

Silva

BILANCIO SA 8000
Anno 2025 PRIMO SEMESTRE

RAPPRESENTANTI SA 8000 DEI LAVORATORI	DIREZIONE
HANXHARI KLARITA Klarita hanxhari	GIOVANNI GIUBBI

Silva



SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	3
2	DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	4
2.1	STORIA	4
2.2	LA POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	5
2.3	STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ.....	7
2.4	GLI STAKEHOLDER	7
3	I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000 ED I RISULTATI CONSEGUITI	9
3.1	LAVORO INFANTILE	9
3.2	LAVORO OBBLIGATO	10
3.3	SALUTE E SICUREZZA	11
3.4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE.....	14
3.5	DISCRIMINAZIONE	14
3.6	PROCEDURE DISCIPLINARI	15
3.7	ORARIO DI LAVORO	16
3.8	RETRIBUZIONE.....	17
4	SISTEMA DI GESTIONE ETICO	19
4.1	POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE.....	19
4.2	SOCIAL PERFORMANCE TEAM	19
4.3	PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE.....	19
4.4	VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE ED ESTERNE	20
4.5	FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	21
4.6	CONTROLLO DEI FORNITORI.....	22
4.7	RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA.....	22
4.8	PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE	23
4.9	ACCESSO ALLA VERIFICA E REGISTRAZIONI.....	23
5	PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE	24
5.1	COMMENTI SULL' ANDAMENTO DELLE PRESTAZIONI	24
5.2	OBIETTIVI AZIENDALI.....	24
6	COMUNICAZIONI ALLE PARTI INTERESSATE	25



BILANCIO SA8000

ANNO 2025 – 1° semestre

05f.doc	Rev	C
Data	29/08/24	
Pagina 3 di 25		

1 INTRODUZIONE

La **SILVA** è lieta di presentare il **Bilancio SA8000** inerente **al primo semestre dell'anno 2025**.

Il Bilancio SA 8000 risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate sulle prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, fornendo un puntuale resoconto circa la capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio SA8000 sono stati i seguenti:

- periodicità: il Bilancio SA8000 è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato alla fine di ogni anno, contestualmente alla presentazione del Bilancio d'Esercizio (a metà anno viene predisposto un bilancio parziale del primo semestre diffuso verso il mese di settembre);
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio SA8000 presenta rispecchiano tutti i requisiti della norma SA8000 e vengono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio SA8000 sono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di settore;
- fedele rappresentazione: il Bilancio SA8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio SA8000 si struttura in tre parti:

- la parte prima illustra le principali attività aziendali, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA8000;
- la seconda parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività attuate dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità;
- la terza parte descrive il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale implementato;
- infine, viene presentato il Piano di Miglioramento con il dettaglio degli obiettivi futuri che si intendono perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema.

Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder della **SILVA** (soci, fornitori, istituzioni, sindacati, ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione e attraverso la sua distribuzione presso gli uffici della stessa.



2 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

DENOMINAZIONE:	SILVA S.r.l. (costituita nel 1960 come ditta individuale e trasformata in società di capitali il 15/12/1984)
SEDE	Firenze - Via della Treccia 12
CONTATTI	Sito web: www.silvagroup.it Indirizzo e-mail: - info@silvagroup.it Telefono +39055318141 - Fax + 39055300228
ISCRIZIONI	CCIAA FIRENZE: 372525 - Partita IVA: 03575190487 Iscritta all'albo delle imprese di pulizia Classe E D.M. 274/94 Iscritta all'albo delle imprese di autotrasporto n° FI 4605681/E Iscritta all'albo delle imprese Trasporto rifiuti n° FI 1135/S Iscrizione SISTRI WEB 87026 Oggetto sociale: Impresa di pulizie e manutenzioni varie - Traslochi - Trasporto merci c/t. – Trasporto rifiuti – Magazzini deposito – Archiviazione documenti

2.1 STORIA

SILVA nasce nel 1960, come ditta individuale e si trasforma nel 1984 in Società di capitali per rispondere alle esigenze del Cliente. Oggi esercita le seguenti attività **Impresa di pulizie e manutenzioni varie - Traslochi - Trasporto merci c/t. – Trasporto rifiuti – Magazzini deposito – Archiviazione documenti.**

SILVA opera da oltre **65 anni** nel mercato Toscano ed è una delle realtà più conosciute ed affidabili a livello locale. I suoi valori sono: **Affetto, esperienza, preparazione, organizzazione, motivazione, lavoro in team ed entusiasmo.**

L'Impresa, fin dalle origini, si occupa prevalentemente di:

- **Pulizia** civile industriale e ospedaliera, Grande distribuzione, Aziende sanitarie, Servizi alberghieri e Comunità
 - ⇒ Classica: normali servizi di mantenimento di tutti gli ambienti
 - ⇒ Speciale: interventi mirati a particolari ambienti (stabilimenti o processi produttivi alimentari) con esigenze d'igiene superiore e di sanificazione.
- **Traslochi** (abitazioni, teatri, uffici pubblici, banche, ospedali e farmaceutici)
- **Trasporto merci conto terzi.**
- **Magazzini deposito – Archiviazione documenti - Gestione archivi**

Con l'esperienza maturata dagli anni passati e con il continuo aggiornamento sulle tecnologie, sui prodotti da utilizzare, sulle normative vigenti e sulle modalità di intervento, **SILVA** offre un servizio di qualità che lascia sempre soddisfatto il cliente.

Grazie alla grande esperienza, acquisita nei singoli settori, **SILVA**, mette a disposizione del mercato una notevole capacità organizzativa.

I suoi punti di forza sono:





2.2 LA POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

La **SILVA** ha deciso fino dall'anno 2006 di rendere evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale applicando la norma SA8000 e di sviluppare un Sistema Gestionale di Responsabilità Sociale.

Con la presente "**Politica di Responsabilità Sociale**" la **SILVA** dichiara la propria totale aderenza:

- ⇒ a tutti i requisiti della norma di riferimento **SA8000**
- ⇒ alle **Convenzioni** dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (**ILO**)
- ⇒ alla **convenzione delle Nazioni Unite dei diritti del bambino**
- ⇒ alla **Dichiarazione Universale dei diritti umani**
- ⇒ a tutte le **Leggi Nazionali** ed Internazionali in materia, ivi inclusi il D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. relativo alla sicurezza sul posto di lavoro
- ⇒ alle norme di comportamento definite all'interno del proprio **Codice di Condotta**

Lo scopo che si persegue è rappresentato sia dal miglioramento delle condizioni di salute, sicurezza e benessere delle maestranze, sia dal mantenimento di livelli ottimali di tutti i processi gestionali e produttivi che riguardano la ns. attività. Questo strumento, oltre ad essere utilizzato per garantire alle nostre maestranze il riconoscimento ed il rispetto dei loro diritti, garantisce ai nostri clienti ed alla collettività, che i comportamenti dell'azienda che finanziano, non sono basati sui fattori, come il basso costo della mano d'opera o altre forme di sfruttamento e di condizioni precarie.

