



Bilancio Sociale SA 8000

emesso in data 02 Gennaio 2025

(dati fino al 30/11/2024)

[Sommario](#)

1 Premessa.....	3
2 Definizione dei Ruoli e responsabilità.....	4
3 Politica SA 8000.....	5
4 Individuazione degli Stakeholder.....	10
5 Bilancio SA 8000: Valutazione e rispetto dei requisiti previsti dallo Standard SA 8000.....	12
Requisito 1 Lavoro Infantile.....	12
Obiettivi:.....	12
Requisito 2 – Lavoro Obbligato.....	13
Obiettivi.....	23
Requisito 3— Salute e sicurezza.....	23
Obiettivi:.....	31
Requisito 4 — Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	31
Requisito 5 — Discriminazione.....	32
Obiettivi:.....	33
Requisito 6— Orario di lavoro.....	34
Obiettivi:.....	39
Requisito 7— Remunerazione.....	39
Risultati:.....	40
Requisito 8 —Sistema di Gestione.....	40
CONSIDERAZIONI FINALI DELLA DIREZIONE GENERALE:.....	42

1 Premessa

In data odierna, presso la sede aziendale di Umbra Servizi srl unipersonale si sono riuniti la Direzione aziendale, nella persona di Stefano Cola e le figure facenti parte del “Comitato di Salute e Sicurezza” e del Social Performance Team, quali:

- Il Rappresentante SA 8000 della Direzione: Stefano Cola
- Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP): Antonello Cerquiglioni
- Il Rappresentante dei lavoratori per il Sistema SA 8000 e per la sicurezza: Jurisc Anto
- Il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza: Luana Cerquini
- Medico Competente (Dott.ssa Tiziana Fabbri) disponibilità telefonica
- I rappresentanti dei Lavoratori: Jurisc Anto, Anna Cola, Luca Bellachioma

al fine di effettuare un Bilancio Sociale SA 8000, riferito al 2024 (dati fino al 30/11/2024), come prospetto per verificare l’adeguatezza e l’efficacia delle procedure adottate, nonché come mezzo per informare le parti interessate interne ed esterne, sull’impegno sempre crescente di Umbra Servizi nell’applicazione e diffusione dei principi di Responsabilità Sociale e sui risultati ottenuti.

Come previsto dalle procedure aziendali, il presente incontro verrà ripetuto tra 6 mesi, con la finalità di assicurare una valutazione continuativa dell’applicazione del sistema e dei relativi risultati e progressi e di avere un quadro complessivo degli esiti relativi all’intero anno.

Tale bilancio risulta un valido strumento per verificare il progredire delle azioni pianificate correlate agli obiettivi di miglioramento, nonché l’andamento dei dati risultanti dai monitoraggi.

In data 30/04/2024 l’azienda ha visto la sostituzione del RSPP nella figura di Antonello Cerquiglioni, già RSPP dal 28/11/2022 al 28/08/2023. A seguito delle dimissioni della Dott.ssa Cabras Angelina che ha ricoperto il ruolo di RSPP e RQAES dal 28/08/2023 al 30/04/2024, la Direzione nomina in data 30/04/2024:

- RSPP Sig. Antonello Cerquiglioni, che svolge anche il ruolo di Resp. Acquisti e resp. magazzino
- RQAES Sig.ra Luana Cerquini, che svolge anche il ruolo di Resp. Amministrazione
- Rinomina del SPT- Social Performance team

Tali incarichi si sono basati sulle competenze tecniche e professionali, sulla formazione e sulle caratteristiche e capacità organizzative di tali risorse. Purtroppo essendo ancora l'incarico agli albori, il comitato SPT e la Direzione hanno deciso di proseguire la collaborazione, già avviata dal 01/01/2023, con la Dott.ssa Costa Maria Gabriella, un contratto di assistenza attivato con professionista esterno al fine di supportare il team interno.

Tale consulenza continua ad avere l'obiettivo di affiancare l'azienda nel cambiamento e sostituzione dei vari ruoli.

A titolo indicativo le attività oggetto del contratto comprendono: fornire pareri, analisi, informazioni, consigli e raccomandazioni rispetto all'applicazione dei sistemi ed al miglioramento degli stessi, qualora necessaria eventuale formazione aggiuntiva al personale e/o al management, presenza nel corso degli audit di certificazione, mantenimento/ricertificazione.

Si specifica che qualsiasi decisione in merito alla gestione, applicazione e/o modifica dei sistemi di gestione aziendali spetta alla sola Direzione.

Nel mese di gennaio 2024 l'azienda ha esteso lo scopo del sistema di gestione alle attività di "Lavori di installazione e manutenzione di linee MT/BT, in cabina primaria e secondaria".

A maggio 2024, in relazione alle proprie politiche e risorse, per il secondo anno consecutivo, l'organizzazione ha attivato un programma di welfare rivolto anche al sostegno della famiglia e supporto sui servizi di assistenza e cura, asilo nido, baby sitter, ludoteche, centri estivi, nonché servizi ricreativi e sport per dipendenti e familiari/figli. La scelta del paniere è stata eseguita in base ad una consultazione intrapresa dalla direzione con nr. 4 tipologie differenti di lavoratori.

Si è inteso in questo modo offrire iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Inoltre, gli impiegati agricoli hanno aderito nel corso del 2023 al FIA- Fondo Impiegati Agricoli <https://www.fondofia.it/home1/index.html> con avvio dall'esercizio 2024, rinnovabile e/o rinunciale annualmente.

Ad Aprile 2024 il sistema di gestione della parità di genere conforme alla norma PdR 125:2022 è stato oggetto di primo mantenimento, con esito positivo. Tale nuovo percorso intrapreso dall'azienda a cavallo tra fine 2022 ed inizio 2023, vuole riconoscere il valore delle persone e delle loro differenze che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

A Giugno 2024 il sistema di gestione della sicurezza alla norma ISO 45001:2018 è stato oggetto di rinnovo, con esito positivo.

Già da settembre 2023 era concluso il passaggio al nuovo gestionale aziendale E-max e nel corso del 2024 è risultata evidente la migliore gestione delle risorse aziendali ed in particolare del monitoraggio e scadenziario formazione e della gestione attrezzature e DPI, nonché affidamenti e visualizzazione in tempo reale delle squadre e delle lavorazioni in corso.

Si sottolinea che in tale sede sono stati presi in considerazione i contenuti e le risultanze del Documento di Valutazione dei Rischi SA 8000 (aggiornato al 02/01/2025).

2 Definizione dei Ruoli e responsabilità

La Direzione ha rimarcato l'importanza della definizione dei ruoli aziendali e della chiarezza delle relative mansioni al fine di garantire l'implementazione e la diffusione dei contenuti delle procedure aziendali SA 8000, sia all'interno dell'azienda sia all'esterno.

In allegato al presente documento si riporta l'organigramma aziendale, riemesso in data odierna.

La Direzione evidenzia la necessità dello svolgimento del ruolo di RSPP da una risorsa interna all'azienda per meglio gestire le dinamiche aziendali e risolvere le problematiche e/o le situazioni critiche dal punto di vista della salute e sicurezza dei lavoratori.

A supporto di tale figura rimane comunque un professionista esterno specializzato in sicurezza sui luoghi di lavoro, il lavoro del quale è finalizzato al potenziamento dei controlli in cantiere, a sostegno di quelli già eseguiti dai Responsabili Tecnici aziendali e dall'RSPP interno.

In particolare, è stata sottolineata l'importanza del Comitato di Salute e Sicurezza e del Social Performance Team (SPT), quali strumenti indispensabili per affrontare e gestire in maniera controllata e tempestiva eventuali problematiche emerse sia correlate alla sicurezza dellavoratore, sia legate al contesto lavorativo ed operativo.

Il Comitato Salute e Sicurezza e il SPT, attraverso degli incontri che vengono effettuati con una certa regolarità nel corso dell'anno, riesce ad acquisire opinioni, carenze e/o punti di forza, anche grazie ai ruoli del Rappresentante dei Lavoratori e dell'RSPP che fungono da filtro, assicurando un flusso informativo costante che proviene dagli operatori e, che permette di far affiorare aspetti da gestire, correlati sia alla sicurezza sul lavoro sia ai diritti dei lavoratori e all'applicazione dei principi dello

standard SA 8000.

Gli RLS restano tre, nominati a seguito di elezione interna:

- Jurisic Anto (rinominato il 17/02/2023)
- Anna Cola (nominata nel 2022)
- Luca Bellachioma (nominato nel 2022)

Il lavoro del SPT è favorito anche dal sostegno dello Studio Commerciale e di consulenza del lavoro, che assiste costantemente la nostra azienda.

In tale sede è stata riapprovata la procedura di gestione del personale (PRS 10), il mansionario (Allegato 1 alla PRS 10) e l'organigramma aziendale. Resta invariato ed ancora valido il Manuale di Responsabilità Sociale MRS revisione 5 del 20/09/2023.

3 Politica SA 8000

Il Documento di Politica di Responsabilità Sociale SA 8000 rappresenta per la nostra azienda uno strumento fondamentale per ribadire sia nei confronti dei dipendenti sia nei confronti delle parti interessate esterne, l'impegno costante nel creare ed accrescere un ambiente di lavoro socialmente responsabile nonché di favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi locali e internazionali (ILO) e dei diritti umani.

Al fine di diffonderne i contenuti a tutti i livelli aziendali, la Direzione ha pianificato ed effettuato incontri specifici di sensibilizzazione con tutto il personale. Il percorso di coinvolgimento previsto per l'anno 2024 è concluso, come dimostra l'attuazione del Piano formazione 2024. In tale sede viene approvato il piano formativo per anno 2025.

Il ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000, ha facilitato il flusso informativo "dai" lavoratori e "verso" i lavoratori, coadiuvato dall'RSPP esterno che, grazie ai regolari sopralluoghi in cantiere, si trova spesso a contatto con i lavoratori operanti presso le sedi operative dislocate in tutto il territorio nazionale.

Tale processo di formazione/informazione e coinvolgimento riguarda anche tutti i fornitori implicati nella catena di fornitura del servizio oggetto della nostra attività, ai quali si richiede un impegno formale riguardo all'applicazione e rispetto dei principi di responsabilità sociale (come peraltro previsto dalla nostra procedura di sistema).

Anche in tal caso è stato avviato un processo di comunicazione/sensibilizzazione, che, come si evince dai risultati del piano di monitoraggio (PRAS 2024) e dal documento di analisi di contesto e

valutazione del rischio SA 8000, risulta ancora debole. In questa sede viene elaborato il PRAS 2025. Pertanto, si stabilisce di potenziare tale campagna comunicativa per ottenere un maggior coinvolgimento ed impegno formale dei fornitori stessi.

Quanto sopra è stato previsto nel piano degli obiettivi 2025 (PRAS 2025), e sarà potenziato nel corso dell'anno per cercare di ottenere una maggiore collaborazione da parte dei fornitori di beni ed servizio, su tematiche di responsabilità sociale, eventualmente anche tramite contatto telefonico vista la scarsa risposta nella riconsegna dei questionari.

In sede odierna sono stati riconsiderati i contenuti del presente documento, ritenuti ancora adeguati gli impegni esplicitati, che nello specifico riguardano:

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

E' vietato l'impiego di lavoro infantile e minorile nel ciclo produttivo.

LAVORO COATTO

E' vietato l'impiego di lavoro forzato o coatto. E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

E' garantito il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro.

La nostra azienda già certificata ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 e ISO 45001, implementa da anni un sistema di gestione integrato a garanzia della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) aziendale viene continuamente aggiornato, così come le specifiche procedure operative, atte all'effettuazione delle attività cantieristiche in piena sicurezza e finalizzate alla protezione dei lavoratori.

