



 **BILANCIO
SOCIALE 2024**

www.pulinet.it





Indice

1. Scopo del documento	pag. 2
2. Descrizione dell'Organizzazione	pag. 4
3. Implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale	pag. 6
4. Identificazione delle parti interessate	pag. 8
4.1 Stakeholders Interni	pag. 8
4.2 Stakeholders Esterni	pag. 9
5. Politica Aziendale Integrata	pag. 12
6. Principi della Norma	
6.1 Lavoro Infantile	pag. 14
6.2 Lavoro Forzato e Obbligato	pag. 16
6.3 Salute e Sicurezza	pag. 17
6.4 Libertà di Associazione e Diritto alla contrattazione collettiva	pag. 20
6.5 Discriminazione	pag. 22
6.6 Procedure Disciplinari	pag. 24
6.7 Orario di Lavoro	pag. 26
6.8 Retribuzione	pag. 28
6.9 Sistemi di gestione	pag. 30
6.9.1 politica	pag. 30
6.9.2 riesame della direzione	pag. 30
6.9.3 rappresentanti dell'azienda	pag. 31
6.9.4 controllo dei fornitori	pag. 31
6.9.5 problematiche e azioni correttive	pag. 31
6.9.6 social performance team (SPT)	pag. 31
6.9.7 comunicazioni esterne	pag. 32
6.9.8 decreto legislativo 231/01	pag. 32
6.9.9 Family Audit Executive	pag. 32

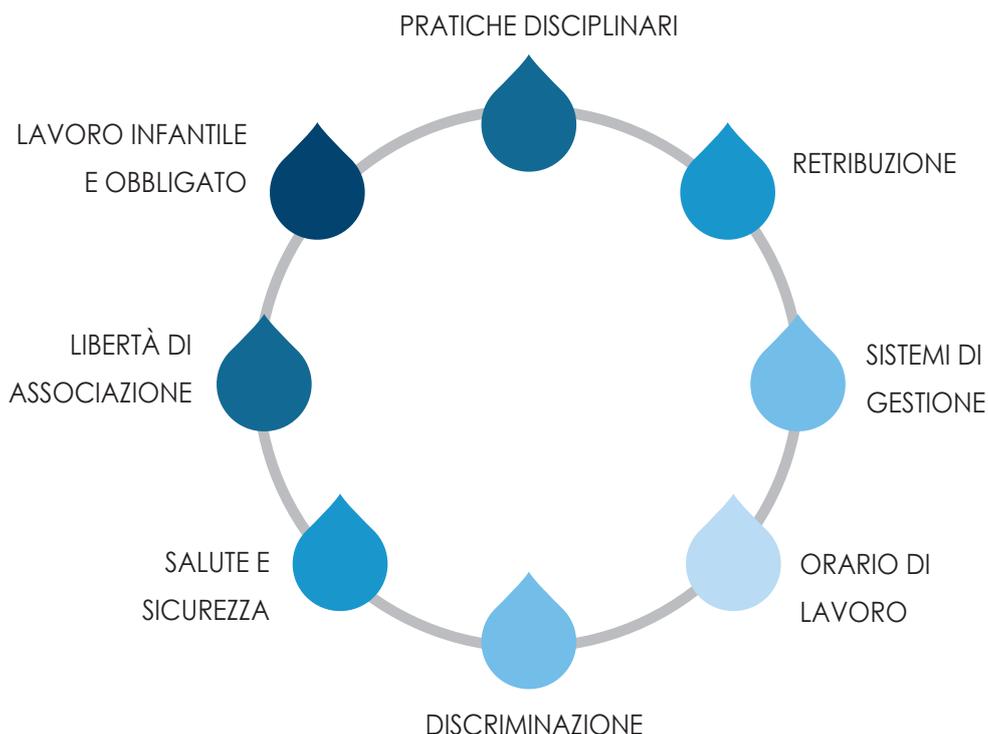
1 SCOPO DEL DOCUMENTO

Il Bilancio SA8000 è uno strumento di comunicazione che ha lo scopo di diffondere a tutti gli stakeholders (parti interessate) il proprio Sistema di Responsabilità Sociale e gli indicatori prestazionali identificati, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione.

Pulinet Servizi S.r.l. ha adottato volontariamente i requisiti della norma SA8000 per andare oltre il rispetto della legislazione vigente,

attraverso l'integrazione dei principi di responsabilità sociale nella propria politica, nell'operatività aziendale e nei rapporti con gli stakeholders.

