

Indice:
00 Introduzione
01 Lavoro infantile
02 Lavoro obbligato
03 Salute e Sicurezza
04 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva
05 Discriminazione
06 Pratiche disciplinari
07 Orario di lavoro
08 Retribuzione
09 Sistema di Gestione

Gestione delle revisioni		
N° rev.	Data rev.	Descrizione delle modifiche
00	04.05.2009	Prima emissione
01	27.04.2010	Aggiornamento con dati 2009
02	02.05.2011	Aggiornamento con dati 2010
03	02.05.2012	Aggiornamento con dati 2011
04	03.05.2013	Aggiornamento con dati 2012
05	03.06.2014	Aggiornamento con dati 2013
06	10.07.2015	Aggiornamento con dati 2014
07	01.06.2016	Aggiornamento con dati 2015
08	01.07.2017	Aggiornamento con dati 2016
09	02.07.2018	Aggiornamento con dati 2017
10	15.07.2019	Aggiornamento con dati 2017

Il presente documento viene redatto/verificato dal RSGI ed approvato dal Presidente tramite l'apposizione delle rispettive firme negli spazi sottostanti.

Il RSGI
Giovanni Frasca

Il Presidente
Corrado Frasca

00 Introduzione

Il bilancio SA8000 risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda conformemente allo standard SA8000;
- fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che, per ciascun requisito della norma SA8000, sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

L'azienda, da maggio 2009, ha iniziato l'implementazione di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008 ed ha conseguito la certificazione a dicembre 2009, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, che oramai ha raggiunto 05 anni.

Con l'adozione del suddetto sistema, SALUS si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2008, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard. Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2008.

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

- I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.
- I sindacati: la sensibilizzazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale e in particolare della norma SA8000 ha suscitato l'interesse delle organizzazioni sindacali di appartenenza, che hanno sostenuto il processo di adeguamento allo standard dell'azienda e diffuso in altre realtà l'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale.

Citiamo inoltre due altre categorie di parti interessate che l'organizzazione ritiene strategiche nella applicazione dello standard SA8000:

- I clienti: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce, anche se non sempre, maggiore importanza.
- Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2008 nell'organigramma aziendale. I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma. L'implementazione è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

- ✚ Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- ✚ Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- ✚ Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo (SALUS ha anche ottenuto la certificazione di un Sistema di gestione secondo OHSAS 18001:2007).
- ✚ Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- ✚ Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- ✚ Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- ✚ Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
- ✚ Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità del proprio lavoro ed in linea con quanto previsto dal CCNL: è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- ✚ Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- ✚ Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- ✚ Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- ✚ Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'azienda, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark).

Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

01 Lavoro infantile

Nell'anno 2008 la composizione dell'organico societario era la seguente:

- N° lavoratori fino a 14 anni: 00
- N° lavoratori tra 15 e 18 anni: 00
- N° lavoratori tra 19 e 32 anni: 57
- N° lavoratori tra 33 e 40 anni: 86
- N° lavoratori tra 41 e 50 anni: 94
- N° lavoratori tra 51 e 60 anni: 36
- N° lavoratori oltre i 60 anni: 04

Nell'anno 2009 la composizione dell'organico societario era la seguente:

- N° lavoratori fino a 14 anni: 00
- N° lavoratori tra 15 e 18 anni: 00
- N° lavoratori tra 19 e 32 anni: 53
- N° lavoratori tra 33 e 40 anni: 67
- N° lavoratori tra 41 e 50 anni: 51
- N° lavoratori tra 51 e 60 anni: 17
- N° lavoratori oltre i 60 anni: 00

Nell'anno 2010 la composizione dell'organico societario era la seguente:

- N° lavoratori fino a 14 anni: 00
- N° lavoratori tra 15 e 18 anni: 01
- N° lavoratori tra 19 e 32 anni: 30
- N° lavoratori tra 33 e 40 anni: 62
- N° lavoratori tra 41 e 50 anni: 80
- N° lavoratori tra 51 e 60 anni: 17
- N° lavoratori oltre i 60 anni: 00

Nell'anno 2011 la composizione dell'organico societario era la seguente:

- N° lavoratori fino a 14 anni: 00
- N° lavoratori tra 15 e 18 anni: 00
- N° lavoratori tra 19 e 32 anni: 24
- N° lavoratori tra 33 e 40 anni: 56
- N° lavoratori tra 41 e 50 anni: 112
- N° lavoratori tra 51 e 60 anni: 24
- N° lavoratori oltre i 60 anni: 01

Nell'anno 2012 la composizione dell'organico societario era la seguente:

- N° lavoratori fino a 14 anni: 00
- N° lavoratori tra 15 e 18 anni: 00
- N° lavoratori tra 19 e 32 anni: 26
- N° lavoratori tra 33 e 40 anni: 55
- N° lavoratori tra 41 e 50 anni: 108
- N° lavoratori tra 51 e 60 anni: 32
- N° lavoratori oltre i 60 anni: 00

Nell'anno 2013 la composizione dell'organico societario era la seguente:

- N° lavoratori fino a 14 anni: 00
- N° lavoratori tra 15 e 18 anni: 00
- N° lavoratori tra 19 e 32 anni: 22
- N° lavoratori tra 33 e 40 anni: 72
- N° lavoratori tra 41 e 50 anni: 143
- N° lavoratori tra 51 e 60 anni: 68
- N° lavoratori oltre i 60 anni: 04

Nell'anno 2014 la composizione dell'organico societario era la seguente:

- N° lavoratori fino a 14 anni: 00
- N° lavoratori tra 15 e 18 anni: 00
- N° lavoratori tra 19 e 32 anni: 34
- N° lavoratori tra 33 e 40 anni: 90
- N° lavoratori tra 41 e 50 anni: 153
- N° lavoratori tra 51 e 60 anni: 69
- N° lavoratori oltre i 60 anni: 03

Nell'anno 2015 la composizione dell'organico societario era la seguente:

- N° lavoratori fino a 14 anni: 00
- N° lavoratori tra 15 e 18 anni: 00
- N° lavoratori tra 19 e 32 anni: 34
- N° lavoratori tra 33 e 40 anni: 82
- N° lavoratori tra 41 e 50 anni: 148
- N° lavoratori tra 51 e 60 anni: 59
- N° lavoratori oltre i 60 anni: 01

Nell'anno 2016 la composizione dell'organico societario era la seguente:

- N° lavoratori fino a 14 anni: 00
- N° lavoratori tra 15 e 18 anni: 08
- N° lavoratori tra 19 e 32 anni: 24
- N° lavoratori tra 33 e 40 anni: 44
- N° lavoratori tra 41 e 50 anni: 86
- N° lavoratori tra 51 e 60 anni: 94
- N° lavoratori oltre i 60 anni: 07

Nell'anno 2017 la composizione dell'organico societario era la seguente:

- N° lavoratori fino a 14 anni: 00
- N° lavoratori tra 15 e 18 anni: 00
- N° lavoratori tra 19 e 32 anni: 23
- N° lavoratori tra 33 e 40 anni: 38
- N° lavoratori tra 41 e 50 anni: 96
- N° lavoratori tra 51 e 60 anni: 103
- N° lavoratori oltre i 60 anni: 13

Nell'anno 2018 la composizione dell'organico societario era la seguente:

- N° lavoratori fino a 14 anni: 00
- N° lavoratori tra 15 e 18 anni: 00
- N° lavoratori tra 19 e 32 anni: 19
- N° lavoratori tra 33 e 40 anni: 35
- N° lavoratori tra 41 e 50 anni: 78
- N° lavoratori tra 51 e 60 anni: 110
- N° lavoratori oltre i 60 anni: 16

A fronte di una concentrazione prevalente di addetti fra i 51 e i 60 anni, il numero dei lavoratori più giovani (fino a 18 anni) è nullo sia sotto i 14 anni sia tra i 15 e 18 anni, è stabile il numero dei lavoratori di età fra i 19 e i 40 anni, è in leggera diminuzione il numero di lavoratori tra 41 fino ad oltre i 60 anni (aumento tra 51 e 60 è dovuto principalmente a ricollocazione a seguito perdita altri lavori e ad allungamento età pensionabile). Sono stati assunti vari nuovi lavoratori/trici, di cui una parte per far fronte a personale in maternità ed una parte per sostituire personale dimessosi. Nuovo personale viene ovviamente assunto in caso di aggiudicazione appalti. Qualora venissero assunti giovani lavoratori, SALUS si impegna ad adeguarne l'orario di lavoro ad eventuali impegni scolastici.