Quanto sopra, è stato valutato anche nel Documento di Valutazione del Rischio SA 8000 (DVR SA 8000 ultimo aggiornamento al 02/01/2025).

In tale contesto, è stata condivisa tra i presenti, la volontà e la necessità di attuazione di tutte le disposizioni necessarie a garantire un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato, soprattutto mirato ai lavoratori operativi presso i cantieri che risultano esposti a maggiori rischi.

Ciò è stato ottimizzato anche con il supporto di un consulente esterno/RSPP che insieme alla costante procedura di controllo su cantiere, effettuata regolarmente dai responsabili Tecnici aziendali, garantisce un sistema di verifica puntuale e costante presso le sedi operative stesse, ubicate in tutto il territorio italiano.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva.

Umbra Servizi implementa un'adeguata e costante campagna comunicativa per informare costantemente i lavoratori sulla possibilità di aderire liberamente ad associazioni sindacali.

In tal senso vengono effettuati incontri a frequenza almeno annuale.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

La Direzione aziendale garantisce il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto. Umbra Servizi assicura il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente e dai contratti collettivi di lavoro applicabili, accertandosi che sia sufficiente a garantire una vita dignitosa al lavoratore. L'orario di lavoro non supera quello previsto dai contratti di lavoro.

PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE

Presso l'azienda viene garantito il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta.

Il diritto di pari opportunità viene rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.

E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

Umbra Servizi si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare, o altrimenti discriminare, qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti la conformità alla norma SA 8000.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

La nostra azienda implementa un sistema di monitoraggio permanente e in continua evoluzione, al fine di garantirne il miglioramento continuo.

Nello specifico la Direzione aziendale si impegna a:

- Definire ed aggiornare costantemente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della norma SA 8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali;
 - Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
 - Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuo;
 - Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti interessate;
 - Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
 - Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
 - Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.
- Prerequisito per l'applicazione dei principi della Politica aziendale SA 8000, rimane il rispetto delle leggi locali, nazionali applicabili nonché il presente standard e tutte le altre norme che Umbra Servizi sottoscrive.

In tale sede è stato verificato l'aggiornamento normativo e l'elenco delle norme applicabili (Procedura PRS 13 Gestione delle Prescrizioni e MOD RPA "Registro prescrizioni applicabili" parte SA 8000) che risulta aggiornato a gennaio 2025.

Modalità operativa prevista:

Per assicurare che il presente documento di Politica sia compreso, attuato e sostenuto a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di Umbra Servizi, la Direzione ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Implementazione di un Sistema Integrato Qualità-Ambiente e Sicurezza conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001 e di un Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000 con l'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni negli ambiti trattati dalle norme indicate;
- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della Politica aziendale nell'ultima revisione disponibile, che viene sia consegnata sia esposta presso la bacheca aziendale (sia in italiano sia in altre lingue) sia disponibile su sito aziendale;
- Riunioni tra la Direzione Aziendale e i vari Responsabili di settore finalizzate a comprendere i punti critici e i punti di forza del sistema implementato;
- Formazione continua e specifica per il personale, formalizzata nel piano della formazione 2024+ pianificazione 2025;
- Informazione agli stakeholders della Politica stessa, attraverso pubblicazione nel sito internet dell'azienda e attraverso informative specifiche destinate ai portatori d'interesse (esempio richiesta di impegno formale ai fornitori di beni e servizi); quanto sopra con la finalità di diffondere i principi etici dello Standard SA 8000 a tutti gli Stakeholders.

Umbra Servizi con l'applicazione dei principi della Politica SA 8000 e del sistema di gestione secondo lo standard SA 8000, si propone di prevenire situazioni dannose per i diritti dei lavoratori dando rilievo al ruolo del proprio personale, attraverso un percorso mirato di formazione, informazione coinvolgimento e responsabilizzazione dello stesso, con la finalità di rendere l'ambiente di lavoro stimolante ed appagante.

4 Individuazione degli Stakeholder

Umbra Servizi ha identificato i più rilevanti portatori di interesse per l'organizzazione, al fine di migliorare la scelta degli indicatori e i livelli di performance SA 8000.

Gli stakeholders individuati vengono classificati come:

- **Stakeholder interni:** Dipendenti, Management;
- **Stakeholder esterni:** Fornitori, Clienti, Enti pubblici (Comune di Gualdo Cattaneo, Comuni di pertinenza delle lavorazioni espletate, Provincia di Perugia, Regione dell'Umbria), Gruppi ambientalisti e umanitari, Sindacati, Media, Opinione Pubblica, Associazioni di categoria, Enti di Controllo e Certificazione.

Modalità operativa prevista:

Come sopra indicato, Umbra Servizi rispetta le aspettative dei dipendenti, attraverso l'implementazione e il continuo aggiornamento del sistema di gestione etico, programmando ed attuando incontri di formazione/informazione, con la finalità di creare un ambiente di lavoro tale per cui ogni operatore possa sentirsi soddisfatto ed avere le proprie aspirazioni.

La nostra azienda ha inoltre messo a disposizione dei dipendenti dei questionari per la valutazione della soddisfazione degli stessi, in forma completamente anonima. Il questionario trasmesso ad inizio 2023 risulta essere integrato rispetto a nuovi aspetti in tema di discriminazione e parità di trattamento, alla luce della Pdr 125:2022.

A tal riguardo è stato predisposto e consegnato al personale un questionario aggiornato rispetto a queste tematiche.

A fine 2023 sono stati ridistribuiti i questionari al fine di eseguire un ulteriore monitoraggio del livello di soddisfazione dei dipendenti e si contano alla data odierna 46 questionari compilati con un valore medio punteggio di 85 ovvero un "buon livello di soddisfazione", incrementale rispetto alla precedente valutazione (27 questionari e punteggio medio complessivo di 83,22)

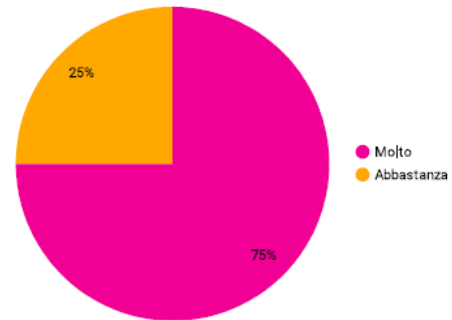
E' stata eseguita attività formativa e di sensibilizzazione sul tema in programma annuale del 2023 e rivolta sia ai dipendenti degli uffici che ai preposti di cantiere, parimenti per il 2024.

Sono inoltre previsti meccanismi di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti.

Non sono pervenuti reclami né da parte degli impiegati né da parte degli operatori.

Per quanto al 2024, in occasione del trentennale di attività dell'azienda, è stato somministrato al personale degli uffici amministrativi e tecnici, un questionario di analisi della soddisfazione, di cui i risultati si allegano al presente documento.

Quanto ti senti orgoglioso/a di lavorare per questa azienda?	Conteggio
Molto	21
Abbastanza	7
Totale complessivo	28



Inoltre, le parole chiave espresse dal personale per descrivere l'azienda risultano tutte positive e di seguito riassunte



Per quanto concerne la gestione delle **parti interessate esterne**, la Direzione aziendale mette in atto le seguenti azioni:

- Aumentare il profitto aziendale anche attraverso linee commerciali che tengano conto del rispetto dei principi etici;
- Mantenere un flusso comunicativo costante con gli Stakeholder esterni ed ottimizzare il “proprio ruolo etico”;
- Instaurare con i **fornitori di beni e servizi** relazioni chiare e collaborazioni adeguate nel rispetto dei principi della SA 8000;

La Direzione provvede annualmente ad effettuare azioni di beneficenza e donazioni e rimarca intale

sede, la volontà di protrarre tale impegno anche al 2025. Nel corso del 2024, come definito nel corso della riunione del Social Performance Team del 20/05/2024 l'azienda ha deciso di sostenere uno dei programmi specifici (<https://www.unicef.it/programmi/>) promossi dall'UNICEF in tema di NUTRIZIONE, la quota donata ammonta a Euro 500,00.

Inoltre, attiva già da alcuni anni la collaborazione con la Casa di Riposo Andrea Rossi di Assisi, l'azienda nel corso dell'anno ha dato vita ai seguenti progetti:

- Donazione di un albero di ulivo e piante da fiori in occasione della giornata mondiale dell'Albero del 21/11/2024
- Donazione di materiale per igiene personale e materiale di cancelleria per lavoretti, in occasione del programma "Nonno Felice per Natale" che ha visto, in collaborazione con alcuni dipendenti, la consegna in data 18/12/2024 del materiale raccolto.

Inoltre, a maggio 2024 l'azienda ha eseguito una donazione liberale a favore della Fondazione San Francesco d'Assisi in collaborazione con l'Associazione Italiana Notai cattolici per un importo di 490,00€.

Risulta costante e continua la gestione controllata dei fornitori critici che vengono qualificati sulla base delle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, ISO 50001 e ISO 45001 e SA 8000.

A tal riguardo è stata definita ed implementata una procedura specifica per la gestione controllata dei fornitori (PRS 11).

Sebbene la nostra azienda si impegni costantemente nel coinvolgimento dei fornitori critici sulle tematiche della Responsabilità Sociale e su tematiche di etica del lavoro, ad oggi permane la difficoltà di quest'ultimi nel rispondere prontamente alle nostre richieste ed input (invio e compilazione di questionari ad hoc e richiesta formale di impegno del rispetto dei principi SA 8000).

Conseguentemente, al fine di sanare tale carenza, è stato effettuato un approfondimento sulle tecniche di coinvolgimento delle parti interessate, pianificando anche per il 2025 almeno 2 incontri specifici e/o audit presso i fornitori aziendali. Per quanto all'anno 2024 sono stati eseguiti nr. 2 audit presso fornitore come registrato nel programma audit MOD PADT SA 8000 Programma Audit 2024 ed il file di monitoraggio fornitori MOD EFQ- Elenco fornitori.

Il riscontro è positivo.

Quanto sopra anche attraverso una comunicazione diretta con gli stessi e/o incontri, alla luce del fatto che si tratta essenzialmente di fornitori storici che collaborano con noi da anni.

Obiettivi (Formalizzati sul PRAS 2025):

- ✓ Comunicare attivamente con i Clienti/Committenti, che già richiedono il rispetto dei principi dello Standard Etico, al fine di acquisire suggerimenti che possano portare al miglioramento continuo in termini di performance etica;
- ✓ Promuovere attività di beneficenza e donazioni;
- ✓ Mantenere la certificazione etica rilasciata da un Ente Esterno Accreditato al fine di dare maggiore rilevanza agli obiettivi che Umbra Servizi si propone in termini di rispetto dei diritti umane dei lavoratori.
- ✓ Ottimizzare il recupero dei documenti da parte dei fornitori, promuovendo azioni di informazione e coinvolgimento degli stessi

5 Bilancio SA 8000: Valutazione e rispetto dei requisiti previsti dallo Standard SA 8000

La presente sezione del Bilancio SA 8000 contiene, per ciascun requisito della norma, i risultati sin qui conseguiti e gli obiettivi fissati che si intendono perseguire.

I risultati qui di seguito riportati si riferiscono al 2024.

Requisito 1 Lavoro Infantile

Come è possibile evincere dal grafico qui di seguito riportato, Umbra Servizi non impiega né sostiene lavoro infantile; l'età media del personale nel corso del 2023 è stimata intorno ai 37 anni, mentre nel 2022 risultava un dato di 35. Attualmente il dato è di 39.