Il ns. impegno consiste nell'applicare un **Codice di Condotta** che non si limiti a conformarsi alle leggi o regolamenti governativi, ma cerchi di migliorare tali prescrizioni. Pertanto, la ns. organizzazione, per sentirsi ed essere un'azienda "**Socialmente responsabile**" si impegna ad applicare, promuovere e verificare le **seguenti direttive**: (sia internamente alla propria realtà, sia esternamente presso i propri fornitori e sub-fornitori):

- astenersi dall'impiegare lavoratori di età inferiore ai 16 anni;
- assicurare che i lavoratori minorenni (età tra 16 e 18 anni) - che attualmente non operano in azienda - non vengano esposti a situazioni rischiose, pericolose o nocive;
- garantire che i contratti di apprendistato siano utilizzati nel complesso interesse del lavoratore ed in collaborazione con gli enti di formazione, in accordo alla legislazione vigente;
- istituire un sistema per la raccolta e risoluzione delle segnalazioni provenienti dai nostri dipendenti o dai lavoratori delle aziende in sub appalto in merito a problematiche di responsabilità sociale;
- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, adottando misure per la prevenzione e protezione dai rischi;
- garantire che tutto il personale riceva una formazione conforme alle norme ed adeguata ai rischi in materia di salute e sicurezza;
- stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare i potenziali pericoli per la salute e la sicurezza;
- garantire la selezione, fornitura e sostituzione periodica dei Dispositivi di Protezione Individuali volti a proteggere i lavoratori dai rischi residui connessi alla attività lavorativa che non è stato possibile eliminare alla fonte;
- riconoscere il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva e alla libera associazione (compresa la nomina delle rappresentanze sindacali) e garantire che i rappresentanti dei lavoratori non siano soggetti a discriminazioni;
- ostacolare ogni forma di discriminazione in relazione all'assunzione, alla retribuzione, alla formazione, alla promozione, al licenziamento e/o al pensionamento;
- garantire il diritto del personale di seguire pratiche o esigenze legate alla razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- ostacolare comportamenti o gesti sessualmente coercitivi, offensivi o volti allo sfruttamento dei lavoratori;
- garantire che non si faccia ricorso a coercizione mentale o violenza verbale nei confronti dei lavoratori;



BILANCIO SA8000
ANNO 2025 – 1° semestre

05f.doc Rev C

Data 29/08/24

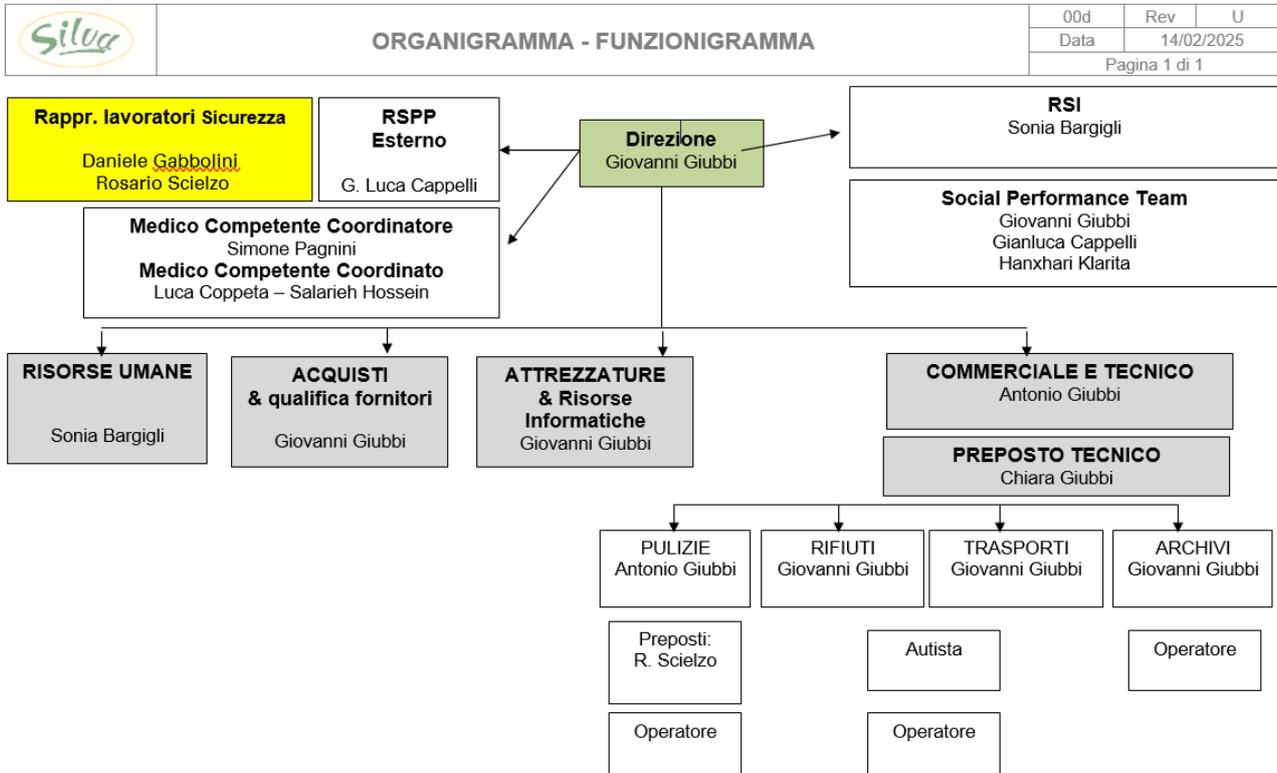
Pagina 6 di 25

- garantire che i salari e le indennità retributive siano erogati in forma comoda per la riscossione da parte del lavoratore e nell' applicazione totale delle norme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria;
- garantire che le buste paga siano chiare e comprensibili ai lavoratori e facilmente consultabili;
- garantire che il salario pagato sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un ulteriore guadagno discrezionale;
- garantire che le trattenute sul salario non sono a scopo disciplinare, se non nelle forme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria.
- dialogare in maniera aperta con tutte le parti interessate esterne ed interne, promovendo fra i fornitori, appaltatori e subfornitori la diffusione e l'adozione dei principi di responsabilità sociale.
- garantire un controllo dell'applicazione dei principi della SA8000 attraverso il Social performance Team (tavolo di lavoro che riunisce un rappresentante dei lavoratori, la direzione ed il servizio di prevenzione e protezione)

Sarà ns. cura stimolare, **controllare e verificare l'impegno**, del continuo rispetto e miglioramento dei principi stabiliti dalla norma SA8000, riferito ai **ns. Fornitori e subfornitori**, incentivandoli ad individuare le aree più critiche ed a percorrere regolarmente percorsi migliorativi nella propria attività gestionale operativa.

La **SILVA** si assumerà il compito di motivare, **coinvolgere e guidare il Proprio personale** promuovendo la formazione a tutti i livelli, per migliorare la professionalità ed arricchire le conoscenze e la gratificazione del personale stesso, affinché ognuno possa esprimere la massima potenzialità ed assumere un ruolo attivo.

2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ



2.4 GLI STAKEHOLDER

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all’azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Nel grafico seguente vengono riportati i principali stakeholder individuati dalla **SILVA** al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia.



Soci

La responsabilità sociale nei loro confronti si concretizza attraverso il rispetto di principi quali la parità di trattamento e la valorizzazione dell’impresa.



BILANCIO SA8000 ANNO 2025 – 1° semestre

05f.doc	Rev	C
---------	-----	---

Data	29/08/24
------	----------

Pagina 8 di 25

Personale

La responsabilità sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Fornitori

L'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della responsabilità sociale e verranno pianificate delle verifiche mirate presso alcuni fornitori al fine di controllare, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti SA8000.

Clienti

L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Istituzioni

L'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Le principali istituzioni presenti sul territorio con cui vi sussistono dei rapporti sono:

- Regione Toscana;
- Città Metropolitana Firenze;
- Comune di Firenze;
- ASL;
- Direzione Provinciale del lavoro – ufficio ispettivo;
- Vigili del fuoco;
- INPS e INAIL;
- Camera di Commercio di Firenze.

Associazioni e ONG:

È intenzione dell'azienda instaurare rapporti di collaborazione con ONG ed associazioni di volontariato che operano nel campo della tutela dei diritti delle persone.

Enti di certificazione

Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale e della qualità la **SILVA** ha scelto il SGS Italia S.p.A.

Sindacati

L'atteggiamento aziendale nei confronti dei sindacati con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. In particolare, l'azienda comunica con le organizzazioni maggiormente rappresentative sul territorio.