Obiettivo 2019	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione su rispetto leggi su lavoro infantile e giovani lavoratori	Formazione a personale di ufficio	Interne	01 ora	Rappresentante Direzione SA8000	Presenza	Personale ufficio formato

02 Lavoro obbligato

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

Depositi: Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Anticipi stipendio: L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi normalmente fino ad un massimo del 70% dell'ammontare dovuto ed, in casi particolari valutati di volta in volta, anche oltre tale soglia.

Clima interno: il clima aziendale è sempre stato buono anche grazie alla presenza assidua ed alla disponibilità al dialogo dimostrate da parte della proprietà. Ciò ha comportato un turn-over basso negli anni e ad un numero di assenze ingiustificate molto basso.

Nell'anno 2008 i dati su anticipo stipendi e assenze ingiustificate erano i seguenti:

- N° beneficiari anticipo stipendio = 04
- Ammontare medio (Euro) = 2.700,00
- N° assenze ingiustificate = 01 persona
- Ammontare medio (giornate) = 21

Nell'anno 2009 i dati su anticipo stipendi e assenze ingiustificate erano i seguenti:

- N° beneficiari anticipo stipendio = 05
- Ammontare medio (Euro) = 2.750,00
- N° assenze ingiustificate = 04 persone
- Ammontare medio (giornate) = 07

Nell'anno 2010 i dati su anticipo stipendi e assenze ingiustificate erano i seguenti:

- N° beneficiari anticipo stipendio = 05
- Ammontare medio (Euro) = 600,00
- N° assenze ingiustificate = 04 persone
- Ammontare medio (giornate) = 49

Nell'anno 2011 i dati su anticipo stipendi e assenze ingiustificate erano i seguenti:

- N° beneficiari anticipo stipendio = 09
- Ammontare medio (Euro) = 872,22
- N° assenze ingiustificate = 01 persona
- Ammontare medio (giornate) = 08

Nell'anno 2012 i dati su anticipo stipendi e assenze ingiustificate erano i seguenti:

- N° beneficiari anticipo stipendio = 08
- Ammontare medio (Euro) = 337,50
- N° assenze ingiustificate = 03 persone
- Ammontare medio (giornate) = 01

Nell'anno 2013 i dati su anticipo stipendi e assenze ingiustificate erano i seguenti:

- N° beneficiari anticipo stipendio = 07
- Ammontare medio (Euro) = 164,29
- N° assenze ingiustificate = 03 persone per un totale di 7 giorni
- Ammontare medio (giornate) = 2,33

Nell'anno 2014 i dati su anticipo stipendi e assenze ingiustificate erano i seguenti:

- N° beneficiari anticipo stipendio = 13
- Ammontare medio (Euro) = 711,54
- N° assenze ingiustificate = 142,5 ore
- Ammontare medio (giornate) = 3,10

Nell'anno 2015 i dati su anticipo stipendi e assenze ingiustificate erano i seguenti:

- N° beneficiari anticipo stipendio = 7
- Ammontare medio (Euro) = 292,86
- N° assenze ingiustificate = 438,58 ore
- Ammontare medio (giornate) = 4,48

Nell'anno 2016 i dati su anticipo stipendi e assenze ingiustificate erano i seguenti:

- N° beneficiari anticipo stipendio = 6
- Ammontare medio (Euro) = 208,33
- N° assenze ingiustificate = 180,58 ore
- Ammontare medio (giornate) = 3,25

Nell'anno 2017 i dati su anticipo stipendi e assenze ingiustificate erano i seguenti:

- N° beneficiari anticipo stipendio = 5
- Ammontare medio (Euro) = 660,00
- N° assenze ingiustificate = 154,50 ore
- Ammontare medio (giornate) = 2,81

Nell'anno 2018 i dati su anticipo stipendi e assenze ingiustificate erano i seguenti:

- N° beneficiari anticipo stipendio = 3
- Ammontare medio (Euro) = 860,00
- N° assenze ingiustificate = 455,17 ore
- Ammontare medio (giornate) = 3,75

Nel 2018, rispetto a 2017 e 2016, è diminuito il dato relativo agli anticipi stipendi; è aumentato il n° di ore di assenze ingiustificate ed è aumentato l'ammontare medio di giornate di assenza.

Obiettivo 2019	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione a rispetto leggi su lavoro obbligato	Formazione a personale ufficio	Interne	01 ora	Rappresentante Direzione SA8000	Presenza	Personale ufficio formato

03 Salute e Sicurezza

La questione sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre. Iniziative e misure diverse sono state adottate negli anni per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- ✚ i rappresentanti sindacali dei lavoratori sono stati coinvolti in molte fasi della gestione sicurezza (monitoraggio rischi, identificazione misure, formazione del personale);
- ✚ vengono organizzati momenti di formazione per i lavoratori su temi di salute e sicurezza;
- ✚ è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- ✚ è stato realizzato un piano di monitoraggio sul funzionamento di macchinari/attrezzature, per verificare costantemente l'idoneità e la sicurezza, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- ✚ è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per le mansioni più a rischio;

Inoltre, a partire dal 2009, SALUS ha iniziato l'implementazione un Sistema di gestione secondo OHSAS 18001:2007 ed ha conseguito la certificazione a dicembre 2009.

Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro: grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, si è registrato nel tempo un sostanziale miglioramento nel tempo degli indici relativi a infortuni e malattie.

Nell'anno 2008 i dati su infortuni occorsi ed indennizzati e relative giornate di lavoro perse erano i seguenti:

- Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti = 15 eventi indennizzati / 14 persone (una stessa dipendente si è infortunata 2 volte)
- Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (espresse in giornate perdute) / numero degli esposti = 347
- Ore perse per infortunio = 868
- % ore perse /totale ore lavorate = 0,32%

Nell'anno 2009 i dati su infortuni occorsi ed indennizzati e relative giornate di lavoro perse erano i seguenti:

- Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti = 13 eventi indennizzati / 14 persone (una dipendente ha avuto 00 giorni di infortunio)
- Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (espresse in giornate perdute) / numero degli esposti = 275
- Ore perse per infortunio = 1167,17
- % ore perse /totale ore lavorate = 0,49%

Nell'anno 2010 i dati su infortuni occorsi ed indennizzati e relative giornate di lavoro perse erano i seguenti:

- Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti = 03 eventi indennizzati / 03 persone
- Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (espresse in giornate perdute) / numero degli esposti = 12 / 3
- Ore perse per infortunio = 78
- % ore perse /totale ore lavorate = 0,05%

Nell'anno 2011 i dati su infortuni occorsi ed indennizzati e relative giornate di lavoro perse erano i seguenti:

- Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti = 07 eventi indennizzati / 07 persone
- **Indice di Frequenza:** (infortuni*1000000)/ore lavorate annue = (7*1000000)/194602=35,97
- Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (espresse in giornate perdute) / numero degli esposti = 104 / 7 = circa 15
- **Indice di Gravità:** (giorni infortuni annui * 1000) / ore lavorate annue = 104/194602=0,53
- Ore perse per infortunio = 304
- % ore perse /totale ore lavorate = (304/194602,11)*100 =0,16%

Nell'anno 2012 i dati su infortuni occorsi ed indennizzati e relative giornate di lavoro perse erano i seguenti:

- Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti = 07 eventi indennizzati / 245 persone = 0,028
- **Indice di Frequenza:** (infortuni*1000000)/ore lavorate annue = (7*1000000)/208077=36,04
- Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (espresse in giornate perdute) / numero degli esposti = 75 / 245 = circa 0,31
- **Indice di Gravità:** (giorni infortuni annui * 1000) / ore lavorate annue = 75000/208077=0,53
- Ore perse per infortunio = 270,5
- % ore perse /totale ore lavorate = (270,5/208077)*100 =0,13%

Nell'anno 2013 i dati su infortuni occorsi ed indennizzati e relative giornate di lavoro perse erano i seguenti:

- Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti = 12 eventi indennizzati / 357 persone = 0,034
- **Indice di Frequenza:** (infortuni*1000000)/ore lavorate anno = (12*1000000)/252917=47,45
- Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (espresse in giornate perdute) / numero degli esposti = 151 / 357 = circa 0,43
- **Indice di Gravità:** (giorni infortuni annui * 1000) / ore lavorate annue = 151000/252917=0,60
- Ore perse per infortunio = 607
- % ore perse /totale ore lavorate = (607/252917)*100 = 0,24%

Nell'anno 2014 i dati su infortuni occorsi ed indennizzati e relative giornate di lavoro perse erano i seguenti:

- Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti = 07 eventi indennizzati / 354 persone = 0,020
- **Indice di Frequenza:** (infortuni*1000000)/ore lavorate anno = (7*1000000)/334148=20,95
- Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (espresse in giornate perdute) / numero degli esposti = 121 / 354 = circa 0,34
- **Indice di Gravità:** (giorni infortuni annui * 1000) / ore lavorate annue = 121000/334148=0,36
- Ore perse per infortunio = 334
- % ore perse /totale ore lavorate = (334/334148)*100 = 0,10%

Nell'anno 2015 i dati su infortuni occorsi ed indennizzati e relative giornate di lavoro perse erano i seguenti:

- Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti = $12/387$ (12 indennizzati e 4 senza giorni infortunio o non riconosciuti come tali) = 0,031
- **Indice di Frequenza:** (infortuni*1000000)/ore lavorate anno = $(7*1000000)/334148=20,95$
- Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (espresse in giornate perdute) / numero degli esposti = $353 / 387 =$ circa 0,91
- **Indice di Gravità:** (giorni infortuni *1000) / ore lavorate anno = $353000/344050 = 1,03\%$
- Ore perse per infortunio = 1720,25
- % ore perse /totale ore lavorate = $(1720,25/344050)*100 = 0,50\%$

Nell'anno 2016 i dati su infortuni occorsi ed indennizzati e relative giornate di lavoro perse erano i seguenti:

- Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti = $16/373 = 0,042$
- **Indice di Frequenza:** (infortuni*1000000)/ore lavorate anno = $(16*1000000)/285555=56$
- Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (espresse in giornate perdute) / numero degli esposti = $364 / 373 =$ circa 0,98
- **Indice di Gravità:** (giorni infortuni anno*1000) / ore lavorate anno = $364000/285555 = 1,27\%$
- Ore perse per infortunio = 1713,33
- % ore perse /totale ore lavorate = $(1713,33/285555)*100 = 0,60\%$

Nell'anno 2017 i dati su infortuni occorsi ed indennizzati e relative giornate di lavoro perse erano i seguenti:

- Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti = $9/313 = 0,02875 = 28,75$
- **Indice di Frequenza:** (infortuni*1000000)/ore lavorate anno = $(9*1000000)/284130=31,67$
- Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (espresse in giornate perdute) / numero degli esposti = $232 / 313 =$ circa 0,74
- **Indice di Gravità:** (giorni infortunio * 1000) / ore lavorate = $232000/284130 = 0,82\%$
- Ore perse per infortunio = 1307
- % ore perse /totale ore lavorate = $(1307/284130)*100 = 0,46\%$

Nell'anno 2018 i dati su infortuni occorsi ed indennizzati e relative giornate di lavoro perse erano i seguenti:

- Frequenza Relativa (*1000 addetti): eventi lesivi indennizzati / numero degli esposti = $10/268 = 0,03731 = 37,31$
- **Indice Frequenza:** (infortuni*1000000)/ore lavorate anno = $(10*1000000)/287155,74=34,82$
- Rapporto di Gravità (* addetto): conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (espresse in giornate perdute) / numero degli esposti = $197 / 268 =$ circa 0,74
- **Indice Gravità:** (giorni infortunio * 1000) / ore lavorate = $197000/287155,74 = 0,69\%$
- Ore perse per infortunio = 1582,75
- % ore perse /totale ore lavorate = $(1582,75/287155,74)*100 = 0,55\%$

Situazione 2018 tutto sommato stabile rispetto al 2017 anche se in leggero aumento.

Cause d'infortunio: sono le attività di erogazione servizi dove accadono gli infortuni. Le cause di infortunio sono principalmente le lesioni traumatiche (scivolate, inciampi, ...). Si sono verificati infortuni durante gli spostamenti per raggiungere il luogo di lavoro.

Nell'anno 2008 i dati sulle cause di infortunio occorse erano i seguenti:

- 17 infortuni totali di cui: 05 per scivolamento
 - 04 sbattendo contro mobilio vario
 - 02 per spruzzo prodotti negli occhi
 - 01 per puntura di una siringa
 - 05 per incidente stradale (fuori dall'ambito lavorativo)

Nell'anno 2009 i dati sulle cause di infortunio occorse erano i seguenti:

- 13 infortuni totali di cui: 04 per incidente stradale
 - 01 per distorsione
 - 02 abrasione corneale (per oggetti)
 - 02 per scivolamento
 - 01 per taglio a un dito
 - 01 per cervicalgia da sforzo
 - 01 per contusione fianco dx
 - 01 trauma da schiacciamento con frattura 5° dito del piede sx

Nell'anno 2010 i dati sulle cause di infortunio occorse erano i seguenti:

- 03 infortuni totali di cui: 01 per taglio
 - 01 per caduta
 - 01 per corpo estraneo nell'occhio

Nell'anno 2011 i dati sulle cause di infortunio occorse erano i seguenti:

- 07 infortuni totali di cui: 03 per incidente stradale (fuori dall'ambito/orario lavorativo)
 - 04 per trauma distorsivo

Nell'anno 2012 i dati sulle cause di infortunio occorse erano i seguenti:

- 07 infortuni totali di cui: 01 per incidente stradale
 - 02 per scivolamento
 - 02 per contusione dovuta a schiacciamento
 - 01 per inciampo
 - 01 per spruzzo nell'occhio di prodotto chimico

Nell'anno 2013 i dati sulle cause di infortunio occorse erano i seguenti:

- 12 infortuni totali di cui: 04 per incidente stradale
 - 03 per dolore da sforzo
 - 01 per contusione
 - 04 per inciampo
 - 01 per causticazione congiuntivale

Nell'anno 2014 i dati sulle cause di infortunio occorse erano i seguenti:

- 07 infortuni totali di cui: 01 per incidente stradale
 - 01 per dolore da sforzo
 - 04 per scivolamento
 - 01 per schiacciamento

Nell'anno 2015 i dati sulle cause di infortunio occorse erano i seguenti:

- 12 infortuni totali di cui: 02 per trauma contusivo
 - 03 per trauma cranico
 - 01 per ferita da taglio
 - 02 per trauma crevico forsalgia
 - 02 per trauma distorsivo
 - 01 per frattura
 - 01 per algia arto superiore

Nell'anno 2016 i dati sulle cause di infortunio occorse erano i seguenti:

- 16 infortuni totali di cui: 04 per trauma contusivo (scivolamento/inciampo)
 - 01 per trauma distorsivo (scivolamento)
 - 02 per trauma da schiacciamento
 - 03 per frattura (caduta oggetti durante il servizio)
 - 02 per trauma da sforzo
 - 03 per incidente in itinere (2 traumi cervicali e 01 frattura)

Nell'anno 2017 i dati sulle cause di infortunio occorse erano i seguenti:

- 9 infortuni totali di cui: 03 per trauma contusivo
 - 01 per trauma distorsivo

01 per trauma distrattivo
 01 per frattura
 01 per contusioni multiple
 01 per contrattura
 01 per dolore

Nell'anno 2018 i dati sulle cause di infortunio occorse erano i seguenti:

- 10 infortuni totali di cui: 02 per trauma contusivo
 02 per trauma distorsivo
 02 per trauma cranico non commotivo e rachide cervicale
 01 per frattura
 01 per ferita da taglio
 01 per contagio da paziente ospedaliero
 01 per dolore lombare

Sono stabili gli infortuni come numero ed è aumentata la casistica (varia), con cause diverse anche se ripetitive negli anni (es. traumi, dovuti per lo più a distrazione). Nel 2017 e 2018 scomparsa la causa per incidente stradale in itinere

Attività di prevenzione e formazione: il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali. Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in apposito programma annuale: vengono organizzati corsi di formazione in materia di salute e sicurezza, cui partecipano i lavoratori interessati. Tutti i dipendenti aziendali sono stati dotati di appositi DPI.