TABELLA DELLE FASCE D'ETA'		
Tra 18 e 29 anni: 46	Tra 30 e 50 anni: 120	Maggiore di 50 anni: 41
Di cui	Di cui	Di cui
5 impiegato	18 impiegato	4 impiegato
41 operai	102 operai	37 operai

In tale sede sono stati riletti e condivisi i contenuti della specifica procedura di sistema (PRS 01 Lavoro minorile) al fine di garantire la consapevolezza del personale nella gestione controllata di eventuali giovani lavoratori.

A giugno 2024, in occasione della Giornata Mondiale contro il lavoro minorile, è stato effettuato un incontro specifico per approfondire e condividere i contenuti dei dati principali sul lavoro minorile, incontro online organizzato dall'Unicef Italia, ciò al fine di aumentare la sensibilità nei confronti di

tale tematica, all'interno della nostra azienda.

Nel mese di novembre invece è stato attivato un canale di comunicazione con UNICEF richiedendo la possibilità di collaborare su alcune iniziative. Ad aprile 2024 è stata organizzata una call con UNICEF Italia Ufficio Corporate al fine di valutare la più idonea azione di sostegno adottabile tra quelle proposte dall'Ente. Tale percorso si è concluso a dicembre 2024 con una specifica donazione su uno dei programmi specifici dell'associazione: NUTRIZIONE.

In data 26/03/2024 l'azienda ha attivato una convenzione con l'Istituto Omnicomprensivo di Giano dell'Umbria- Bastardo (PG) e nel corso dell'anno ha ospitato nr. 2 ragazze per la durata di 15 giorni circa (una ragazza a maggio e l'altra settembre/ottobre).

Obiettivi (Formalizzati sul PRAS 2025):

- Creare con istituti scolastici locali accordi per il sostegno dell'alternanza scuola lavoro, mettendo a disposizione la struttura aziendale per stagisti
- Effettuare incontri formativi per il personale la finalità di ottenere da parte dei dipendenti stessi una maggiore conoscenza sui temi di cui sopra e un maggiore coinvolgimento e collaborazione.

Requisito 2 – Lavoro Obbligato

Umbra Servizi applica per il proprio personale dipendente, tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente e dai C.C.N.L. applicabili.

La Direzione ribadisce il fatto che presso Umbra Servizi viene rifiutato il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti del proprio personale e l'utilizzo di lavoro nero, o qualsiasi forma contrattuale che comporti la violazione degli obblighi di legge.

Ha inoltre posto tra i propri obiettivi la creazione di un ambiente sempre più sereno e stimolante basato su un clima di collaborazione.

È stata a tal fine effettuata una specifica formazione per trasmettere i contenuti dei CCNL applicabili, nonché del regolamento interno aziendale, per garantire che tutti i lavoratori siano consapevoli dei propri diritti e doveri.

Quanto sopra anche alla luce dell'APPENDICE ESPLICATIVA riguardante le modalità di calcolo delle trasferte, con cui è stato revisionato lo stesso.

L'ufficio personale è sempre disponibile a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratti, buste paga, ecc.

I dati dei monitoraggi effettuati relativi alle lavorazioni eseguite nell'ultimo triennio, mettono in luce il lavoro straordinario e/o notturno da parte dei lavoratori è esiguo e, così come il lavoro festivo viene effettuato per sanare situazioni di emergenza sollevata dal Committente.

Viene in questa sede riportato un monitoraggio rispetto al rispetto dei limiti e/o applicazione per quanto a lavoro straordinario, lavoro notturno e lavoro festivo. **L'analisi verrà condotta trimestralmente a cura del SPT** al fine di verificare la sussistenza di teste tipologie, il rispetto dei limiti, la corretta applicazione delle maggiorazioni retributive ed ulteriori azioni da porre in essere ai fini di una corretta gestione delle casistiche.

CCNL AGRICOLTURA- art. 43

LAVORO STRAORDINARIO: il limite giornaliero è fissato in 3 ore giornaliere e 18 ore settimanali, fermo restando che il limite massimo individuale nel corso dell'anno è di 300 ore.

LAVORO NOTTURNO: è quello eseguito dalla ore 20,00 alle ore 6,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle 22,00 alle ore 5,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

LAVORO FESTIVO: come da calendario si seguito riportato

1. Primo dell'anno
2. 6 gennaio- Epifania
3. 25 aprile, Anniversario della Liberazione
4. Lunedì di Pasqua
5. 1° maggio, Festa dei Lavoratori
6. 2 giugno, Festa della Repubblica
7. 15 agosto, Assunzione della B.V. Maria
8. 1° novembre, giorno Ognissanti
9. 8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
10. 25 dicembre, giorno di Natale
11. 26 dicembre, Santo Stefano
12. Festa del patrono del luogo ove è ubicata la sede aziendale

CCNL METALMECCANICA- art. 7

LAVORO STRAORDINARIO: deve essere contenuto nei limiti delle 2 ore giornaliere ed 8 ore settimanali. Il limite massimo annuo per ciascun dipendente è di 250 ore (aziende fino a 200 dipendenti)

LAVORO NOTTURNO: ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ogni gruppo lavorativo; tuttavia, non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

LAVORO FESTIVO: come da calendario si seguito riportato

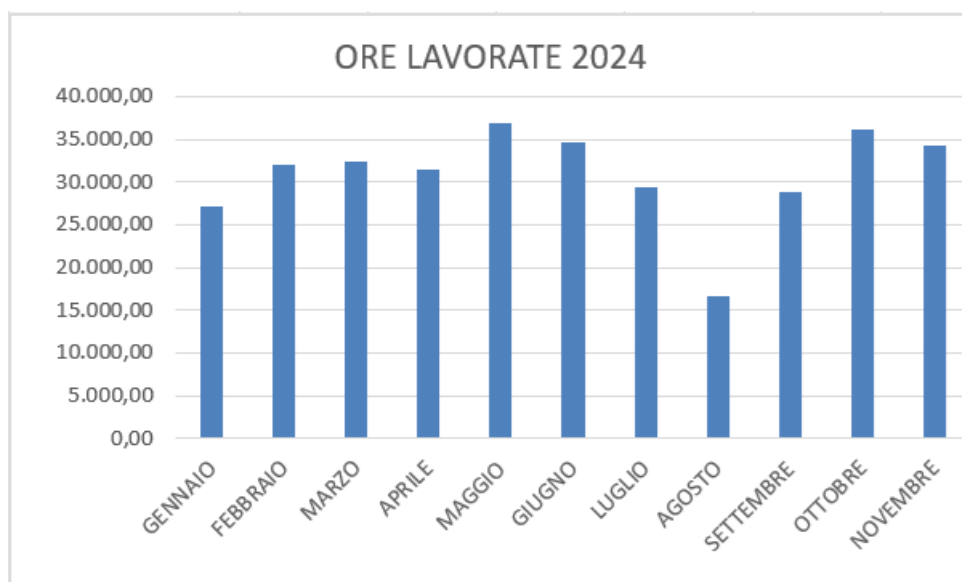
1. Primo dell'anno
2. 6 gennaio- Epifania
3. 25 aprile, Anniversario della Liberazione
4. Lunedì di Pasqua
5. 1° maggio, Festa dei Lavoratori
6. 2 giugno, Festa della Repubblica
7. 15 agosto, Assunzione della B.V. Maria
8. 1° novembre, giorno Ognissanti
9. 8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
10. 25 dicembre, giorno di Natale
11. 26 dicembre, Santo Stefano
12. Festa del patrono del luogo ove è ubicata la sede aziendale

Per quanto al 2024 si riporta una rappresentazione grafica in ordine a lavoro ordinario, straordinario, notturno e festivo.

Al momento della redazione del presente documento non risultano ancora disponibili i dati relativi al mese di dicembre 2024.

Nel mese di aprile e maggio 2024 si riscontra un maggior numero di ore di straordinario rispetto all'andamento generale dell'anno, svolte prevalentemente dal settore metalmeccanica e riconducibile a guasti ed interventi urgenti da eseguire. A maggio si riscontro un elevato numero di lavoro festivo riconducibile a guasti ed interventi urgenti da eseguire.

ANNO 2024- disponibilità dati fino al 30/11/2024





ANNO 2023





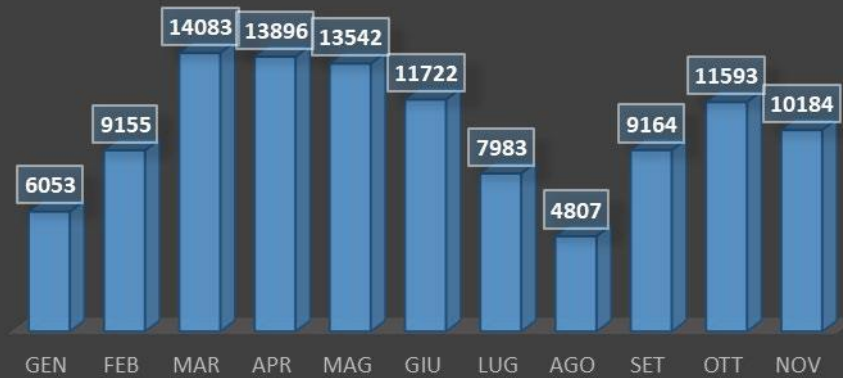
ANNO 2022



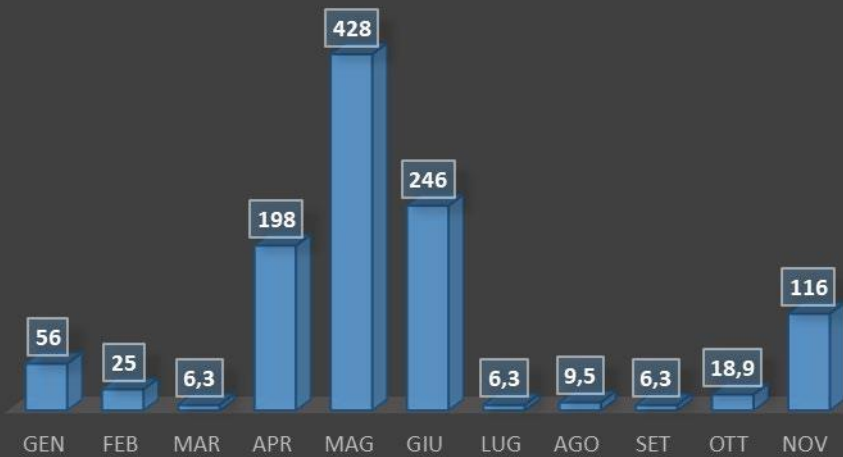


ANNO 2021

ORE DI LAVORO ORDINARIO MEDIO ANNO 2021



ORE DI LAVORO FESTIVO 2021



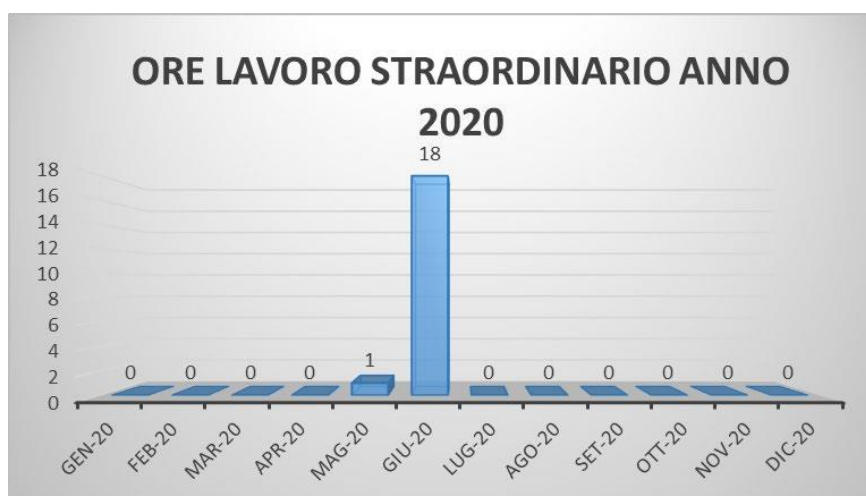
ORE DI STRAORDINARIO EFFETTUATE NEL CORSO DEL 2021



ANNO 2020 (GEN-OTT)

ORE DI LAVORO ORDINARIO medio 2020





Per quanto riguarda la gestione delle ferie, la nostra azienda ha implementato un supporto informatizzato per attuare il monitoraggio delle ferie effettuate; tale strumento mostra che le ferie obbligatorie previste dal CCNL applicabile sono state eseguite.