3 I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000 ED I RISULTATI CONSEGUITI

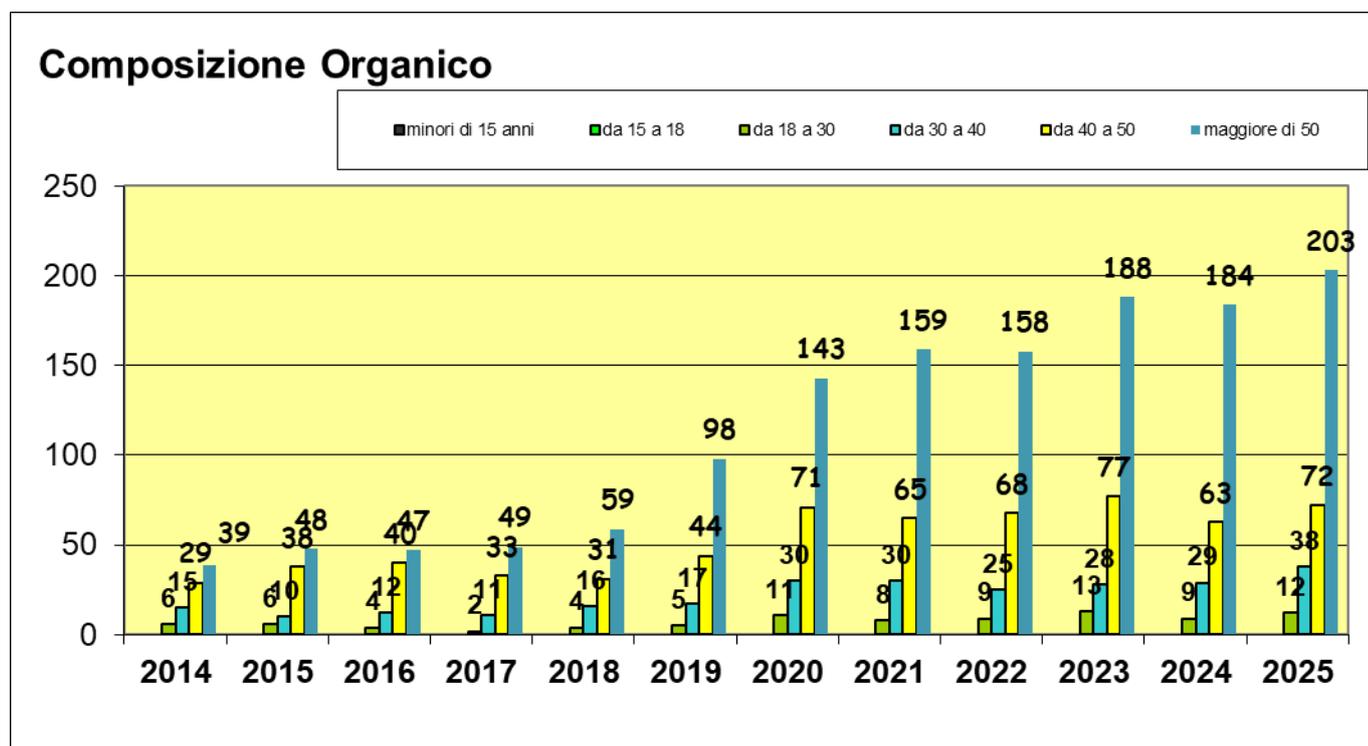
3.1 LAVORO INFANTILE

La **SILVA** esclude l'utilizzo e il favoreggiamento dell'utilizzo di lavoro infantile. Al fine di escludere anche in futuro la possibilità che si possano verificare, per mero errore, situazioni di lavoro minorile, l'azienda ha definito una procedura di recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa ed una serie di regole per tutelare gli adolescenti e gli studenti che necessitano di lavorare.

La procedura prevede una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui si accertasse la presenza di un minore di 15 anni presso uno dei fornitori, e definisce le misure da attuare nei confronti di eventuali stagisti e tirocinanti minorenni (numero massimo di ore di lavoro e studio inferiore a 10; possibilità di conciliare lavoro e studio definendo orari di lavoro, preferibilmente part-time, compatibili con il percorso scolastico, affiancamento di un tutore, ecc.).

Situazione: Nell'organizzazione aziendale vengono assunti **solo lavoratori maggiorenni**, salvo situazioni occasionali di giovani lavoratori per periodi di stage. La politica aziendale prevede di astenersi dall'impiegare lavoratori minorenni anche per questioni connesse alla salute e sicurezza sul lavoro.

Attualmente tutto il personale operativo risulta essere maggiorenne e la **SILVA** non ha riscontrato presso nessun fornitore / cliente situazioni di lavoro minorile, pertanto, la procedura risulta non attiva.





3.2 LAVORO OBBLIGATO

La **SILVA** assicura che il lavoro prestato dal personale dipendente è assolutamente volontario e prescinde da qualsiasi forma di costrizione o di minaccia. Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro viene richiesta al personale la copia dei documenti per accertarne l'età, mai il rilascio di depositi o di documenti di identità in originale.

Per assicurare la piena volontarietà e consapevolezza dei diritti e dei doveri dei lavoratori derivanti dal rispettivo contratto di lavoro, il servizio di gestione del personale interno è a disposizione di tutto il personale che volesse chiedere informazioni e spiegazioni relative al rapporto di lavoro.

Situazione: all'interno della **SILVA** ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri: ad ogni dipendente viene illustrato al momento dell'assunzione il CCNL applicabile, le norme interne di comportamento e le modalità di lettura della busta paga (attraverso istruzioni contenute nel manuale interno di formazione) in modo che egli possa comprenderne tutte le voci e ne verifichi la correttezza del calcolo.

Il settore delle pulizie civili ed industriali il livello è caratterizzato da un alto turn-over di personale, pertanto, si è ritenuto di fondamentale importanza informare il personale dipendente circa le modalità di recesso dal contratto tali istruzioni sono fornite al momento dell'assunzione, inoltre, per chiarire eventuali incertezze tali informazioni possono essere richieste in qualsiasi momento all'ufficio del personale.

Di seguito si riporta il prospetto delle ore di ferie maturate e godute dal personale.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025 1 s
Maturate	21.767	22.106	28.545	26.231	32.543	18.797
Godute	20.816	17.405	19.089	20.031	25.964	2.545
Residue	27.808	14.147	39.951	22.458	48.104	75.372

L'azienda, in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, non vengono utilizzati prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.

PROSPETTO ANTICIPI TFR CONCESSI		
ANNO	N° BENEFICIARI	AMMONTARE MEDIO
2014	7	3.855
2015	2	4.500
2016	5	2.840
2017	4	4.258
2018	3	18.200
2019	4	1.435
2020	1	1.285
2021	5	3.984
2022	50	3.319
2023	5	2.987
2024	19	3.170
2025	9	2.762



3.3 SALUTE E SICUREZZA

La **SILVA** adotta tutte le misure adeguate al fine di prevenire incidenti e danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale ed i cantieri dei clienti.

Come previsto dalla Testo Unico sulla Sicurezza, l'azienda ha predisposto il documento di valutazione dei rischi, nel quale sono stati individuati gli aspetti più critici che investono le attività (inerenti, ad esempio, il rischio connesso all'utilizzo delle attrezzature - macchinari, scale, - il rischio chimico, la tutela della maternità, il rischio connesso alla movimentazione manuale dei carichi, il rischio connesso alle vibrazioni, ecc.).

Sono state adottate misure preventive per ridurre il rischio infortuni e malattie, fra cui le principali sono:

- ⇒ organizzazione di momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza
- ⇒ costante monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti,
- ⇒ elaborazione da parte del medico competente di un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;

Per gestire correttamente tutti gli aspetti della sicurezza il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno supporta il datore di Lavoro. La scelta di avvalersi di consulenti esterni è motivata dalla necessità di garantire una elevata professionalità e competenza in un settore ritenuto cruciale dalla azienda.