Nell'anno 2008 i dati sulle ore di formazione erogate erano i seguenti:

- Ore formazione sicurezza = 300
- Ore formazione DPI = 40
- Ore formazione primo soccorso = 00
- Ore formazione antincendio = 00

Nell'anno 2009 i dati sulle ore di formazione erogate erano i seguenti:

- Ore formazione sicurezza = 156
- Ore formazione DPI = 57
- Ore formazione primo soccorso = 152
- Ore formazione antincendio = 124

Nell'anno 2010 i dati sulle ore di formazione erogate erano i seguenti:

- Ore formazione sicurezza = 130
- Ore formazione DPI = 30
- Ore formazione primo soccorso = 00
- Ore formazione antincendio = 00

Nell'anno 2011 i dati sulle ore di formazione erogate erano i seguenti:

- Ore formazione sicurezza = 150
- Ore formazione DPI = 50
- Ore formazione primo soccorso = 20
- Ore formazione antincendio = 20

Nell'anno 2012 i dati sulle ore di formazione erogate erano i seguenti:

- Ore formazione sicurezza = 30
- Ore formazione DPI = 04
- Ore formazione primo soccorso = 132
- Ore formazione antincendio = 88

Nell'anno 2013 i dati sulle ore di formazione erogate erano i seguenti:

- Ore formazione sicurezza = 435
- Ore formazione DPI = 70
- Ore formazione primo soccorso = 00

- Ore formazione antincendio = 00

Nell'anno 2014 i dati sulle ore di formazione erogate erano i seguenti:

- Ore formazione SA8000 = 295 addetti x 08 ore = 2360 ore
- Ore formazione DPI = 450
- Ore formazione primo soccorso = 51
- Ore formazione antincendio = 08

Nell'anno 2015 i dati sulle ore di formazione erogate erano i seguenti:

- Ore formazione sicurezza – SA8000 = 417
- Ore formazione DPI = 53
- Ore formazione primo soccorso = 12
- Ore formazione antincendio = 232

Nell'anno 2016 i dati sulle ore di formazione erogate erano i seguenti:

- Ore formazione sicurezza – SA8000 = 300
- Ore formazione DPI = 40
- Ore formazione primo soccorso = 00
- Ore formazione antincendio = 00

Nell'anno 2017 i dati sulle ore di formazione erogate erano i seguenti:

- Ore formazione sicurezza – SA8000 = 456
- Ore formazione DPI = 80
- Ore formazione primo soccorso = 00
- Ore formazione antincendio = 00

Nell'anno 2018 i dati sulle ore di formazione erogate erano i seguenti:

- Ore formazione sicurezza – SA8000 = 208
- Ore formazione DPI = 25
- Ore formazione primo soccorso = 36
- Ore formazione antincendio = 08

Dai dati relativi alla formazione fatta dal 2008 al 2018 si può notare l'impegno di SALUS nella prevenzione degli infortuni, impegno che si vuole mantenere anche nel 2019 nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione.

Obiettivo 2019	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione: SA8000, sicurezza DPI, antincendio e primo soccorso	Formazione a personale operativo	Interne	Secondo il corso	RSPP	Presenza	Personale operativo formato

04 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Esistono dei rappresentanti sindacali eletti (nel 2011) dai lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi aziendali appositi, ove possibile (essendo i locali di proprietà del cliente), sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano almeno una volta l'anno. Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti. Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria (stipulati cioè in accordo ai contratti collettivi). La fase di adeguamento della tipologia contrattuale è stata affrontata stabilendo trattamenti in linea con le norme dei contratti collettivi nazionali che riguardano aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro (orario, inquadramento professionale, tutela dei diritti all'informazione).

Nell'anno 2008 i dati su contratti di lavoro e lavoratori iscritti ad un sindacato erano i seguenti:

- Contratti di lavoro conclusi richiamando contratti collettivi = tutti
- N° lavoratori iscritti ad un sindacato = 77
- % lavoratori iscritti ad un sindacato / totale lavoratori = 27,80%
- N° contenziosi e relative motivazioni (es. mancata retribuzione straordinari, discriminazione, condizioni lavoro inadeguate, ...) = 0
- Ore perse per sciopero = 35
- % Ore perse per sciopero / totale ore lavorate = 0,02%

Nell'anno 2009 i dati su contratti di lavoro e lavoratori iscritti ad un sindacato erano i seguenti:

- Contratti di lavoro conclusi richiamando contratti collettivi = tutti
- N° lavoratori iscritti ad un sindacato = 30
- % lavoratori iscritti ad un sindacato / totale lavoratori = 15,96%
- N° contenziosi e relative motivazioni (es. mancata retribuzione straordinari, discriminazione, condizioni lavoro inadeguate, ...) = 00
- Ore perse per sciopero = 00
- % Ore perse per sciopero / totale ore lavorate = 00%

Nell'anno 2010 i dati su contratti di lavoro e lavoratori iscritti ad un sindacato erano i seguenti:

- Contratti di lavoro conclusi richiamando contratti collettivi = tutti
- N° lavoratori iscritti ad un sindacato = 32
- % lavoratori iscritti ad un sindacato / totale lavoratori = 16,84%
- Ore perse per sciopero = 00
- % Ore perse per sciopero / totale ore lavorate = 00%
- N° contenziosi e relative motivazioni (es. mancata retribuzione straordinari, discriminazione, condizioni lavoro inadeguate, ...) = 00

Nell'anno 2011 i dati su contratti di lavoro e lavoratori iscritti ad un sindacato erano i seguenti:

- Contratti di lavoro conclusi richiamando contratti collettivi = tutti
- N° lavoratori iscritti ad un sindacato = 29
- % lavoratori iscritti ad un sindacato / totale lavoratori = 13,36%
- N° contenziosi e relative motivazioni (es. mancata retribuzione straordinari, discriminazione, condizioni lavoro inadeguate, ...) = 00
- Ore perse per sciopero = 00
- % Ore perse per sciopero / totale ore lavorate = 00%

Nell'anno 2012 i dati su contratti di lavoro e lavoratori iscritti ad un sindacato erano i seguenti:

- Contratti di lavoro conclusi richiamando contratti collettivi = tutti
- N° lavoratori iscritti ad un sindacato = 45
- % lavoratori iscritti ad un sindacato / totale lavoratori = 20,73%
- N° contenziosi e relative motivazioni (es. mancata retribuzione straordinari, discriminazione, condizioni lavoro inadeguate, ...) = 01
- Ore perse per sciopero = 00
- % Ore perse per sciopero / totale ore lavorate = 00%

Nell'anno 2013 i dati su contratti di lavoro e lavoratori iscritti ad un sindacato erano i seguenti:

- Contratti di lavoro conclusi richiamando contratti collettivi = tutti (309)
- N° lavoratori iscritti ad un sindacato = 103
- % lavoratori iscritti ad un sindacato / totale lavoratori = 33,33%
- N° contenziosi e relative motivazioni (es. mancata retribuzione straordinari, discriminazione, condizioni lavoro inadeguate, ...) = 00
- Ore perse per sciopero = 00
- % Ore perse per sciopero / totale ore lavorate = 00%

Nell'anno 2014 i dati su contratti di lavoro e lavoratori iscritti ad un sindacato erano i seguenti:

- Contratti di lavoro conclusi richiamando contratti collettivi = tutti (309)
- N° lavoratori iscritti ad un sindacato = 102

- % lavoratori iscritti ad un sindacato / totale lavoratori = 29,23%
- N° contenziosi e relative motivazioni (es. mancata retribuzione straordinari, discriminazione, condizioni lavoro inadeguate, ...) = 00
- Ore perse per sciopero = 138
- % Ore perse per sciopero / totale ore lavorate = 0,05%

Nell'anno 2015 i dati su contratti di lavoro e lavoratori iscritti ad un sindacato erano i seguenti:

- Contratti di lavoro conclusi richiamando contratti collettivi = tutti (324)
- N° lavoratori iscritti ad un sindacato = 95
- % lavoratori iscritti ad un sindacato / totale lavoratori = 29,32%
- N° contenziosi e relative motivazioni (es. mancata retribuzione straordinari, discriminazione, condizioni lavoro inadeguate, ...) = 00
- Ore perse per sciopero = 00
- % Ore perse per sciopero / totale ore lavorate = 0%

Nell'anno 2016 i dati su contratti di lavoro e lavoratori iscritti ad un sindacato erano i seguenti:

- Contratti di lavoro conclusi richiamando contratti collettivi = tutti
- N° lavoratori iscritti ad un sindacato = 83
- % lavoratori iscritti ad un sindacato / totale lavoratori = 31,56%
- N° contenziosi e relative motivazioni (es. mancata retribuzione straordinari, discriminazione, condizioni lavoro inadeguate, ...) = 00
- Ore perse per sciopero = 00
- % Ore perse per sciopero / totale ore lavorate = 0%

Nell'anno 2017 i dati su contratti di lavoro e lavoratori iscritti ad un sindacato erano i seguenti:

- Contratti di lavoro conclusi richiamando contratti collettivi = tutti
- N° lavoratori iscritti ad un sindacato = 86
- % lavoratori iscritti ad un sindacato / totale lavoratori = 31,5%
- N° contenziosi e relative motivazioni (es. mancata retribuzione straordinari, discriminazione, condizioni lavoro inadeguate, ...) = 00
- Ore perse per sciopero = 00
- % Ore perse per sciopero / totale ore lavorate = 0%

Nell'anno 2018 i dati su contratti di lavoro e lavoratori iscritti ad un sindacato erano i seguenti:

- Contratti di lavoro conclusi richiamando contratti collettivi = tutti
- N° lavoratori iscritti ad un sindacato = 82
- % lavoratori iscritti ad un sindacato / totale lavoratori = 31,78%
- N° contenziosi e relative motivazioni (es. mancata retribuzione straordinari, discriminazione, condizioni lavoro inadeguate, ...) = 00
- Ore perse per sciopero = 00
- % Ore perse per sciopero / totale ore lavorate = 0%

Come si può notare nel 2018 sono in leggero calo gli iscritti ai sindacati rispetto al 2017; le ore perse per sciopero sono state 00 così come il numero di contenziosi: si evince una situazione di normalità e senza particolari tensioni.

Obiettivo 2019	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione libertà di associazione e su SA8000	Formazione RLS, Rapp. SA8000	Interne	01 ora	RSPG e RSGI	Presenza	Personale formato

05 Discriminazione

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

- Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

- ✚ Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza.
- ✚ L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.
- ✚ Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono in corso di organizzazione corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- ✚ Non vi interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- ✚ L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La % di donne nell'organico è nettamente più alta rispetto ad altri settori. Il numero di lavoratori stranieri è stabile, il cui rispetto di abitudini culturali/religiose si traduce in zero contenziosi. A tutela di tutti e del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è presente la modalità di presentazione di reclami anonimi (ha favorito il miglioramento del clima aziendale). Nell'anno 2008 i dati sulla suddivisione dei lavoratori tra uomini e donne e tra italiani e stranieri erano i seguenti:

- N° lavoratori uomini = 18
- % lavoratori uomini / totale lavoratori = 6,5%
- N° lavoratrici donne = 259
- % lavoratrici donne / totale lavoratori = 93,50%
- N° lavoratori/trici stranieri/e = 39
- % lavoratori/trici stranieri/e / totale lavoratori = 14,08%

Nell'anno 2009 i dati sulla suddivisione dei lavoratori tra uomini e donne e tra italiani e stranieri erano i seguenti:

- N° lavoratori uomini = 10
- % lavoratori uomini / totale lavoratori = 5,32%
- N° lavoratrici donne = 178
- % lavoratrici donne / totale lavoratori = 94,68%
- N° lavoratori/trici stranieri/e = 41
- % lavoratori/trici stranieri/e / totale lavoratori = 21,81%
- N° lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) = 08 nell'anno (04 al 31.12.2009)
- % lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) / totale lavoratori = 4,26 nell'anno

Nell'anno 2010 i dati sulla suddivisione dei lavoratori tra uomini e donne e tra italiani e stranieri erano i seguenti:

- N° lavoratori uomini = 08
- % lavoratori uomini / totale lavoratori = 4,39%
- N° lavoratrici donne = 182
- % lavoratrici donne / totale lavoratori = 95,61%
- N° lavoratori/trici stranieri/e = 35
- % lavoratori/trici stranieri/e / totale lavoratori = 18,42%
- N° lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) = 05 dipendenti e 02 tirocinanti
- % lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) / totale lavoratori = 2,63% (solo dipendenti) – 3,68% (con i tirocinanti)

Nell'anno 2011 i dati sulla suddivisione dei lavoratori tra uomini e donne e tra italiani e stranieri erano i seguenti:

- N° lavoratori uomini = 06
- % lavoratori uomini / totale lavoratori = 2,76%
- N° lavoratrici donne = 211
- % lavoratrici donne / totale lavoratori = 97,24%
- N° lavoratori/trici stranieri/e = 35
- % lavoratori/trici stranieri/e / totale lavoratori = 16,13%
- N° lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) = 09
- % lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) / totale lavoratori = 4,15%

Nell'anno 2012 i dati sulla suddivisione dei lavoratori tra uomini e donne e tra italiani e stranieri erano i seguenti:

- N° lavoratori uomini = 05
- % lavoratori uomini / totale lavoratori = 2,26%
- N° lavoratrici donne = 216
- % lavoratrici donne / totale lavoratori = 97,74%
- N° lavoratori/trici stranieri/e = 48
- % lavoratori/trici stranieri/e / totale lavoratori = 21,72%
- N° lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) = 10
- % lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) / totale lavoratori = 4,52%

Nell'anno 2013 i dati sulla suddivisione dei lavoratori tra uomini e donne e tra italiani e stranieri erano i seguenti:

- N° lavoratori uomini = 24
- % lavoratori uomini / totale lavoratori = 7,77%
- N° lavoratrici donne = 285
- % lavoratrici donne / totale lavoratori = 92,23%
- N° lavoratori/trici stranieri/e = 63
- % lavoratori/trici stranieri/e / totale lavoratori = 20,39%
- N° lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) = 11
- % lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) / totale lavoratori = 3,56%

Nell'anno 2014 i dati sulla suddivisione dei lavoratori tra uomini e donne e tra italiani e stranieri erano i seguenti:

- N° lavoratori uomini = 26
- % lavoratori uomini / totale lavoratori = 7,45%
- N° lavoratrici donne = 323
- % lavoratrici donne / totale lavoratori = 92,55%
- N° lavoratori/trici stranieri/e = 89
- % lavoratori/trici stranieri/e / totale lavoratori = 35,75%
- N° lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) = 11
- % lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) / totale lavoratori = 3,16%

Nell'anno 2015 i dati sulla suddivisione dei lavoratori tra uomini e donne e tra italiani e stranieri erano i seguenti:

- N° lavoratori uomini = 36
- % lavoratori uomini / totale lavoratori = 11,12%
- N° lavoratrici donne = 288
- % lavoratrici donne / totale lavoratori = 88,88%
- N° lavoratori/trici stranieri/e = 81
- % lavoratori/trici stranieri/e / totale lavoratori = 25%
- N° lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) = 8
- % lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) / totale lavoratori = 2,47%

Nell'anno 2016 i dati sulla suddivisione dei lavoratori tra uomini e donne e tra italiani e stranieri erano i seguenti:

- N° lavoratori uomini = 31
- % lavoratori uomini / totale lavoratori = 11,79%
- N° lavoratrici donne = 232
- % lavoratrici donne / totale lavoratori = 88,21%
- N° lavoratori/trici stranieri/e = 50
- % lavoratori/trici stranieri/e / totale lavoratori = 18,59%
- N° lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) = 12
- % lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) / totale lavoratori = 4,56%

Nell'anno 2017 i dati sulla suddivisione dei lavoratori tra uomini e donne e tra italiani e stranieri erano i seguenti:

- N° lavoratori uomini = 33
- % lavoratori uomini / totale lavoratori = 12,09%
- N° lavoratrici donne = 240
- % lavoratrici donne / totale lavoratori = 87,91%
- N° lavoratori/trici stranieri/e = 52
- % lavoratori/trici stranieri/e / totale lavoratori = 19,05%
- N° lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) = 12
- % lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) / totale lavoratori = 4,40%

Nell'anno 2018 i dati sulla suddivisione dei lavoratori tra uomini e donne e tra italiani e stranieri erano i seguenti:

- N° lavoratori uomini = 28
- % lavoratori uomini / totale lavoratori = 10,85%
- N° lavoratrici donne = 230
- % lavoratrici donne / totale lavoratori = 89,15%
- N° lavoratori/trici stranieri/e = 43
- % lavoratori/trici stranieri/e / totale lavoratori = 16,67%
- N° lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) = 10
- % lavoratori/trici svantaggiati/e (L. 68) / totale lavoratori = 3,88%

Dai dati emerge che nel 2018 è in calo il numero di uomini e di stranieri; in calo anche il numero di lavoratori/trici svantaggiati.

