dotata. Lo scopo principale del bilancio sociale è quello di comunicare e condividere con tutti portatori di interessi l'organizzazione, i dati, gli obiettivi ed i programmi inerenti le sfere toccate dalla responsabilità sociale, relative al rapporto con i propri lavoratori.

Il Bilancio Sociale vuole essere uno strumento con cui l'azienda testimonia il proprio impegno a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori riconoscendone il ruolo primario nell'attività aziendale.

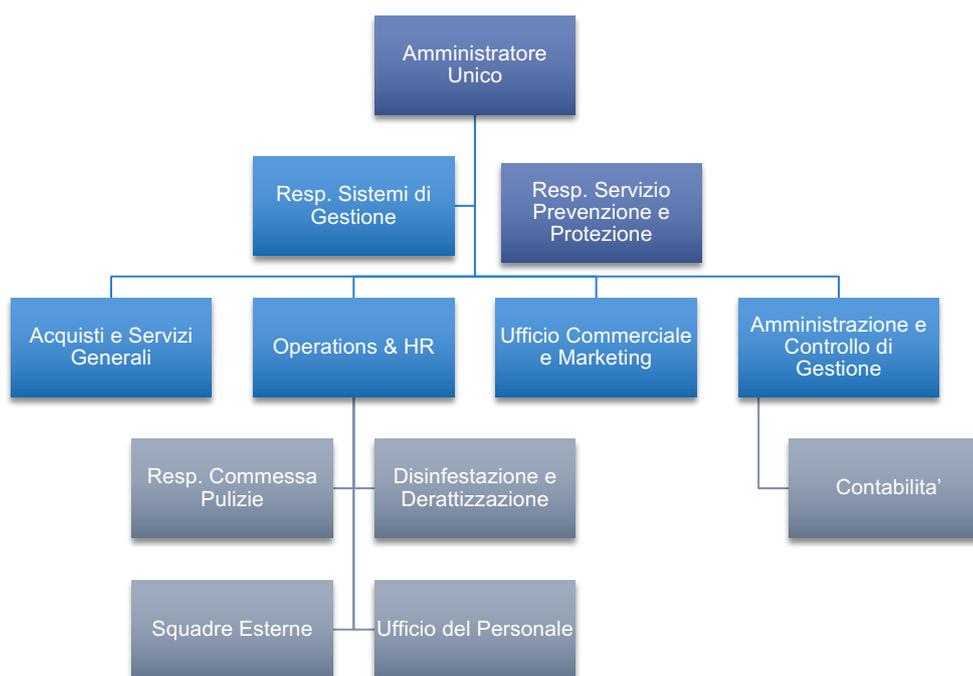
2. Descrizione dell'azienda

L'Ecocleaning Italia è presente sul mercato da più di 15 anni. I valori fondanti dell'attività aziendale sono da ricercarsi nella professionalità con cui sono erogati i servizi e nella cura del rapporto con i clienti. Essendo parte del gruppo Tosinvest, nei primi anni di attività i principali clienti erano rappresentati dalle cliniche del gruppo. In seguito, il portafoglio si è ampliato a istituti religiosi, uffici, negozi, alberghi, ai presidi ospedalieri della sanità pubblica.

Purtroppo, spesso l'organizzazione si trova in competizione sul mercato con soggetti che non garantiscono la stessa correttezza nel rapporto con i lavoratori, sia dal punto di vista retributivo che sull'applicazione della normativa vigente in termini di sicurezza e salute.

La certificazione SA8000 è stata la naturale conseguenza delle politiche aziendali poste in essere sin dalla costituzione.

Riportiamo di seguito l'organigramma aziendale:



3. Stakeholders e loro aspettative

Nel processo di implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale in accordo alla norma SA8000:2014 sono stati identificati ed analizzati i vari gruppi di portatori di interesse verso l'attività aziendale.

Lavoratori: rappresentano il gruppo più numeroso e uno dei principali target di questa certificazione. Il sistema di gestione della responsabilità sociale è lo strumento per garantire un miglioramento delle loro condizioni di lavoro. La norma prevede che rappresentanti dei lavoratori siano presenti all'interno di due organi collegiali a cui è demandata la responsabilità del controllo dell'efficace applicazione del sistema di gestione: il Social Performance Team ed il Comitato Salute e Sicurezza. Attualmente è previsto un Rappresentante dei Lavoratori nel Social Performance Team e tre nel Comitato Salute e Sicurezza. Dato che tutti i rappresentanti, designati dai sindacati rappresentati in azienda, appartenevano alla commessa della ASL di Latina che è cessata a fine luglio scorso, devono essere sostituiti. Ad oggi, sono stati designati due nuovi Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, restiamo in attesa della designazione dell'ultimo e del Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

Proprietà: l'Ecocleaning Italia fa parte del gruppo Tosinvest che pur essendo l'azionista di maggioranza non ha responsabilità di amministrazione diretta dell'azienda, essendo stato nominato un Amministratore Unico. Il progetto di dotarsi di un sistema di responsabilità sociale e di conseguire la certificazione è stato tuttavia accolto con favore nella consapevolezza del ruolo che ciascuna organizzazione ricopre nel rendere il sistema economico più a misura di uomo e dei risvolti in termini di maggior produttività dei lavoratori in un ambiente in cui percepiscano il rispetto, l'ascolto delle loro esigenze ed il coinvolgimento nella gestione aziendale.