Con cadenza annuale viene effettuata una Riunione Periodica (l'ultima nel mese di maggio del **2025**), in cui si analizza il resoconto del Medico Competente, le osservazioni del RSPP e del RSL e l'evoluzione del piano di adeguamento / miglioramento pianificando gli obiettivi e le responsabilità per il futuro e si è presa visione della valutazione rischio stress aggiornata.

Situazione: Il Documento di valutazione dei rischi è stato aggiornato nel mese di giugno 2024 aggiornando i capitoli inerenti i Luoghi di lavoro - Organigramma – Notizie generali - Rischio incendio – Microclima, è previsto un aggiornamento del DVR nel secondo semestre (rischi fisici e chimico e stress).

Nel 2025 sono stati erogati i seguenti corsi di formazione:

- personale di nuova assunzione (generale e specifica)
- lavori in altezza
- conduttori piattaforme per lavorare in altezza (PLE)

Attualmente la situazione infortunistica della **SILVA** è la seguente (nota dal 2022 si indica nell'organico non il numero dei dipendenti ma l'ULA ovvero organico medio a tempo pieno):

Anno	Ore lavorate	Giorni di assenza	Numero infortuni	Indice di frequenza UNI	Indice di gravità UNI	Giorni medi infortunio	Organico	Indice di frequenza INAIL	Indice di gravità INAIL
2022	291.997	31	4	14	0,11	7,75	148	27	0,21
2023	312.879	264	5	16	0,84	52,80	164	31	1,61
2024	322.758	81	2	6	0,25	40,50	173	12	0,47
Triennio	292.745	125	3,7	12	0,44	33,7	162	23	0,76
Media	167.918	132	4,8	33	0,91	25,2	133	36	0,73

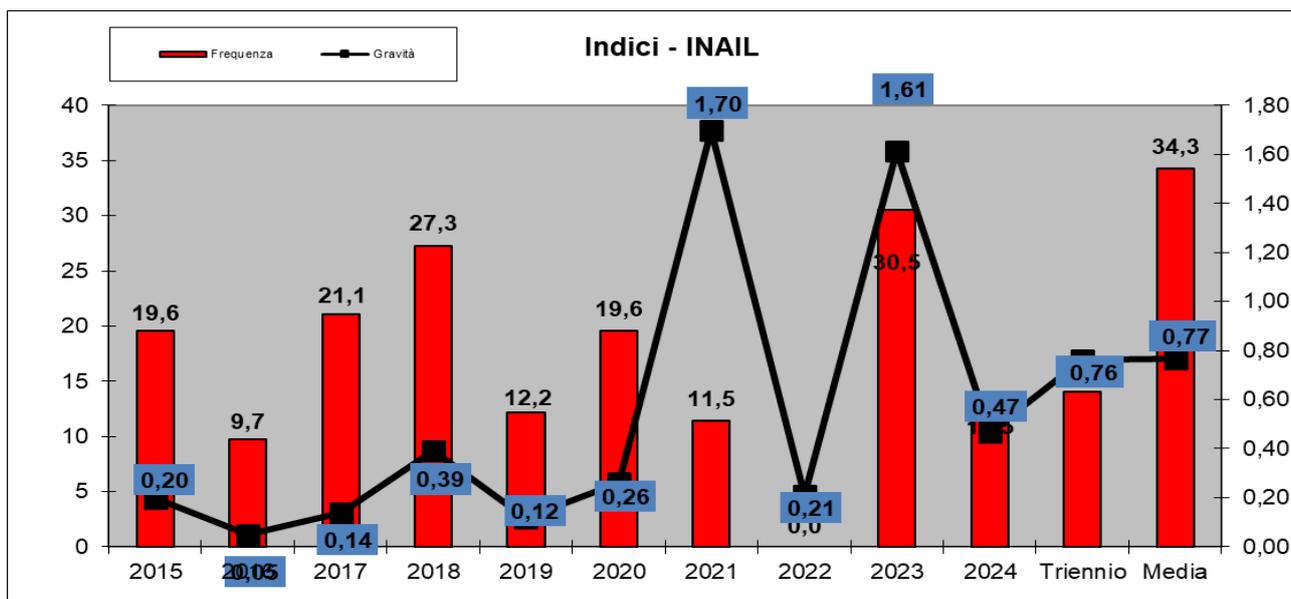
Nel primo semestre 2025 vi sono stati due infortuni lievi (6 giorni di prognosi inerenti distorsioni / cadute) ed uno in itinere.

Nel 2024 vi è stato un infortunio grave (lavoratore caduto entrando nel cantiere del cliente – durata superiore ai 40 giorni) ed uno lieve (distorsione caviglia).

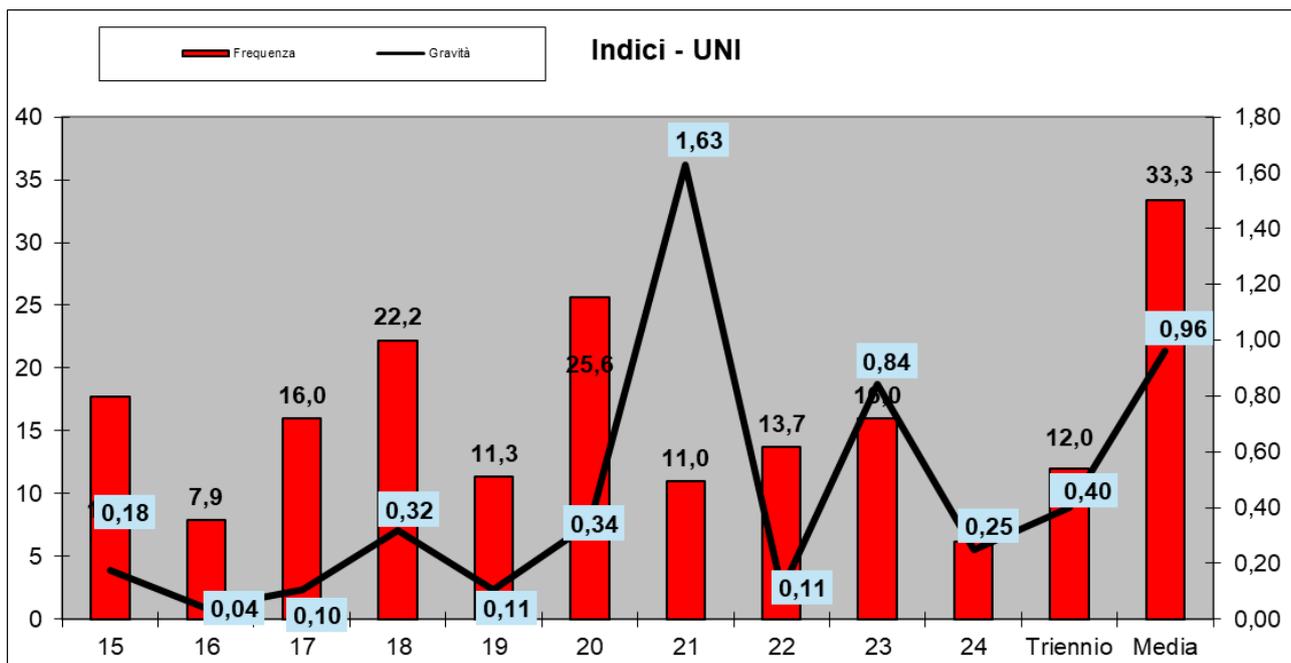
Nel corso del 2023 vi sono stati 5 infortuni di cui 4 lievi (di cui la maggioranza legati a cadute accidentali sul luogo di lavoro o urti accidentali contro arredi) ed uno superiore ai 40 giorni per uno strappo muscolare.

