

BILANCIO SOCIALE

SA 8000

Sommario

1.	PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA.....	3
1.1.	DEFINIZIONI.....	4
1.2.	ORGANIGRAMMA.....	6
2.	POLITICA AZIENDALE.....	7
3.	IDENTIFICAZIONE STAKEHOLDER.....	16
4.	DIPENDENTI	18
5.	FORNITORI	19
6.	GESTIONE DEL SISTEMA	21
7.	REQUISITI DELLA NORMA SA 8000	23
7.1.	LAVORO INFANTILE.....	23
7.2.	LAVORO OBBLIGATO	25
7.3.	SALUTE E SICUREZZA	26
7.4.	INFORTUNI E MALATTIE	28
7.5.	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA....	30
7.6.	DISCRIMINAZIONI.....	31
7.7.	PRESENZA FEMMINILE	32
7.8.	PRATICHE DISCIPLINARI	34
7.9.	ORARIO LAVORATORI	35
7.10.	RETRIBUZIONE.....	36
7.11.	PIANO DI COMUNICAZIONE	37

1. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

La “**Omega Service Soc. Coop.**” è una società di erogazione di servizi quali:

- Pulizia e sanificazione;
- Manutenzione aree verdi;
- Derattizzazione;
- Facchinaggio;
- Spazzamento strade manuale;
- Custodia non armata.

Forte dell'esperienza acquisita oltre che sul piano tecnico, anche su quello gestionale, offre i propri servizi nel settore privato (uffici, industrie conserviere, etc), per poi proporsi anche in quello pubblico (ospedali, etc.). Ha consolidato tale mercato in virtù del know-how acquisito e dell'ottimo rapporto qualità prezzo che insieme alla gestione organizzativa ne rappresenta il maggior punto di forza.

La competenza e la qualità delle risorse umane impiegate nonché il management dinamico e la comunicazione fluida e intensa hanno consentito di annoverare numerose commesse di lavoro.

L'azienda oltre a essere sempre attenta alle problematiche connesse alla qualità del servizio erogato, di recente ha incentrato la sua attenzione verso un comportamento etico nei confronti degli stakeholder

1.1. DEFINIZIONI

Valgono le definizioni riportate nel manuale integrato Qualità, ambiente e sicurezza secondo le norme volontarie ISO 9001 Ed. 2015, ISO 14001 Ed. 2015 e UNI EN ISO 45001:2023:

AZIENDA: il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile dell'implementazione dei requisiti della norma Sa 8000, incluso tutto il personale assunto dall'azienda.

PERSONALE: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto dall'azienda, incluso direttori, esecutivi, manager, supervisori e lavoratori.

LAVORATORE: tutto il personale non dirigente.

FORNITORE/SUB-APPALTATORE: un ente economico che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

SUB – FORNITORE: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi dei fornitori o dell'azienda.

AZIONE DI RIMEDIO: azione intrapresa per sanare nei confronti di un lavoratore o di un ex dipendente la violazione di un diritto del lavoratore coperto dalla SA 8000.

PARTE INTERESSATA (stakeholder): individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda.

BAMBINO: qualsiasi persona con meno di 16 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età maggiore a prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo, nel qual caso l'età di riferimento è quella applicata nella località.

GIOVANE LAVORATORE: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore a 18 anni;

LAVORO INFANTILE: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra indicata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146;

LAVORO FORZATO/OBBLIGATO: ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente ed è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito.

TRAFFICO UMANO: il reclutamento, il trasferimento, l'accoglienza o il ricevimento di persone, attraverso sistemi che utilizzano la minaccia, la forza o altre forme di coercizione o raggirio allo scopo di sfruttamento.

AZIONE DI RIMEDIO PER I BAMBINI: ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, che successivamente sono stati rimossi da tale lavoro

LAVORATORE A DOMICILIO: una persona che svolge, per conto di una organizzazione, sotto contratto diretto o indiretto, al di fuori dei locali dell'organizzazione, dietro remunerazione, un lavoro il cui risultato sia un bene o un servizio, come specificato dall'organizzazione, indipendentemente da chi fornisce i mezzi, i materiali e/o altri elementi utilizzati; in azienda non sono presenti lavoratori a domicilio.

BILANCIO SA 8000: documento redatto al fine di proporre indicatori chiari e significativi del rispetto, nella gestione aziendale, dei requisiti della norma SA8000:2014, la cui conformità sia certificata da un organismo di parte terza.

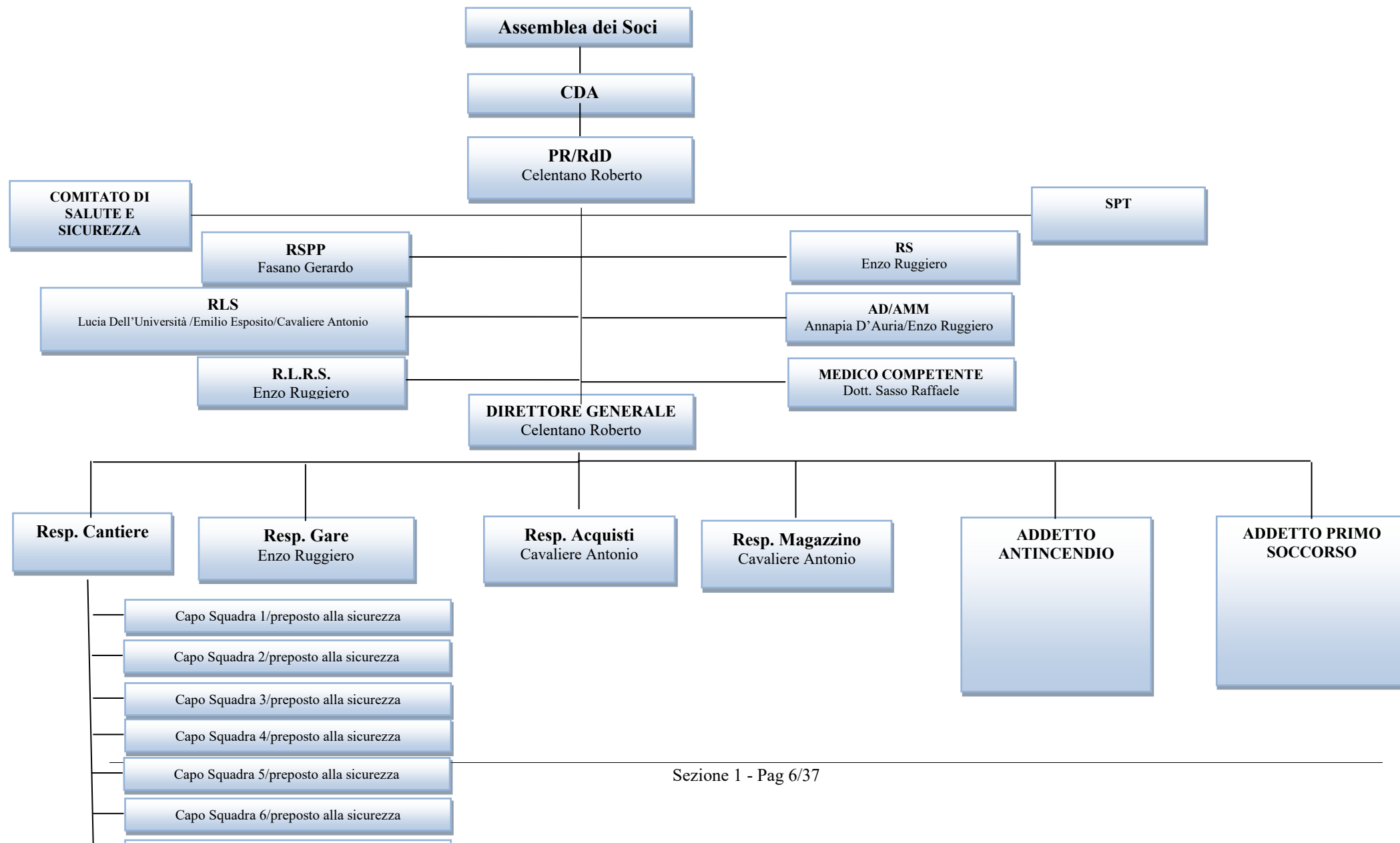
RAPPRESENTANTE SA8000 DEI LAVORATORI: un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate alla SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, da un lavoratore eletto a tal fine dal personale non dirigente.

RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE: un membro della dirigenza incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard;

ORGANIZZAZIONE DI LAVORATORI: un'associazione volontaria di lavoratori organizzati su base continua allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni nel rapporto di lavoro e nell'ambiente di lavoro;

CONTRATTO COLLETTIVO: un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro o un gruppo di datori e uno o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di assunzione.

1.2. ORGANIGRAMMA



2. POLITICA AZIENDALE

MISSION AZIENDALE

L'azienda "**Omega Service Soc. Coop.**" si impegna al miglioramento continuativo delle condizioni lavorative dei propri clienti interni (collaboratori, dipendenti, consulenti), nella consapevolezza che le risorse sono il "cuore" di un'impresa e rappresentano la sua ricchezza più grande.

La Direzione aziendale ha definito una politica scritta in tutte le lingue appropriate per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard SA8000.

La nostra Politica include l'impegno dell'organizzazione ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e rispetta gli strumenti internazionali come elencati nella precedente sezione sugli Elementi Normativi e loro Interpretazione. Tale Politica ci impegna a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

La politica è stata definita dal senior management.

È rivolta la massima attenzione agli aspetti inerenti l'ambiente di lavoro, la strumentazione, la qualità dell'attività svolta e, soprattutto, il coinvolgimento di tutte le risorse in un'ottica di condivisione degli obiettivi e delle strategie aziendali.

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Alla "**Omega Service Soc. Coop.**" siamo consapevoli che un'azienda **non può e non deve** trovare le motivazioni della sua esistenza nell'unico obiettivo di creare profitto, riteniamo indispensabile quindi svolgere la nostra attività nel più profondo rispetto delle normative e dei principi in materia di diritti dei lavoratori e dei rapporti di lavoro.

Tale impegno si concretizza dimostrando la conformità e la corrispondenza del nostro sistema di gestione aziendale con quanto enunciato nelle **Convenzioni ILO (International Labour Organization)** e nel **Codice ETI (Ethical Trading Initiative)** in materia di tutela dei diritti dell'uomo e di responsabilità sociale dell'impresa nei confronti del territorio in cui svolgiamo la nostra attività e della comunità locale in generale.

A tal proposito l'Azienda, al proprio interno, si avvale della figura del **RLRS/RESP SA8000**, eletto dai lavoratori stessi, il quale collabora attivamente alla realizzazione dei documenti di sistema, all'autovalutazione e alle proposte di

miglioramento, cercando di accogliere ed elaborare gli spunti provenienti dai lavoratori stessi. In particolare “**Omega Service Soc. Coop.**” si impegna a garantire il miglioramento continuo del sistema organizzativo, il monitoraggio dei fornitori e subfornitori, la formazione e il coinvolgimento del personale e la soluzione di eventuali segnalazioni di non adeguatezza del sistema, il monitoraggio dei nostri stakeholder interni attraverso un dialogo finalizzato a improntare il sistema su un modello partecipativo, flessibile e di condivisione.

I lavoratori dell’azienda sono costantemente coinvolti nell’implementazione del sistema di responsabilità sociale attraverso incontri, pianificati in compatibilità con le esigenze produttive, ed aventi lo scopo di rendere consapevoli i lavoratori sui principi nominati in precedenza.

L'impegno della "Omega Service Soc. Coop." nel rispettare i concetti enunciati dall'ONU e dalle Convenzioni e Raccomandazioni ILO, viene realizzato mediante l'adempimento dei seguenti principi:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- **Convenzione ILO 190** (Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro)
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

L'impegno della "Omega Service Soc. Coop." nel rispettare i concetti enunciati dal Codice ETI (Ethical Trading Initiative), viene realizzato mediante l'adempimento dei seguenti principi:

- **Il lavoro è scelto in modo libero**

- Non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.
- Non si richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità col loro datore di lavoro, e i lavoratori sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito di un adeguato preavviso.
- La Direzione aziendale si impegna a non applicare pratiche disciplinari

- **La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono rispettati**

- I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.
- Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.
- I rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.
- Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.

A tal proposito la "Omega Service Soc. Coop." si avvale delle seguenti associazioni Sindacali:

- **FLAICA _ CUB SALERNO**

- **Le condizioni di lavoro sono sicure e igieniche**

- Si fornirà un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

- I lavoratori riceveranno addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino reparto.
- I lavoratori avranno accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile, e se applicabile, si forniranno attrezzature igienico-sanitarie dove poter conservare il cibo.
- Laddove fornito, l'alloggio sarà senza pericolo e adeguato alle necessità basilari dei lavoratori.
- L'azienda in osservanza del codice assegnerà la responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro a un rappresentante dell'alta dirigenza.

