

Bilancio Sociale 2024

1. Introduzione e scopo del documento

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

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

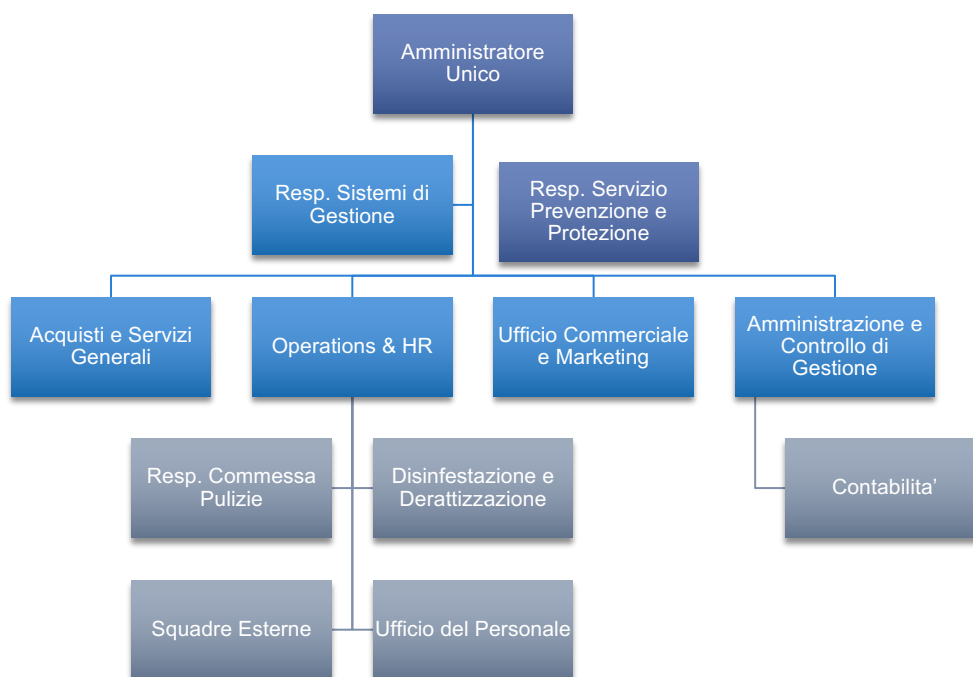
2. Descrizione dell'azienda

L'Ecocleaning Italia è presente sul mercato da 20 anni. I valori fondanti dell'attività aziendale sono da ricercarsi nella professionalità con cui sono erogati i servizi e nella cura del rapporto con i clienti. Essendo parte del gruppo Tosinvest, nei primi anni di attività i principali clienti erano rappresentati dalle cliniche del gruppo. In seguito, il portafoglio si è ampliato a istituti religiosi, uffici, negozi, alberghi, ai presidi ospedalieri della sanità pubblica.

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

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

Riportiamo di seguito l'organigramma aziendale:



3. Stakeholders e loro aspettative

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

Lavoratori: rappresentano il gruppo più numeroso e uno dei principali target di questa certificazione. Il sistema di gestione della responsabilità sociale è lo strumento per garantire un miglioramento delle loro condizioni di lavoro. La norma prevede che rappresentanti dei lavoratori siano presenti all'interno di due organi collegiali a cui è demandata la responsabilità del controllo dell'efficace applicazione del sistema di gestione: il Social Performance Team ed il Comitato Salute e Sicurezza. Attualmente sono previsti due Rappresentanti dei Lavoratori nel Social Performance Team e tre nel Comitato Salute e Sicurezza.

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

Clienti: i clienti Ecocleaning Italia, come già ricordato, sono composti da strutture sanitarie, istituti religiosi (scuole e case di riposo), uffici, aziende, con molti dei quali abbiamo rapporti pluriennali. Chiaramente l'interesse di questo

gruppo si riferisce ad avere le migliori condizioni possibili che garantiscano un servizio corrispondente alle aspettative. D'altra parte la correttezza dei rapporti contrattuali con i lavoratori rappresenta un fattore particolarmente delicato per i clienti, stante la responsabilità solidale stabilita per legge in caso di inadempimento da parte dell'azienda fornitrice del servizio. In particolare, gli Istituti religiosi sono una componente di questo gruppo particolarmente attenta a tale aspetto.