Nel corso del 2022 vi sono stati 4 infortuni lievi (di cui la maggioranza legati a cadute accidentali sul luogo di lavoro o urti accidentali contro arredi / finestre).

Nel corso del 2021 vi è stato un infortunio superiore a 40 giorni dovuto al cedimento della pavimentazione flottante presso un cliente, la ATS ha svolto una indagine da cui non è emersa la responsabilità aziendale.



Se la statistica infortuni venisse calcolata con le ore lavorate (grandezza più rappresentativa per la ns. azienda ma per cui non vi sono dati Inail) invece che con l'organico i risultati sarebbero i seguenti:





BILANCIO SA8000
ANNO 2025 – 1° semestre

05f.doc Rev C

Data 29/08/24

Pagina 13 di 25

Secondo i dati **INAIL** (periodo 2008 – 2010 fonte sito INAIL) gli indici di frequenza e gravità per i settori oggetto di attività della azienda sono:

FREQUENZA

Tariffa INAIL	Gruppo	Settore tariffario				TOTALE
		Industria	Artigianato	Terziario	Altre attivita'	
GG9 Trasporti e magazzini	9100 Trasporti	49,58	31,91	48,57	27,99	41,84
	9200 Facchinaggio	101,34	36,07	103,00	69,53	98,55
	9300 Magazzini	38,27	22,27	36,45	40,90	36,40
TOTALE		50,50	31,54	48,16	35,87	43,70
GG0 Attività varie	0400 Pulizie e nettezza urbana	64,66	30,79	77,54	54,08	66,16

GRAVITA'

Tariffa INAIL	Gruppo	Autonomi	1-5	6-15	16-49	50-99	100-249	250 e oltre	TOTALE
GG9 Trasporti e magazzini	9100 Trasporti	4,38	9,84	8,64	7,74	6,54	4,57	2,58	5,22
	9200 Facchinaggio	2,14	9,12	9,08	8,07	8,50	9,94	5,99	8,28
	9300 Magazzini	2,12	3,13	2,70	2,92	3,16	2,60	3,23	2,94
TOTALE		4,28	7,73	6,73	6,15	5,49	4,62	2,68	4,90
GG0 Attività varie	0400 Pulizie e nettezza urbana	2,31	5,26	5,46	5,61	5,61	6,18	6,07	5,40

Pertanto, è immediatamente visibile come i valori aziendali dell'ultimo triennio siano inferiori ai valori medi italiani e locali sia per la gravità che per la frequenza degli infortuni.



BILANCIO SA8000

ANNO 2025 – 1° semestre

05f.doc	Rev	C
Data	29/08/24	
Pagina 14 di 25		

3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

La **SILVA** rispetta il diritto del personale di aderire ai sindacati di loro scelta e di partecipare alla contrattazione collettiva.

Situazione: nel 2025 il numero degli iscritti ai sindacati è rimasto immutato in percentuale.

L'azienda ha comunicato ai sindacati il percorso etico intrapreso al fine di renderli partecipi e per consentire una collaborazione al fine di verificare l'eticità della catena di fornitura.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Iscritti ai sindacati	67	93	94	118	106	121
Percentuale di iscritti ai sindacati	26%	35%	36.3%	38.1%	37%	37%

3.5 DISCRIMINAZIONE

La **SILVA** non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Situazione: relativamente alla presenza di personale femminile, si evidenzia che la maggior parte del personale operativo è composto da donne. La percentuale di stranieri all'interno della forza lavoro è significativa e in ogni modo superiore alla composizione locale.

	2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025	
Femmine	124	75%	196	76%	198	76%	200	77%	240	77%	224	79%	252	78%
Maschi	40	24%	59	24%	64	24%	59	23%	70	23%	61	21%	73	22%
Italiani	128		176		224		212		244		217		231	
Comunitari	9	84%	18	76%	10	89%	12	87%	14	83%	14	81%	19	77%
Extracomunitari	27	16%	60	24%	28	11%	35	13%	52	17%	54	19%	75	23%

Al fine di evitare possibili discriminazioni in sede di selezione del personale, è stata predisposto un documento che identifica i requisiti per ciascun ruolo all'interno dell'azienda ed un modulo da compilare per la raccolta dei dati da parte dei candidati, tale impostazione si pone l'obiettivo di rendere il più possibile oggettivo il processo di valutazione del personale di nuova assunzione.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro è stato predisposto un meccanismo anonimo di reclami (cassetta dei suggerimenti e dei reclami posizionata all'esterno della sede aziendale) che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, ed alla azienda di attuare tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento. Al momento tale strumento è poco usato.

È stato predisposto un **Codice Etico** che, fissando precise regole di comportamento, rappresenta uno strumento importante di prevenzione di eventuali discriminazioni tra colleghi. L'adesione al Codice Etico è proposta anche ai fornitori significativi per garantire la correttezza dei rapporti a tutta la filiera di produzione.

Nel primo semestre 2025, 2024 e 2023 non vi sono state da parte dei dipendenti / sindacati delle contestazioni inerenti i provvedimenti disciplinari.

Nel 2022 vi era stato un contenzioso di una lavoratrice licenziata nel 2021 in merito a una multa comminata durante il periodo lavorativo, la controversia è stata risolta in tribunale dando ragione alla Silva.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Richieste o lamentele del personale / sindacati	2	2	0	1	0	0	0
Ore di sciopero	6.0	55.0	25.0	6.5	57.0	74.7	0.0
% di ore di sciopero sulle ore totali lavorate	0.04%	0.03%	0.01 %	0.01%	0.02 %	0.02 %	0.00 %



3.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

La **SILVA** applica le procedure previste dal Contratto Nazionale per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati / multiservizi, che prevede l'applicazione dei seguenti provvedimenti: 1) richiamo verbale, 2) ammonizione scritta, 3) multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro; 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni; 5) licenziamento per mancanza.

Situazione: l'azienda applica i provvedimenti sopra elencati nel caso di errori gravi o del mancato rispetto da parte dei lavoratori dei propri doveri (ritardi sull'orario di lavoro, negligenza, assenza ingiustificata, danneggiamento proprietà del cliente, ecc.), cercando in ogni modo di privilegiare il dialogo e il confronto sull'interpretazione dei fatti piuttosto che applicare immediatamente i provvedimenti disciplinari.

Le principali cause che hanno determinato l'applicazione di provvedimenti disciplinari sono:

- ⇒ reclami per negligenza nel servizio;
- ⇒ assenza ingiustificata o assenza alla visita di controllo Inps;
- ⇒ comunicazione tardiva stato di malattia
- ⇒ mancato rispetto di procedure di sicurezza (dpi, etc.);

Il personale è stato informato, al fine di eliminare ogni possibile dubbio, che il ricavato delle sanzioni pecuniarie, come definito dalla normativa, può essere versato all'Inps (come avviene attualmente in Silva) o devoluto in beneficenza e non viene in nessun modo incamerato dalla azienda.

Si segnala come l'azienda cerchi di stimolare il proprio personale a comportamenti virtuosi attraverso consigli e richiami verbali, qualora questi siano disattesi mediante ammonizioni scritte. Il personale recidivo nel comportamento errato o coloro che hanno tenuto condotte gravi sono stati oggetto di multe o sospensioni.

CONTESTAZIONI DISCIPLINARI	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
In sospeso	0	0	0	2	0	2	0	0
Decisione di non procedere	2	2	4	13	3	5	2	2
Richiami verbali	0	0	0	0	0	0	0	0
Ammonizioni scritte	2	12	9	4	1	0	0	2
Multe	9	6	7	13	18	11	4	7
Sospensione dal lavoro	8	2	5	3	1	3	4	0
Licenziamenti	2	3	1	0	3	2	0	0
Totali	23	25	26	35	26	23	10	9

Nel primo semestre 2025, si conferma la prevalenza dei richiami derivanti da assenze ingiustificate e negligenza nel servizio ovvero comportamenti non rispettosi del CCNL da parte del personale.