Il file indicato viene utilizzato dal personale di Umbra Servizi sia per la pianificazione delle ferie sia per un controllo dell'utilizzo delle stesse.

Qui di seguito si riporta l'esito del monitoraggio continuo che la Direzione aziendale esegue in merito a indicatori quali **"formazione ricevuta su orario di lavoro, lavoro obbligato ecc "**, **"numero di ore di ritardo/ assenze ingiustificate"**, **"Ore di straordinario"** e **"Ferie"** che permettono di valutare il flusso informativo su tematiche di etica del lavoro tra i dipendenti di Umbra Servizi.

OBIETTIVO	INDICATORE	RISULTATO A DICEMBRE 2018	RISULTATO A DICEMBRE 2019	RISULTATO DICEMBRE 2020	RISULTATO DICEMBRE 2021	RISULTATO DICEMBRE 2022	RISULTATO DICEMBRE 2023	RISULTATO NOVEMBRE 2024
Tasso di assenteismo	n. ore di ritardo/assenze ingiustificate	0	0	0	0	0	0	0,13
	N. ore perse/N. TOTALE ore lavorabili *100	-	-	-	0	0	0,64	0,42
	Ore medie di straordinario /anno/persona	0	0	1,8	8,5	4,98	7,29	3,32

OBIETTIVO	INDICATORE	RISULTATO ADICEMBRE 2018	RISULTATO ADICEMBRE 2019	RISULTATO DICEMBRE 2020	RISULTATO DICEMBRE 2021	RISULTATO DICEMBRE 2022	RISULTATO DICEMBRE 2023	RISULTATO NOVEMBRE 2024
Aumentare la conoscenza e la consapevolezza dei lavoratori sui diritti correlati ai contratti lavorativi	Ore di formazione su tematiche di etica lavoro/anno	6 ore persona/anno	8 ore persona/anno	9 ore persona/anno	12 ore persona/anno	16 ore persona/anno	18 ore persona/anno	22 ore persona/anno

Ferie	Come si evince dal Prospetto riepilogativo Ferie anno 2018, tutte le ferie previste dai contratti sono state effettuate	Come si evince dal Prospetto riepilogativo Ferie anno 2019, tutte le ferie previste dai contratti sono state effettuate	Rispetto indicazione contrattuali.	Come si evince dal Prospetto riepilogativo Ferie anno 2021, tutte le ferie previste dai contratti sono state effettuate	Come si evince dal Prospetto riepilogativo Ferie anno 2022, tutte le ferie previste dai contratti sono state effettuate	Come si evince dal Prospetto riepilogativo Ferie anno 2023, tutte le ferie previste dai contratti sono state effettuate.	Come si evince dal Prospetto riepilogativo Ferie anno 2024, tutte le ferie previste dai contratti sono state effettuate.
--------------	---	---	------------------------------------	---	---	--	--

Obiettivi (Formalizzati sul PRAS 2025):

Al fine di ottimizzare la trasmissione dei contenuti di cui sopra la Direzione aziendale propone di continuare a:

- istituire riunioni ristrette ai dipendenti, durante le quali gli stessi potranno sollevare e discutere di eventuali criticità da presentare alla direzione.

Tali osservazioni possono essere ad oggi fatte pervenire alla Direzione, anche in forma anonima grazie ai questionari e/o comunicazioni da inserire nella cassetta Reclami/osservazioni a disposizione dei lavoratori.

- Formazione specifica sulle tematiche riguardanti l'orario di lavoro: nuovo programma 2025.

Requisito 3— Salute e sicurezza

Umbra Servizi ritiene che la Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro sia un diritto fondamentale ed inalienabile di tutti i lavoratori. La Direzione aziendale, particolarmente sensibile a tali tematiche, ha implementato da anni un sistema di gestione integrato per la Qualità, l'Ambiente, l'Energia e la Sicurezza, secondo le norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 e ISO 45001.

Nello specifico la nostra azienda ha:

- individuato le responsabilità e le procedure per la gestione ed il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione in conformità al D. Lgs. 81 del 2008 e s.m.i.;
- effettuato un'analisi di tutte le attività lavorative svolte all'interno dei propri luoghi di lavoro, individuando i rischi, i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e le misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori
- inserito nuove attività lavorative- sezione elettromeccanica e lavori MT/BT

Quanto sopra è stato formalizzato nel Documento di valutazione dei rischi aziendali aggiornato ad al 20/06/2024 rev. 18 tuttora in corso e ratificata da nuovo RSPP Antonello Cerquiglini.

La Direzione:

- ha nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, con il compito di controllare tutti quei fattori di rischio per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e di verificare l'efficacia di tutte le misure di sicurezza attraverso controlli su campo e analisi statistiche. In merito a ciò è stato potenziato il sistema di verifiche presso le sedi cantieristiche, garantendo regolare applicazione delle procedure previste.

- ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente a tutti i lavoratori e dipendenti, i Dispositivi di Protezione Individuale necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro.
- garantisce periodica formazione a tutti i livelli sui rischi e i pericoli, sulle misure protettive e sulle procedure di emergenza.

Quanto sopra detto al fine di minimizzare i rischi entro un range di tollerabilità e di raggiungere l'obiettivo "ZERO INFORTUNI".

Qui di seguito vengono riportati i dati relativi al numero di infortuni comparati agli anni precedenti. La tendenza mostra una diminuzione del numero degli infortuni dal 2018, con una risalita nel 2021 (4 infortuni), un miglioramento nel 2022 (2 infortuni), è un nuovo aumento nel 2023 (5 infortuni- di cui 4 in itinere), e una lieve riduzione nel 2024 (4 infortuni). Come da procedura aziendali gli stessi sono stati analizzati internamente.

Tutti gli infortuni di cui sopra hanno dato luogo ad azioni correttive che ad oggi sono chiuse (Per approfondimenti si rimanda al MOD RNC Registro NC e AC).

In tale sede, a fronte dell'analisi sull'andamento degli infortuni avvenuti, i presenti condividono l'importanza della compilazione del modulo "pre job check" applicato dall'azienda su tutti i contratti, da redigere da parte del Preposto della squadra operativa, come strumento di verifica preventiva in cantiere prima dell'inizio delle attività.

A tal fine anche nel corso del 2024 sono stati effettuati appositi incontri formativi ai Preposti per sensibilizzarli sulla corretta compilazione del modulo prima dell'inizio delle attività lavorative.

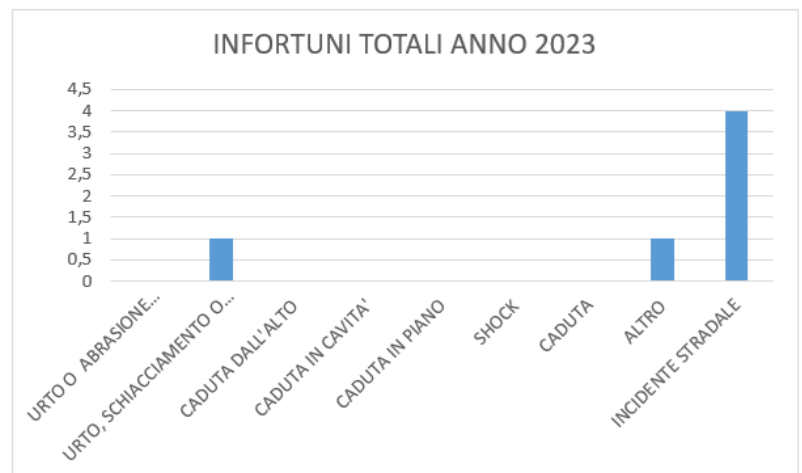
Qui di seguito si riportano due elaborati grafici relativi alla situazione infortunistica relativa agli ultimi anni:

- il primo grafico evidenzia i numeri di infortuni che si sono verificati nell'anno distinguendoli per tipologia di evento: in particolare al fine di analizzare in maniera più chiara e precisa quali tipologie di infortuni più usualmente possono coinvolgere le maestranze in cantiere e intraprendere così azioni correttive mirate al fine di evitare il ripetersi di tali situazioni analoghe.

TIPO DI INFORTUNIO	NR. INFORTUNI
URTO O ABRASIONE CONTRO COSE FERME	0
URTO, SCHIACCIAMENTO O TAGLIO CONTRO COSE IN MOVIMENTO	3
CADUTA DALL'ALTO	0
CADUTA IN CAVITA'	0
CADUTA IN PIANO	0
SHOCK	0
INCIDENTE STRADALE	0
ALTRO	1

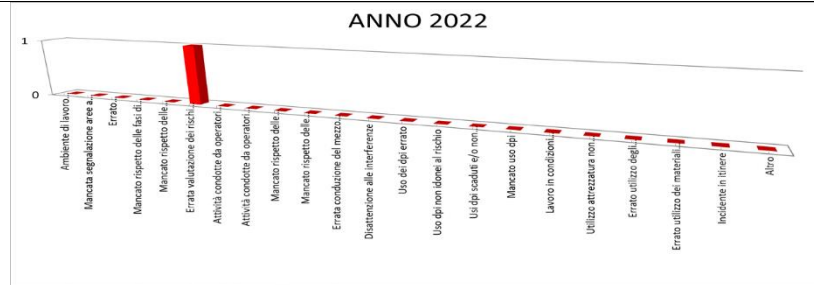


TIPO INFORTUNIO	N. INFORTUNI
URTO O ABRASIONE CONTRO COSE FERME	0
URTO, SCHIACCIAMENTO O TAGLIO CONTRO COSE IN MOVIMENTO	1
CADUTA DALL'ALTO	0
CADUTA IN CAVITA'	0
CADUTA IN PIANO	0
SHOCK	0
CADUTA	0
ALTRO	1
INCIDENTE STRADALE	4



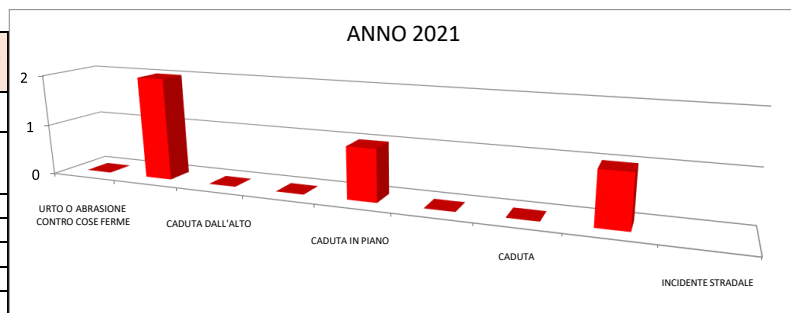
ANNO 2022

TIPO INFORTUNIO	N. INFORTUNI
URTO O ABRASIONE CONTRO COSE FERME	0
URTO, SCHIACCIAMENTO O TAGLIO CONTRO COSE IN MOVIMENTO	0
CADUTA DALL'ALTO	0
CADUTA IN CAVITA'	0
CADUTA IN PIANO	0
SHOCK	0
CADUTA	0
ALTRO	1
INCIDENTE STRADALE	0