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

Sindacati: in azienda sono presenti rappresentanti delle principali sigle sindacali (CGIL, CISL e UIL) e diversi sindacati autonomi tra i quali uno in particolare (UGL) raccoglie un numero di iscritti rilevante nella zona di Roma. Tutti i rappresentanti dei lavoratori, sia nel SPT che nel Comitato Salute e Sicurezza, sono stati nominati dai sindacati. Il Bilancio Sociale rappresenta un canale di comunicazione per un confronto costruttivo finalizzato al miglioramento delle condizioni di lavoro.

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

4. Politica SA8000

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

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

- non utilizzare né dare sostegno in nessun caso a lavoro infantile.
- non utilizzare né dare sostegno al lavoro forzato o obbligato. L'azienda non trattiene documenti d'identità del personale in originale, non prevede forme di deposito o trattenute di parte del salario (indennità, premi...) al fine di estorcere prestazioni lavorative.
- a garantire che le attività lavorative si svolgano in ambienti di lavoro salubri ed in condizioni di sicurezza. La Società ha, infatti, messo in atto tutte le azioni idonee ad arginare e prevenire le cause dei potenziali rischi ed ha conseguito la certificazione del proprio sistema di gestione della sicurezza in conformità alla norma UNI ISO 45001:2018.
- a garantire il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale. L'Organizzazione ha informato il proprio personale in merito al diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali.
- a respingere ogni forma di discriminazione basate sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento e al pensionamento.
- a trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con dignità e rispetto, senza fare ricorso ad alcuna forma di coercizione fisica o mentale.
- Ad applicare i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari.

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

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

Di seguito si riportano i riferimenti del C.I.S.E., l'organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico
Corso della Repubblica, 5 - 47121 Forlì (FC)
tel. +39.0543.38214 fax +39.0543.38219
info@lavoroetico.org

SAI - Social Accountability International
15 West 44th Street | New York, NY 10036
Phone: 212-684-1414 | Fax: 212-684-1515
Email: info@sa-intl.org

SAAS - Social Accountability Accreditation Services
15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036
tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515
saas@saasaccreditation.org

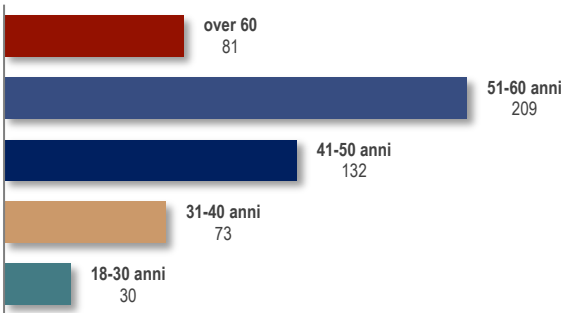
Monterotondo, 11 gennaio 2024

Giovanni Luca Pica
Amministratore Unico

5.1 Lavoro infantile

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

N. dipendenti suddivisi per fasce d'età
(al 31.12.2024)



Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Continuare con il monitoraggio della stretta applicazione delle procedure di assunzione del personale onde garantire il non impiego di bambini o giovani lavoratori	Entro 31 dicembre 2024

5.2 Lavoro obbligato

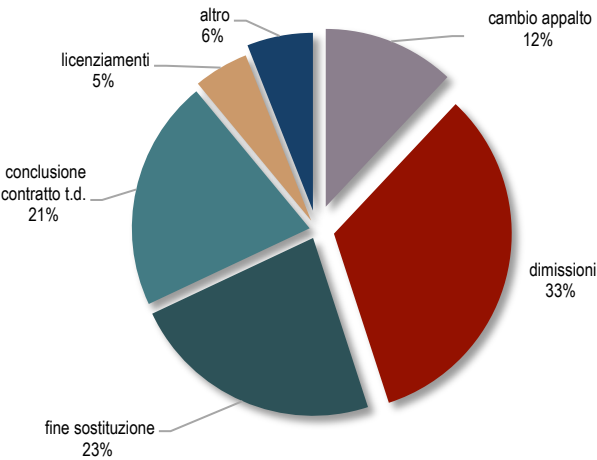
L’azienda non obbliga o costringe in alcun modo i lavoratori: le procedure riguardanti l’assunzione di personale non prevedono la consegna da parte dei lavoratori di documenti in originale ma soltanto in copia, né è richiesto denaro o la firma di fogli in bianco al momento dell’assunzione.