Non vi sono stati dei licenziamenti per cause disciplinari.

SINTESI PRINCIPALI CONTESTAZIONI DEI LAVORATORI ALLE SANZIONI DISCIPLINARI DEGLI ULTIMI ANNI:

Nel 2022 una lavoratrice ha contestato la multa comminata dalla Silva, il contenzioso è stato giudicato non ammissibile dal tribunale di Firenze.

Nel 2012 l'autista ha contestato la azione di rivalsa da parte della azienda per un danno causato al mezzo che conduceva, la quale ha applicato l'art. 28 (Resp. Autista) in quanto non ha ravvisato il causo fortuito o causa di forza maggiore.

Nel 2010 è stata risolta una questione sollevata presso la commissione di conciliazione da parte di un dipendente riguardante il monte ore di lavoro (la questione si è risolta di fatto successivamente in quanto si è riuscito, essendo cambiate le condizioni operative, a ripristinare il numero delle ore di lavoro).

Nel 2010 a dicembre la Silva ha erroneamente comunicato che il rapporto di lavoro con un suo dipendente era cessato a seguito disdetta del servizio da parte del cliente, la cessazione riguardava solo una parte dell'orario di lavoro, la società ha ammesso il proprio errore e integrato il monte ore.

Nel 2009 si è risolta presso la Commissione di Conciliazione dell'Ispettorato del lavoro il ricorso su una sanzione comminata dalla azienda ad una lavoratrice, la sospensione di due giorni è stata trasformata in una multa (ricorso del 2008).



3.7 ORARIO DI LAVORO

La **SILVA** applica ai dipendenti il Contratto Collettivo Nazionale per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati / multiservizi.

L'orario di lavoro praticato dal personale rispetta le regole stabilite dal Contratto Nazionale applicato e tutte le altre leggi applicabili in materia.

L'orario di lavoro applicato presso la ns. azienda è, nella quasi totalità dei casi, di tipo part-time, tale scelta consente di:

- ⇒ potersi adeguare alle esigenze dei vari clienti (la molteplicità di opzioni – lavoro mattutino, serale, il sabato, per tutta la giornata);
- ⇒ venire incontro alle eventuali esigenze del personale.

Tutte le ore di lavoro vengono regolarmente registrate sul libro unico del lavoro grazie alla presenza di un badge elettronico (i nuovi sistemi di rilevazione presenze automatici sono presenti in quasi tutti i cantieri e per quelli di modesta entità il personale compila un foglio di presenza), le ore di straordinario, che risultano essere piuttosto residuali vengono richieste ai dipendenti solo nei casi di particolari urgenze / esigenze del cliente o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore.

In ogni caso, l'obiettivo aziendale è di non superare come ore di straordinario le 8 ore settimanali (su un periodo di 4 mesi) e le 250 /150 ore annuali, così come previsto dal contratto trasporti / multiservizi.

Poiché per un numero limitato di dipendenti, coloro che effettuano servizi specifici (traslochi e squadre di pulizia straordinaria), è potenzialmente possibile che si verifichi il superamento delle ore di lavoro straordinarie l'azienda consente ai lavoratori di usufruire del sistema della banca ore. In questo modo gli operatori possono scegliere di recuperare in riposi compensativi le ore lavorate in eccesso. Inoltre, eventuali ore di straordinario derivanti da eccezionali esigenze tecnico-produttive, casi di forza maggiore (pericolo per le persone o produzione) come definito nell'art. 5 comma 4 del D.Lgs. 66/03 sono scorporate dal limite massimo.

Nel primo semestre 2025 il numero delle ore di lavoro straordinario (deducendo le ore supplementari) è risultato pari a circa il 2.0%, concentrandosi su alcuni lavoratori (servizi supplementari e addetti trasporti).

Nel primo semestre 2025 sette addetti hanno superato le 120 ore di straordinario, di questi solo uno di essi presenta un monte ore di straordinario significativo.

Gli addetti dispongono della facoltà di usufruire della banca ore, ovvero in caso di straordinario essi possono beneficiare di permessi compensativi oltre alla maggiorazione per lo straordinario ma nessuno di essi ha mai optato per questa facoltà.

ORE DI LAVORO	2021	2022	2023	2024	2025
Ordinarie	269.131	285.455	305.439	315.807	172.871
Straordinarie	4.228	6.453	7.440	6.951	3.514
Ore lavorate	273.359	291.997	312.879	322.758	176.385
% ore straordinarie	1.5%	2.2 %	2.4 %	2.2 %	2.0 %

3.8 RETRIBUZIONE

La **SILVA** provvede a corrispondere al personale le retribuzioni tramite assegno o bonifico bancario, e tutti i contributi e le indennità versati alle autorità competenti, sono pienamente in linea con quanto stabilito dal Contratto Nazionale applicato, da tutte le altre leggi applicabili in materia e dall'accordo integrativo Regionale.

VERIFICA DEL SALARIO MINIMO DIGNITOSO – LIVING WAGE

La retribuzione deve essere adeguata a soddisfare i bisogni primari dei lavoratori. In alcuni Paesi il salario minimo non permette neanche il sostentamento e non soddisfa i bisogni umani primari; in tali casi, è quindi possibile che un'azienda soddisfi i requisiti della legge nazionale (minimum wage), ma sia in violazione dello standard SA8000, non garantendo un salario di sussistenza (living wage).

La **SILVA** opera in un paese in cui sono disponibili numerosi indicatori che consentono di mappare i livelli di retribuzione e le soglie di povertà. In questa prima analisi si ricorrerà all'ausilio delle soglie ISTAT¹ anno **2023** per l'individuazione della soglia di povertà da confrontare con i salari minimi erogati dall'azienda (contratto a tempo pieno).

Anno 2023
Regione Toscana
Tipologia Area metropolitana
30-59 1

Copia
Excel
CSV
PDF
Stampa

Cerca:

Anno	Regione	Tipologia comune	Soglia
2023	Toscana	Area metropolitana	1.112,54€

Il salario minimo aziendale nel contratto delle pulizie al 1° Livello corrisponde a **1.215 euro**.

Le retribuzioni minime pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai C.C.N.L. e su base annua sono superiori alla soglia di povertà prevista a livello nazionale; quindi, sono in grado di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali o per situazioni di necessità impreviste.

¹ Le soglie di povertà sono state determinate ricorrendo al calcolo disponibile nel sito ISTAT e rilevabile al percorso <https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/calcolatori/soglia-di-povert%C3%A0>



BILANCIO SA8000
ANNO 2025 – 1° semestre

05f.doc Rev C

Data 29/08/24

Pagina 18 di 25

Situazione: la tabella seguente evidenzia in dettaglio la ripartizione del personale per tipologia di contratto.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Contratto a tempo indeterminato	161	252	252	254	299	277	302
Contratto a tempo determinato	2	3	10	3	9	8	21
Contratto a progetto - amministratori	2	2	2	2	2	2	2
Contratto di apprendistato / formazione lavoro	0	0	0	0	0	0	0

% Contratto a tempo indeterminato	96%	98%	98%	98%	96.5%	97%	93%
% Contratto a tempo determinato - apprendistato	4%	2%	2%	2%	3.5%	3%	7%

% Contratto tempo pieno	11%	11%	13%	11 %	11 %	10 %	12%
% Contratto a tempo parziale	89%	89%	87%	89 %	89 %	90 %	88%

LIVELLO CONTRATTUALE	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Livello 1	6	24	20	12	17	7	17
Livello 2	132	190	197	200	238	232	258
Livello 3	19	28	31	31	39	32	35
Livello 4	3	4	6	8	8	8	10
Livello 5	1	3	3	3	3	1	0
Livello 6	2	2	2	2	2	2	2
Livello 7	1	4	3	1	1	1	1
Quadro	0	0	0	0	0	0	0
Progetto - amministratori	2	2	2	2	2	2	2

Si segnala che:

- Dal 2011 al 2025 i contratti a progetto sono stipulati esclusivamente con amministratori.
- Nel corso del primo semestre 2025 sono state assunti 65 lavoratori e nello stesso periodo vi sono state 37 cessazioni, nel periodo 2 contratti a termine su 21 sono stati confermati.