- **Non si farà ricorso a lavoro minorile**

- Non ci sarà alcuna ulteriore assunzione di lavoro.
- Le ditte svilupperanno, adotteranno e contribuiranno a politiche e programmi per provvedere alla transizione dei bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di frequentare la scuola e mantenere un adeguato livello di educazione finché non saranno più bambini.
- I bambini e i giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose.
- Queste politiche e procedure saranno conformi ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'ILO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

- **Si pagano salari sufficienti per vivere**

- Le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di riferimento per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore. Ciascun lavoratore riceve una retribuzione corrispondente a quanto previsto nel CCNL di riferimento.
- A tutti i lavoratori saranno fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.

- Non saranno permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espresso consenso del lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare dovranno essere registrate. L'azienda **"Omega Service Soc. Coop."** non fa ricorso a provvedimenti disciplinari diversi da quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Nello specifico di **"Omega Service Soc. Coop."** il riferimento normativo attraverso cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni del datore di lavoro definiscono concordemente le regole che disciplinano il rapporto di lavoro è il **"CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI / MULTISERVIZI"**.

- **Le ore di lavoro non sono eccessive**

- Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dai punti riportati di seguito.
- L'orario di lavoro, con l'esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non dovrà eccedere le 48 ore settimanali.
- Tutti gli straordinari saranno volontari. Lo straordinario sarà usato in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario sarà sempre remunerato con una paga superiore alla norma che si raccomanda non sia mai meno del 125% della retribuzione normale.
- Il numero totale delle ore lavorate in qualsiasi periodo di sette giorni non eccederà le 60 ore, con l'eccezione delle circostanze di cui al punto successivo.
- Le ore lavorate potranno superare le 60 ore in qualsiasi periodo di sette giorni solo in circostanze eccezionali dove tutti i seguenti requisiti saranno rispettati:
 - è consentito dalla legislazione nazionale;
 - è consentito dall'accordo collettivo negoziato liberamente con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
 - sono state prese appropriate salvaguardie per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori;
 - il datore di lavoro può dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come un piccolo inaspettato della produzione, incidenti o emergenze.
- I lavoratori devono ricevere almeno un giorno libero in ogni periodo di sette giorni o, dove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni liberi per ogni periodo di 14 giorni.
- Gli standard internazionali raccomandano la riduzione progressiva dell'orario di lavoro normale quando appropriato a 40 ore settimanali, senza che alla riduzione dell'orario di lavoro corrisponda alcuna riduzione nella retribuzione dei lavoratori.

- **Non si pratica alcuna discriminazione**

- Non dovrà esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all'addestramento, avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.

- **Si fornisce lavoro regolare**

- Per quanto sia possibile il lavoro effettuato deve essere secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali.
- Gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull'assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evitati tramite l'uso di appalti di lavoro, subappalti o accordi di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato senza una vera intenzione di impartire alcuna formazione o di fornire impiego regolare, né tali obblighi saranno evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

- **Non sono consentite pratiche crudeli o inumane**

- L'abuso fisico o le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale e altre forme di intimidazione saranno proibite.

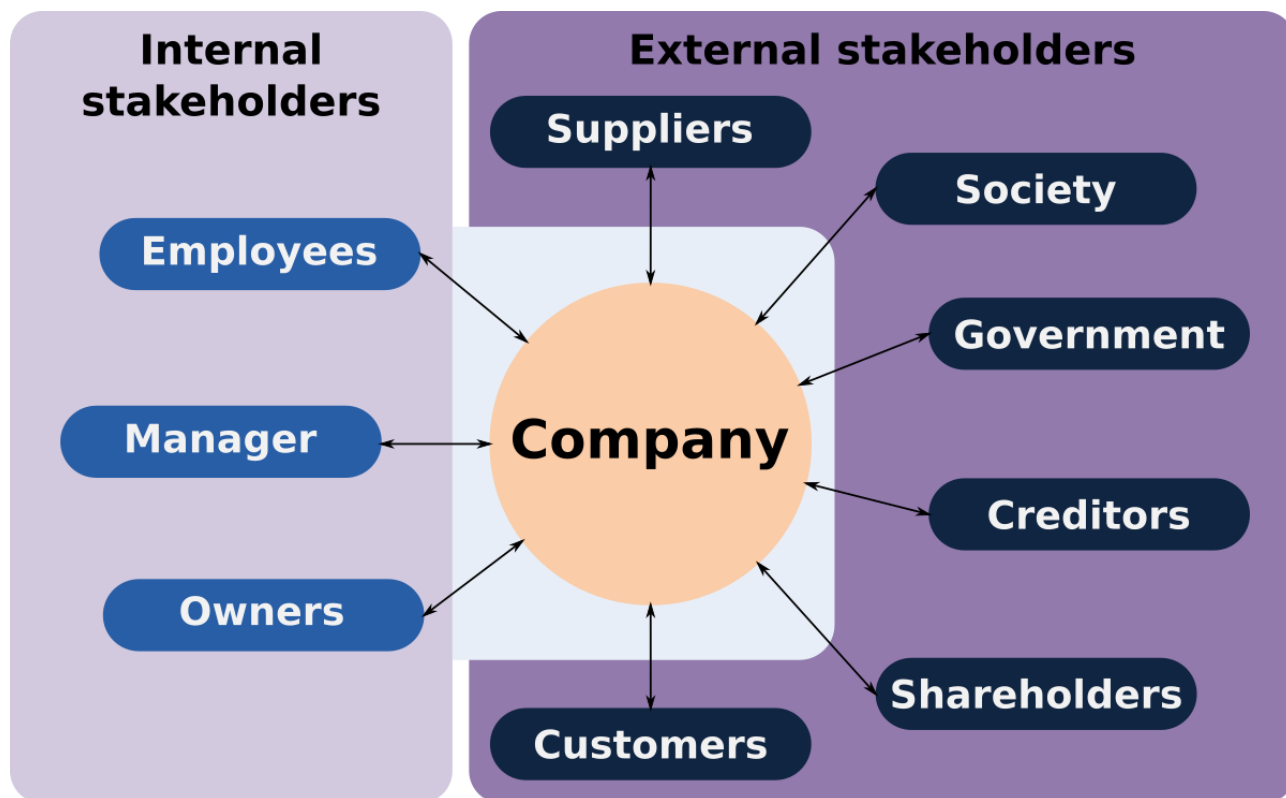
Inoltre “**Omega Service Soc. Coop.**” si impegna a:

- a) **Predisporre un Piano di controllo della filiera fornitori:** monitoraggio continuo della capacità dei fornitori di soddisfare i requisiti dello standard **ETI** ed il rispetto delle Raccomandazioni **ILO**.
- b) Definire le modalità di realizzazione del **Riesame della Direzione**, quale strumento per verificare periodicamente la rispondenza del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l’efficacia e l’appropriatezza;
- c) Adottare strumenti di comunicazione interna ed esterna finalizzati a rendere noti agli stakeholder i dati relativi alla performance aziendali rispetto ai requisiti della norma;
- d) Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare un reclamo al RLRS/RESP SA8000, all’Ente di certificazione o al **SAAS** (Social Accountability Accreditation Services), nel caso si riscontrassero azioni o comportamenti dell’azienda non conformi alla norma SA8000:
 - ✓ Anonimi tramite cassetta dei reclami in azienda (la quale può essere aperta esclusivamente del RLRS)
 - ✓ In cantiere mediante numero di telefono di riferimento del RLRS, nella figura di Enzo Ruggiero:
 - Cellulare: 389-8237713
 - ✓ Ente di certificazione sgs Italia:
 - Mail: sa8000@sgs.com
 - ✓ Sito del SAAS (Social Accountability Accreditation Services):
 - Sito internet: <http://www.saasaccreditation.org/>
 - Email: saas@saasaccreditation.org
- e) La “**Omega Service Soc. Coop.**” attua la tutela sulla sicurezza dei dati di terzi, di cui al D.Lgs. 196/2003 “Codice in materia di trattamento dei dati personali” e al Reg. (UE) 679/2016.
- f) È stato, inoltre redatto un Bilancio SA8000 per identificare la situazione attuale e gli obiettivi di miglioramento che l’azienda si pone e quale strumento per la comunicazione esterna. Tale documento è condiviso e approvato dal Legale Rappresentante dell’azienda e dal rappresentante SA8000 per i lavoratori.

Angri, _____

La Direzione

3. IDENTIFICAZIONE STAKEHOLDER



Le **aspettative attese** come risultato dell'adozione della norma SA8000:2014 possono così essere sintetizzate:

✓ **STAKEHOLDER INTERNI:**

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda;
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;

- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

✓ **STAKEHOLDER ESTERNI:**

- Consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla responsabilità sociale è manifestata, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA8000.

4. DIPENDENTI

L'azienda "**Omega Service Soc. Coop.**" ha definito un piano di coinvolgimento dei propri dipendenti rispetto alle tematiche sociali, attraverso le seguenti azioni:

- Formazione del personale sui temi della responsabilità sociale e del CCNL di riferimento;
- Distribuzione materiale informativo a tutto il personale;
- Diffusione della politica aziendale sui temi della responsabilità sociale.

Nel 2025, come da "**Piano annuale di formazione etica**", sono state programmate delle sessioni formative. Tali formazioni sono rivolte sia a livello del Management aziendale sia a livello dei dipendenti. Inoltre si è provveduto alla formazione di due gruppi di lavoro:

- ✓ il Social Performance Team (SPT);
- ✓ il Comitato per la Salute e Sicurezza.

Proprio per questo motivo si sono eseguite delle sessioni formative dirette ai suddetti gruppi.

5. FORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata 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 in prima istanza i fornitori diretti ad estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Il numero e la tipologia dei fornitori aziendali sono definiti nell'allegato "Elenco Fornitori Qualificati".

Nel caso che dovesse verificarsi una fornitura palesemente non conforme, la Direzione, in base alla gravità dell'evento e alla qualifica del fornitore, informa lo stesso tramite comunicazione scritta (direttamente o tramite agente), sollecitandolo all'invio di una migliore qualità del materiale. Se la fornitura, nelle volte successive si presenta non conforme, procederà all'esclusione di tale fornitore dall'Elenco dei fornitori Qualificati.

I fornitori esclusi possono essere riammessi solo a seguito di un nuovo iter di qualificazione che dia esito positivo.

Per i fornitori di servizi si intendono quelle aziende che offrono opere e servizi all'interno e all'esterno dell'azienda, in particolare sono imprese fornitrici:

- Ditte di trasporto ed eliminazione dei rifiuti;
- Ditte che si occupano della revisione periodica degli estintori;

Tali imprese devono osservare le norme antinfortunistiche legislative ed aziendali e tutte le norme legislative nazionali, locali ed aziendali relative alla difesa dell'ambiente ed al rispetto del requisito di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Per assicurarsi di ciò la Direzione:

- verifica insieme alle funzioni richiedenti l'idoneità delle imprese, il possesso delle necessarie autorizzazioni;
- informa le imprese sui principali aspetti e obiettivi di politica ambientale e sociale che la **"Omega Service Soc. Coop."** si prefigge (SENSIBILIZZAZIONE), trasmettendola a mezzo e-mail.

Per quanto riguarda l'aspetto etico, nell'elenco dei fornitori qualificati si è deciso di inserire un ulteriore elemento di valutazione denominato "***Dichiarazione d'Impegno***". Sostanzialmente essendo questo l'anno zero per quanto riguarda l'adeguamento agli standard SA8000, si è deciso di operare nel seguente modo:

- si è partiti dall' "***Elenco Fornitori Qualificati***";
- ai suddetti fornitori si è provveduto all'invio della Dichiarazione d'Impegno e della Politica Sociale dell'Azienda;
- i fornitori devono leggere, compilare, firmare, condividere ed inviare a mezzo mail ad "**Omega Service Soc. Coop.**" la Dichiarazione d'Impegno in modo da mantenere lo status di fornitore qualificato.

6. GESTIONE DEL SISTEMA

Nel rispetto dei requisiti della Norma SA8000, in azienda si provvederà ad eleggere la figura del **RLRS**, il quale avrà il compito di fare da tramite tra i dipendenti e la Direzione aziendale; l'elezione sarà eseguita facendo intervenire tutti i dipendenti aziendali al fine di ottenere un risultato perfettamente in linea con quelli che sono le loro necessità e preferenze.

Inoltre, saranno definiti due gruppi di lavoro, entrambi requisiti della SA8000:

- ✓ Il **Sociale Performance Team (SPT)**: composto dalla Direzione, dal Resp. di Sistema, dal RSPP, dal RLRS e dai rappresentanti dei sindacati. Tale gruppo avrà i seguenti compiti:
 - condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard;
 - suggerire al Senior Management le azioni di miglioramento per affrontare i rischi individuati;
 - monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate e l'efficacia delle modalità adottate;
 - collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard;
 - facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese;
 - organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

- ✓ Il **Comitato per la Salute e Sicurezza**: composto dalla Direzione, dal Resp. di Sistema, dal RSPP, dal RLS, dal RLRS e dai rappresentanti dei sindacati. Il Team avrà i seguenti compiti:
 - essere formato e periodicamente aggiornato per potersi impegnare con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza;
 - conservare le registrazioni di queste valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate.