Raramente l’azienda si rivolge ad agenzie per il lavoro temporaneo quando non riesce a reperire autonomamente le persone di cui ha bisogno e comunque assicura ai lavoratori acquisiti in questo modo pari compensi anche di natura previdenziale. Nel 2024 non è stato fatto ricorso alla somministrazione di lavoro.

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

Su richiesta del lavoratore, l’azienda può concedere anticipi sul TFR che viene riportato in busta paga. In particolare nel 2024 sono stati concessi un totale di € 11.573.

Motivazioni fine rapporto



I lavoratori sono liberi di concludere il loro rapporto di lavoro in qualsiasi momento. Il settore delle pulizie è in generale caratterizzato da un elevato turn over.

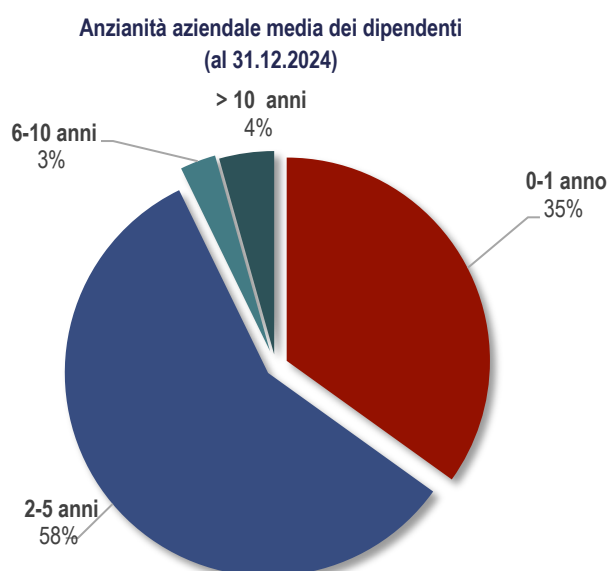
Nel 2024 abbiamo registrato complessivamente 262 uscite, dovuti principalmente a dimissioni (per il 33% circa), conclusione di contratti a tempo determinato per fine sostituzioni (23%), conclusione di contratto a tempo determinato (21%), cambio appalto (12%), licenziamento (5%).

In generale, nel 2024 i valori del turn over sono leggermente aumentati rispetto all'anno precedente, con il turn over negativo leggermente più alto di quello positivo. Comunque l'organico medio registra un aumento di 24 unità rispetto all'anno precedente.

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

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

L'ufficio del personale ed i responsabili di commessa monitorano costantemente la corretta applicazione dei limiti previsti dalla normativa nazionale e dai CCNL applicati per il lavoro straordinario ed il lavoro supplementare. Nel 2024 abbiamo avuto una riduzione del 20% delle ore di lavoro supplementare lavorate rispetto al 2023, dovuto alle attività in più richieste e alle sostituzioni delle assenze per quarantena, per malattia e per ferie.



INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024	VALORE RILEVATO NEL 2023
N. ore di lavoro straordinario	831 (pari allo 0,2% circa delle ore lavorate)	1.037 (pari allo 0,2% circa delle ore lavorate)
N. ore di lavoro supplementare	20.436 (pari al 4,6% circa delle ore lavorate)	17.629 (pari al 7,8% circa delle ore lavorate)
Importo lordo anticipi sul TFR concessi	€ 11.573	€ 13.900
TURN OVER		
Organico medio	486	462
N. Entrati nel periodo	246	211
N. usciti nel periodo	262	184
Tasso di turn over complessivo $((n. entr. + n. usc.) / org. m. \times 100)$	104,53	85,50
Tasso di turn over positivo $(n. entrati / organico medio \times 100)$	50,62	45,67
Tasso di turn over negativo $(n. usciti / organico medio \times 100)$	53,91	39,83
Tasso di compensazione del turn over $(n. entrati / n. usciti \times 100)$	93,89	114,67