4 SISTEMA DI GESTIONE ETICO

La **SILVA** si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000 integrato con il Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma ISO 9001 certificato nel 2006, Ambiente ISO 14001 e dal 2017 alla OHSAS 18001 (trasformato nel 2020 in ISO 45001).

Il raggiungimento dell'obiettivo della certificazione ha rappresentato per l'azienda il riconoscimento ufficiale di un impegno ed uno sforzo di miglioramento che ha visto il coinvolgimento e la partecipazione attiva della Direzione e del personale.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- ⇒ il **manuale integrato** per la qualità e la responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per la attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- ⇒ le **procedure**, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività ai fini della conformità alla norma ISO 9001, ISO 14001, SA 8000 e ISO 45001;
- ⇒ le **istruzioni**, stabilite al fine di fornire una descrizione maggiormente dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento di determinati aspetti di una attività;
- ⇒ un **elenco della normativa**, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA 8000;
- ⇒ le **registrazioni**, le quali evidenziano che il Sistema è operante e correttamente gestito.

4.1 POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione ha elaborato un documento contenente la Politica di Responsabilità Sociale, esso è stato illustrato al personale in appositi incontri di formazione ed ai neoassunti al momento della formazione iniziale, la sua divulgazione globale avviene tramite la pubblicazione nel ns. sito internet.

4.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

A differenza del passato, in cui il ruolo di rappresentante per la Responsabilità Sociale coincideva con quello di rappresentante per la Salute e Sicurezza, nel 2025 il **rappresentante SA8000 è stato assunto da una lavoratrice iscritta ai sindacati ed avente il ruolo di RSA.**

Il SPT si è riunito prima dell'approvazione del bilancio SA8000 ed in tale occasione si sono rivisti gli indicatori di performance SA8000 e i risultati degli audit interni riportati di seguito.

4.3 PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Nella redazione e/o aggiornamento dei documenti si è anche tenuto conto di TUTTE le prescrizioni legali esistenti ed applicabili alla ns. organizzazione (sicurezza, qualità di prodotto, gestioni contrattuali, ecc.): nei rari casi in cui due prescrizioni legali trattassero un medesimo tema e fornissero differenti prescrizioni, abbiamo sempre considerato quella più restrittiva per l'azienda e maggiormente a favore del personale.

4.4 VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE ED ESTERNE

Nonostante la norma SA 8000 non richieda esplicitamente lo svolgimento di verifiche ispettive interne (nel significato che ad esse dà la ISO 9001) riteniamo che l'effettuazione di audit interni sia necessario per monitorare le attività ed i risultati alla luce dei requisiti della Norma SA 8000 e della politica sociale.

Nel corso del **2025** gli **audit interni** hanno evidenziato le seguenti NC o osservazioni:

Osservazione		Stato
ORE DI LAVORO		Da monitorare le ore di straordinario e cercare di ridurre le concentrazioni di lavoro su alcune figure.
FORMAZIONE		Effettuati quasi tutti i corsi di formazione programmati (attrezzature PLE – lavoratori) da completare alcuni (manoperatore camion con gru – PRSES)
VISITE MEDICHE		Da completare le visite mediche di cui in parte si dispone già della programmazione
SUB APPALTI		Da completare la documentazione di idoneità tecnica del fornitore di manodopera (visite mediche periodiche e corsi di formazione).

Nel **2025** la SGS ha effettuato un audit di sorveglianza SA8000 a distanza (follow up documentale) che non aveva evidenziato anomalie.



BILANCIO SA8000
ANNO 2025 – 1° semestre

05f.doc Rev C

Data 29/08/24

Pagina 21 di 25

4.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è assicurata per i neoassunti con un apposito corso. Al momento della assunzione l'ufficio del personale provvede alla informazione del lavoratore utilizzando un manuale interno che contempla tutti gli aspetti ritenuti cruciali dalla azienda, ovvero: istruzioni operative, sicurezza sul luogo di lavoro, sistema integrato qualità e responsabilità sociale.

La consegna del manuale e delle informazioni basi è contestuale alla assunzione, la formazione approfondita viene svolta nei giorni immediatamente successivi e per valutare l'efficacia dell'intervento formativo e colmare le eventuali lacune / incomprensioni si provvede alla somministrazione di un questionario.

Come per gli anni passati il personale neoassunto o adibito ad altre mansioni è assegnato ad un tutore che provvede ad effettuare la formazione sul campo integrando le nozioni teoriche con gli aspetti pratici della mansione.

Nel corso del 2025 sono stati formati i nuovi assunti, inoltre si è provveduto a riprendere i concetti legati al SA8000 qualora durante altri corsi di formazione SSL da un breve colloquio era emersa qualche lacuna.



4.6 CONTROLLO DEI FORNITORI

I fornitori ritenuti qualificati dalla **SILVA** appartengono principalmente a quattro categorie:

1. fornitori di prodotti chimici per la pulizia, sanificazione e disinfestazione degli ambienti;
2. fornitori di macchinari elettrici connessi alle operazioni di pulizia civile ed industriale, quali ad esempio: lavasciuga, motospazzatrice, idropulitrice, lucidatrice, aspirapolvere, ecc
3. fornitori di dispositivi di protezione e di attrezzature manuali connessi alle operazioni di pulizia civile ed industriale quali ad esempio: carrelli, secchi, mop, scope, ecc.
4. fornitori di servizi vari fra cui rientrano i consulenti legali, per la sicurezza e qualità, alcuni servizi di pulizia / trasloco dati in outsourcing

La procedura di qualifica dei fornitori prevede la capacità di rispondere ai requisiti della norma SA 8000.

Gli strumenti utilizzati fino ad oggi per la qualifica sono: invio di un questionario di autovalutazione per la SA8000 e lettera di impegno ad uniformarsi al Codice Etico di comportamento;

La Direzione intende coinvolgere i fornitori nell'applicazione e miglioramento della norma SA 8000, pertanto nel corso di ogni anno almeno un fornitore fra quelli critici (di servizi in out sourcing **Coop facchinaggio o imprese che svolgono servizi di pulizia**) sono inseriti in un piano di monitoraggio e sottoposti a verifica, in particolare l'attenzione si focalizza sui fornitori di servizi in outsourcing (soprattutto il sub appalto di servizi di facchinaggio, portierato o servizi di pulizia).

A partire dal 2009 l'azienda ha deciso di considerare nella qualificazione e valutazione periodica solo i fornitori che sono considerati significativi in quanto critici per il tipo di fornitura o che sviluppano un certo volume di fatturato in quanto altrimenti sono difficilmente influenzabili. La Direzione ha separato i suoi fornitori fra quelli influenzabili (per via delle dimensioni e del volume del fatturato) e quelli non influenzabili (multinazionali, aziende nazionali) su cui le possibilità di coinvolgimento sono minime.

Dei circa 150 fornitori quelli aventi un fatturato annuo superiore a 5.000 euro sono meno di 50 di cui la maggior parte ha aderito al codice etico aziendale, fra questi fornitori è opportuno distinguere:

- Lavoratori autonomi, i quali non sono investiti dalle implicazioni della SA8000 e pertanto saranno esclusi
- Aziende classificabili come Grandi Imprese non influenzabili dalla Silva per cui si ritiene che non sia fattibile un intervento di sensibilizzazione che vada oltre la richiesta di adesione al codice etico.