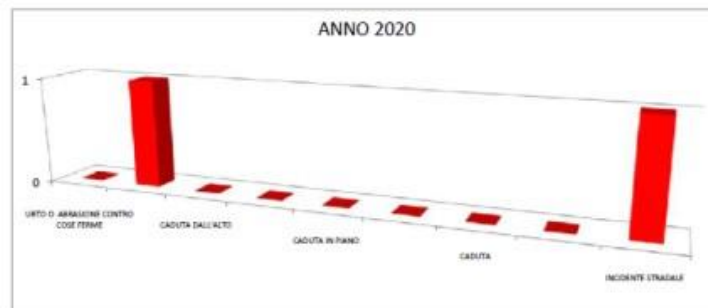
ANNO 2021

TIPO INFORTUNIO	N. INFORTUNI
URTO O ABRASIONE CONTRO COSE FERME	0
URTO, SCHIACCIAMENTO O TAGLIO CONTRO COSE IN MOVIMENTO	2
CADUTA DALL'ALTO	0
CADUTA IN CAVITA'	0
CADUTA IN PIANO	1
SHOCK	0
CADUTA	0
ALTRO	1
INCIDENTE STRADALE	0



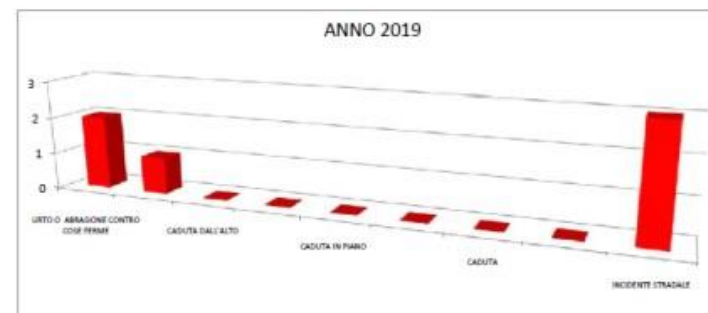
ANNO 2020

TIPO INFORTUNIO	N. INFORTUNE / ANNO
URTO O ABRASIONE CONTRO COSE FERME	0
URTO, SCHIACCIAMENTO O TAGLIO CONTRO COSE IN MOVIMENTO	1
CADUTA DALL'ALTO	0
CADUTA IN CAVITA'	0
CADUTA IN PIANO	0
SHOCK	0
CADUTA	0
ALTRO	0
INCIDENTE STRADALE	1



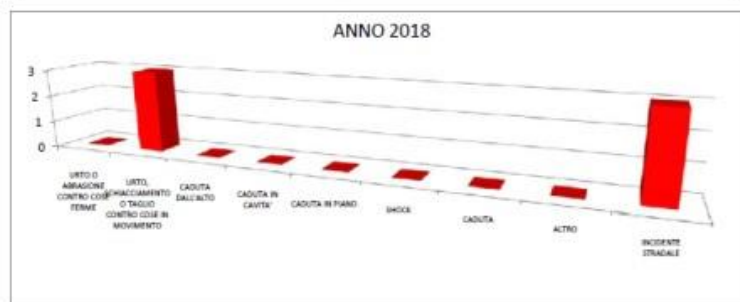
ANNO 2019

TIPO INFORTUNIO	N. INFORTUNE / ANNO
URTO O ABRASIONE CONTRO COSE FERME	2
URTO, SCHIACCIAMENTO O TAGLIO CONTRO COSE IN MOVIMENTO	1
CADUTA DALL'ALTO	0
CADUTA IN CAVITA'	0
CADUTA IN PIANO	0
SHOCK	0
CADUTA	0
ALTRO	0
INCIDENTE STRADALE	3



ANNO 2018

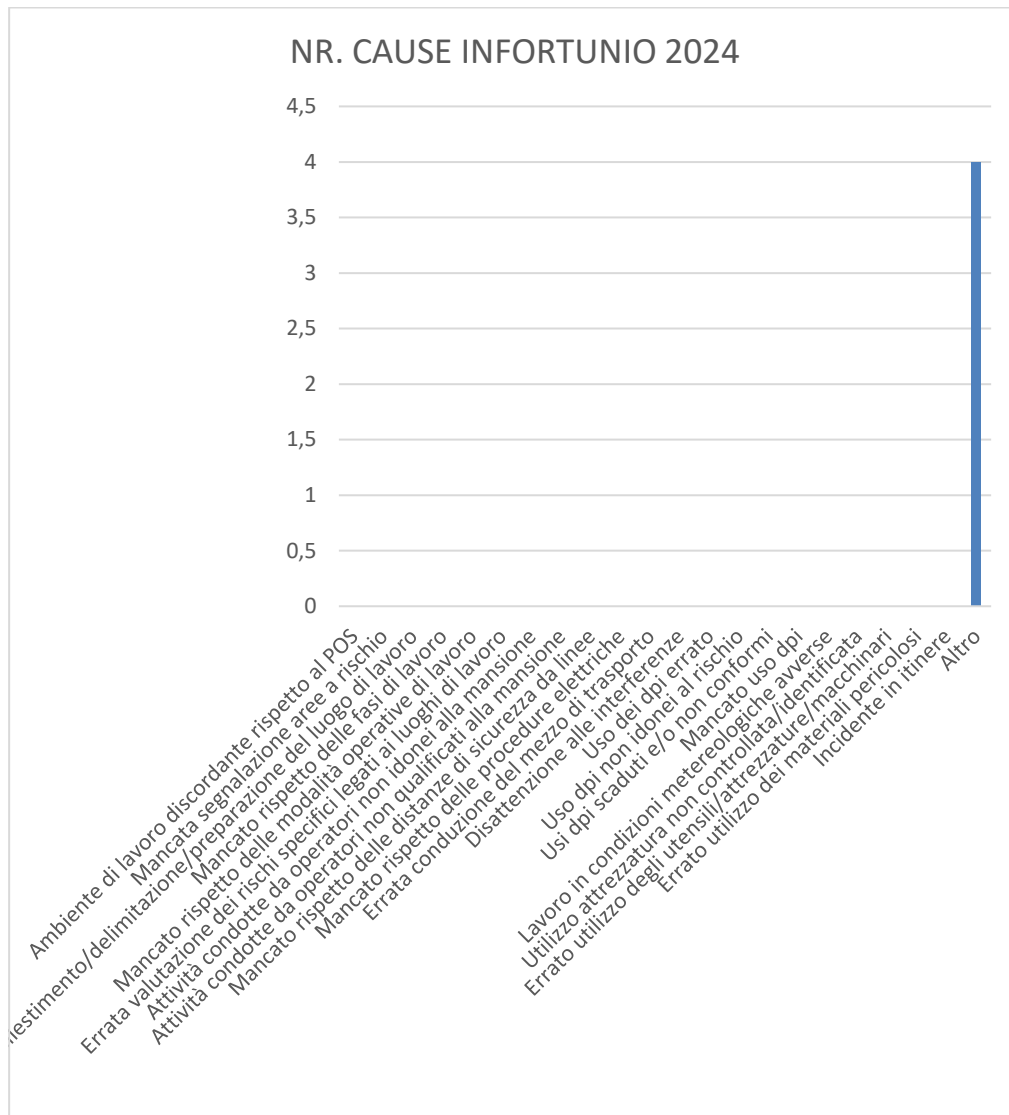
TIPO INFORTUNIO	N. INFORTUNE / ANNO
URTO O ABRASIONE CONTRO COSE FERME	0
URTO, SCHIACCIAMENTO O TAGLIO CONTRO COSE IN MOVIMENTO	3
CADUTA DALL'ALTO	0
CADUTA IN CAVITA'	0
CADUTA IN PIANO	0
SHOCK	0
CADUTA	0
ALTRO	0
INCIDENTE STRADALE	3



- il secondo grafico esprime quali sono le cause più frequenti che hanno originato gli eventi stessi, in modo da poter agire direttamente sulle stesse con apposite azioni correttive mirate, da stabilire di volta in volta.

ANNO 2024

CAUSE CHE HANNO ORIGINATO L'EVENTO	N. CAUSE /ANNO
Ambiente di lavoro discordante rispetto al POS	-
Mancata segnalazione aree a rischio	-
Errato allestimento/delimitazione/preparazione del luogo di lavoro	-
Mancato rispetto delle fasi di lavoro	-
Mancato rispetto delle modalità operative di lavoro	-
Errata valutazione dei rischi specifici legati ai luoghi di lavoro	-
Attività condotte da operatori non idonei alla mansione	-
Attività condotte da operatori non qualificati alla mansione	-
Mancato rispetto delle distanze di sicurezza da linee	-
Mancato rispetto delle procedure elettriche	-
Errata conduzione del mezzo di trasporto	-
Disattenzione alle interferenze	-
Uso dei dpi errato	-
Uso dpi non idonei al rischio	-
Usi dpi scaduti e/o non conformi	-
Mancato uso dpi	-
Lavoro in condizioni metereologiche avverse	-
Utilizzo attrezzatura non controllata/identificata	-
Errato utilizzo degli utensili/attrezzature/macchinari	-
Errato utilizzo dei materiali pericolosi	-
Incidente in itinere	-
Altro	4



ANNO 2023

CAUSE CHE HANNO ORIGINATO L'EVENTO	N. CAUSE / ANNO
Ambiente di lavoro discordante rispetto al POS	-
Mancata segnalazione aree a rischio	-
Errato allestimento/delimitazione/preparazione del luogo di lavoro	-
Mancato rispetto delle fasi di lavoro	-
Mancato rispetto delle modalità operative di lavoro	-
Errata valutazione dei rischi specifici legati ai luoghi di lavoro	-
Attività condotte da operatori non idonei alla mansione	-
Attività condotte da operatori non qualificati alla mansione	-
Mancato rispetto delle distanze di sicurezza da linee	-
Mancato rispetto delle procedure elettriche	-
Errata conduzione del mezzo di trasporto	-
Disattenzione alle interferenze	-
Uso dei dpi errato	-

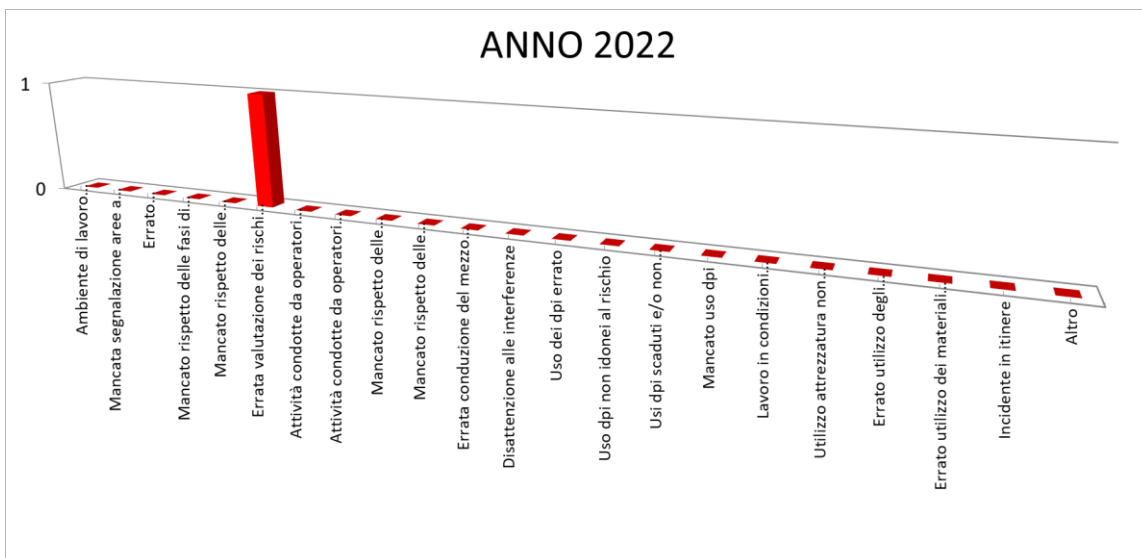
Usso dpi non idonei al rischio	-
Usi dpi scaduti e/o non conformi	-
Mancato uso dpi	-
Lavoro in condizioni metereologiche avverse	-
Utilizzo attrezzatura non controllata/identificata	-
Errato utilizzo degli utensili/attrezzature/macchinari	-
Errato utilizzo dei materiali pericolosi	-
Incidente in itinere	4
Altro	1