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
Resp. Commessa (RC) / OPHR	Controllo costante delle ore di lavoro straordinario e supplementare	Entro 31 dicembre 2025
Resp. Sistemi di Gestione	Aggiornare la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro il 31 dicembre 2025

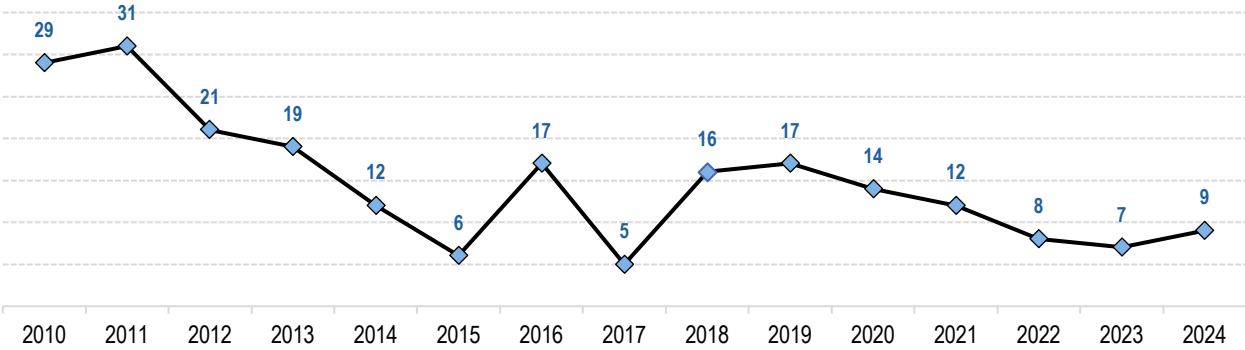
Salute e sicurezza

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

Con l'implementazione del sistema di responsabilità sociale, è stato costituito il **Comitato Salute e Sicurezza**, costituito dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, dalla Resp.

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

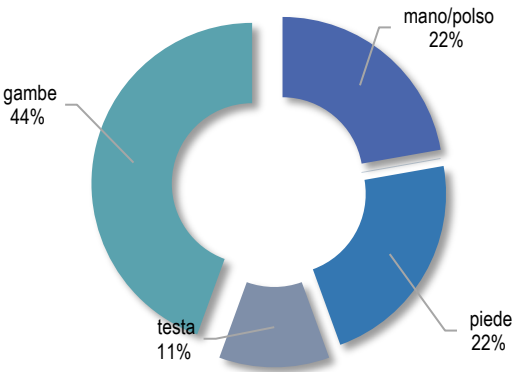
Andamento infortuni



Nel 2024 si sono verificati 9 infortuni sul luogo di lavoro, 2 in più rispetto all'anno precedente, e 5 in itinere.

Nessuno degli infortuni occorsi ha avuto conseguenze importanti.

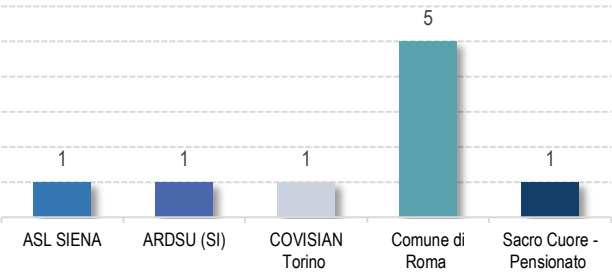
Analisi infortuni per parte del corpo interessata



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

La causa principale di infortunio si conferma la “disattenzione”.

Analisi infortuni per luoghi di lavoro

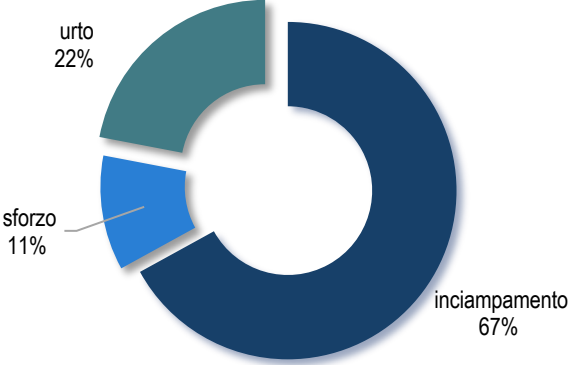


Nel 2024 sono state erogate complessivamente 800 ore di formazione in ambito sicurezza per una media di 1 ora e 39 minuti di formazione per addetto (nel 2023 erano 2 ore e 10 minuti).