Almeno una volta all'anno, verrà effettuato un Riesame del sistema di gestione etico sulla base di informazioni derivanti da indagini condotte dal SPT e dal Comitato Salute e Sicurezza sui seguenti aspetti:

- soddisfazione dei dipendenti;
- andamento dei principali parametri tenuti sotto opportuno monitoraggio e controllo.

Obiettivo del riesame annuale è quello della verifica dell'adeguatezza, del buon mantenimento del sistema, della corretta applicazione delle norme di riferimento e individuazione delle opportunità di miglioramento.

7. REQUISITI DELLA NORMA SA 8000

Il presente paragrafo ha lo scopo di mostrare la situazione dell'azienda “**Omega Service Soc. Coop.**” in relazione all'applicazione dei singoli requisiti della norma SA 8000:2014, spiegando quindi la situazione aziendale attuale e gli obiettivi relativi alla Responsabilità sociale da raggiungere nell'anno.

7.1. LAVORO INFANTILE

OBIETTIVO 2025: Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di lavoro infantile e di quello minorile.

INTRODUZIONE

Non esistono in azienda bambini lavoratori, né giovani lavoratori, intesi come da definizione della norma SA8000 (da 14 a 18 anni).

Si impegna, inoltre, a intervenire concretamente, con azioni di recupero, nel caso in cui vengano riscontrate presso i fornitori e sub- fornitori, situazioni di sfruttamento di lavoro infantile: a tale scopo è stata redatta una Procedura “PE Piano rimedio minori” da attuare in questi casi.

Al fine di presidiare maggiormente le zone geografiche, i fornitori e le tipologie di attività più a rischio, abbiamo raccolto i dati emersi da un'analisi di Save The Children Italia del 2013. Tali risultati si concretizzano mediante una mappatura del nostro Paese sul rischio del lavoro precoce nelle Province italiane:

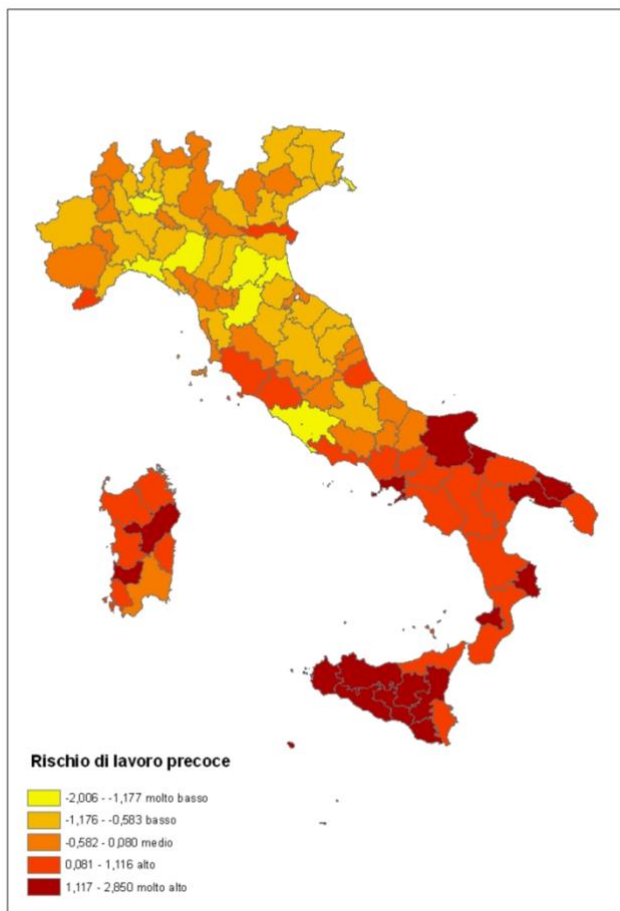


fig.1 Analisi Save The Children anno 2013

L'azienda nella fase di selezione ed assunzione del personale rispetta, oltre a quella internazionale, la normativa italiana in materia.

Attualmente non vi sono giovani lavoratori inseriti in azienda o che svolgono attività saltuarie.

In ogni caso, "Omega Service Soc. Coop." si impegna, per i casi futuri, ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

OBIETTIVO 2025	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di minori e supporto di iniziative di sensibilizzazione contro il lavoro infantile	Mantenere aggiornate le informazioni riguardanti criticità territoriali e di settore, anche per il monitoraggio dei nostri fornitori	Continua	SPT	Utilizzo di lavoro minorile Sensibilizzazione personale tramite formazione etica	=0 Come da PaF etico

7.2. LAVORO OBBLIGATO

OBIETTIVO 2025: *Continuare ad evitare la presenza di qualunque forma di lavoro obbligato.*

INTRODUZIONE

Il lavoro svolto da tutto il personale presente in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o di altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

Depositi

I lavoratori dell'azienda "**Omega Service Soc. Coop.**" non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Guida all'impiego

Il personale dell'azienda "**Omega Service Soc. Coop.**" al momento dell'assunzione viene informato sulle modalità per dare le dimissioni, nozioni relative alle riforme più significative, lettura delle buste paga e informazione sugli istituti contrattuali che caratterizzano il settore di interesse e riceve e sottoscrive tutta la documentazione sulle norme di comportamento.

Anticipi di stipendio

L'azienda "**Omega Service Soc. Coop.**" non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti.

OBIETTIVO 2025	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Evitare l'uso di lavoro obbligato	Monitoraggio assenza lavoro obbligato	All'atto dell'assunzione di nuovo personale	SPT	N° di reclami per presenza in azienda di lavoro obbligato	=0

L'obiettivo legato all'assenza di lavoro obbligato in azienda può essere considerato completamente raggiunto; in particolare, ad oggi, il sistema di gestione reclami messo in atto dall'organizzazione aziendale non ha dato evidenza di alcun reclamo di questa natura.

Ovviamente, è intenzione dell'organizzazione continuare a monitorare l'andamento di tale parametro al fine di evidenziare, qualora fosse ritenuto necessario, eventuali spunti di miglioramento.

Soddisfazione del personale

È stata effettuata un'analisi mirata alla valutazione dell'informazione sulla SA8000 da parte dei dipendenti aziendali; tale analisi è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori e raccolto attraverso apposita cassetta posta in prossimità degli uffici amministrativi.

I risultati dell'analisi eseguita sono rappresentati in allegato a questo documento.

