

RAPPORTO ANNUALE SULLO STATO DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il presente documento riesamina lo stato del sistema di gestione per la responsabilità sociale de La Veneta Servizi S.p.A. e le relative registrazioni, dati e informazioni.

Detto rapporto costituisce appendice al Riesame della Direzione di Luglio 2023.

Lavoro infantile

Si conferma l'assenza di casi di bambini e/o giovani lavoratori all'interno dell'organizzazione aziendale. Le procedure di recupero relative a tale potenziale situazione, risultano comunicate a tutte le parti interessate.

Lavoro forzato/obbligato

Dagli audit e dai monitoraggi effettuati si è avuta conferma dell'assenza di casi di lavoro forzato/obbligato. Tutti i lavoratori godono di piena libertà e rispetto dei diritti umani nell'ambito dei contesti lavorativi.

Salute e sicurezza

Il Documento di Valutazione dei Rischi aziendali è stato revisionato e le modifiche/integrazioni sono state validate nel corso della riunione periodica del 12 luglio 2023.

La formazione del personale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi dell' art. 37 del D.Lgs. 81/08 e successivi Accordi Stato-Regioni nel corso dell'anno 2021 è stata erogata al personale attraverso corsi di formazione ed aggiornamento in materia salute e sicurezza e gestione delle emergenze previsti nei piani autorizzato da Fondimpresa "Formazione aziendale 2021 – Fase 2" e "Formazione Aziendale 2022 Primo Soccorso".

La sorveglianza sanitaria dei lavoratori prosegue nel rispetto delle scadenze.

Il protocollo sanitario risulta in fase di revisione a seguito delle integrazioni/modifiche apportate al DVR aziendale ed esposte al Medico Competente Coordinatore ed ai Coordinati durante la riunione periodica della Sicurezza tenutasi il 12.07.2023.

Con riferimento agli infortuni sul lavoro dell'ultimo anno i valori si attestano in linea con gli anni precedenti.

Le prove di emergenza incendio sono state svolte nell'anno 2022 presso la sede aziendale in data 10.05.2022 e presso il magazzino aziendale in data 18.11.2022, in entrambi i casi l'evacuazione dell'immobile si è realizzata nel tempo massimo previsto e pertanto le prove di emergenza sono ritenute superate.

In data 27.10.2022 si è inoltre partecipato alla riunione di coordinamento del Tecnocenter Talenti finalizzata all'esecuzione della prova annuale di evacuazione dell'intero stabile avvenuta nella data del 03.11.2022.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Le adesioni alle organizzazioni procedono in linea con le dinamiche del settore.

In azienda sono presenti le RSA così come da nomine ricevute dalle organizzazioni sindacali, alle quali vengono riconosciute le agibilità previste.

L'azienda rispetta i diritti dei lavoratori stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di settore.

Discriminazioni

Si conferma l'assenza di casi di discriminazioni all'interno dell'organizzazione aziendale. In azienda sono presenti operatori di diverse nazionalità. Tutti i lavoratori sono trattati equamente.

Pratiche disciplinari

Nel corso dell'anno 2022 sono stati redatte n° 30 lettere di contestazione disciplinare, alle quali sono seguite n° 3 risposte di accettazione delle giustificazioni e n°14 rimproveri scritti, sono stati commutati n° 13 provvedimenti disciplinari così suddivisi 9 multe - 2 sospensioni per motivi disciplinari – 2 licenziamenti per motivi disciplinari.

Si registra una notevole inflessione nelle sospensioni e licenziamenti per motivi disciplinari.

Il monitoraggio dei provvedimenti disciplinari è comunque effettuato semestralmente dall'Ufficio Personale mediante il modulo MSA05.

Orario di lavoro

Non si rilevano variazioni relativamente a quanto già segnalato nell'ultimo Riesame della Direzione aziendale.

RAPPORTO ANNUALE SULLO STATO DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

In particolare, si conferma la prevalenza di personale assunto con orario part-time, tipico del settore e fisiologico rispetto all'organizzazione dei servizi che svengono svolti preferibilmente in assenza del personale del Cliente, quindi la mattina presto e il tardo pomeriggio. L'orario di lavoro part-time viene proposto in fase di assunzione ed accolto favorevolmente dal personale femminile perché gli permette di conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative. Il monitoraggio delle richieste accolte per la conciliazione vita/lavoro è indicatore considerato durante il riesame della Direzione. Nell'anno 2022 sono state accolte n.70 richieste su n. 72 presentate.

Le assunzioni avvengono nel rispetto della legge e del CCNL, con il riconoscimento dei riposi giornalieri e settimanali, dei giorni di ferie e/o di permesso, ed un'equa distribuzione di ore supplementari e delle ore straordinari. I saldi delle ore di ferie/permessi e delle ore straordinarie vengono monitorate periodicamente dall'ufficio del personale e dall'ufficio tecnico.

Remunerazione

Le retribuzioni sono adeguate e sufficienti a coprire i bisogni individuali dei lavoratori aziendali, così come definito dal CCNL vigente di categoria.

Gli stipendi sono corrisposti nelle modalità e tempistiche previste dal CCNL di categoria.

I sistemi di pagamento adottati sono conformi alle prescrizioni legali sulla tracciabilità.

Sistema di Gestione SA8000

Il sistema di gestione aziendale ha subito variazioni, è stata revisionata la valutazione del rischi SA8000 per adeguare il livello di rischio del punto 7 e per inserire l'emergenza pandemica ancora in corso in riferimento all'analisi del clima aziendale.

Allo stato attuale l'Elenco Generale Documenti MR06 è in Rev. 64 del 12.07.2023.

Si confermano i contenuti della Politica aziendale per la Responsabilità sociale di cui al mod. MR55 – Rev. 12.

Le attività di formazione in materia di SA8000 risultano gestite nel rispetto delle prescrizioni di sistema (ivi comprese quelle relative al personale neoassunto)..

Gli audit aziendali sono stati effettuati nel rispetto della programmazione effettuata. Dai monitoraggi effettuati non emergono criticità e/o carenze; in particolare, nell'ultimo anno si sono registrati casi di reclami/segnalazioni SA8000 gestito dal SPT senza necessità di azioni riparatrici ed azioni preventive. Le registrazioni sono gestite e conservate nel rispetto delle prescrizioni del SGRS aziendale.

Annualmente si provvederà a pubblicare su sito internet aziendale, per comunicazione a tutti gli stakeholders aziendali, le risultanze di cui di cui al rapporto annuale sullo stato del sistema, tale risultanze saranno pubblicate entro luglio 2023.

Piano di Miglioramento

Con riferimento allo stato di avanzamento degli obiettivi aziendali SA8000 di cui al Piano di Miglioramento del 23.05.2022 si rileva che risultano raggiunti, con esito positivo, i seguenti traguardi:

- *Sensibilizzazione per il SPT in merito alle problematiche di Responsabilità Sociale.*
- *Qualificazione dell'azienda relativamente al rispetto dei collaboratori/dipendenti ecc. e il diniego di ogni forma di discriminazione e di tutela da forma di Mobbing-straining attraverso l'adozione di un ulteriore Sistema di Gestione per la Parità di Genere in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022.*
- *E' stata riattivata la formazione/aggiornamento relativa ai rischi specifici dedicati alle singole mansioni.*

Letto, firmato e sottoscritto:

Roma, li 12/07/2023

Il DG / Legale Rappresentante: *Claudia Giuliani*

I RDSA: *Scilla D'Alessandro - Paolo Alberti - Carolina Tulli*

I RLSA: *Paola Pietrucci - Fabrizio Bosco*