Il Documento di Valutazione dei Rischi aziendale è stato revisionato per l'aggiornamento delle

valutazioni specifiche di rumore e vibrazioni e per l'introduzione di un allegato specifico sulla prevenzione delle violenze e molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro.

Analisi infortuni per tipologia



I controlli mensili registrati dai preposti attraverso l'applicazione gratuita *jotform* non hanno indicato nessuna anomalia particolare.

La riunione periodica si è tenuta regolarmente il 15 febbraio u.s.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024	VALORE RILEVATO NEL 2023
n. infortuni generale	9	7
n. infortuni in itinere (non conteggiati nel n. generale)	5	1
n. infortuni per puntura da aghi	0	0
n. denunce per malattia professionale	3	3
Sanzioni da parte di enti di controllo	€ 0	€ 0
Indice di frequenza infortuni	20,48	16,86
Indice di gravità infortuni	0,51	0,41

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
RSP	Continuare l'azione di sensibilizzazione di tutto il personale aziendale alla rilevazione delle situazioni di quasi-infortunio e quasi incidente, in particolare durante i corsi di formazione	Fino al 31 dicembre 2025
Preposti (PREP)	Controllo costante su tutte le strutture loro assegnate registrando con accuratezza qualsiasi anomalia rilevino e stimolando la comunicazione da parte degli operatori di tutte le situazioni che si siano verificate di quasi-infortuni o quasi-incidenti	Fino al 31 dicembre 2025
Resp. Sistemi di Gestione (RSG), Resp. Servizio Prevenz. e Protez. (RSP), Rapp. Lav. per la Sic. (RLS), Medico Comp. (MC)	Aggiornamento della valutazione stress lavoro correlato	Entro 30 settembre 2025
Resp. Sistemi di Gestione (RSG), Resp. Servizio Prevenz. e Protez. (RSP), Rapp. Lav. per la Sic. (RLS), Medico Comp. (MC)	Riesame e analisi dei dati inerenti la prestazione del sistema di gestione della sicurezza nel corso della riunione periodica ex art. 35 e individuazione di altre eventuali azioni di miglioramento	Entro 31 dicembre 2025

5.3 Libertà di associazione

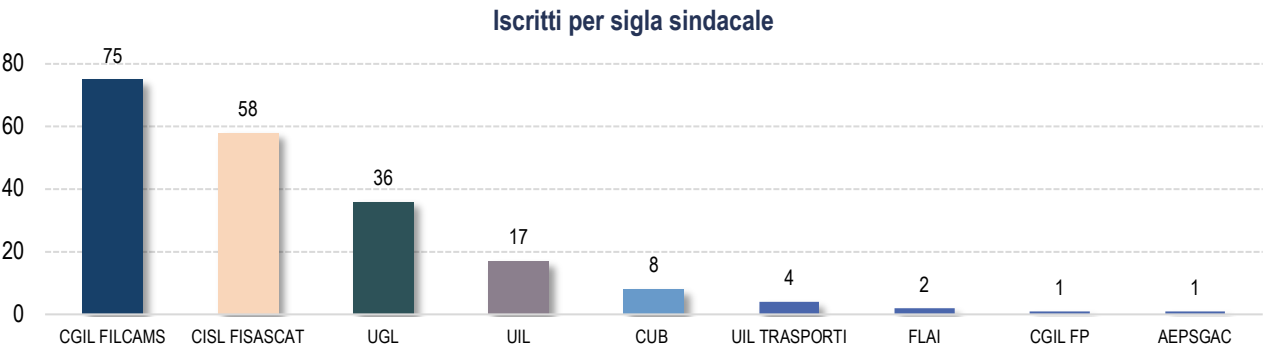
L'Ecocleaning Italia garantisce a tutti i propri lavoratori il libero esercizio dei diritti sindacali e non effettua alcun tipo di discriminazione o ritorsione né verso coloro che sono iscritti ai sindacati né verso coloro che ricoprono ruoli di rappresentanza.