Il bilancio SA8000 fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti della norma, i quali riguardano i diversi ambiti della sfera lavorativa, e precisamente:





Con la stesura e la divulgazione alle parti interessate del presente documento, Pulinet Servizi S.r.l. si propone di:

- comunicare agli stakeholders i valori etici che ispirano la gestione aziendale e gli impegni assunti;
- comunicare in modo trasparente le proprie performance sociali;
- misurare la portata delle azioni realizzate attraverso l'individuazione di indicatori delle performance aziendali nel tempo;
- fornire al management aziendale uno strumento di supporto al Riesame della Direzione per la supervisione della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

2 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Pulinet Servizi S.r.l. nasce nel 1980 come impresa di pulizie e consolida, in oltre 40 anni di attività, la propria presenza nel settore dei servizi qualificati di pulizia e sanificazione, servizi ausiliari di cucina, mensa e attività correlate. L'azienda, con sede principale a Baselga di Pinè (TN), opera in tutta Italia con una capillare presenza territoriale.

Pulinet Servizi S.r.l. si rivolge alle Aziende Ospedaliere, alle realtà Socio Sanitarie ed Assistenziali, a Comuni, Province e Pubbliche Amministrazioni in genere, a Scuole e Centri di Formazione, ad Aziende ed Enti privati. Ha maturato competenze e know-how nel campo della sanificazione in contesti ospedalieri e sanitari, anche in aree ad alta specializzazione quali sale operatorie e reparti infettivi.

La mission aziendale è offrire servizi di qualità, in linea con le aspettative e le esigenze del Cliente: punto di forza della società è la capacità di porsi quale partner della committenza nella ricerca di soluzioni flessibili e "su misura", offrendo servizi integrati innovativi supportati da tecnologie all'avanguardia.

Un rapporto stretto e di condivisione degli obiettivi di efficienza, di risparmio e di controllo delle prestazioni accomuna



sempre di più l'azienda e i propri committenti, nella ricerca di soluzioni aderenti alle reali esigenze dell'utenza.

Duttilità, capacità di rinnovamento e consolidamento, uniti ad abilità e competenze operative e manageriali, hanno saputo cogliere e talvolta anticipare, i cambiamenti che hanno interessato il mercato dei servizi e hanno permesso il conseguimento di risultati positivi, anche a fronte della necessità di una maggiore razionalizzazione dei servizi e della diffusa riduzione di risorse.

Pulinet Servizi S.r.l. è da sempre attenta e orientata al miglioramento, in termini di crescita, profitto e condizioni lavorative, ed ha attuato e mantiene un Sistema di Gestione Integrato con le certificazioni di Qualità UNI EN ISO 9001, Ambientale UNI EN ISO 14001, Sicurezza UNI EN ISO 45001, Anticorruzione UNI ISO 37001, Sicurezza delle informazioni ISO 27001, Responsabilità Sociale SA8000 e Family Audit, Asseverazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza. Inoltre, l'azienda sta ottenendo la certificazione Diversity & Inclusion ISO 30415. Pulinet nel 2019, attraverso la divisione Econet, ottiene la certificazione ambientale

Ecolabel per i servizi di pulizia interni, che garantisce l'utilizzo delle migliori pratiche disponibili orientate alla ecosostenibilità durante l'intero ciclo produttivo.

Ad Aprile 2024 Pulinet ha ottenuto la convalida della dichiarazione ambientale rispetto ai requisiti del Regolamento EMAS. Ad ottobre del 2022 l'organizzazione è stata la prima azienda con sede in Trentino Alto-Adige ad ottenere la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022. Questo traguardo conferma l'impegno sociale di Pulinet e contribuirà al raggiungimento degli obiettivi in materia CSR nei prossimi anni.

Pulinet Servizi S.r.l. si avvicina quindi al mercato orientata al miglioramento in termini di crescita e di profitto, ma anche nel rispetto di una visione etica del lavoro.