Obiettivo 2019	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione su Discriminazione	Formazione a RLS/Rappr. SA 8000,	Interne	01 ora	RSPP e RSGI	Presenza	Personale formato
11 lavoratori svantaggiati	Assunzione se dimissioni	Interne	---	RSPP e RSGI	Presenza	11 Lav. svantagg.

06 Pratiche disciplinari

Visto il buon rapporto instauratosi in azienda tra proprietà e dipendenti non è stato finora necessario creare un codice disciplinare. Le pratiche disciplinari ad oggi applicate hanno riguardato comportamenti inadeguati/scorretti sul luogo di lavoro (compresa l'assenza ingiustificata).

Nell'anno 2008 i dati sulle pratiche disciplinari erano i seguenti:

- Ammonizioni scritte = 4
- Multe = 0
- Sospensioni dal lavoro = 1
- Licenziamenti = 1

Nell'anno 2009 i dati sulle pratiche disciplinari erano i seguenti:

- Ammonizioni scritte = 4
- Multe = 0
- Sospensioni dal lavoro = 4
- Licenziamenti = 3 per giusta causa e 4 per scadenza contratto tempo det. (no rinnovo)

Nell'anno 2010 i dati sulle pratiche disciplinari erano i seguenti:

- Ammonizioni scritte = 28
- Multe = 00
- Sospensioni dal lavoro = 5
- Licenziamenti = 03 per giusta causa

Nell'anno 2011 i dati sulle pratiche disciplinari erano i seguenti:

- Ammonizioni scritte = 06

- Multe = 00
- Sospensioni dal lavoro = 14 (per 08 dipendenti)
- Licenziamenti = 01 per giusta causa

Nell'anno 2012 i dati sulle pratiche disciplinari erano i seguenti:

- Ammonizioni scritte = 06
- Multe = 00
- Sospensioni dal lavoro = 15 (per 04 dipendenti)
- Licenziamenti = 01 per giusta causa

Nell'anno 2013 i dati sulle pratiche disciplinari erano i seguenti:

- Ammonizioni scritte = 00
- Multe = 00
- Sospensioni dal lavoro = 04 giorni (per 02 dipendenti)
- Licenziamenti = 00

Nell'anno 2014 i dati sulle pratiche disciplinari erano i seguenti:

- Ammonizioni scritte = 06
- Multe = 04 (04 ore – 01 ora a dipendente)
- Sospensioni dal lavoro = 12 giorni (per 07 dipendenti)
- Licenziamenti = 02

Nell'anno 2015 i dati sulle pratiche disciplinari erano i seguenti:

- Ammonizioni scritte = 15
- Multe = 21 ore per 11 dipendenti)
- Sospensioni dal lavoro = 15 giorni (per 08 dipendenti)
- Licenziamenti = 3

Nell'anno 2016 i dati sulle pratiche disciplinari erano i seguenti:

- Ammonizioni scritte = 12
- Multe = 22 ore per 05 dipendenti (versate all'Inps)
- Sospensioni dal lavoro = 18 giorni (per 07 dipendenti)
- Licenziamenti = 3

Nell'anno 2017 i dati sulle pratiche disciplinari erano i seguenti:

- Ammonizioni scritte = 02
- Multe = 11 (ore versate all'Inps)
- Sospensioni dal lavoro = 1
- Licenziamenti = 0

Nell'anno 2018 i dati sulle pratiche disciplinari erano i seguenti:

- Ammonizioni scritte = 06
- Multe = 7 (17 ore versate all'Inps)
- Sospensioni dal lavoro = 0
- Licenziamenti = 3

Il 2018 è stato un anno con aumento di ammonizioni e licenziamenti.

Obiettivo 2019	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione su Pratiche disciplinari	Formazione a Rapp. SA 8000, RLS	Interne	01 ora	RSPP e RSGI	Presenza	Personale formato

07 Orario di lavoro

L'orario lavorativo ordinario non è inquadrabile in una fascia oraria ed in giorni prestabiliti in quanto dipende dalla tipologia di cantiere in cui ogni lavoratore/trice si trova ad operare (ad es. nel settore sanitario il servizio deve essere garantito 07 giorni su 07 ed in una fascia oraria molto ampia).

La durata dell'attività lavorativa è comunque fissata in un massimo di 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione di ferie, congedi e permessi. Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata: è sempre concordato dal responsabile personale con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale. In linea con quanto stabilito contrattualmente, il lavoro supplementare e straordinario sono remunerati maggiormente rispetto a quello ordinario.

Nell'anno 2008 i dati sulle ore straordinarie lavorate erano i seguenti:

- Ore straordinario lavorate = 11.483
- % Ore straordinario lavorate / totale ore lavorate = 4,13%

Nell'anno 2009 i dati sulle ore supplementari e straordinarie lavorate erano i seguenti:

- Ore supplementari lavorate = 12.361,61
- % Ore supplementari lavorate / totale ore lavorate = 5,29%
- Ore straordinario lavorate = 689,66
- % Ore straordinario lavorate / totale ore lavorate = 0,30%

Nell'anno 2010 i dati sulle ore supplementari e straordinarie lavorate erano i seguenti:

- Ore supplementari lavorate = 10.146,17
- % Ore supplementari lavorate / totale ore lavorate = 6,02%
- Ore straordinario lavorate = 227,50
- % Ore straordinario lavorate / totale ore lavorate = 0,13%

Nell'anno 2011 i dati sulle ore supplementari e straordinarie lavorate erano i seguenti:

- Ore supplementari lavorate = 12.799,61
- % Ore supplementari lavorate / totale ore lavorate = 6,58%
- Ore straordinario lavorate = 191,25
- % Ore straordinario lavorate / totale ore lavorate = 0,10%

Nell'anno 2012 i dati sulle ore supplementari e straordinarie lavorate erano i seguenti:

- Ore supplementari lavorate = 13.024,26
- % Ore supplementari lavorate / totale ore lavorate = 6,10%
- Ore straordinario lavorate = 269,58
- % Ore straordinario lavorate / totale ore lavorate = 0,13%

Nell'anno 2013 i dati sulle ore supplementari e straordinarie lavorate erano i seguenti:

- Ore supplementari lavorate = 14.863,16
- % Ore supplementari lavorate / totale ore lavorate = 5,98%
- Ore straordinario lavorate = 397
- % Ore straordinario lavorate / totale ore lavorate = 0,16%

Nell'anno 2014 i dati sulle ore supplementari e straordinarie lavorate erano i seguenti:

- Ore supplementari lavorate = 34023,22
- % Ore supplementari lavorate / totale ore lavorate = 10,24%
- Ore straordinario lavorate = 595,65
- % Ore straordinario lavorate / totale ore lavorate = 0,18%

Nell'anno 2015 i dati sulle ore supplementari e straordinarie lavorate erano i seguenti:

- Ore supplementari lavorate = 47411,33
- % Ore supplementari lavorate / totale ore lavorate = 13,55%
- Ore straordinario lavorate = 1085,82
- % Ore straordinario lavorate / totale ore lavorate = 0,31%

Nell'anno 2016 i dati sulle ore supplementari e straordinarie lavorate erano i seguenti:

- Ore supplementari lavorate = 40181,97
- % Ore supplementari lavorate / totale ore lavorate = 14,20%
- Ore straordinario lavorate = 382,17
- % Ore straordinario lavorate / totale ore lavorate = 0,135%

Nell'anno 2017 i dati sulle ore supplementari e straordinarie lavorate erano i seguenti:

- Ore supplementari lavorate = 41230,81
- % Ore supplementari lavorate / totale ore lavorate = 14,63%
- Ore straordinario lavorate = 435,31
- % Ore straordinario lavorate / totale ore lavorate = 0,15%

Nell'anno 2018 i dati sulle ore supplementari e straordinarie lavorate erano i seguenti:

- Ore supplementari e straordinarie lavorate = 46131,23
- % Ore supplementari/straordinarie lavorate / totale ore lavorate = 16,06%

Altri dati 2017:

Ore non lavorate per permessi retribuiti: 5132,99

Ore non lavorate per malattia: 11187,14

Ore non lavorate per infortunio: 1582,75

Ore non lavorate per ferie: 24559,84

Ore non lavorate per maternità: 1804,65

Ore non lavorate per assenze ingiustificate: 455,17

Obiettivo 2019	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione Orario di Lavoro	Formazione a RLS/Rap. SA	Interne	01 ora	RSPP e RSGI	Presenza	Personale formato

08 Retribuzione

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione in linea con quanto stabilito dal Contratto Collettivo di settore. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali: le forme contrattuali utilizzate in azienda sono il contratto a tempo indeterminato ed il contratto a tempo determinato (il primo è la forma contrattuale più utilizzata in azienda (> 90%), mentre è limitato il ricorso al secondo (< 10%)).

Retribuzioni: le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà e sono in grado quindi di soddisfare le necessità primarie dei lavoratori.

Premi di produzione: secondo politica aziendale, non vengono erogati premi di produzione.

Nell'anno 2008 i dati su contratti e retribuzioni medie erano i seguenti:

- Contratti a tempo indeterminato = 261
- % Contratti a tempo indeterminato / totale contratti = 94,23%
- Contratti a tempo determinato = 16 (al 31.12.2008)
- % Contratti a tempo determinato / totale contratti = 5,77%
- Contratti in formazione lavoro = 0
- % Contratti in formazione lavoro / totale contratti = 0
- Contratti in apprendistato = 0
- % Contratti in apprendistato / totale contratti = 0
- Retribuzione media = 900,00 (comprensiva di 13[^] e 14[^])

Nell'anno 2009 i dati su contratti e retribuzioni medie erano i seguenti:

- Contratti a tempo indeterminato = 168
- % Contratti a tempo indeterminato / totale contratti = 89,36%
- Contratti a tempo determinato = 19
- % Contratti a tempo determinato / totale contratti = 10,11%
- Contratti in formazione lavoro = 0
- % Contratti in formazione lavoro / totale contratti = 0
- Contratti in apprendistato = 1
- % Contratti in apprendistato / totale contratti = 0,53
- Retribuzione media = 900,00 (comprensiva di 13[^] e 14[^])

- Modalità pagamento stipendio: Bonifico bancario (91,67%) e assegno circolare (8,33%)
- Suddivisione dipendenti per livello retributivo:

1° livello pulizie = 15	6° livelle p/e = 2	Livello b2 aiop 15
2° livello pulizie = 122	5° livello p/e = 1	Livello b aiop 1
3° livello pulizie = 17	4° livello p/e = 1	Livello d aiop 2
4° livello pulizie = 6	3° livello p/e = 1	
5° livello pulizie = 3	Livello Q pulizie = 2	

Nell'anno 2010 i dati su contratti e retribuzioni medie erano i seguenti:

- Contratti a tempo indeterminato = 172
- % Contratti a tempo indeterminato / totale contratti = 90,53%
- Contratti a tempo determinato = 18
- % Contratti a tempo determinato / totale contratti = 9,47%
- Contratti in formazione lavoro = 0
- % Contratti in formazione lavoro / totale contratti = 0%
- Contratti in apprendistato = 0
- % Contratti in apprendistato / totale contratti = 0%
- Retribuzione media = 689,00 (comprensiva di 13[^] e 14[^])
- Modalità pagamento stipendio: Bonifico bancario (174/190=91,58%) e assegno circolare (16/190=8,42%)
- Suddivisione dipendenti per livello retributivo:

1° livello pulizie = 14	6° livelle p/e = 2	Livello b2 aiop 14
2° livello pulizie = 130	5° livello p/e = 1	Livello d aiop 1
3° livello pulizie = 14	4° livello p/e = 1	
4° livello pulizie = 6	3° livello p/e = 2	
5° livello pulizie = 3	Livello Q pulizie = 2	

Nell'anno 2011 i dati su contratti e retribuzioni medie erano i seguenti:

- Contratti a tempo indeterminato = 198
- % Contratti a tempo indeterminato / totale contratti = 90,40%
- Contratti a tempo determinato = 19
- % Contratti a tempo determinato / totale contratti = 9,60%
- Contratti in formazione lavoro = 0
- % Contratti in formazione lavoro / totale contratti = 0%
- Contratti in apprendistato = 0
- % Contratti in apprendistato / totale contratti = 0%
- Retribuzione media = 737,00 (comprensiva di 13[^] e 14[^])
- Modalità pagamento stipendio: Bonifico bancario (201/217=92,63%) e assegno circolare (16/217=7,37%)
- Suddivisione dipendenti per livello retributivo:

1° livello pulizie = 11	6° livelle p/e = 2	Livello b2 aiop = 14
2° livello pulizie = 146	5° livello p/e = 1	Livello d aiop = 1
3° livello pulizie = 14	4° livello p/e = 1	
4° livello pulizie = 6	3° livello p/e = 2	
5° livello pulizie = 1	Livello Q pulizie = 2	

Nell'anno 2012 i dati su contratti e retribuzioni medie erano i seguenti:

- Contratti a tempo indeterminato = 208
- % Contratti a tempo indeterminato / totale contratti = 94,12%
- Contratti a tempo determinato = 13
- % Contratti a tempo determinato / totale contratti = 5,88%
- Contratti in formazione lavoro = 0

- % Contratti in formazione lavoro / totale contratti = 0%
- Contratti in apprendistato = 0
- % Contratti in apprendistato / totale contratti = 0%
- Retribuzione media = 920,00 (comprensiva di 13[^] e 14[^])
- Modalità pagamento stipendio: bonifico bancario (218/221=98,64%) e assegno circolare (03/221=1,36%)

- Suddivisione dipendenti per livello retributivo:

1° livello pulizie = 06	6° livelle p/e = 1	Livello b2 aiop = 14
2° livello pulizie = 148	5° livello p/e = 1	Livello 4 uneba = 05
3° livello pulizie = 13	4° livello p/e = 2	Livello 4S uneba = 15
4° livello pulizie = 6	3° livello p/e = 2	Livello 3S uneba = 02
5° livello pulizie = 1		
Impiegato livello 4: 01		
Impiegato livello 6: 02		
Livello Q pulizie = 2		

Nell'anno 2013 i dati su contratti e retribuzioni medie erano i seguenti:

- Contratti a tempo indeterminato = 292
- % Contratti a tempo indeterminato / totale contratti = 94,50%
- Contratti a tempo determinato = 17
- % Contratti a tempo determinato / totale contratti = 5,50%
- Contratti in formazione lavoro = 0
- % Contratti in formazione lavoro / totale contratti = 0%
- Contratti in apprendistato = 0
- % Contratti in apprendistato / totale contratti = 0%
- Retribuzione media = 893,87 (comprensiva di 13[^] e 14[^])
- Modalità pagamento stipendio: Bonifico bancario (303/309=98,06%) e assegno circolare (06/309=1,94%)

- Suddivisione dipendenti per livello retributivo:

1° livello pulizie = 04	6° livelle p/e = 1	Livello b2 aiop = 15
2° livello pulizie = 223	5° livello p/e = 2	Livello 4 uneba = 05
3° livello pulizie = 19	4° livello p/e = 3	Livello 4S uneba = 14
4° livello pulizie = 7	3° livello p/e = 2	Livello 3S uneba = 08
5° livello pulizie = 1		
Impiegato livello 4: 01		
Impiegato livello 6: 02		
Livello Q pulizie = 2		

a cui si aggiunge 1 dirigente.