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

Il numero dei dipendenti iscritti ai sindacati è leggermente aumentato rispetto al 2023: nel 2024 risultano 202 iscritti a fronte dei 185 dell'anno

precedente. Sono state utilizzate, da parte dei rappresentanti, 358 ore di permesso per motivi sindacali e 46 ore di permesso per partecipazione ad assemblee sindacali. Si sono inoltre registrate 30 ore di sciopero principalmente per adesione a quelli indetti a livello nazionale.

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



INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024	VALORE RILEVATO NEL 2023
n. iscritti a sindacati	202	185
n. ore di permesso per assemblee sindacali	46	25
n. ore di sciopero	30	66
n. ore di permesso sindacale concesso ai rappresentanti sindacali	358	702

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Completare/aggiornare la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2025
OPHR/RSG/ RLSA8000	Ampliare il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali nel sistema di gestione SA8000, attraverso l'invio del bilancio sociale	Entro 31 dicembre 2025

5.4 Discriminazione

L'azienda non applica né tollera alcun tipo di comportamento discriminatorio. La maggior parte dei lavoratori sono di sesso femminile, dato che tradizionalmente le attività di pulizia sono svolte dalle donne. Continua la crescita della percentuale di lavoratori stranieri: nel 2023 rappresentavano il 22% della forza lavoro, nel 2024 il 25%. Il gruppo più numeroso è quello rumeno.

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

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

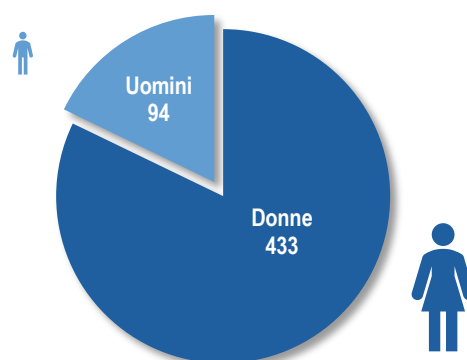
Nel 2024 abbiamo avuto 6 dipendenti in maternità.

L'azienda si è impegnata ad approfondire il proprio impegno per il raggiungimento della parità di genere in termini di crescita ed opportunità professionali, implementando un sistema di gestione in accordo con i requisiti della prassi di

riferimento UNI PdR 125:2022 e conseguendone la relativa certificazione. L'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere coinvolge in particolare l'attivazione delle seguenti aree: opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni, politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro, politiche di gestione dei processi aziendali.

Nel mese di novembre u.s. tutti gli addetti e le addette d'ufficio, nonché responsabili di commessa, capi area e capi servizio hanno partecipato al corso di formazione sul linguaggio rispettoso della parità di genere.