Clienti: i clienti Ecocleaning Italia, come già ricordato, sono composti da strutture sanitarie,

istituti religiosi (scuole e case di riposo), uffici, aziende, con molti dei quali abbiamo rapporti pluriennali. Chiaramente l'interesse di questo gruppo si riferisce ad avere le migliori condizioni possibili che garantiscano un servizio corrispondente alle aspettative. D'altra parte la correttezza dei rapporti contrattuali con i lavoratori rappresenta un fattore particolarmente delicato per i clienti, stante la responsabilità solidale stabilita per legge in caso di inadempimento da parte dell'azienda fornitrice del servizio. In particolare, gli Istituti religiosi sono una componente di questo gruppo particolarmente attenta a tale aspetto.

Fornitori: il parco fornitori dell'Ecocleaning Italia è costituito da un numero molto limitato di soggetti, per la strategia adottata dall'azienda di concentrare l'acquisto dei prodotti necessari per l'erogazione dei servizi soltanto verso alcuni soggetti, con i quali riesce a realizzare volumi tali da conseguire sconti importanti sulle forniture e recuperare competitività. In qualsiasi caso l'azienda ha impostato una valutazione della potenziale criticità di tali fornitori in relazione al rispetto dei requisiti SA8000 e le prime azioni di monitoraggio.

Sindacati: in azienda sono presenti rappresentanti delle principali sigle sindacali (CGIL, CISL e UIL) e diversi sindacati autonomi tra i quali uno in particolare (UGL) raccoglie un numero di iscritti rilevante nella zona di Roma. Tutti i rappresentanti dei lavoratori, sia nel SPT che nel Comitato Salute e Sicurezza, sono stati nominati dai sindacati. Tuttavia, al di là di queste nomine, il rapporto con i sindacati in ambito SA8000 deve ancora realmente svilupparsi. Riteniamo che il Bilancio Sociale possa essere un canale di comunicazione per un confronto costruttivo finalizzato al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Collettività/Istituzioni: non possono che avere un interesse positivo verso un sistema che garantisce migliori condizioni di lavoro e le condizioni per un rapporto più trasparente e collaborativo.

4. Politica SA8000

L'Ecocleaning Italia, consapevole del ruolo centrale del proprio capitale umano nell'ambito dell'attività, ha deciso di intraprendere il percorso per dotarsi di un sistema di gestione della responsabilità sociale, conforme alla norma SA8000:2014, che fornisce gli strumenti per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.

A questo proposito l'azienda si impegna a conformarsi alle leggi nazionali ed alle altre leggi vigenti e a rispettare le convenzioni internazionali ILO e ONU richiamate dalla SA8000:2014. In particolare l'azienda si impegna a:

- non utilizzare né dare sostegno in nessun caso a lavoro infantile.
- non utilizzare né dare sostegno al lavoro forzato o obbligato. L'azienda non trattiene documenti d'identità del personale in originale, non prevede forme di deposito o trattenute di parte del salario (indennità, premi...) al fine di estorcere prestazioni lavorative.
- a garantire che le attività lavorative si svolgano in ambienti di lavoro salubri ed in condizioni di sicurezza. La Società ha, infatti, messo in atto tutte le azioni idonee ad arginare e prevenire le cause dei potenziali rischi ed ha conseguito la certificazione del proprio sistema di gestione della sicurezza in conformità alla norma BS OHSAS 18001.
- a garantire il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale. L'Organizzazione ha informato il proprio personale in merito al diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali.
- a respingere ogni forma di discriminazione basate sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento e al pensionamento.
- a trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con dignità e rispetto, senza fare ricorso ad alcuna forma di coercizione fisica o mentale.
- Ad applicare i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari.

L'Ecocleaning Italia si impegna a diffondere tali principi anche presso i propri fornitori e subappaltatori e a valutarli e, se possibile, favorire coloro che li condividono.

I principi enunciati sono alla base delle prassi e procedure poste in essere dall'azienda per la gestione delle varie attività al fine di garantirne il rispetto. Costituiscono inoltre i "binari" sui quali vengono stabiliti gli obiettivi ed i piani per il miglioramento continuo del sistema. La presente politica viene riesaminata almeno una volta l'anno per garantirne l'adeguatezza.

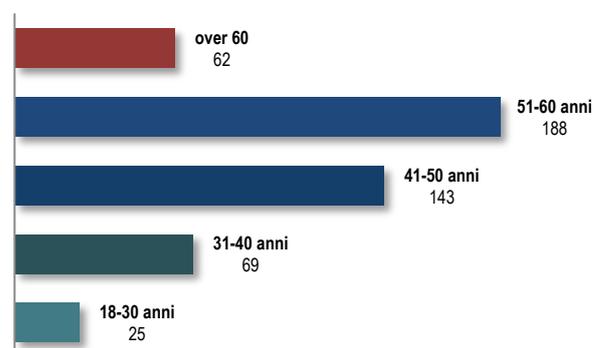
Roma, 25 ottobre '16

Giovanni Luca Pica
Amministratore Unico

5.1 Lavoro infantile

L'Ecocleaning Italia non impiega minorenni. Le procedure di assunzione del personale prevedono la verifica dell'età del lavoratore attraverso i documenti di identità. Come è stato evidenziato anche nella valutazione dei rischi, è decisamente improbabile che un bambino possa essere impiegato a svolgere qualsiasi tipo di mansione per l'azienda. Esistono maggiori probabilità di impiego per un giovane lavoratore (tra i 15 e i 18 anni). L'azienda ha comunque predisposto una procedura di rimedio per gestire potenziali casi di lavoro infantile e si atterrebbe alle disposizioni di legge per la gestione dei giovani lavoratori.