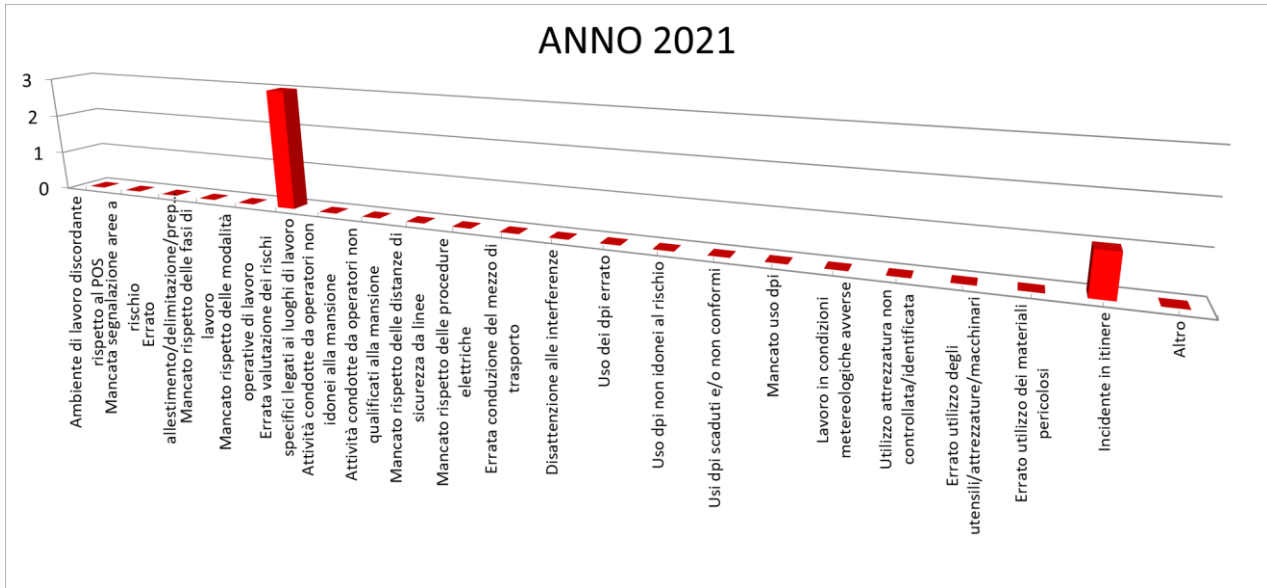
ANNO 2022

CAUSE CHE HANNO ORIGINATO L'EVENTO	N. CAUSE / ANNO
Ambiente di lavoro discordante rispetto al POS	-
Mancata segnalazione aree a rischio	-
Errato allestimento/delimitazione/preparazione del luogo di lavoro	-
Mancato rispetto delle fasi di lavoro	-
Mancato rispetto delle modalità operative di lavoro	-
Errata valutazione dei rischi specifici legati ai luoghi di lavoro	1
Attività condotte da operatori non idonei alla mansione	-
Attività condotte da operatori non qualificati alla mansione	-
Mancato rispetto delle distanze di sicurezza da linee	-
Mancato rispetto delle procedure elettriche	-
Errata conduzione del mezzo di trasporto	-

Disattenzione alle interferenze	-
Uso dei dpi errato	-
Uso dpi non idonei al rischio	-
Usi dpi scaduti e/o non conformi	-
Mancato uso dpi	-
Lavoro in condizioni metereologiche avverse	-
Utilizzo attrezzatura non controllata/identificata	-
Errato utilizzo degli utensili/attrezzature/macchinari	-
Errato utilizzo dei materiali pericolosi	-
Incidente in itinere	-
Altro	-



ANNO 2021		N. CAUSE / ANNO
CAUSE CHE HANNO ORIGINATO L'EVENTO		
1	Ambiente di lavoro discordante rispetto al POS	-
2	Mancata segnalazione aree a rischio	-
3	Errato allestimento/delimitazione/preparazione del luogo di lavoro	-
4	Mancato rispetto delle fasi di lavoro	-
5	Mancato rispetto delle modalità operative di lavoro	-
6	Errata valutazione dei rischi specifici legati ai luoghi di lavoro	3
7	Attività condotte da operatori non idonei alla mansione	-
8	Attività condotte da operatori non qualificati alla mansione	-
9	Mancato rispetto delle distanze di sicurezza da linee	-
10	Mancato rispetto delle procedure elettriche	-
11	Errata conduzione del mezzo di trasporto	-
12	Disattenzione alle interferenze	-
13	Uso dei dpi errato	-
14	Uso dpi non idonei al rischio	-
15	Usi dpi scaduti e/o non conformi	-
16	Mancato uso dpi	-
17	Lavoro in condizioni metereologiche avverse	-
18	Utilizzo attrezzatura non controllata/identificata	-
19	Errato utilizzo degli utensili/attrezzature/macchinari	-
20	Errato utilizzo dei materiali pericolosi	-
21	Incidente in itinere	1
22	Altro	-

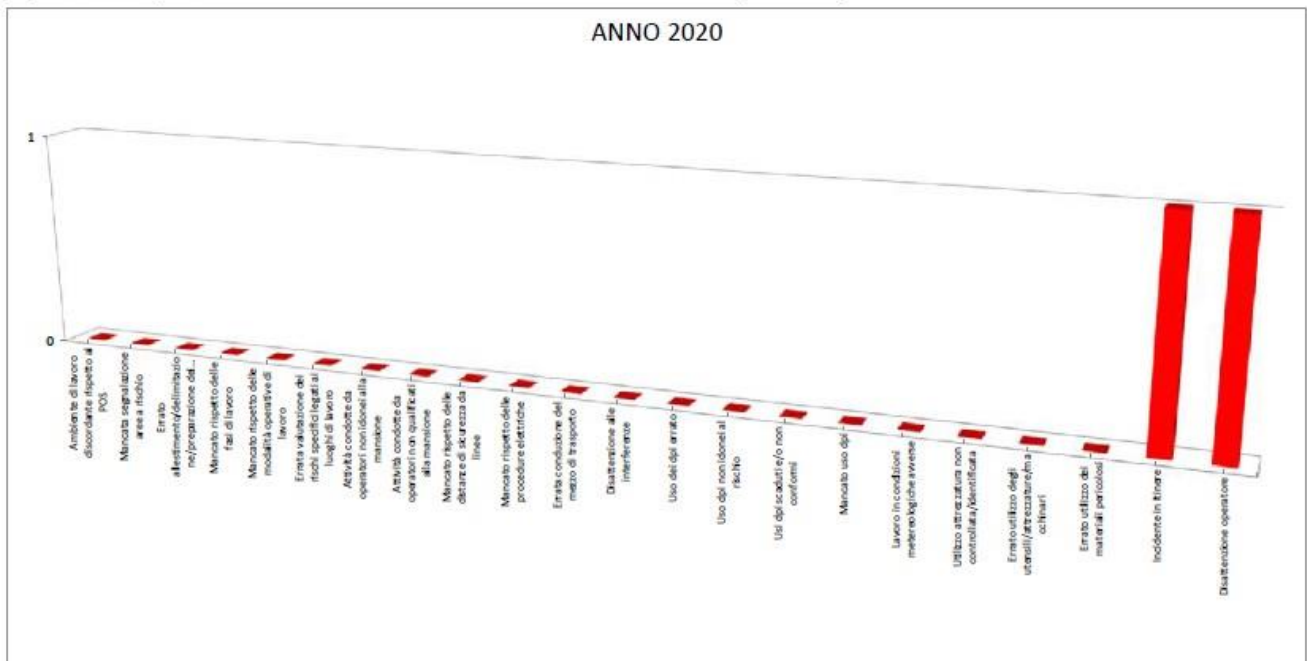


ANALISI CAUSE INFORTUNI

ANNO 2020

CAUSE CHE HANNO ORIGINATO L'EVENTO	N. CAUSE / ANNO
1 Ambiente di lavoro discordante rispetto al POS	-
2 Mancata segnalazione aree a rischio	-
3 Errato allestimento/delimitazione/preparazione del luogo di lavoro	-
4 Mancato rispetto delle fasi di lavoro	-
5 Mancato rispetto delle modalità operative di lavoro	-
6 Errata valutazione dei rischi specifici legati ai luoghi di lavoro	-
7 Attività condotte da operatori non idonei alla mansione	-
8 Attività condotte da operatori non qualificati alla mansione	-
9 Mancato rispetto delle distanze di sicurezza da linee	-
10 Mancato rispetto delle procedure elettriche	-
11 Errata conduzione del mezzo di trasporto	-
12 Disattenzione alle interferenze	-
13 Uso dei dpi errato	-
14 Uso dpi non idonei al rischio	-
15 Usi dpi scaduti e/o non conformi	-
16 Mancato uso dpi	-
17 Lavoro in condizioni meteorologiche avverse	-
18 Utilizzo attrezzatura non controllata/identificata	-
19 Errato utilizzo degli utensili/attrezzature/macchinari	-
20 Errato utilizzo dei materiali pericolosi	-
21 Incidente in itinere	1
22 Disattenzione operatore	1

ANNO 2020



Al fine di evitare e comunque ridurre quanto più possibile gli eventi infortunistici, la nostra azienda continuerà il suo impegno nell'implementazione delle procedure del sistema integrato per il rispetto della qualità delle lavorazioni, dell'ambiente e della sicurezza del lavoratore sul luogo di lavoro e sull'attuazione di piani di formazione specifica e continua sia esterna sia interna.

Inoltre, proseguirà il nostro impegno nel potenziamento del sistema di controllo su campo, mediante l'effettuazione da parte sia dell'RSPP sia di un Tecnico Esterno esperto in sicurezza, di audit in cantiere, con la finalità non solo di far applicare le corrette procedure operative nel

rispetto della sicurezza, ma anche di trasmettere e aumentare la consapevolezza degli operatori nel “lavorare in sicurezza” per tutelare la propria salute.

Anno	Nr. Infortuni	Ore lavorate	Nr. giorni di assenza
Anno 2004	10	83.311	192
Anno 2005	10	57.324	204
Anno 2006	4	43.401	70
Anno 2007	7	114.888	341
Anno 2008	3	128.000	178
Anno 2009	13	139.842	185
Anno 2010	6	127.140	202
Anno 2011	3	129.952	18
Anno 2012	3	106.972	197
Anno 2013	3	107.849	23
Anno 2014	1	133.842	20
Anno 2015	2	151.494	31
Anno 2016	3	158559	64
Anno 2017	1	147..235	4
Anno 2018	6	165.824	221
ANNO 2019	6	183.208,50	137
ANNO 2020	2	217.770	5
ANNO 2021	4	220.000	133
ANNO 2022	1	268.294	15
ANNO 2023	4	304.996,30	35
ANNO 2024	4	339.539,00	57

In particolare si sottolinea che nel corso del 2024 sono stati espletati tutti gli interventi formativi con tematiche relative la sicurezza sul lavoro, come previsto dalla pianificazione (Piano Formativo 2024); inoltre, in tale sede, si rimarca la volontà di continuare ad approfondire costantemente la conoscenza da parte dei lavoratori, in merito ai rischi sul lavoro e alle corrette procedure operative previste, attraverso un percorso formativo continuo e specifico che garantisca il miglioramento continuo in termini di performance correlate alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Oltre a quanto sopra detto, l’RSPP e il Tecnico esterno incaricato continueranno ad effettuare sopralluoghi costanti e mirati presso le sedi cantieristiche dislocate in tutta Italia.