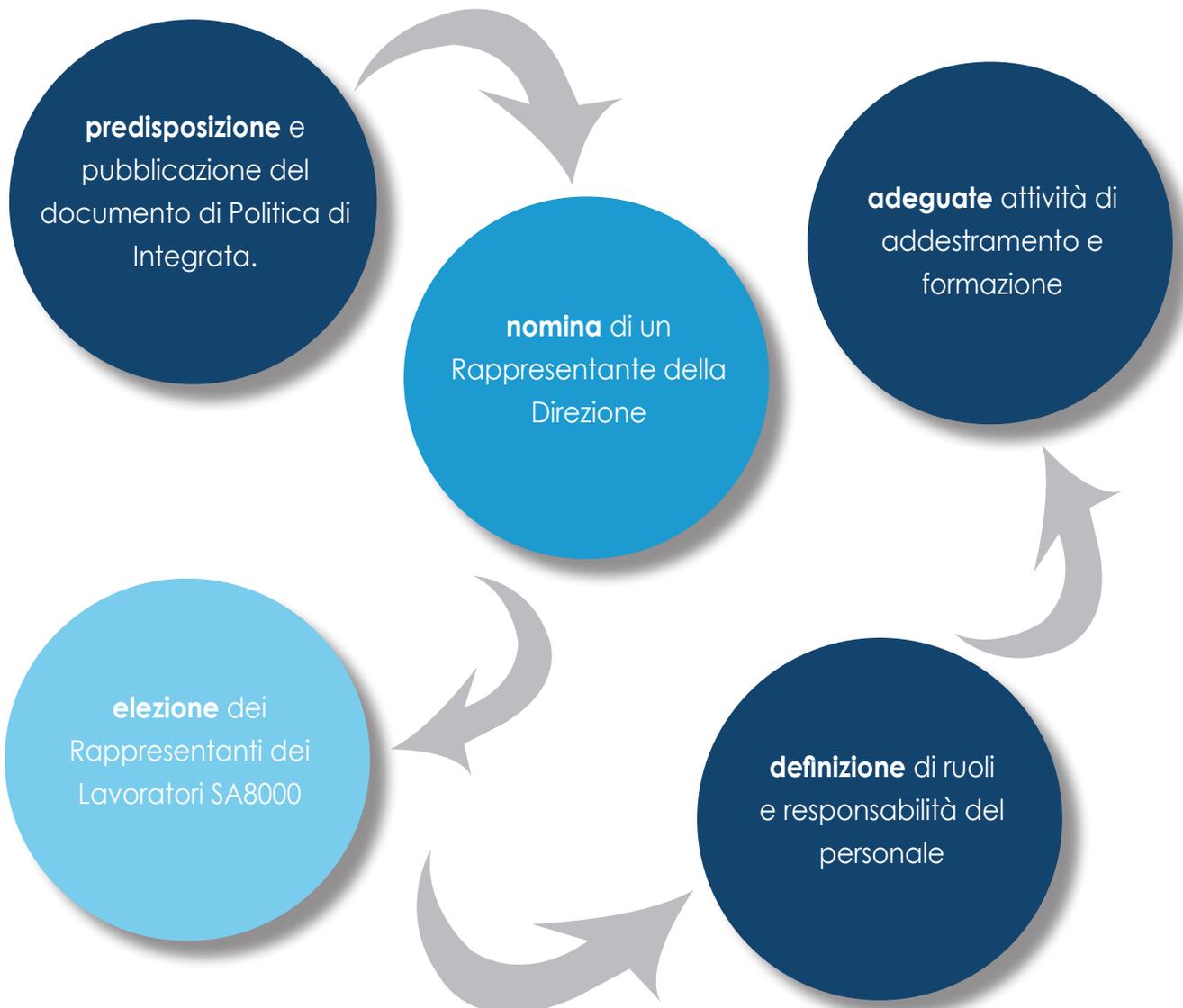
Elemento fondamentale per l'organizzazione è quello di poter garantire la qualità del servizio offerto in modo competente, affidabile e professionale. Questo obiettivo è raggiungibile solamente in un contesto socialmente responsabile basato su valori aziendali e codici di comportamento, all'interno del quale i principi di sostenibilità economica, ambientale e sociale vengono costantemente perseguiti.



3 IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

La norma SA8000:2014 prevede lo sviluppo di un Sistema di Responsabilità Sociale che consenta di assicurare il monitoraggio e il miglioramento continuo.

A tal proposito il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale è stato implementato attraverso le seguenti fasi:





4 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

Gli stakeholders di Pulinet Servizi S.r.l. sono tutti gli interlocutori che interagiscono con l'azienda stessa e che hanno relazioni significative ed interessi in comune. Pertanto, il coinvolgimento dei principali portatori d'interesse è fondamentale per implementare, in

modo organico, il Sistema di Gestione della responsabilità sociale, conforme alla norma SA8000:2014.

Nel Sistema Integrato QASS di Pulinet sono stati individuati vari soggetti, sia interni che esterni, che rientrano nella definizione di stakeholder.

4.1 Stakeholders interni



Soci e Management

Partecipano attivamente allo sviluppo del Sistema SA8000 implementando la diffusione dei principi fondamentali, e contribuendo all'innovazione e al miglioramento della gestione aziendale.

Collaboratori

I collaboratori sono una risorsa primaria e strategica per l'azienda. Pertanto, attraverso lo sviluppo del Sistema di Responsabilità Sociale, Pulinet intende garantire il rispetto dei loro diritti e promuovere lo sviluppo professionale e personale.