N. dipendenti suddivisi per fasce d'età
(al 31.12.2021)



Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Continuare con il monitoraggio della stretta applicazione delle procedure di assunzione del personale onde garantire il non impiego di bambini o giovani lavoratori	Entro 31 dicembre 2021

5.2 Lavoro obbligato

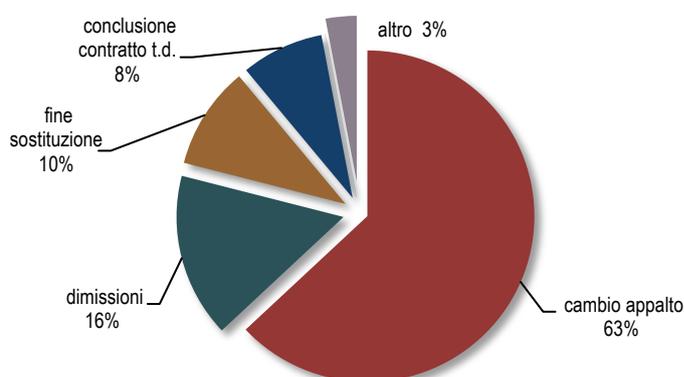
L'azienda non obbliga o costringe in alcun modo i lavoratori: le procedure riguardanti l'assunzione di personale non prevedono la consegna da parte dei lavoratori di documenti in originale ma soltanto in copia, né è richiesto denaro o la firma di fogli in bianco al momento dell'assunzione.

Raramente l'azienda si rivolge ad agenzie per il lavoro temporaneo quando non riesce a reperire autonomamente le persone di cui ha bisogno e comunque assicura ai lavoratori acquisiti in questo modo pari compensi anche di natura previdenziale. Nel 2021 non è stato fatto ricorso alla somministrazione di lavoro.

I costi relativi alla formazione dei dipendenti e alle dotazioni di attrezzature e DPI sono totalmente a carico dell'azienda.

Su richiesta del lavoratore, l'azienda può concedere anticipi sul TFR che viene riportato in busta paga. In particolare nel 2021 sono stati concessi un totale di € 16.289.

Motivazioni fine rapporto



I lavoratori sono liberi di concludere il loro rapporto di lavoro in qualsiasi momento. Il settore delle pulizie è in generale caratterizzato da un elevato turn over e a luglio 2021 è cessata la commessa della ASL di Latina con circa 200 dipendenti facendo lievitare il numero degli usciti registrati nell'anno rispetto agli anni precedenti.

Nel 2021, quindi, abbiamo registrato complessivamente 378 uscite, dovuti principalmente al cambio appalto (per il 63% circa), dimissioni (16%), conclusione di contratti a tempo determinato per fine sostituzioni (10%), alla conclusione di contratto a tempo determinato (8%).

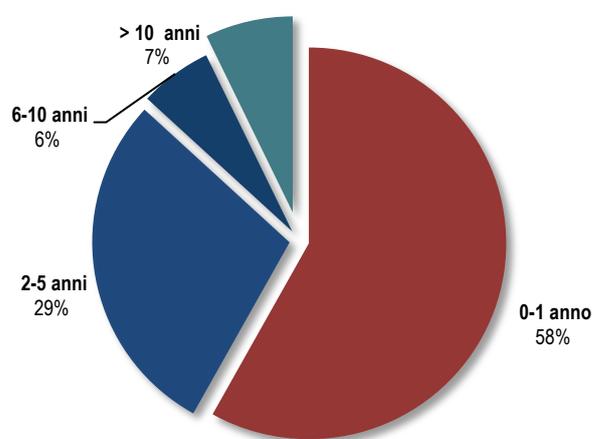
A maggio 2021, inoltre, è iniziata la commessa per la pulizia degli immobili del Comune di Roma (uffici, scuole, biblioteche, case di riposo e centri anziani) con l'acquisizione di un centinaio di nuovi dipendenti e la commessa per la pulizia delle sedi della COVISIAN/RBS, società di servizi call center, con l'assunzione di altri venti dipendenti circa. Nell'anno in considerazione, quindi, tutti gli indicatori del turnover registrano valori più alti, con un numero degli uscite superiore a quello degli entrati.

L'azienda limita il ricorso al lavoro straordinario o supplementare ai casi di effettiva necessità, per esigenze eccezionali presentate dai committenti o nei casi di urgenza (soprattutto negli ambiti ospedalieri).

Il lavoro straordinario è volontario e non sistematico. In determinate occasioni, disciplinate dal CCNL Pulizie e Multiservizi, il lavoro straordinario può essere "imposto", cioè il lavoratore può rifiutarsi soltanto in presenza di un giustificato motivo, ad esempio in caso di forza maggiore o in occasione di eventi particolari.

L'ufficio del personale ed i responsabili di commessa monitorano costantemente la corretta applicazione dei limiti previsti dalla normativa nazionale e dai CCNL applicati per il lavoro straordinario ed il lavoro supplementare. Nel 2021 abbiamo avuto un incremento del 19% delle ore di lavoro supplementare lavorate rispetto al 2020, dovuto alle attività in più richieste per sanificazioni, soprattutto in ambito ospedaliero, e alle sostituzioni delle assenze per quarantena.