7.3. SALUTE E SICUREZZA

OBIETTIVO 2025: Miglioramento della gestione del requisito legislativo “Salute e Sicurezza sul lavoro”

INTRODUZIONE

L'azienda “**Omega Service Soc. Coop.**”, ha adottato idonee procedure per identificare ed applicare tutte le normative che disciplinano la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In riferimento agli adempimenti legislativi vigenti a livello nazionale (D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni) ha redatto e mantiene aggiornato il documento di valutazione dei rischi.

In relazione a quanto detto la “**Omega Service Soc. Coop.**”

- ha individuato le responsabilità, le risorse e le procedure per la gestione ed il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione in conformità al D. Lgs. 81/2008;
- ha effettuato un'analisi di tutte le attività lavorative svolte all'interno dei propri luoghi di lavoro, individuando i rischi e i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e individuando le misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori e le azioni correttive da effettuare con un programma degli interventi di prevenzione e protezione prevedendo specifiche responsabilità e tempi: tutto ciò è stato formalizzato nel Documento di valutazione dei rischi.
- ha nominato il perito industriale Gerardo Fasano come Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, con il compito di controllare tutti quei fattori di rischio per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.
- ha proceduto all'elezione del RLS (Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza);
- ha provveduto alla formazione del Comitato per la Salute e Sicurezza dei lavoratori.

Inoltre:

- ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente a tutti i lavoratori, soci e dipendenti, i **Dispositivi di Protezione Individuale necessari** per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro

- effettua **periodica formazione** a tutti i livelli sui rischi e i pericoli, sulle misure protettive e sulle procedure di emergenza

In generale possiamo dire che tutti i dipendenti e collaboratori hanno consapevolezza dei rischi e delle modalità di prevenzione anche grazie alle attività di formazione/informazione effettuate periodicamente e con l'esecuzione di appropriate prove di evacuazione locali.

OBIETTIVO 2025	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Aggiornamento formativo sui punti relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori	Esecuzione di sessioni formative con i preposti ed i lavoratori	Come da piano annuale di formazione	Comitato H&S	Verbali di Formazione	Come da piano annuale di formazione

La formazione e l'informazione annuale di tutti i dipendenti sui temi della salute e sicurezza sul lavoro sarà eseguita come da piano annuale formazione; inoltre, secondo quanto pianificato nel documento di valutazione dei rischi, sono state predisposte ulteriori sessioni formative inerentemente alla movimentazione manuale dei carichi, al corretto utilizzo dei DPI.

Sono state pianificate tutte le attività inerenti all'aspetto di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, previste dalla legislazione vigente: riunione annuale di coordinamento, nomina del RSPP, nomina del RLS, formazione preposti alla sicurezza etc.

7.4. INFORTUNI E MALATTIE

L'azienda registra e tiene monitorati tutti gli infortuni e le malattie professionali dei propri lavoratori. È da evidenziare che a fronte di un'analisi eseguita, prendendo come riferimento il periodo 2020-2025 (al 10.2025) sono emersi i seguenti infortuni:

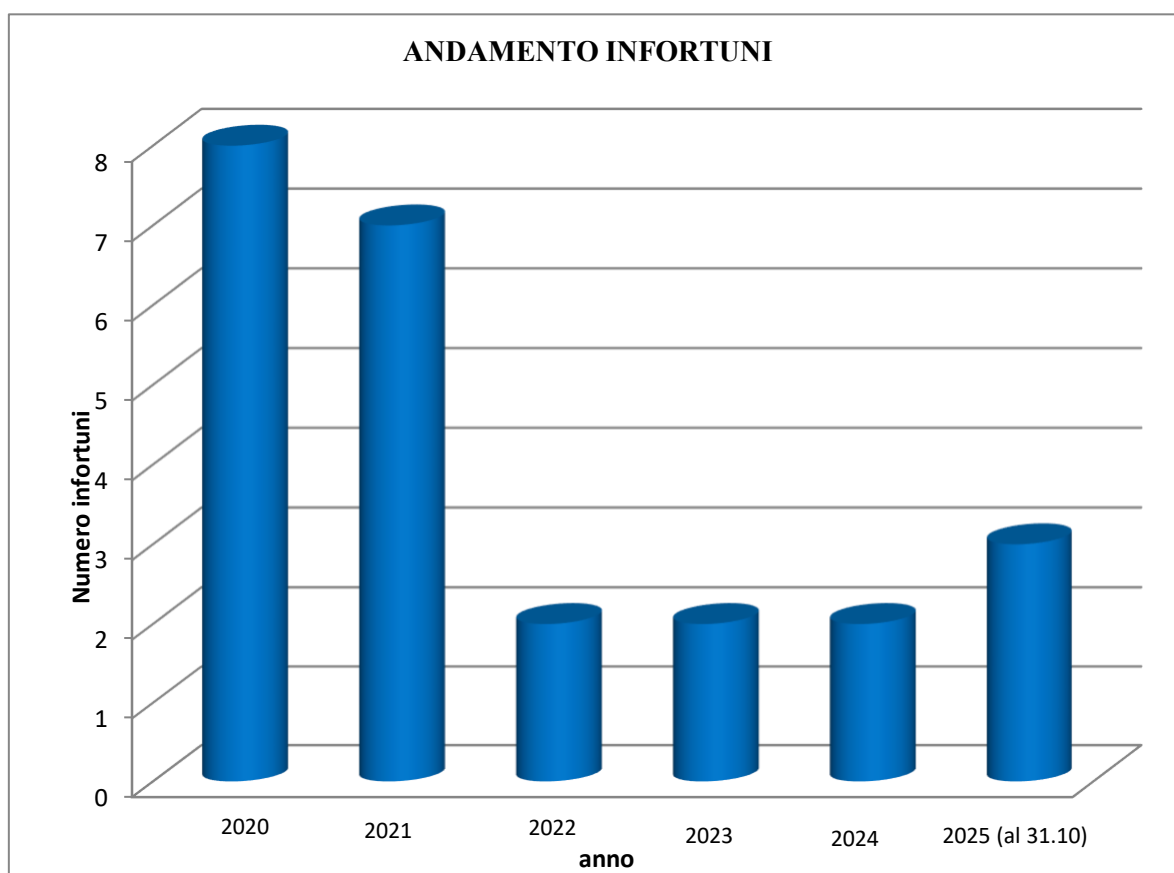


Figura 1: numero infortuni annualità 2020-2025

I seguenti infortuni hanno determinato un andamento dei giorni d'assenza rappresentato dal seguente grafico:

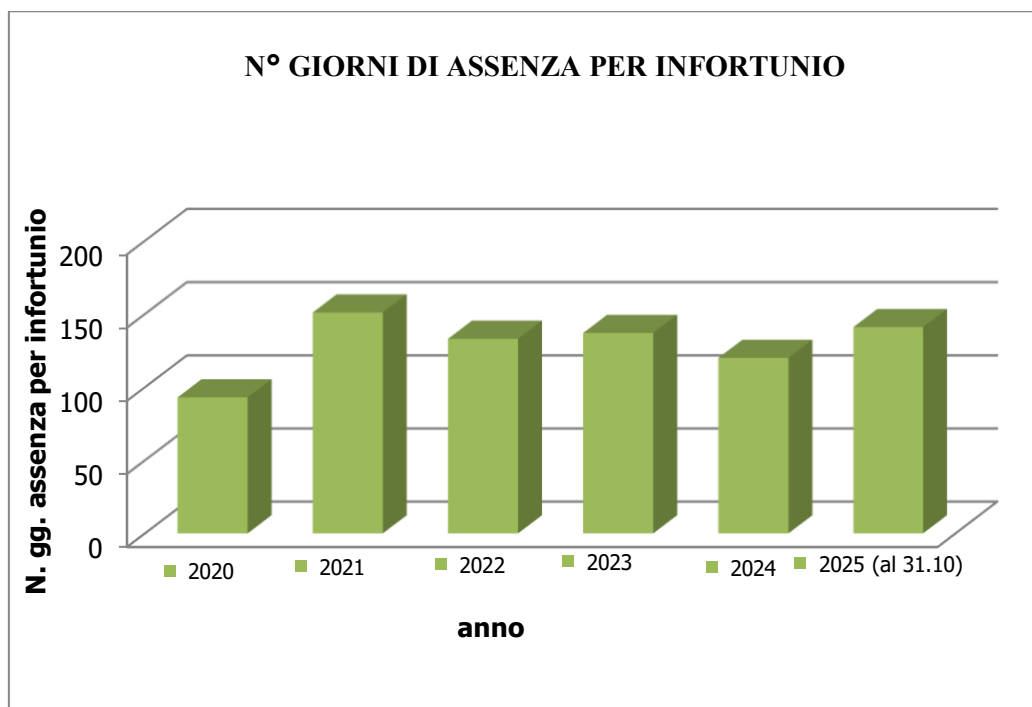


Figura 2: n. giorni di assenza per infortunio annualità 2020-2025

Nell'arco dell'anno 2025 sono emersi n. 3 infortuni.

Ovviamente l'attività della Omega è mirata a ridurre il numero di infortuni; tale obiettivo sarà raggiungibile con la continua informazione ai dipendenti sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza nei luoghi di lavoro, è stata realizzata una indagine interna.

L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della volontarietà del lavoro, è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori.

7.5. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVO 2025: *Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.*

INTRODUZIONE

Ad oggi i dipendenti aderiscono alle seguenti associazioni sindacali:

- **FLAICA _ CUB SALERNO**

L'azienda consente piena disponibilità al proprio personale di riunirsi in associazioni sindacali e di delegare ai propri rappresentanti sindacali la gestione della contrattazione collettiva, secondo quanto definito dalle leggi e dai contratti di categoria.

I rappresentanti sindacali godono di tutti i diritti stabiliti dalla normativa vigente: permessi sindacali, locali per le riunioni, spazi in cui affiggere comunicati di interesse sindacale.

OBIETTIVO 2025	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Continuare a consentire l'esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	Monitoraggio assenza limitazioni della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	Continuo	SPT	N° di reclami o denunce limitazioni e mancato esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	=0

7.6. DISCRIMINAZIONI

OBIETTIVO 2025: Mantenimento della situazione attuale di assenza totale di discriminazione

INTRODUZIONE

L'azienda "**Omega Service Soc. Coop.**" non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata.

Sono garantite pari opportunità a tutte le risorse che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione:

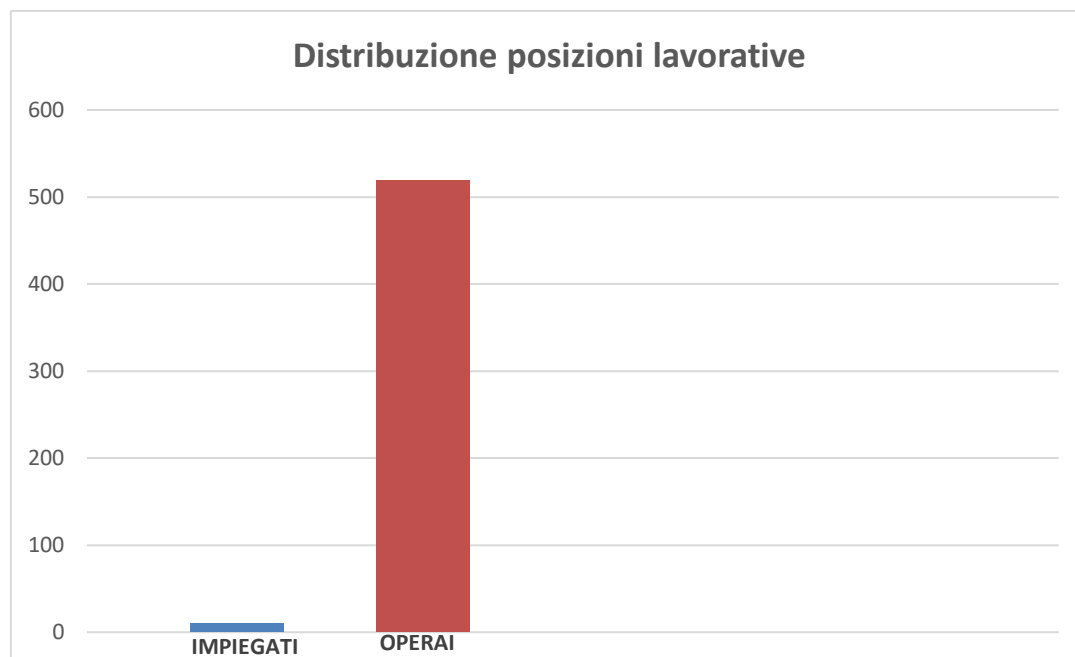
- ✓ La remunerazione delle risorse tiene conto di quanto definito nel Contratto Collettivo nazionale del lavoro per aziende esercenti nel settore delle pulizie;
- ✓ Sono stati definiti i profili aziendali e sono state definite le caratteristiche e le competenze di ogni profilo;
- ✓ Per ogni lavoratore sono assicurati gli incontri formativi/informativi e di aggiornamento sulla salute e sicurezza e sul sistema integrato implementato dalla "**Omega Service Soc. Coop.**";
- ✓ Non vi è alcuna 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;

Come garanzia del diritto di ognuno di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi.