Anche le prove di emergenza ed evacuazione sia presso la sede aziendale sia presso le sedi cantieristiche, sono state eseguite (in parte) e pianificate le restanti da eseguire.

Il Documento di Valutazione del Rischio (DVR) è stato revisionato il 20/06/2024, attualmente in rev18

La Direzione rimarca in presenza dell'RLS SA 8000 e degli RLS SICUREZZA, la piena disponibilità nei confronti di tutti i lavoratori per spiegazioni, delucidazioni e/o richieste.

Al fine di ottenere informazioni sul grado di soddisfazione del personale e della percezione che lo stesso ha in termini di sicurezza sui luoghi di lavoro, sono stati diffusi dei questionari anonimi.

A causa dell'esiguo numero di suggerimenti provenienti dal personale, risulta ancora difficile effettuare un'indagine realistica tra i lavoratori relativamente alle tematiche di cui sopra, anche se da quelli compilati acquisiti non emergono anomalie e/o carenze a tal riguardo.

Per fronteggiare tale problematica e sensibilizzare i lavoratori sull'importanza della comunicazione e sulla possibilità di dare suggerimenti alla Direzione aziendale anche in materia di sicurezza, è stato effettuato un incontro e sono stati elaborati questionari anonimi.

Per i detti motivi tale obiettivo è stato riprogrammato e confermato anche per il 2025.

Obiettivi (Formalizzati sul PRAS 2025):

- Garantire l'applicazione delle procedure aziendali per l'espletamento delle lavorazioni attraverso piani di formazione specifica (Piano formazione anno 2025).
- Provvedere all'effettuazione di piani di monitoraggio e controllo presso i cantieri (è attuato un programma mensile a rotazione);
- Pianificare le prove di emergenza ed evacuazione presso la sede e presso i cantieri (Programma 2025);
- Effettuare un'indagine tra i lavoratori relativamente alla soddisfazione percepita dai dipendenti e dal grado di percezione della sicurezza tra gli stessi tramite dei questionari anonimi.

Requisito 4 – Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Umbrà Servizi non ostacola in alcun modo il diritto dei lavoratori ad iscriversi ad un sindacato.

A tal riguardo ha provveduto a definire una specifica procedura sulla Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva (PRS 04) ed ha organizzato un incontro formativo specifico per diffonderne i contenuti ai dipendenti.

Ad oggi solo sei sono i lavoratori iscritti ad un sindacato. L'obiettivo di effettuare almeno un incontro a semestre sulla libertà di associazione e contrattazione collettiva è stato raggiunto.

Sono stati ripianificati altri incontri effettuati nel corso del 2024, al fine di aumentare la percezione del lavoratore su tale aspetto.

Obiettivi (Formalizzati sul PRAS 2025):

- migliorare la conoscenza dei lavoratori su tematiche riguardanti la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva attraverso incontri mirati (Piano formazione anno 2025)

Requisito 5 – Discriminazione

Umbra Servizi rifiuta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutti i dipendenti, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età. Pertanto il Responsabile del Personale in collaborazione con il Rappresentante SA 8000 della Direzione provvede a:

- effettuare la selezione del personale tenendo conto di elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione, rapportati alle funzioni da ricoprire;
- corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto nel C.C.N.L.;
- garantire adeguata formazione/informazione e addestramento a tutti i dipendenti;
- effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia;
- effettuare eventuali licenziamenti solo nei casi consentiti dalla legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

Umbra Servizi, opera nel rispetto della normativa vigente (Legge 68/99 e smi), provvedendo all'assunzione di disabili e categorie protette. Nello specifico ad oggi è stato assunto un disabile a tempo indeterminato.

TABELLA CITTADINANZA:

Italiana	Macedone	Bosniaca	Croata
66	110	7	4
Albanese	Rumena	Russa	Altro
2	5	1	3

COMPOSIZIONE RELATIVA AL SESSO:

DONNE	Uomini	Tale composizione è relativa alla tipologia di mansione svolta
16	182	

COMPOSIZIONE RELATIVA AL CREDO RELIGIOSO:		
CRISTIANI	MUSULMANI	NON PRATICANTI
85	102	11

Nel corso del 2024 è stata effettuata specifica formazione per il personale in essere, sulla procedura PRS 05 Discriminazione, al fine trasmetterne i contenuti ai dipendenti.

Nella stessa sede è stato aperto un dibattito per cercare di comprendere la percezione da parte dei dipendenti dell'assenza di discriminazione all'interno dell'azienda.

Dall'incontro effettuato e dall'assenza di reclami da parte dei dipendenti, la Direzione di Umbra Servizi si ritiene comunque soddisfatta.

La Direzione aziendale ha elaborato e somministrato ai propri dipendenti un questionario anonimo per la verifica dell'assenza di discriminazione all'intero dell'azienda, modificato rispetto al precedente in virtù dell'implementazione di un sistema di gestione della parità di genere ai sensi della PdR 125:2022. A fine 2023 sono stati ridistribuiti i questionari al fine di eseguire un ulteriore monitoraggio del livello di soddisfazione dei dipendenti e si contano alla data odierna 46 questionari compilati con un valore medio punteggio di 85 ovvero un "buon livello di soddisfazione", incrementale rispetto alla precedente valutazione (27 questionari e punteggio medio complessivo di 83,22)

Sono inoltre previsti meccanismi di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti.

In sede odierna è stata comunque riprogrammata una campagna informativa sulla compilazione dei questionari stessi, come strumento del lavoratore per dare suggerimenti o comunicare in forma anonima e migliorare la propria condizione nell'ambito lavorativo.

Umbra Servizi rispetta l'integrità emotiva e fisica dei propri lavoratori, pertanto rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. e in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere tale integrità.

L'esercizio delle sanzioni disciplinari è consentito per garantire la sicurezza del lavoratore stesso.

Infatti, tali provvedimenti sono stati presi soltanto in riferimento ad anomalie correlate alla non applicazione delle procedure operative di sicurezza espletate su campo.

Nel corso del 2024 Umbra Servizi ha effettuato una specifica formazione al personale, al fine di trasmettere i contenuti della procedura di sistema appositamente predisposta (PRS 06 "Pratiche Disciplinari") nonché i contenuti del Regolamento interno aziendale (art. 13) ove viene definito il percorso seguito per eventuali provvedimenti disciplinari.

I documenti di cui sopra sono stati redatti nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e dal C.C.N.L. applicabile.

Si specifica comunque che il regolamento viene spiegato ad ogni nuova assunzione, in sede della quale ne viene consegnata copia al lavoratore.

Dal 2018 al 2024 non sono stati emessi provvedimenti disciplinare.

Si sottolinea che già nel corso del 2022 l'azienda si è focalizzata sul problema della discriminazione di genere promuovendo in data 08/03/2022 l'iniziativa "Una finestra sul mondo...in rosa", con l'obiettivo di istituire un premio al fine di valorizzare e mettere in luce l'universo femminile, proponendo la lettura di tre testi letterari, quale base di confronto e discussione a livello aziendale. In occasione del pranzo aziendale del 22/12/2022 è stato creato un dibattito ed approfondimento sul tema, dando spazio a donne e uomini per un confronto e premiati i dipendenti che hanno mostrato un maggior coinvolgimento sul tema, leggendo tutti i libri omaggiati.

L'azienda, ha anche partecipato al premio "Future Female" indetto dalla Consigliera di Parità della Regione Umbria, in collaborazione con l'Associazione di Promozione Sociale e Culturale Sovrapensiero ha istituito il Premio "Future Female" per valorizzare e mettere in luce i casi virtuosi di welfare aziendale rivolto al femminile (<https://www.umbria.camcom.it/novita/notizie/future-female-welfare-e-sostenibilita-del-lavoro-femminile>), presentando le iniziative messe in campo e ricevendo il 03/03/2023 una menzione "Cultura".

La partecipazione al Premio "Future Female" è stata ripetuta a fine 2023 con premiazione a marzo 2024, facendo conoscere ancora meglio l'azienda e la sua filosofia/politica al territorio locale.

Tale iniziativa si inserisce nell'obiettivo di promozione della diversità di genere e di un rapporto equo tra uomini e donne.

L'azienda parteciperà anche all'edizione 2025.

Obiettivi:

Effettuare un incontro per tutti i dipendenti per approfondire il tema della discriminazione (Piano della formazione 2025).

Requisito 6— Orario di lavoro

Umbra Servizi applica un orario di lavoro, caratterizzato da 39 ore settimanali per il CCNL agricoltura-florovivaisti e , caratterizzato da 40 ore settimanali per il CCNL metalmeccanica, nel rispetto di quanto previsto dai contratti nazionali applicabili e dalla normativa vigente (D.lgs 66/2003). Nello specifico l'azienda ha redatto una procedura esplicativa (PSR 07 Orario di lavoro), che è stata adeguatamente trasmessa ai dipendenti in sede di formazione interna.

Le modalità di rilevamento delle presenze del personale ad oggi avviene mediante documenti di registrazioni diversi per il personale operante presso gli uffici e presso i cantieri, in considerazione della tipologia di attività svolta.

In quest'ultimo caso, il rispetto degli orari previsto è garantito dal rapportino giornaliero (gestito in maniera informatizzato tramite il programma gestionale EMAX, nuovo sistema implementato a metà 2023).

Il lavoro straordinario, come si evince dalla tabella di cui sotto, non è stato effettuato né nel corso del 2018 né nel 2019. Risultano un quantitativo esiguo di ore dal 2020 al 2024 per fronteggiare situazioni di emergenza lavorativa da parte del committente.

Nel 2024 non sono state effettuate delle ore di lavoro notturno.

Tale tipologia di lavoro è stato adeguatamente retribuito come previsto dal Contratto Nazionale applicabile.

Sempre per la motivazione sopra indicata, è stato effettuato da parte degli operatori di cantiere anche del "lavoro Festivo", adeguatamente retribuito come da contratto di lavoro applicabile.

Qui di seguito si riporta la situazione esplicitata attraverso dei grafici.

ANNO 2024



ANNO 2023



ANNO 2022



ANNO 2021



ANNO 2020



Obiettivi:

- Provvedere alla diffusione e recupero dei questionari anonimi compilati, per continuare a monitorare la soddisfazione degli operatori in termini di orari di lavoro entro giugno 2025.

Requisito 7— Remunerazione

Umbra Servizi garantisce a tutti i dipendenti, retribuzioni eque e dignitose, conformi a quanto previsto dal C.C.N.L. applicabile.

Le retribuzioni, rispettando i massimali di settore vigenti sono in grado quindi di soddisfare i bisogni basilari dei lavoratori.

Il comitato ad inizio 2023 ha preso in esame il documento emesso dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale del 11/01/2021 avente ad oggetto "Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea".

L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ha offerto un contributo nell'ambito dell'analisi della proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, volta a stabilire un quadro a livello dell'Unione Europea capace di garantire che i salari minimi siano fissati a un livello adeguato e che tutti i lavoratori abbiano accesso alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di un salario minimo legale o di salari determinati da contratti collettivi.

In base anche ai principi stabiliti a livello comunitario per quanto alla retribuzione, secondo cui viene ribadito il diritto dei lavoratori ad un tenore di vita dignitoso, con retribuzioni minime adeguate e garantite, che soddisfino i bisogni del lavoratore e della sua famiglia in funzione delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso al lavoro e gli incentivi alla ricerca di occupazione, il comitato prende come riferimento la specifica analisi di cui al documento allegato, si rileva che il livello minimo salariale è pari a 9 euro/ora comprensivo di componenti addizionali.