Anzianità aziendale media dei dipendenti
(al 31.12.2021)



INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2021	VALORE RILEVATO NEL 2020
N. ore di lavoro straordinario	560 (pari allo 0,1% circa delle ore lavorate)	578 (pari allo 0,1% circa delle ore lavorate)
N. ore di lavoro supplementare	17.369 (pari al 3,1% circa delle ore lavorate)	14.636 (pari al 3% circa delle ore lavorate)
Importo lordo anticipi sul TFR concessi	€ 16.289	€ 641
TURN OVER		
Organico medio	570	501
N. Entrati nel periodo	343	224
N. usciti nel periodo	378	170
Tasso di turn over complessivo $((n. entr. + n. usc.) / org. m. \times 100)$	126,49	78,64
Tasso di turn over positivo $(n. entrati / organico medio \times 100)$	60,18	44,71
Tasso di turn over negativo $(n. usciti / organico medio \times 100)$	66,32	33,93
Tasso di compensazione del turn over $(n. entrati / n. usciti \times 100)$	90,74	131,76

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
Resp. Commessa (RC) / OPHR	Controllo costante delle ore di lavoro straordinario e supplementare	Entro 31 dicembre 2022
Resp. Sistemi di Gestione	Completare la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro il 31 dicembre 2022

Salute e sicurezza

L'azienda dedica grande attenzione e risorse per assicurare ai propri lavoratori un ambiente e condizioni di lavoro salubri e sicure. Dal 2009 ha conseguito e mantenuto la certificazione per i sistemi di gestione della sicurezza (prima BS OHSAS 18001, ora UNI ISO 45001) che ha portato l'azienda ad intraprendere un percorso di miglioramento continuo e di grande consapevolezza relativamente alla sicurezza.

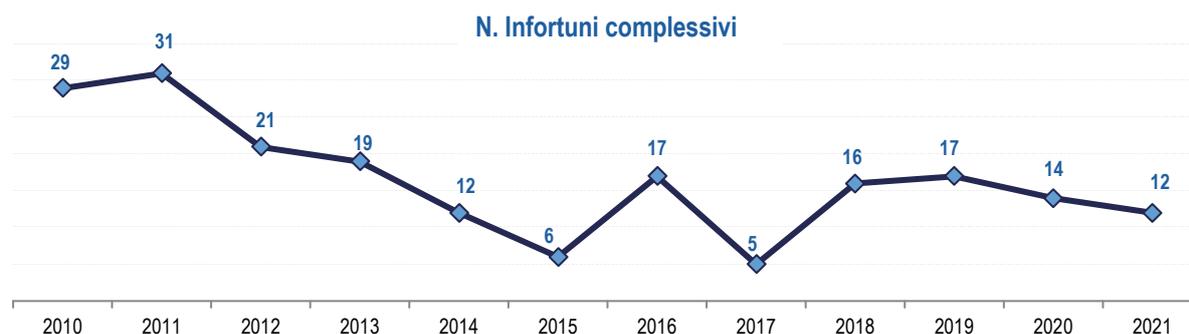
Con l'implementazione del sistema di responsabilità sociale, è stato costituito il **Comitato Salute e Sicurezza**, costituito dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, dalla Resp. OPHR, dalla Responsabile dei Sistemi di Gestione, dal Medico Competente e dai tre Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Il Comitato si riunisce almeno una volta l'anno per riesaminare l'adeguatezza della valutazione dei rischi, l'andamento degli infortuni e più in generale della prestazione aziendale in ambito sicurezza, il programma di formazione che l'azienda ha intenzione di attuare, oltre a qualsiasi altra problematica che sia emersa e sulla quale ci sia bisogno di confrontarsi.

Non possiamo non fare qualche considerazione sulla passata emergenza sanitaria. Il 31 marzo

2022 è cessato lo stato di emergenza dovuto alla pandemia che per due anni ha imperversato. Il settore delle pulizie in ambito sanitario si è trovato davvero in "prima linea", operando anche in ospedali con reparti COVID, soprattutto nella provincia di Latina. Tuttavia, le misure adottate di prevenzione del contagio hanno dato buoni risultati: durante la "prima ondata" (nel periodo del lock down) abbiamo registrato soltanto due casi di addetti contagiati, nei periodi successivi, il numero degli addetti contagiati è aumentato. Nel 2021 gli addetti che hanno contratto il virus sono stati 8. Nella maggior parte dei casi i contagi sono avvenuti al di fuori dell'ambiente lavorativo, principalmente da contatti familiari. Nessuno di questi casi ha generato focolai, quindi il Protocollo di sicurezza anticontagio adottato ha dimostrato una certa efficacia.

Ciò nonostante, si sono verificati purtroppo anche eventi dolorosi.

Nel momento in cui si scrive è prevista la cessazione dello stato di emergenza per il 31 marzo p.v. con un piano per la graduale dismissione delle misure di contrasto alla diffusione del contagio.



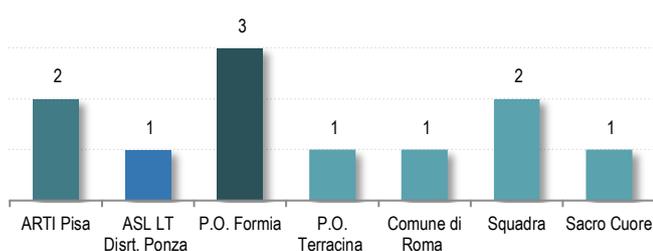
Il 2021 si chiude con un numero di infortuni ancora in calo rispetto all'anno precedente. Si sono verificati 12 infortuni sul luogo di lavoro e 4 in itinere. Rileviamo che nel corso dell'anno non si sono verificati infortuni da puntura da aghi.

Nessuno degli infortuni occorsi ha avuto conseguenze importanti.