7.7. PRESENZA FEMMINILE

La forza aziendale scaturisce anche dall'eterogeneità del proprio personale che per caratteristiche ed attitudini differenti si completa vicendevolmente creando un grande spirito di team building.

In particolare, la forza lavoro dell'azienda nel 2025 (al 31.10) prevede un numero complessivo di 529 risorse distribuite come segue:



Sono garantite pari opportunità a tutte le risorse che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.

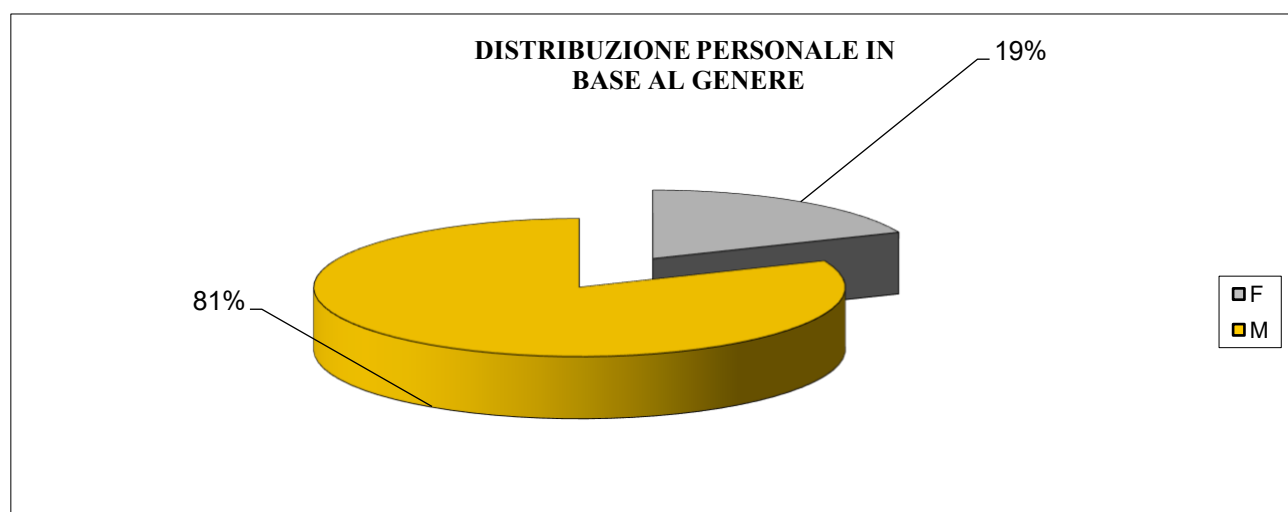


Figura 3: Distribuzione del personale in base al genere

OBIETTIVO 2025	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento della situazione attuale di assenza totale di discriminazione	Monitoraggio da parte del SPT dell'assenza totale di qualunque forma di discriminazione in azienda	Continuo	SPT	N° reclami o denunce relativi alla rilevazione di forme discriminatorie in azienda	0

7.8. PRATICHE DISCIPLINARI

OBIETTIVO 2025: *Mantenere il numero di provvedimenti e pratiche disciplinari pari a 0.*

La “Omega Service Soc. Coop.” recepisce il codice disciplinare richiamato nel contratto collettivo nazionale del lavoro applicato.

Tale codice descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone, nel rispetto dell’integrità personale, di favorire lo spirito di collaborazione tra i dipendenti.

L’azienda non ha mai applicato procedimenti disciplinari nei confronti dei propri dipendenti e continuerà ad evitare tale modalità per la risoluzione di problematiche organizzative

OBIETTIVO 2025	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenere il numero di provvedimenti e pratiche disciplinari pari a 0	Continuare a mantenere con i dipendenti un sistema relazionale continuo	continuo	SPT	n° reclami presenza di pratiche disciplinari	0

7.9. ORARIO LAVORATORI

OBIETTIVO 2025: *mantenimento dell'attuale situazione*

- NUMERO ORE STRAORDINARIO PRESTATE DAL PERSONALE AZIENDALE

In collaborazione con il consulente del personale della “**Omega Service Soc. Coop.**” è stata eseguita una contabilizzazione delle ore di straordinario prestate dal personale dell'azienda nel 2025.; nel 2025 sono state somministrate in media 734 ore di straordinario mensili.

Ovviamente è interesse dell'organizzazione tenere continuamente monitorato tale dato al fine di evidenziare in maniera evidente e sostanziale eventuali scostamenti nella media delle ore erogate.

OBIETTIVO 2025	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Monitorare ore di straordinario espletate da ciascun dipendente	Tenere sotto controllo ore di straordinario erogate	continuo	SPT	N° ore totali di straordinario mensili	< 740

7.10. RETRIBUZIONE

OBIETTIVO 2025: *Costante informazione nei confronti dei lavoratori sul funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.*

Ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro e, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal CCNL **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI / MULTISERVIZI**

OBIETTIVO 2025	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Costante informazione nei confronti dei lavoratori sul funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.	Al momento dell'assunzione ed in occasione di incontri mirati con i lavoratori	continuo	SPT	Realizzazione di incontri mirati con i dipendenti	Come da Paf
Corrispondere, laddove necessario, le maggiorazioni salariali ai dipendenti che prestano lavoro straordinario	Predisposizione di buste paga idonee	continuo	SPT	N° dipendenti che usufruiscono di maggiorazioni salariali/ N° dipendenti che prestano lavoro straordinario	1

7.11. PIANO DI COMUNICAZIONE

L'azienda "**Omega Service Soc. Coop.**" prevede che vengano stabilite e mantenute attive procedure per comunicare regolarmente, a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della norma SA8000 compresi anche i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

Il Piano verrà elaborato sulla base di una strategia che prevede:

- Comunicazione interna;
- Comunicazione esterna.

- COMUNICAZIONE INTERNA

La comunicazione interna viene implementata affinché i requisiti presenti nella SA8000 e l'implementazione del sistema per la responsabilità sociale siano comprensibili a tutti i livelli.

Verrà effettuata tramite sessioni formative con la direzione ed il personale aziendale e tramite affissione nelle bacheche aziendali della Politica Sociale.

- COMUNICAZIONE ESTERNA

La comunicazione esterna viene implementata affinché i requisiti presenti nella SA8000 e l'implementazione del sistema per la responsabilità sociale siano comprensibili a tutti gli stakeholder aziendali (clienti, fornitori, mass-media, enti pubblici, etc.).

Viene realizzata attraverso l'invio a mezzo e-mail della Politica Sociale e della Dichiarazione d'Impegno del Fornitore.