

Dati del documento

La presente Politica Sociale è il documento con cui l'Alta Direzione di Silva S.r.l. stabilisce gli impegni del proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (SGRS), come richiesto dal punto 5.2 della PAS 24000:2022.

Voce	Contenuto
Organizzazione	Silva S.r.l. – Via della Treccia 12, 50145 Firenze
Partita IVA / REA	03575190487 / FI 372525
Norma di riferimento	PAS 24000:2022 – Sistema di gestione sociale, punto 5.2 e Allegato A
Redatto da	Comitato per la Responsabilità Sociale (nominato ai sensi del punto 5.3)
Approvato da	Alta Direzione / Legale Rappresentante
Frequenza di riesame	Almeno annuale, in sede di riesame della direzione (punto 9.3)

1. Premessa e profilo dell'organizzazione

Silva S.r.l. considera le persone che lavorano con e per l'azienda la propria principale risorsa. Con questa Politica l'azienda integra la gestione della performance sociale nei propri processi, secondo il ciclo Plan-Do-Check-Act della PAS 24000:2022.

Silva nasce nel 1960 a Firenze come azienda familiare specializzata in pulizie e sanificazioni industriali e civili, traslochi e trasporti. Oggi è un fornitore unico di servizi di soft facility management per aziende ed enti pubblici e occupa circa 350 persone, di cui 150 operanti nella città di Firenze.

I servizi erogati comprendono pulizie industriali e sanificazioni, traslochi, deposito, archiviazione documentale, soft facilities e servizi di pest control. I settori serviti sono sanità, food & beverage, industria, cultura, sport, studi professionali, enti pubblici e grande distribuzione organizzata.

La Politica si inserisce in un sistema di gestione già maturo. L'azienda dispone, tra l'altro, delle certificazioni ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA8000, UNI/PdR 125:2022, ISO 37001, ISO/IEC 27001, ISO 50001, della registrazione EMAS e del Rating di Legalità con tre stelle.

2. Scopo e campo di applicazione

La Politica si applica a tutte le attività, i servizi e le sedi di Silva S.r.l. e a tutte le persone che lavorano sotto il suo controllo.

Lo scopo di certificazione è "Progettazione ed erogazione di servizi di pulizia e sanificazione di ambienti civili, industriali ed ospedalieri. Erogazione di servizi di trasloco, facchinaggio e portierato. Gestione di archivi e depositi per conto terzi. Erogazione di servizi di trasporto di rifiuti speciali pericolosi, non pericolosi e assimilabili agli urbani".

In coerenza con la definizione di "lavoratore" della PAS 24000 (punto 3.34), rientrano nel campo di applicazione:

- dipendenti a tempo indeterminato e determinato, full-time e part-time, inclusi i lavoratori stagionali;
- dirigenti, quadri, impiegati e operatori;
- lavoratori somministrati, collaboratori, appaltatori e subappaltatori, nella misura in cui Silva condivide il controllo sul loro lavoro;
- personale che opera presso i siti dei clienti (cantieri di pulizia, traslochi, archivi e depositi), negli automezzi aziendali e in eventuali alloggi o trasporti forniti dall'azienda.

L'SGRS copre inoltre le attività, i prodotti e i servizi sotto l'influenza di Silva che possono incidere sulla sua performance sociale, in particolare la catena di fornitura (punto 4.3). Il perimetro dettagliato è definito nel documento "Ambito dell'SGRS", disponibile come informazione documentata.

3. Riferimenti e principi

Silva applica sempre il requisito più tutelante per i lavoratori tra quelli della legge italiana, dei contratti collettivi e della PAS 24000 (Nota 1 al punto 5.2 e Nota all'Allegato A).

Riferimenti principali:

- PAS 24000:2022, Sistema di gestione sociale – Specificazione, inclusi i requisiti di performance dell'Allegato A;
- Dichiarazione universale dei diritti umani (1948) e Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966);
- Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (2011);
- Convenzioni fondamentali OIL, in particolare n. 29 e 105 (lavoro forzato), 87 e 98 (libertà sindacale e contrattazione collettiva), 100 e 111 (parità e non discriminazione), 138 e 182 (lavoro minorile), 155 (salute e sicurezza);
- Costituzione italiana, Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), D.Lgs. 81/2008 sulla salute e sicurezza, D.Lgs. 231/2001, D.Lgs. 24/2023 sul whistleblowing, D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità);
- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati ai settori di attività di Silva e relativi accordi integrativi;
- Norme di sistema già adottate: ISO 45001, UNI/PdR 125:2022, ISO 37001.