Nell'anno 2014 i dati su contratti e retribuzioni medie erano i seguenti:

- Contratti a tempo indeterminato = 336
- % Contratti a tempo indeterminato / totale contratti = 96,28%
- Contratti a tempo determinato = 13
- % Contratti a tempo determinato / totale contratti = 3,72%
- Contratti in formazione lavoro = 0
- % Contratti in formazione lavoro / totale contratti = 0%
- Contratti in apprendistato = 0
- % Contratti in apprendistato / totale contratti = 0%
- Retribuzione media = 885,20 Euro (comprensiva di 13[^] e 14[^])
- Modalità pagamento stipendio: Bonifico bancario (338/349=96,85%) e assegno circolare (11/349=3,15%)

➔ **Suddivisione dipendenti per livello retributivo:**

1° livello pulizie = 17	6° livelle p/e = 1	Livello b2 aiop = 16
2° livello pulizie = 302	5° livello p/e = 2	Livello 4 uneba = 05
3° livello pulizie = 17	4° livello p/e = 4	Livello 4S uneba = 14
4° livello pulizie = 7	3° livello p/e = 2	Livello 3S uneba = 08
5° livello pulizie = 1		
Impiegato livello 4: 01		
Impiegato livello 6: 02		
Impiegato livello Q: 02		

Nell'anno 2015 i dati su contratti e retribuzioni medie erano i seguenti:

- ➔ Contratti a tempo indeterminato = 299
- ➔ % Contratti a tempo indeterminato / totale contratti = 92,28%
- ➔ Contratti a tempo determinato = 25
- ➔ % Contratti a tempo determinato / totale contratti = 7,72%
- ➔ Contratti in formazione lavoro = 0
- ➔ % Contratti in formazione lavoro / totale contratti = 0%
- ➔ Contratti in apprendistato = 0
- ➔ % Contratti in apprendistato / totale contratti = 0%
- ➔ Retribuzione media = 976,53 Euro (comprensiva di 13[^] e 14[^])
- ➔ **Suddivisione dipendenti per livello retributivo:**

1° livello pulizie = 17	6° livelle p/e = 1	Livello b2 aiop = 16
2° livello pulizie = 205	5° livello p/e = 2	Livello 4 uneba = 05
3° livello pulizie = 17	4° livello p/e = 4	Livello 4S uneba = 32
4° livello pulizie = 7	3° livello p/e = 2	Livello 3S uneba = 09
5° livello pulizie = 1		
Impiegato livello 3: 01		
Impiegato livello 4: 01		
Impiegato livello 6: 02		
Impiegato livello Q: 02		

Nell'anno 2016 i dati su contratti e retribuzioni medie erano i seguenti:

- ➔ Contratti a tempo indeterminato = 247
- ➔ % Contratti a tempo indeterminato / totale contratti = 93,92%
- ➔ Contratti a tempo determinato = 16
- ➔ % Contratti a tempo determinato / totale contratti = 6,08%
- ➔ Contratti in formazione lavoro = 0
- ➔ % Contratti in formazione lavoro / totale contratti = 0%
- ➔ Contratti in apprendistato = 0
- ➔ % Contratti in apprendistato / totale contratti = 0%
- ➔ Retribuzione media = 870,00 Euro (comprensiva di 13[^] e 14[^])
- ➔ Modalità pagamento stipendio: Bonifico bancario (261/263=99,24%) e assegno circolare (2/263=0,76%)
- ➔ **Suddivisione dipendenti per livello retributivo:**

1° livello pulizie = 11	6° livelle p/e = 1	Livello b2 aiop = 15
2° livello pulizie = 186	5° livello p/e = 3	Livello 4 uneba = 2
3° livello pulizie = 17	4° livello p/e = 3	Livello 4S uneba = 5
4° livello pulizie = 6	3° livello p/e = 2	Livello 1 agidae = 3
5° livello pulizie = 1		Livello 2 agidae = 4
Impiegato livello 3: 01		

Impiegato livello 4: 01		
Impiegato livello 6: 02		
Impiegato livello Q: 02		

Nell'anno 2017 i dati su contratti e retribuzioni medie erano i seguenti:

- Contratti a tempo indeterminato = 236
- % Contratti a tempo indeterminato / totale contratti = 86,45%
- Contratti a tempo determinato = 36
- % Contratti a tempo determinato / totale contratti = 13,19%
- Contratti in formazione lavoro = 0
- % Contratti in formazione lavoro / totale contratti = 0%
- Contratti in apprendistato = 1
- % Contratti in apprendistato / totale contratti = 0,36%
- Retribuzione media = 1025,00 Euro (comprensiva di 13[^] e 14[^])
- Modalità pagamento stipendio: Bonifico bancario (271/273=99,27%) e assegno circolare (2/273=0,73%)

➤ Suddivisione dipendenti per livello retributivo:


1° livello pulizie = 13	6° livelle p/e = 2	Livello b2 aiop = 16
2° livello pulizie = 187	5° livello p/e = 6	Livello 4 uneba = 2
3° livello pulizie = 17	4° livello p/e = 5	Livello 4S uneba = 4
4° livello pulizie = 4	3° livello p/e = 2	
5° livello pulizie = 2		
Apprendista impiegato livello 4: 01		
Impiegato livello 4: 02		
Impiegato livello 6: 02		
Impiegato livello Q: 02		

Nell'anno 2018 i dati su contratti e retribuzioni medie erano i seguenti:

- Contratti a tempo indeterminato = 217
- % Contratti a tempo indeterminato / totale contratti = 84,76%
- Contratti a tempo determinato = 39
- % Contratti a tempo determinato / totale contratti = 15,24%
- Contratti in formazione lavoro = 0
- % Contratti in formazione lavoro / totale contratti = 0%
- Contratti in apprendistato = 2
- % Contratti in apprendistato / totale contratti = 0,78%
- Retribuzione media = 829,42 Euro (comprensiva di 13[^] e 14[^])
- Modalità pagamento stipendio: Bonifico bancario 100%

➤ Suddivisione dipendenti per livello retributivo:

1° livello pulizie = 6	6° livelle p/e = 3	Livello b2 aiop = 17
2° livello pulizie = 174	5° livello p/e = 6	Livello 4 uneba = 2
3° livello pulizie = 17	4° livello p/e = 5	Livello 4S uneba = 4
4° livello pulizie = 4	3° livello p/e = 2	Livello 1 agidae = 3
5° livello pulizie = 2		Livello 2 agidae = 2
Apprendista impiegato livello 4: 02		
Impiegato livello 3: 01		
Impiegato livello 4: 02		
Impiegato livello 6: 02		
Impiegato livello Q: 02		

	BILANCIO SA8000		
	B-SA8000	Data: 15.07.2019	Rev.: 10

Come si evince dai dati i contratti a tempo indeterminato sono leggermente calati ma sempre > 80%, presenti 02 contratti di apprendistato; sono in aumento i contratti a tempo determinato.

Obiettivo 2019	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenimento dati 2018	Applicazione contratto collettivo	Interne	---	Amministrazione	Buste paga	Dati 2016

09 Sistema di Gestione

SALUS si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014 e credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate ed ha ottenuto la certificazione a fine 2009.

Il dialogo con le parti interessate: i lavoratori dell'azienda, i sindacati, i clienti/consumatori, i partner (es. Manutencoop) e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale ed è stata facilitata dal Sig. Giovanni Frasca, designato dalla direzione quale suo rappresentante SA8000 per assicurare il rispetto della norma. I lavoratori stanno comprendendo l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro che sono state svolte e che saranno svolte. Le posizioni e gli interessi dei lavoratori saranno sostenute dai rappresentanti SA8000, la cui carica avrà durata triennale.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: nel processo di adeguamento allo standard SA8000, si è posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale. Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della SA8000.

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori, significativi e rilevanti, e in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.

Obiettivo 2019	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenimento SA8000	Implementazione SGI	Interne e consulente	Entro 2019	Tutti	---	Certificazione
Pubblicazione performances su sito	Creazione report e pubblicazione	Interne	Agosto 2019	RSGI	Report performances	Pubblicazione su sito