Per ciascun infortunio registrato è stata condotta la consueta indagine per analizzare le cause dell'infortunio stesso e identificare l'eventuale necessità di provvedimenti da adottare per evitarne il ripetersi.

La causa principale di infortunio si conferma la "disattenzione".

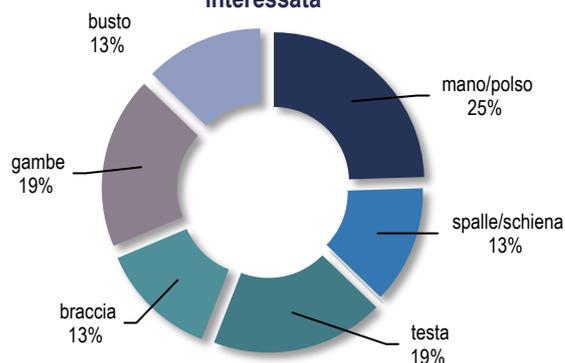
Analisi infortuni per luogo di lavoro:



Nel 2021 abbiamo cercato di recuperare i ritardi sulla formazione obbligatoria accumulati nell'anno precedente per le restrizioni dovute all'emergenza sanitaria ed avviare quella per i nuovi assunti della commessa del Comune di Roma. La formazione erogata risulta pari a 1.420 ore di cui 1.384 erogate in ambito sicurezza. L'indice di formazione media sulla sicurezza per addetto è stato di 2 ore e 25 minuti (contro i 31 minuti del 2020).

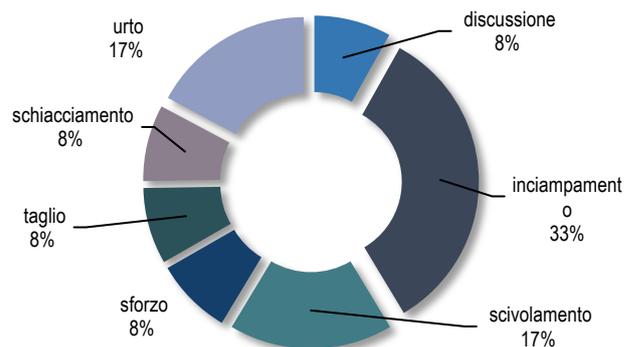
Data la difficoltà di organizzare le attività formative per la distribuzione del personale in zone anche lontane dalla sede e frammentate, vista anche l'accelerazione impressa all'utilizzo delle forme di comunicazione tramite dispositivi elettronici dalla recente pandemia, l'azienda ha deciso di dotarsi di un portale per la formazione a distanza con il quale gestire tutte le attività formative, anche quelle obbligatorie per legge, laddove consentito. Dopo una prima valutazione per acquisire una nuova infrastruttura interamente dedicata, si è deciso di usufruire di quella dell'Università Telematica del S.Raffaele, che fornisce migliori garanzie sulle

Analisi infortuni per parte del corpo interessata



prestazioni del servizio, essendo dimensionata e progettata per supportare un gran numero di collegamenti contemporanei, corsi di formazione in modalità sincrona e asincrona, gestione delle prove di apprendimento a livello universitario. Riteniamo che entro l'anno si possa effettuare il passaggio all'utilizzo di questo nuovo strumento.

Analisi infortuni per tipologia:



Il Documento di Valutazione dei Rischi aziendale è stato revisionato essenzialmente per gli aggiornamenti necessari per la chiusura della commessa ASL Latina e l'apertura della commessa per il Comune di Roma: la sostituzione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, l'eliminazione delle attività che comportavano la radioprotezione, l'aggiornamento dei nominativi dei lavoratori con funzioni di preposto e incarichi di addetti alla gestione delle emergenze.

È in corso l'aggiornamento della valutazione stress lavoro correlato.

Abbiamo introdotto una modalità di registrazione dei controlli eseguiti dai preposti attraverso un modulo compilabile on line con smartphone, basandosi sull'applicazione gratuita *jotform*. Con cadenza mensile ai preposti viene inviato un link per la compilazione di una checklist di registrazione dei principali controlli loro richiesti in ambito salute

e sicurezza. Al termine della compilazione il modulo viene inviato direttamente al Responsabile Sistemi di Gestione per l'analisi e l'archiviazione. L'adozione di questa modalità, in vigore da gennaio, ha ridotto notevolmente i tempi per la registrazione di questi controlli (rispetto alla compilazione dei moduli cartacei), consentito un risparmio di carta e azzerato i tempi di archiviazione.

Nessuna anomalia particolare è stata rilevata dai preposti.

La riunione periodica si è tenuta regolarmente il 29 dicembre u.s.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2021	VALORE RILEVATO NEL 2020
n. infortuni generale	12	14
n. infortuni in itinere (non conteggiati nel n. generale)	4	4
n. infortuni per puntura da aghi	0	0
n. denunce per malattia professionale	1	1
Sanzioni da parte di enti di controllo	€ 0	€ 0
Indice di frequenza infortuni	21,79	29,58
Indice di gravità infortuni	0,50	3,89