**Dipendenti suddivisi per sesso
(al 31.12.2024)**

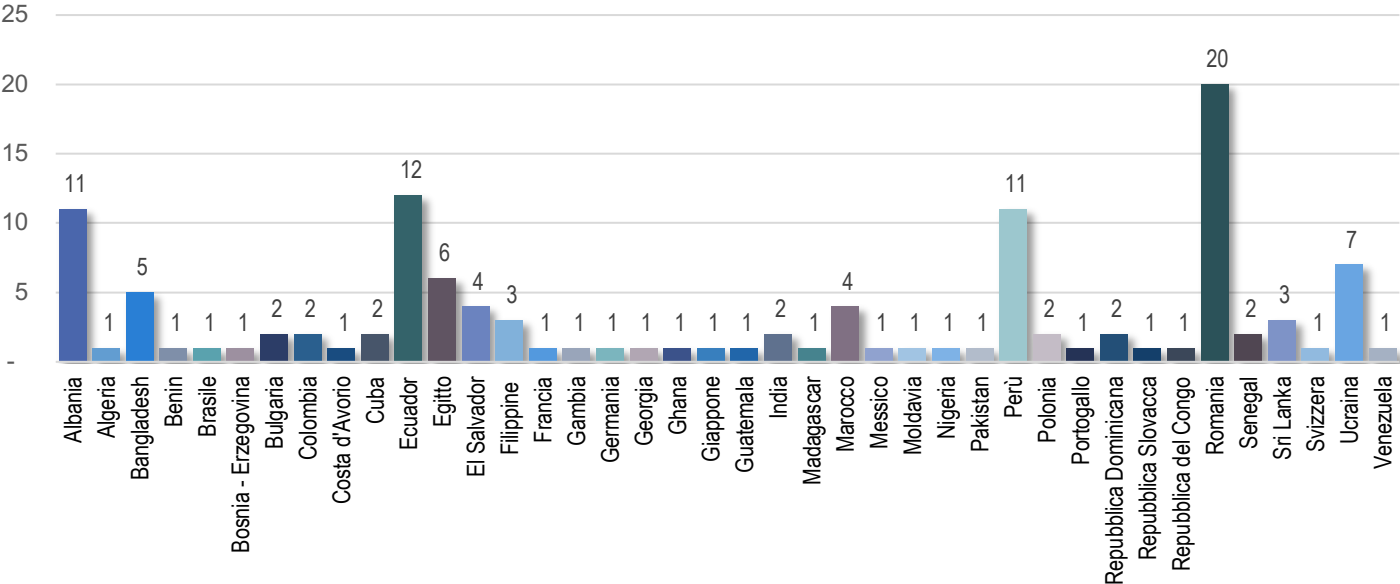


L'azienda non permette alcun comportamento minaccioso o offensivo nei confronti dei lavoratori.

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

lavoratori: nel 2024 erano presenti in organico 6 lavoratori disabili.

Dipendenti stranieri (tot. 131)



INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2023	VALORE RILEVATO NEL 2023
Donne (al 31.12.2024)	433	433
Uomini (al 31.12.2024)	94	97
n. disabili invalidi (art. 1 l. 68/99)	6	5
n. vedovi, orfani, profughi (art. 18 l.68/99)	0	0
n. dipendenti in maternità	6	8

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Completare /aggiornare la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2025
AU/OPHR/RSG	Mantenere la certificazione UNI PdR 125 sulla parità di genere in ambito lavorativo	Entro 31 dicembre 2025

5.5 Procedure disciplinari

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

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

Nel 2024 sono state elevate 61 contestazioni disciplinari. Le conseguenze sono state2 richiami verbali, 14 richiami scritti, 20 multe, giorni di

sospensione in 8 casi e 6 licenziamenti. Negli altri casi non si sono avute conseguenze per accoglimento delle giustificazioni del dipendente o per decadenza dei termini. Nel mese di maggio u.s., con l'occasione dell'implementazione del sistema di gestione per la parità di genere in ambito lavorativo, l'azienda ha adottato un Regolamento per il contrasto e la prevenzione delle violenze sui luoghi di lavoro, con il quale si esplicita la "tolleranza zero" verso ogni forma di violenza e di molestia sul lavoro che possano verificarsi tra colleghi (violenza orizzontale), tra superiori e

subordinati (violenza verticale) o da clienti/fornitori (violenza da parte di terzi).

Nel regolamento, in particolare, sono descritte le modalità con cui è possibile segnalare episodi di molestie/violenza di cui si è stati o state oggetto o alle quali si è assistito. È stato predisposto un opuscolo divulgativo di sensibilizzazione sul tema, pubblicato sul portale dei dipendenti e nel mese di maggio u.s. è stata proposta a tutti i dipendenti e le dipendenti la compilazione on line di un questionario per verificare le loro percezioni ed esperienze su questo delicato tema

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024	VALORE RILEVATO NEL 2023
N. contestazioni disciplinari	61	25
N. contestazioni disciplinari in ambito sicurezza	4	0

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Completare/aggiornare la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2025
OPHR/RSG/ RLSA8000	Organizzare un corso di formazione per il contrasto a violenza e molestie in ambito lavorativo	Entro 31 dicembre 2025

Orario di lavoro

La maggior parte dei contratti di lavoro sono part-time perché i servizi di pulizie devono essere eseguiti in determinate fasce orarie stabilite contrattualmente con il committente: al 31.12.2024 risultavano 485 addetti part-time e 42 full-time, questi ultimi sono per le funzioni di ufficio, i lavoratori delle squadre esterne, i capi area e, nella maggior parte dei casi, i capi servizio.