4. Impegni dell'Alta Direzione

L'Alta Direzione di Silva S.r.l. si assume la responsabilità finale dell'efficacia dell'SGRS e si impegna a:

1. rispettare i requisiti legali applicabili e i requisiti contrattuali concordati con clienti e parti sociali in materia di performance sociale, compresi quelli della PAS 24000;
2. migliorare continuamente l'SGRS e la performance sociale;
3. fissare obiettivi di performance sociale misurabili, coerenti con questa Politica e con la direzione strategica dell'azienda;
4. integrare i requisiti dell'SGRS nei processi aziendali: selezione e gestione del personale, offerte e gare, pianificazione dei cantieri, acquisti;
5. mettere a disposizione le risorse finanziarie, umane e organizzative necessarie, inclusi i DPI;
6. garantire la sicurezza fisica dei lavoratori nei luoghi di lavoro, presso i siti dei clienti, durante il trasporto e negli eventuali alloggi forniti;
7. proteggere da ritorsioni chiunque segnali incidenti, non conformità, pericoli, rischi od opportunità;
8. assicurare che l'assegnazione dei ruoli di responsabilità non sia discriminatoria;
9. garantire formazione sui diritti umani al personale di tutte le funzioni pertinenti;
10. elaborare un piano per garantire almeno un salario dignitoso per le ore di lavoro ordinarie, dove questo superi i minimi contrattuali, in continuità con l'impegno già assunto sul salario minimo garantito negli appalti pubblici.

5. Impegni sulla performance sociale (Allegato A)

Silva si impegna a soddisfare tutti i requisiti dell'Allegato A della PAS 24000, senza esclusioni. La tabella riassume l'impegno per ciascuna area.

Area (Allegato A)	Impegno di Silva S.r.l.
A.1 Diritti umani	Mantiene un inventario dei rischi sui diritti umani e un processo di due diligence che copre anche i fornitori; previene, mitiga e pone rimedio a ogni impatto negativo causato o a cui contribuisce.
A.2 Lavoro forzato	Non ricorre né tollera lavoro forzato, vincolato o per debiti. Non trattiene documenti, non chiede depositi né costi di reclutamento, non limita la libertà di movimento; anticipi e prestiti seguono una procedura scritta. Le agenzie di somministrazione devono essere autorizzate e rispettare gli stessi principi.

Area (Allegato A)	Impegno di Silva S.r.l.
A.3 Lavoro minorile	Non impiega persone sotto l'età minima di legge e comunque sotto i 15 anni. I minori di 18 anni non svolgono lavoro notturno né pericoloso; l'età è verificata e registrata per ogni lavoratore. Eventuali casi sono gestiti con un piano di rimedio nel superiore interesse del minore.
A.4 Libertà di associazione	Riconosce il diritto di aderire a sindacati, costituirli e contrattare collettivamente. Non discrimina i rappresentanti dei lavoratori e ne consente l'accesso ai luoghi di lavoro.
A.5 Discriminazione e trattamento equo	Garantisce pari opportunità in assunzione, retribuzione, formazione e carriera, in coerenza con la UNI/PdR 125. Non tollera punizioni corporali, coercizione, bullismo e molestie, incluse quelle sessuali. Applica procedure disciplinari scritte e ne conserva i registri.
A.6 Salute e sicurezza	Integra la salute e sicurezza nell'SGRS tramite il sistema ISO 45001. Fornisce gratuitamente DPI, formazione in orario retribuito, acqua potabile e servizi igienici; registra e analizza ogni incidente. Adotta misure specifiche per il lavoro all'aperto in caso di caldo.
A.7 Sicurezza degli edifici	Mantiene uscite e vie di fuga libere e segnalate, verifica i presidi antincendio secondo legge e valuta la sicurezza di sedi, depositi e archivi. Eventuali alloggi sono separati dalle aree operative e di stoccaggio.
A.8 Rapporti di lavoro e retribuzione	Consegna per iscritto le condizioni di impiego prima dell'inizio del rapporto. Paga regolarmente e per intero almeno i minimi contrattuali, retribuisce tutti gli straordinari e fornisce una busta paga chiara. Non usa trattenute disciplinari né forme contrattuali per eludere obblighi di legge.
A.9 Orario di lavoro	Rispetta l'orario ordinario di legge e di CCNL, comunque non oltre 48 ore settimanali, e un totale massimo di 60 ore inclusi gli straordinari. Lo straordinario è volontario e non regolare; sono garantite pause, almeno un giorno di riposo settimanale e i congedi retribuiti di legge.
A.10 Meccanismo di reclamo	Mette a disposizione di lavoratori e parti esterne un canale di reclamo scritto e riservato, integrato con il canale whistleblowing. Nessuna ritorsione per reclami in buona fede.
A.11 Etica aziendale	Rifiuta ogni forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita e tangente, in coerenza con la ISO 37001 e il Rating di Legalità. Non falsifica informazioni sulle proprie attività e valuta l'impatto sociale di conflitti di interesse e trattamento dei dati.