4.2 Stakeholders esterni



Fornitori

Pulinet Servizi Srl considera i propri fornitori come partner, non solo per la fornitura di prodotti, macchinari, attrezzature e servizi, ma anche per quanto riguarda l'impatto sociale.

Pulinet Servizi Srl si impegna nel coinvolgimento dei propri fornitori al rispetto della norma SA8000 e alla loro sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale, al fine di estendere l'applicazione di questi principi all'intera catena di approvvigionamento.

Clienti

Un buon rapporto con i clienti è l'elemento chiave per il raggiungimento del successo. Pulinet lavora per la loro soddisfazione, garantendo il proprio impegno a soddisfare elevanti standard di qualità del servizio, di sostenibilità ambientale, di tutela della salute dei lavoratori e del rispetto dei principi di responsabilità e sostenibilità sociale.



Istituzioni Pubbliche

Le Istituzioni Pubbliche rappresentano una parte interessata fondamentale nello svolgimento del ruolo socio-economico, ma anche ambientale di Pulinet. L'impegno dell'azienda, a stretto contatto con le Istituzioni, è rivolto al pieno rispetto della legislazione vigente, mantenendo sempre massimi livelli di trasparenza relativamente alle attività svolte.





Organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali sono state interessate nel progetto di certificazione attraverso il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali aziendali e delle rappresentanze territoriali, che sono costantemente coinvolte nella condivisione degli obiettivi e delle iniziative per la responsabilità sociale.

Comunità

L'impegno di Pulinet Servizi per la comunità si traduce nella promozione e nell'adesione ad iniziative benefiche, attività culturali e sportive per l'affermazione di una nuova cultura capace di favorire equità, inclusione sociale, difesa del benessere collettivo e integrazione nel territorio.





5 POLITICA AZIENDALE INTEGRATA

Pulinet Servizi S.r.l. identifica come centrale e prioritario il proprio impegno verso la qualità, il rispetto dell'ambiente, la salute e la sicurezza sul lavoro e la responsabilità sociale. Si impegna inoltre verso il rispetto di tutti i requisiti previsti dalle norme e leggi di riferimento.

Le linee guida della Politica Aziendale sono le basi su cui si fonda il processo di innovazione e crescita continua. Queste sono:

- ottemperare alle indicazioni espresse dalle **normative di legge** in termini di salute, sicurezza, igiene, ambiente e responsabilità sociale, anticipando, ove possibile, le leggi attuali;
- **diffondere** all'interno e all'esterno dell'azienda i **principi** di qualità, **rispetto** dell'ambiente, **salvaguardia** della sicurezza, della salute sul luogo di lavoro e **responsabilità sociale**;
- operare secondo i principi di **miglioramento continuo** dei sistemi di gestione aziendali, promuovendo la partecipazione e la consultazione delle parti interessate;
- progettare, organizzare e realizzare i servizi in maniera da soddisfare in termini di **qualità** le esigenze e le aspettative della clientela;
- sviluppare appropriati sistemi di **controllo** per monitorare il livello qualitativo dei servizi svolti, i rischi per la salute e la sicurezza, gli impatti negativi sull'ambiente e l'impegno volto alla responsabilità sociale dell'azienda;
- garantire la **tutela dei diritti** e la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- adottare e attuare **principi di comportamento e di controllo** che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni, deleghe di poteri, rispondano alle finalità di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi di cui al **D.Lgs. 231/01** e alle successive modificazioni intervenute.
- orientare i processi aziendali verso soluzioni di maggior rispetto per l'**ambiente**, riducendo i consumi di energia e di risorse naturali e limitando le emissioni di inquinanti e la produzione di rifiuti;
- sviluppare e aggiornare criteri di **valutazione dei rischi** per la salute e la sicurezza sul lavoro, per l'ambiente e le procedure di gestione delle emergenze;
- promuovere la **crescita aziendale**, individuando i criteri oggettivi e



premiando l'impegno e la produttività, non perdendo di vista la salvaguardia dell'ambiente e l'utilizzo consapevole delle risorse naturali;

- scegliere e utilizzare in maniera sostenibile le **attrezzature, le risorse e le materie prime**, tenendo in considerazione il loro impatto sull'ambiente ed il loro potenziale rischio per la salute e la sicurezza;
- garantire l'**assenza di lavoro infantile**, promuovere il **lavoro volontario**, rispettare la **libertà di associazione**, **contrastare** ogni forma di **discriminazione** e garantire la **parità di genere** secondo i principi di **diveristy inclusion**.
- costituire e aggiornare periodicamente il **Social Performance Team**, con il ruolo di **valutare e monitorare** il rispetto dello standard SA8000.
- sviluppare ed estendere i processi di **informazione e comunicazione**, promuovendo il dialogo con le parti interessate, per assicurare trasparenza e chiarezza dei rapporti;
- promuovere la **crescita professionale**

dei propri collaboratori, attraverso programmi di **formazione e qualificazione** del personale;

- formare e qualificare con corsi specifici il personale che presta servizio in **ambiente sanitario**;
- selezionare **fornitori e appaltatori**, sulla base della loro capacità di fornire beni e servizi conformi ai requisiti del sistema integrato.