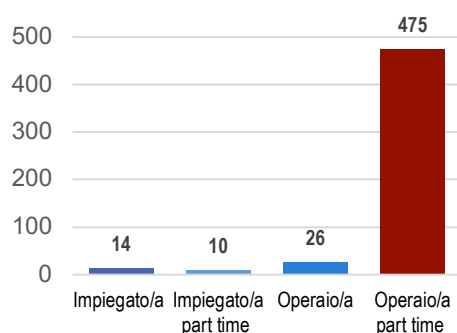
I contratti di lavoro, sotto questo profilo e tutti gli altri regolamentati, fanno riferimento al CCNL Pulizie e multiservizi. Solo per le infermiere che forniscono il servizio di assistenza presso la casa di riposo del Sacro Cuore di Roma è applicato il CCNL AIOP.

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

Come già accennato nei paragrafi precedenti, nel corso del 2024 sono state impiegate 20.436 ore di lavoro supplementare e 831 ore di lavoro straordinario, principalmente per le necessità di copertura dei servizi a fronte delle assenze registrate per malattie o ferie.

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

Dipendenti qualifiche



INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024	VALORE RILEVATO NEL 2023
Lavoratori part time (al 31.12.2024)	485	490
Lavoratori full time (al 31.12.2024)	42	40
n. ore di lavoro straordinario	831	1.037
n. ore di lavoro supplementare	20.436	17.629

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/RLSA8000	Completare/aggiornare la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2025

5.6 Retribuzione

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

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

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

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

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

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024	VALORE RILEVATO NEL 2023
Importo lordo anticipi sul TFR concessi	€ 11.573	€ 13.900

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/RLSA8000	Controllo costante della corretta determinazione ed applicazione dei livelli retributivi	Entro 31 dicembre 2025

5.7 Sistema di gestione

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

Il **Social Performance Team**, di cui fa parte la responsabile OPHR, Silvia Sestili, la responsabile Sistemi di Gestione, Rossella De Chiara, e due rappresentanti dei lavoratori SA8000 (l'ultima recentemente acquisita), ha effettuato l'ultima valutazione dei rischi lo scorso ottobre e non ha evidenziato particolari criticità ma solo indicazioni per il completamento del programma di formazione dei lavoratori, sia in ambito sicurezza che responsabilità sociale. Risulta ridimensionata la necessità di un monitoraggio più approfondito dei subappaltatori dei servizi di pulizie sotto il profilo del rispetto dei requisiti SA8000, dato che gli alberghi della catena degli IH Hotel, che gestivamo attraverso il subappaltatore H25 People, dal mese di novembre u.s. non sono più nostri clienti, fatta eccezione per lo Z3 di Roma e l'hotel Centrale di Milano, gestiti con personale proprio dalla nostra azienda.

A parte la commessa sopra citata, sono ritornati davvero pochi i subappaltatori per i servizi di pulizie, per cui il monitoraggio di quelli presenti sarà più semplice.

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

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

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

Come già accennato, il percorso di **formazione SA8000** per i lavoratori e le lavoratrici prosegue con molte difficoltà, dovute principalmente alla frammentazione delle sedi lavorative. Per raggiungere tutti i dipendenti e le dipendenti è stato predisposto l'invio via mail della brochure divulgativa predisposta per la SA8000 ed un questionario da compilare on line sui contenuti della stessa. Circa un terzo degli addetti e delle addette ha risposto al questionario.

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

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
Resp. Sistemi di Gestione (RSG) / OPHR	Riproporre la trasmissione per email della brochure SA8000 e la somministrazione del questionario, con particolare riferimento a chi non ha partecipato la prima volta.	Entro 31 dicembre 2025
OPHR	Completare le attività preparatorie per la predisposizione del software per la rilevazione delle presenze che prevederà degli spazi personali accessibili ai singoli lavoratori previa autenticazione in cui sarà possibile avere informazioni su ferie e permessi maturati, goduti e residui, scaricare la busta paga e altri documenti caricati dall'azienda, trasmettere comunicazioni e documenti	Entro 31 dicembre 2025
RSG/ACQ	Completare le attività di monitoraggio e valutazione dei fornitori critici	Entro 30 giugno 2025