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
RSP	Continuare l'azione di sensibilizzazione di tutto il personale aziendale alla rilevazione delle situazioni di quasi-infortunio e quasi incidente, in particolare durante i corsi di formazione	Entro 31 dicembre 2022
Preposti (PREP)	Controllo costante su tutte le strutture loro assegnate registrando con accuratezza qualsiasi anomalia rilevino e stimolando la comunicazione da parte degli operatori di tutte le situazioni che si siano verificate di quasi-infortuni o quasi-incidenti	Entro 31 dicembre 2022
Resp. Sistemi di Gestione (RSG), Resp. Servizio Prevenz. e Protez. (RSPP), Rapp. Lav. per la Sic. (RLS), Medico Comp. (MC)	Aggiornamento della valutazione stress lavoro correlato	Entro 30 settembre 2022
Resp. Sistemi di Gestione (RSG), Resp. Servizio Prevenz. e Protez. (RSPP), Rapp. Lav. per la Sic. (RLS), Medico Comp. (MC)	Riesame e analisi dei dati inerenti la prestazione del sistema di gestione della sicurezza nel corso della riunione periodica ex art. 35 e individuazione di altre eventuali azioni di miglioramento	Entro 31 dicembre 2022

5.3 Libertà di associazione

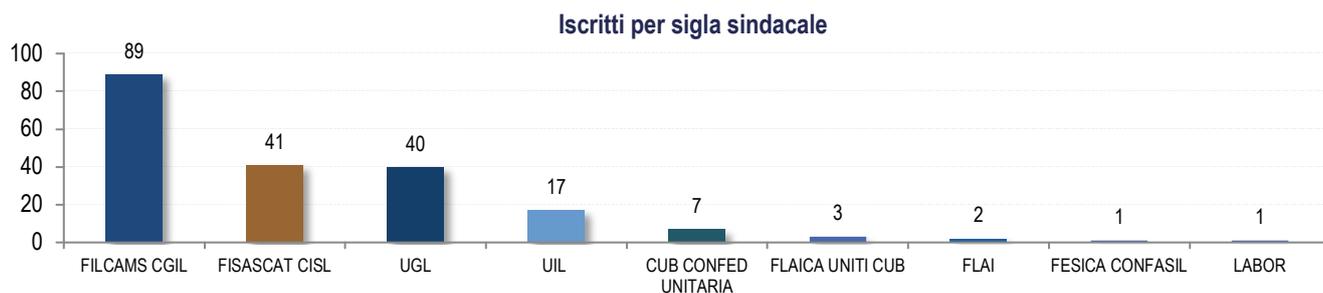
L'Ecocleaning Italia garantisce a tutti i propri lavoratori il libero esercizio dei diritti sindacali e non effettua alcun tipo di discriminazione o ritorsione né verso coloro che sono iscritti ai sindacati né verso coloro che ricoprono ruoli di rappresentanza.

L'azienda non favorisce alcuna organizzazione rispetto alle altre né nomina o cerca di orientare le elezioni dei rappresentanti.

Nel 2021, 201 lavoratori sono risultati iscritti ai sindacati e sono state utilizzate, da parte dei

rappresentanti, 345 ore di permesso per motivi sindacali. Si sono inoltre registrate 232 ore di sciopero principalmente per adesione a quelli indetti a livello nazionale.

Con l'obiettivo di favorire il dialogo ed il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella gestione aziendale, anche questa edizione del bilancio sociale sarà inviata a tutti i rappresentanti presenti in azienda.



INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2021	VALORE RILEVATO NEL 2020
n. iscritti a sindacati	201	247
n. ore di permesso per assemblee sindacali	56	0
n. ore di sciopero	232	73
n. ore di permesso sindacale concesso ai rappresentanti sindacali	345	74

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Completare la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2022
OPHR/RSG/ RLSA8000	Ampliare il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali nel sistema di gestione SA8000, attraverso l'invio del bilancio sociale	Entro 31 dicembre 2022

5.4 Discriminazione

L'azienda non applica né tollera alcun tipo di comportamento discriminatorio. La maggior parte dei lavoratori sono di sesso femminile, dato che tradizionalmente le attività di pulizia sono svolte dalle donne, circa il 16% sono stranieri, in crescita rispetto all'anno precedente del 5%.

La maggior parte della forza lavoro è costituita da pulitori per i quali le possibilità di crescita professionale sono il ruolo di capo servizio e capo area ma non è preclusa la possibilità di accedere alla posizione di responsabile di commessa. Le possibilità di crescita sono estese a tutti i dipendenti, senza alcuna distinzione di sesso o razza o età e vengono riconosciute in base a capacità e motivazione dimostrate.

La maternità non costituisce un elemento di discriminazione o penalizzante, al contrario l'azienda sostiene come possibile le lavoratrici durante la gravidanza e dopo la nascita dei bambini, applicando tutte le tutele previste per legge e garantendo un ambiente pronto a riaccoglierle al termine dell'astensione lavorativa.

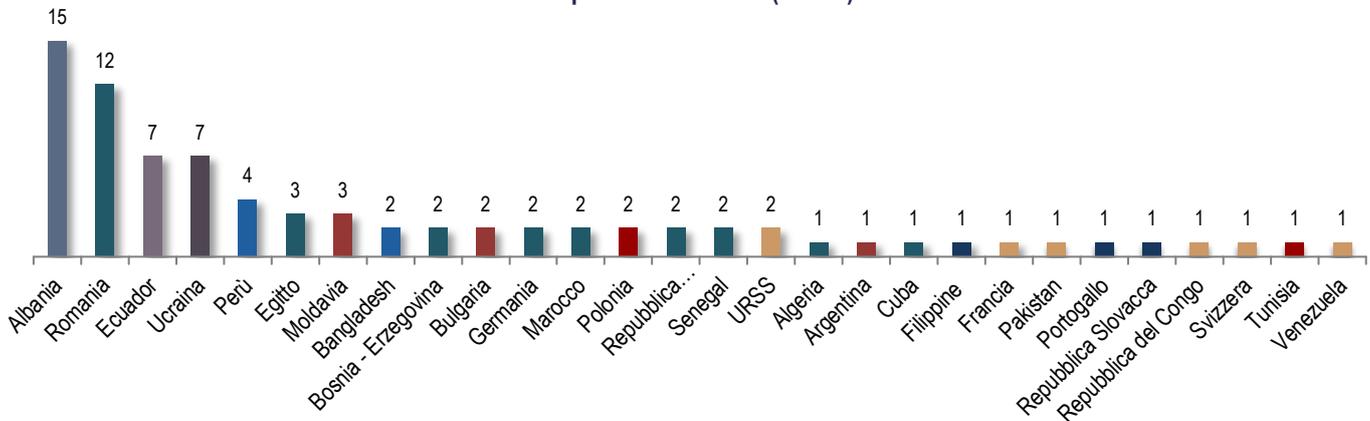
Nel 2021 abbiamo avuto 10 dipendenti in maternità.