Confrontando tale dato con il CCNL agricoltura e metalmeccanica di riferimento ed il minimo salario contrattualmente corrisposto ai lavoratori dell'azienda, emerge che i livelli salariali aziendali rispettano tale limite minimo.

Nel corso del mese di novembre 2023 è stato eseguito il calcolo del living wage, con supporto di questionari somministrati al personale e rilevamento dei dati salariali del nucleo familiare. Il Social

Performance TEAM, a seguito di tale analisi e considerati gli ultimi 12 mesi, definisce che non ci sono situazioni che si posizionano sotto la soglia di povertà.

Il calcolo del living wage verrà ripetuto entro dicembre 2025 al fine di consentire un monitoraggio di tali aspetti.

Le varie voci che compongono il corrispettivo, citate nelle buste paga, come già sopra indicato, al momento della consegna vengono spiegate dal Responsabile del Personale all'operatore al fine di estinguere eventuali dubbi.

Tutti i rapporti di lavoro vengono formalizzati da contratti adeguatamente stipulati conformi alla normativa vigente C.C.N.L. applicabili.

TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI:		
2017		
Impiegati+operai	9+1	Tempo indeterminato
Tirocinanti	1	Contratto tirocinante
operai	84	Tempo determinato
2018		
Impiegati+operai	11	Tempo indeterminato
Tirocinanti	0	Contratto tirocinante
operai	89	Tempo determinato
2019		
Impiegati+operai	12	Tempo indeterminato
Tirocinanti	0	Contratto tirocinante
operai	80	Tempo determinato
2020		
Impiegati+operai	10	Tempo indeterminato
operai	90	Tempo determinato
2021		
Impiegati+operai	12	Tempo indeterminato
operai	86	Tempo determinato

2022		
Impiegati+operai	13	Tempo indeterminato
operai	105	Tempo determinato
2023		
Impiegati + operai	54	Tempo indeterminato
operai	141	Tempo determinato
apprendistato	3	Tempo determinato
tirocinante	1	Tempo determinato
2024		
Impiegati + operai	34	Tempo indeterminato
operai	161	Tempo determinato
apprendistato	2	Tempo determinato
tirocinante	1	Tempo determinato

La Direzione aziendale, stimola il riconoscimento del lavoro svolto e dell'impegno dei lavoratori, riconoscendo agli stessi passaggi di livello o variazione nelle forme contrattuali.

Risultati:

Sono stati raccolti gli ultimi questionari del personale consegnati a fine 2023. Ad oggi sono rientrati 46 questionari, circa il 26%, il livello di soddisfazione dei dipendenti analizzato rispetto ai temi proposti risulta essere buono (fascia dai 73 ai 108 punti: con dato medio di 85) mentre tre risultano sufficienti. Nessun questionario ha fornito come risultato "insoddisfatto".

Per quanto invece alla seconda parte del questionario, relativo alle opinioni, si rileva quanto segue, segnalando le prime tre aree critiche:

- La circolazione e la chiarezza delle informazioni: nr. 20 segnalazioni
- La chiarezza degli obiettivi e dei compiti: nr. 10 segnalazioni
- La formazione e l'aggiornamento del personale: nr. 9 segnalazioni

Requisito 8 – Sistema di Gestione

In riferimento all'implementazione ed applicazione del sistema di gestione per la Responsabilità sociale, siamo ad effettuare un primo bilancio prendendo in considerazione, come qui di seguito riportato, le azioni effettuate e previste dallo standard SA 8000.

8.1 Politica:

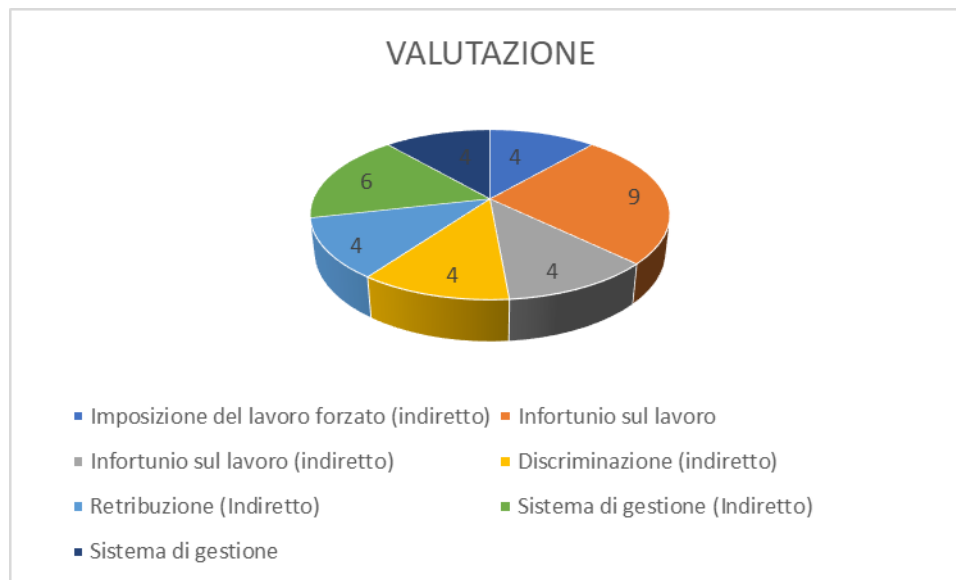
Si rimanda al §.3

8.2 Identificazione e valutazione dei rischi:

In tale sede sono state prese in considerazione le risultanze del Documento di Valutazione del Rischio SA 8000, redatto al fine di valutare in maniera specifica i punti critici e punti di forza di Umbra Servizi rispetto ai principi dello standard di responsabilità Sociale.

Dall'analisi delle tabelle dei rischi alle quali si rimanda per approfondimenti, risulta particolarmente critico il rischio correlato al rispetto della norma da parte dei fornitori di Umbra Servizi, vista la difficoltà di questi ultimi nel trasmettere alla nostra azienda i dati richiesti con il questionario specifico. Quanto sopra ha previsto le azioni indicate al **Punto Fornitori** del presente documento e formalizzate nel Piano degli obiettivi 2024-2025.

Qui di seguito vengono riassunti i rischi più rilevanti per l'azienda:



Come si evince dal diagramma, oltre ai rischi indiretti correlati ai fornitori di Umbra Servizi, altro rischio rilevato, correlato alla tipologia di attività svolta, è il rischio “ infortunio sul Lavoro” che viene gestito in maniera controllata attraverso la formazione specifica e continua del personale (Piano di formazione 2024-2025), attraverso monitoraggi su campo (Audit e controlli in cantiere da partedi RSPP e Responsabili Tecnici) e l'applicazione di quanto previsto dal sistema di Gestione per la sicurezza secondo la Norma ISO 45001.

Quanto sopra, come anche si evince dal monitoraggio degli incidenti/infortuni riportati al §. Requisito 3 Salute e Sicurezza, verrà continuamente potenziato per fronteggiare eventuali situazioni critiche e ridurle entro un range di tollerabilità.

Altro punto su cui lavorare è sicuramente l'acquisizione da parte del personale di suggerimenti e/o criticità; a tal riguardo verrà potenziata la distribuzione dei questionari anonimi.

8.2 Coinvolgimento del personale e comunicazione:

La nostra azienda prevede un piano specifico di formazione/comunicazione sulle tematiche SA 8000, come si evince dalla Procedura sulla Gestione delle Risorse Umane (PRS 10).

Per quanto riguarda il processo di comunicazione esterna rivolta alle parti interessate, Umbra Servizi si è servita come strumento fondamentale di canali informatizzati (pubblicazione dei documenti nel sito web aziendale, invio mezzo e-mail di comunicazioni a Clienti, committenti ecc.)

Obiettivi:

- La Direzione aziendale intende proseguire e potenziare il percorso di sensibilizzazione e formazione interna del personale attraverso incontri per approfondire le tematiche previste dallo standard formalizzati sul Piano della Formazione 2025.
Per quanto al 2024 il piano risulta adeguatamente espletato.
- Per quanto riguarda il potenziamento della comunicazione esterna nel 2024 è nel sito aziendale sono stati pubblicati il presente bilancio, la politica ed il certificato.

8.3 Gestione dei reclami:

Al fine di garantire una gestione controllata dei reclami, è stata predisposta e diffusa con un intervento formativo, una specifica procedura sulla gestione dei reclami (PRS 08).

La nostra azienda ha provveduto a mettere a disposizione dei dipendenti dei modelli prestampati per inoltrare eventuali reclami, anomalie o criticità anche in forma anonima, attraverso l'uso di cassette appositamente predisposte per recuperare le non conformità.

Ad oggi non sono pervenuti reclami.

Qualora si rilevassero anomalie queste verranno trattate in maniera tracciabile, secondo le modalità

previste dalla PRS 12 Gestione Non Conformità.

8.4 Non Conformità, azioni correttive e preventive:

Tutte le anomalie e /o carenze riscontrate nell'applicazione del sistema, sia rilevate dal personale aziendale, sia da audit interni o di Terza parte, verranno trattate in maniera controllata come previsto dalla PRS 12 Gestione Non Conformità.

Ad oggi le non conformità rilevate dagli audit effettuati risultano tutte chiuse o in fase di chiusura.

CONSIDERAZIONI FINALI DELLA DIREZIONE GENERALE:

Dall'analisi dei dati effettuata in sede odierna, anche valutando gli esiti degli anni precedenti, si può affermare che all'interno della nostra azienda sta crescendo la consapevolezza e la cultura nei confronti dei principi della certificazione etica SA 8000, che ci ha permesso di intraprendere un percorso virtuoso in continua crescita.

Il livello di soddisfazione dei dipendenti, ricavato attraverso dalle interviste, e dall'assenza dei reclami, risulta mediamente positivo e senza alcuna risposta negativa.

Tra gli obiettivi prefissati, Umbra Servizi pone come traguardo pianificato l'innalzamento del gradimento da parte dei dipendenti, mediante l'attuazione di ulteriori indagini e successive azioni mirate (attraverso la diffusione di questionari anonimi). Dai risultati registrati risulta un buon livello di soddisfacimento ma anche di riscontro ai questionari sottoposti.

In merito ai fornitori, come precedentemente affermato, l'impegno è quello di potenziare un percorso che è appena iniziato, finalizzato ad un coinvolgimento sempre più ampio e concreto per raggiungere obiettivi pianificati con lo scopo di ottenere risultati concreti.

Eseguiti nel corso del 2024 nr. 2 audit presso fornitori come registrato nel programma audit MOD PADT SA 8000 Programma Audit 2024 ed il file di monitoraggio fornitori MOD EFQ- Elenco fornitori.

Il riscontro è positivo.

Gli altri stakeholder di Umbra Servizi sono stati già in gran parte contattati e messi al corrente delle nostre iniziative e finalità, anche attraverso il nostro sito internet.

A tal riguardo continuerà il nostro impegno nel monitorare e/o partecipare, come testimoni, a convegni, seminari ed eventi che affrontino le tematiche più vicine alla norma e alla realtà locale.

Gualdo Cattaneo, 02/01/2025

Il Legale Rappresentante



Il SPT

Cele Anna *Anna Blumina*
[Signature] *[Signature]*
[Signature]

In tale sede sono stati verificati e riapprovati i seguenti documenti:

- Organigramma aziendale al 02.01.2025
- Politica aziendale
- Piano Formazione 2025
- Piano Obiettivi anno 2025
- Piano degli audit 2025
- PRS 07 Orario di lavoro_rev.01 del 02/01/2025