Laddove possibile si effettuerà un intervento di sensibilizzazione per cercare di aumentare la adesione dei fornitori ai principi SA8000.

4.7 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

La Direzione della **SILVA**, almeno due volte all'anno, riesamina il Sistema di Responsabilità Sociale.

Il riesame è finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA 8000 e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

Il Bilancio SA8000 rappresenta il documento di sintesi del riesame in quanto sono presenti i risultati conseguiti e gli obiettivi programmati per il futuro.

L'azienda inoltre diffonde delle circolari informative SA8000 al proprio interno in cui comunica informazioni ritenute importanti, le ultime circolari emesse hanno riguardato:

- Informativa giugno 2025 sul nominativo Rappresentante SA8000
- Informativa novembre 2024 su nominativi RLS, Rappresentanti SA8000 ed esito sorveglianza SGS.
- Informativa marzo 2024 su ruolo ed elezione degli RLS e Rappresentanti SA8000 e segnalazioni SGS dopo audit SA8000.
- Informativa dicembre 2023 inerente il whistleblowing pubblicata sul sito, su Facebook ed inviata allegata alla busta paga - <https://silvagroup.it/whistleblowing/>
- inf 2022 – 07 – richieste candidature ruolo rappresentante SA8000 e nuovo numero emergenze
- inf 2022 – 03 - esito audit SGS ed info sul ruolo rappresentante SA8000
- inf 2021 - 11 – esito audit SGS
- inf 2020 – 1 e 2 – esito audit SGS e informativa sulla norma SA8000

L'azienda nel suo sito internet dispone di una pagina dedicata alle news aziendali dove sono pubblicate le circolari e ogni altra notizia / documento utile per il personale.



4.8 PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE

La **SILVA** ha attivato un sistema di raccolta e gestione dei reclami che permette ai lavoratori ed alle parti interessate di manifestare eventuali situazioni non conformi alla SA 8000.

I lavoratori sono stati informati della possibilità di inoltrare i reclami con diverse modalità:

- ⇒ In maniera anonima utilizzando la cassetta dei suggerimenti / reclami
- ⇒ Attraverso il proprio rappresentante SA8000
- ⇒ Direttamente alla Direzione
- ⇒ Direttamente all'organismo di certificazione.

Durante gli audit interni non si sono rilevate **NON CONFORMITÀ** ma solo alcune osservazioni di minore entità da risolvere, mentre nell'ultimo audit SGS sono state emesse alcune non conformità minori.

Non vi sono state prescrizioni da parte degli organismi di controllo

Non vi sono state segnalazioni da parte dei dipendenti.

ANOMALIE	2021	2022	2023	2024	2025
Reclami delle parti interessate	0	1	0	0	0
Non conformità emerse durante gli audit interni	0	0	0	0	0
Non conformità emerse durante gli audit esterni	5	0	0	6	0

4.9 ACCESSO ALLA VERIFICA E REGISTRAZIONI

La **SILVA** è disponibile a fornire informazioni e consentire l'accesso alle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000.

L'ufficio del personale, dietro appuntamento, è in grado di illustrare alle parti interessate il funzionamento del sistema e di svolgere una visita alla sede aziendale.

L'azienda ha richiesto ai propri fornitori e subfornitori la medesima disponibilità a fornire informazioni e possibilità di accesso alle parti interessate.

Ad oggi abbiamo ricevuto:

- una richiesta in merito all'accesso delle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000
- una richiesta da parte di un cliente dell'adesione alla SA8000.



5 PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE

5.1 COMMENTI SULL' ANDAMENTO DELLE PRESTAZIONI

Si segnalano alcuni punti di forza dell'azienda:

- I buoni risultati in termini di sicurezza sul lavoro (indici infortunistici bassi rispetto ai dati di settore) e le azioni di sensibilizzazione all'uso dei dispositivi di protezione individuale
- la assenza di discriminazioni in ambiente lavorativo testimoniata fra le altre cose dalla alta percentuale di lavoratrici e di lavoratori/trici stranieri/e,
- la ridotta incidenza della contenziosità interna (testimoniata dalla ridotta presenza di reclami del personale, bassissima adesione a sciopero),
- un maggiore ricorso ai richiami verbali o ammonizioni scritte cercando di sensibilizzare il personale al rispetto delle norme e alla attenzione alle esigenze della clientela piuttosto che l'adozione di provvedimenti punitivi.

Si segnalano anche alcuni punti oggetto di possibile miglioramento:

- Il coinvolgimento dei fornitori nel rispetto dei principi SA8000
- La maggiore consapevolezza della SA8000 da parte del personale

5.2 OBIETTIVI AZIENDALI

Gli obiettivi 2025 inerenti:

- Indice infortunistico sono stati conseguiti per quel che concerne la ridotta gravità e frequenza.
- Formazione del personale: effettuata in parte, da migliorare la consapevolezza su SA8000

Di seguito viene riportato il **PIANO DI MIGLIORAMENTO** 2025 aggiornato dalla Direzione.

OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCAD.	RESP.
Salute e Sicurezza sul lavoro	Mantenere l' indice infortunistico (frequenza e gravità) ad un livello inferiore rispetto ai dati di settore. Non avere NON conformità gravi OHSAS 45001 / SA8000 e numero di NC minori < a 5 inerenti SSL Aggiornamento della formazione del personale con aumento / mantenimento delle competenze e della professionalità e consapevolezza SA8000	Dic. 2025	DIR
Lavoro forzato obbligato	Consentire piena fruibilità delle ore di ferie e permesso nei limiti di esigenze organizzative aziendali		DIR
Libertà di associazione	Garantire adesione ai sindacati e collaborare con RSU RSA ai fini di migliorare le condizioni di lavoro in Silva		DIR
Discriminazione	Garantire pari opportunità nella selezione del personale e nella carriera aziendale		DIR
Pratiche disciplinari	Pieno rispetto del CCNL nella gestione delle pratiche disciplinari ed approccio proattivo volto a prevenire il contenzioso		R PER
Orario di lavoro	Monitorare le ore di straordinario del personale per evitare il superamento delle 8h settimanali e 250 ore annuali, istituzione della banca ore aziendale.		R PER
Retribuzione	Garantire che il salario minimo aziendale sia superiore al living wage con un margine per imprevisti		DIR



BILANCIO SA8000
ANNO 2025 – 1° semestre

05f.doc Rev C

Data 29/08/24

Pagina 25 di 25

6 COMUNICAZIONI ALLE PARTI INTERESSATE

La **SILVA** ha comunicato agli stakeholders (clienti, fornitori, lavoratori, ecc.) nel 2006 l'intenzione di aderire alla norma SA8000. Alcuni fornitori e clienti hanno apprezzato verbalmente la scelta della Silva di adottare un sistema di gestione etico ed in particolare il console onorario della Germania a Firenze ha inoltrato una lettera di congratulazioni, il personale ha partecipato agli incontri formati promossi ed in alcuni casi si è dimostrato particolarmente sensibile all'attenzione della Silva verso il sociale, il cliente BMB (che si stava certificando secondo la norma etica SA8000) e il Biscottificio Belli (certificato SA8000) hanno apprezzato il fatto che la Silva, loro fornitrice del servizio di pulizia, fosse certificata.

Ogni anno si effettua **una azione comunicativa** verso le parti interessate mediante la pubblicazione del bilancio SA8000 sul sito internet aziendale, inoltre, dal 2017 si è deciso di informare le principali parti interessate (sindacati, camera di commercio, Comune, Provincia) mediante **messaggio di posta elettronica** contenente indicazioni (link) per reperire il bilancio SA8000 annuale.