6. Ruoli, responsabilità e partecipazione dei lavoratori

Ogni lavoratore è responsabile degli aspetti della performance sociale sui quali ha controllo; l'Alta Direzione resta responsabile ultima del funzionamento dell'SGRS.

L'Alta Direzione nomina un Responsabile SGRS con l'autorità per:

- garantire la conformità dell'SGRS alla PAS 24000 e l'attuazione di questa Politica;
- riferire periodicamente all'Alta Direzione sulle prestazioni dell'SGRS;
- gestire i rischi di lavoro minorile e lavoro forzato e contribuire alla loro eliminazione;
- coordinare la formazione sui diritti umani e assicurare le risorse per i processi dell'SGRS.

Silva garantisce la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RSU/RSA, RLS) in tutte le fasi dell'SGRS. Mette a disposizione tempo, formazione e informazioni comprensibili, tenendo conto delle barriere linguistiche e di alfabetizzazione di una forza lavoro numerosa e distribuita sui cantieri.

Il personale non dirigente è coinvolto in particolare nella valutazione dei rischi, nella definizione degli obiettivi, nella scelta delle misure di controllo, nei fabbisogni formativi e nelle indagini su incidenti e non conformità.

7. Catena di fornitura e appalti sociali

Silva richiede a fornitori, subappaltatori e agenzie per il lavoro il rispetto dei requisiti sociali di questa Politica, come previsto dal punto 8.1.3 della PAS 24000.

In concreto l'azienda:

- comunica la Politica ai fornitori rilevanti;
- qualifica fornitori di prodotti chimici, attrezzature, automezzi, servizi e manodopera anche su criteri sociali;
- verifica che le agenzie di somministrazione siano autorizzate e non applichino costi di reclutamento ai lavoratori;
- valuta periodicamente le prestazioni sociali dei fornitori esterni e attiva azioni correttive in caso di non conformità;
- nelle gare e negli appalti per clienti pubblici e privati, considera la tutela dei lavoratori un elemento dell'offerta, inclusa la clausola sociale sul passaggio del personale nei cambi d'appalto.

8. Obiettivi, comunicazione, monitoraggio e miglioramento

La Politica è il quadro di riferimento per fissare e riesaminare ogni anno gli obiettivi di performance sociale, attuati tramite un piano di lavoro annuale (punti 6.2 e 8.1.2).

Fase	Cosa fa Silva	Frequenza
Obiettivi	Fissa obiettivi misurabili per funzione, con responsabili, risorse, scadenze e indicatori	Annuale
Comunicazione interna	Informa tutti i lavoratori sull'SGRS, in forme adatte a lingua, cultura e alfabetizzazione	Almeno annuale
Comunicazione esterna	Rende disponibili all'esterno le informazioni rilevanti sull'SGRS e comunica la Politica a clienti e fornitori	Annuale
Monitoraggio	Misura gli indicatori chiave per le aree dell'Allegato A e analizza dati e risultati di audit	Almeno annuale
Audit interni	Verifica la conformità dell'SGRS con auditor imparziali, tutelati da ritorsioni	Programmata
Riesame della direzione	Valuta idoneità, adeguatezza ed efficacia dell'SGRS e ne comunica gli esiti ai lavoratori	Almeno annuale
Emergenze	Prova la risposta alle emergenze e antincendio	Annuale

Incidenti, reclami e non conformità sono gestiti tempestivamente con analisi delle cause e azioni correttive, con la partecipazione dei lavoratori. Gli esiti sono comunicati ai lavoratori interessati e ai loro rappresentanti (punto 10.2).

9. Approvazione, diffusione e riesame

La Politica è approvata dall'Alta Direzione, disponibile come informazione documentata e riesaminata almeno una volta l'anno.

È diffusa a tutti i lavoratori tramite affissione nelle sedi, consegna all'assunzione e formazione periodica, e resa accessibile ai rappresentanti dei lavoratori. È comunicata a clienti, fornitori e altre parti interessate e pubblicata sul sito aziendale.

Reclami e segnalazioni possono essere inviati in forma riservata tramite il canale whistleblowing ([silvagroup.it/whistleblowing](mailto:info@silvagroup.it)) o all'indirizzo info@silvagroup.it.