L'azienda non permette alcun comportamento minaccioso o offensivo nei confronti dei lavoratori.

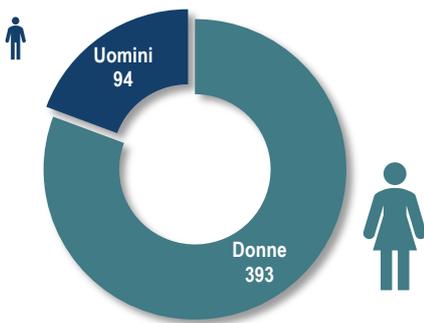
In applicazione delle disposizioni normative vigenti, viene attuata una discriminazione "positiva", cioè volta a proteggere categorie svantaggiate di

lavoratori: nel 2021 erano presenti in organico 5 lavoratori disabili.

Dipendenti stranieri (tot. 81)



Dipendenti suddivisi per sesso



INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2021	VALORE RILEVATO NEL 2020
Donne (al 31.12.2021)	393	427
Uomini (al 31.12.2021)	94	91
n. disabili invalidi (art. 1 l. 68/99)	5	6
n. vedovi, orfani, profughi (art. 18 l.68/99)	0	0
n. dipendenti in maternità	10	5

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/RLSA8000	Completare la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2022

5.5 Procedure disciplinari

Tutto il personale viene trattato con dignità e rispetto. I provvedimenti disciplinari sono avviati e gestiti nel rigoroso rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicabili.

Non è ammessa alcun tipo di violenza o abuso, sia esso fisico o verbale.

Nel 2021 sono state elevate 31 contestazioni disciplinari, delle quali 12 sono state annullate. Le conseguenze sono state 1 richiamo verbale, 9 richiami scritti, 4 multe, giorni di sospensione in 3 casi, 1 licenziamento per giusta causa. Negli altri casi non si sono avute conseguenze per accoglimento delle giustificazioni del dipendente o per decadenza dei termini.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2021	VALORE RILEVATO NEL 2020
N. contestazioni disciplinari	31	32
N. contestazioni disciplinari in ambito sicurezza	0	1

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/RLSA8000	Completare la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2022

Orario di lavoro

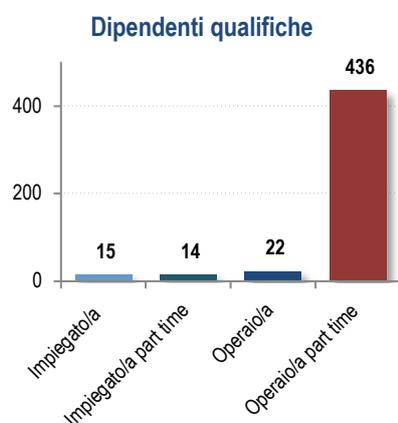
La maggior parte dei contratti di lavoro sono part-time perché i servizi di pulizie devono essere eseguiti in determinate fasce orarie stabilite contrattualmente con il committente: al 31.12.2021 risultavano 450 dipendenti part-time e 37 full-time, questi ultimi sono per le funzioni di ufficio, i lavoratori delle squadre esterne, i capi area e, nella maggior parte dei casi, i capi servizio.

I contratti di lavoro, sotto questo profilo e tutti gli altri regolamentati, fanno riferimento al CCNL Pulizie e multiservizi.

Il ricorso a lavoro straordinario è normalmente episodico e legato a urgenze contingenti per servizi extra di pulizie straordinarie.

Come già accennato nei paragrafi precedenti, nel corso del 2021 sono state impiegate 17.369 ore di lavoro supplementare, circa il 19% in più rispetto all'anno precedente, per gli ampliamenti dei servizi richiesti soprattutto negli ambiti sanitari, in particolare le sanificazioni, e le necessità di copertura dei servizi a fronte delle maggiori assenze registrate per malattie e quarantene.

Normalmente l'azienda cerca di assecondare la disponibilità dei lavoratori nell'esecuzione delle ore in più, garantendo una rotazione per tali eventi e le retribuisce con la maggiorazione prevista dal CCNL di riferimento.



INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2021	VALORE RILEVATO NEL 2020
Lavoratori part time (al 31.12.2021)	450	486
Lavoratori full time (al 31.12.2021)	37	32
n. ore di lavoro straordinario	560	578
n. ore di lavoro supplementare	17.369	14.636

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Completare la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2022

5.6 Retribuzione

Gli stipendi ed i compensi soddisfano sempre almeno i livelli minimi previsti dai contratti collettivi di riferimento e sono sempre sufficienti a soddisfare le esigenze di base del personale. I CCNL applicati in azienda sono tre: Pulizie e multiservizi, CCNL per il personale dipendente delle RSA e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali (RSA-AIOP) e CCNL per dipendenti da Istituti e Imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari.

L'implementazione del nuovo software per la rilevazione delle presenze, per la parte relativa alle timbrature "virtuali" di inizio e fine turno, all'invio di richieste di ferie e permessi, alla possibilità per i dipendenti di avere accesso diretto a tutte le informazioni relative al rapporto di lavoro (giorni

lavorati, malattie, ferie e permessi maturati, residui e goduti, ecc.), ha subito purtroppo un ulteriore ritardo per le difficoltà generate dalla emergenza da COVID19. Nello scorso mese di dicembre è stato concordato un programma che porterà alla piena realizzazione del progetto prima dell'estate.

È attiva e funzionante la parte del software relativa allo spazio "virtuale" a disposizione di ogni lavoratore dal quale è possibile effettuare il download delle buste paga e altri documenti che prima venivano consegnati cartaceamente.

Questo spazio viene utilizzato dall'azienda anche come bacheca virtuale per l'inoltro di comunicazioni o la diffusione di informative.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2021	VALORE RILEVATO NEL 2020
Importo lordo anticipi sul TFR concessi	€ 16.289	€ 641

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Controllo costante della corretta determinazione ed applicazione dei livelli retributivi	Entro 31 dicembre 2022

5.7 Sistema di gestione

Il sistema di gestione SA8000 è ormai integrato nel sistema di gestione aziendale da tre anni.

Il **Social Performance Team**, di cui fa parte la responsabile OPHR, Silvia Sestili, la responsabile Sistemi di Gestione, Rossella De Chiara, ed un rappresentante dei lavoratori SA8000, che deve ancora essere nominato in sostituzione del capo servizio presso il P.O. di Terracina, uscito insieme a tutti i lavoratori della commessa ASL Latina, terminata, come già ricordato, a luglio scorso.

L'ultima valutazione dei rischi eseguita dal Social Performance Team risale quindi allo scorso giugno e non ha evidenziato particolari criticità ma solo indicazioni per il completamento del programma di formazione dei lavoratori, sia in ambito sicurezza che responsabilità sociale, la sostituzione degli RLS, tutti uscenti con la commessa ASL Latina, la necessità di un monitoraggio più approfondito dei subappaltatori dei servizi di pulizie sotto il profilo del rispetto dei requisiti SA8000.

Sono proseguite nel corso dell'anno le attività di **monitoraggio**, effettuate nell'ambito del ciclo di audit interni eseguiti per gli altri aspetti del sistema di gestione integrato (qualità, ambiente e sicurezza). Dall'audit eseguito nell'area del personale o dalle interviste con i dipendenti presso i cantieri è emerso un sostanziale rispetto dei requisiti del sistema di gestione SA8000 e della legislazione applicabile nella gestione del rapporto di lavoro e di salute e sicurezza.

Come previsto dalla procedura relativa agli approvvigionamenti, il parco **fornitori** è stato analizzato e valutato sotto il profilo del potenziale disallineamento rispetto ai requisiti SA8000 sulla base di informazioni reperite su internet e dell'appartenenza a settori critici "per fama" (ad es. i subappaltatori di servizi di pulizie).

Ai fornitori "non critici" è stata inviata una comunicazione con la politica Ecocleaning per SA8000 ed il testo della norma con richiesta di sottoscrizione dell'impegno a conformarsi ai requisiti dello standard; ai fornitori "critici" oltre alla comunicazione è stato inviato un questionario da compilare riguardante gli argomenti trattati da SA8000. Su un totale di 20 fornitori, 6 sono stati considerati potenzialmente critici. Come già

accennato, l'emergenza da COVID19 ha rallentato le attività di monitoraggio dei fornitori, in particolare quelle da eseguire in campo. Contiamo di recuperare nel 2022.

Come già accennato, il percorso di **formazione SA8000** per i lavoratori prosegue con molte difficoltà, dovute principalmente alla frammentazione delle sedi lavorative. Per questo motivo abbiamo potenziato il meccanismo di formazione "a cascata" coinvolgendo i capi servizio. Per aumentare la consapevolezza dei dipendenti è stato predisposto un opuscolo informativo distribuito presso tutte le commesse unitamente allo standard SA8000.

È stata predisposta la procedura per i **reclami** che prevede la possibilità di rivolgersi al proprio diretto superiore, di contattare direttamente l'ufficio (ad esempio per avere spiegazioni o informazioni relative alla busta paga), di inviare un fax o una e-mail alla casella di posta elettronica appositamente predisposta (sa8000@ecocleaning-italia.it). Nel corso dell'anno tuttavia, fatta eccezione per le richieste relative a informazioni sulle buste paga delle quali non si tiene registrazione, non sono pervenuti reclami, né segnalazioni o suggerimenti.

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
Resp. Sistemi di Gestione (RSG) / OPHR	Completare la formazione SA8000 per tutti i lavoratori che ancora non hanno fatto il corso, valutando anche la modalità di erogazione in FAD	Entro 31 dicembre 2022
OPHR	Completare le attività preparatorie per la predisposizione del software per la rilevazione delle presenze che prevederà degli spazi personali accessibili ai singoli lavoratori previa autenticazione in cui sarà possibile avere informazioni su ferie e permessi maturati, goduti e residui, scaricare la busta paga e altri documenti caricati dall'azienda, trasmettere comunicazioni e documenti	Entro 30 giugno 2022
RSG/ACQ	Completare le attività di monitoraggio e valutazione dei fornitori critici	Entro 30 giugno 2022