Per il raggiungimento degli obiettivi di Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale, è determinante il contributo attivo di tutte le parti interessate, la condivisione e la partecipazione di tutti i collaboratori.

Pulinet promuove con vari mezzi la diffusione della politica integrata ai propri dipendenti, clienti e fornitori.

Questo documento è il riferimento costante, nell'ambito dei periodici riesami, per valutare i risultati raggiunti e per individuarne di nuovi, coerentemente con il sistema aziendale di miglioramento continuo.

6 PRINCIPI DELLA NORMA



6.1 Lavoro infantile

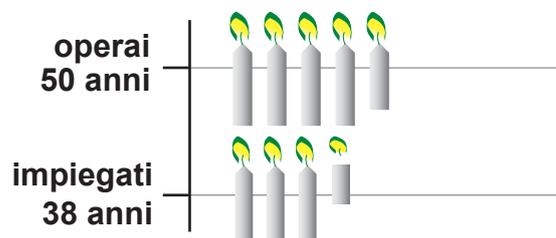
Pulinet Servizi S.r.l. in linea con la propria Politica per la Responsabilità Sociale, non ricorre nè da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Infatti, non impiega e non ha mai impiegato persone di età inferiore ai 16 anni o minorenni che non abbiano assolto agli obblighi scolastici. La formazione lavorativa deve avvenire solo dopo quella scolastica: ai bambini

deve essere consentito di crescere e formarsi in un ambiente idoneo. Il rispetto di questo principio viene comunicato ai collaboratori e agli stakeholder mediante la divulgazione del documento di Politica Integrata. Pulinet seleziona i propri fornitori affinché tutta la catena di approvvigionamento assicuri il rispetto dei principi di Responsabilità Sociale.

A tutela e garanzia di eventuali situazioni e problematiche, è stata redatta una specifica procedura con l'obiettivo di promuovere il rispetto dei diritti dei minori e porre rimedio al lavoro infantile. Anche nel 2021 nessun collaboratore di

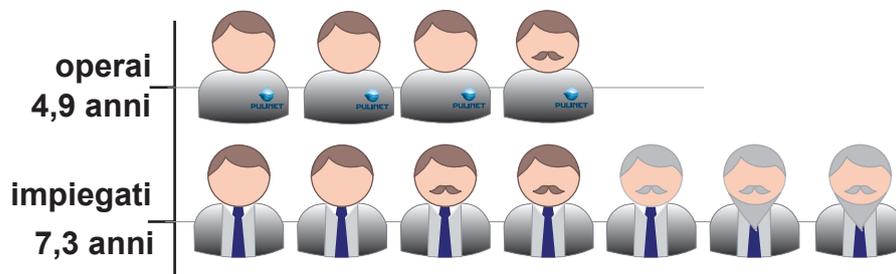
Pulinet Servizi è rientrato nella categoria di "Giovane Lavoratore". È invece partito un progetto, che permetterà di ospitare presso la sede legale, ragazzi in alternanza scuola-lavoro.

Età media



Nel grafico si evidenzia l'età media del personale dipendente di Pulinet nel 2023

Anzianità aziendale media dei dipendenti



L'indicatore mira ad ottenere un quadro che descriva la realtà aziendale per quanto riguarda gli anni di anzianità media in azienda dei lavoratori. Nonostante il settore sia caratterizzato da elevato turnover, legato anche alla durata degli appalti, la nostra azienda ha un indice superiore di anzianità di servizio rispetto alla media delle aziende del settore.

6.2 Lavoro forzato e obbligato

Il lavoro deve essere prestato volontariamente, sulla base di regole chiare e del rispetto reciproco tra le parti coinvolte.

Pulinet Servizi è costantemente impegnata per far sì che tutti i propri dipendenti siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. Tali informazioni vengono fornite in questi momenti principali: in fase di selezione, assunzione, formazione e su richiesta grazie al personale di coordinamento.

Pulinet non richiede somme di denaro a fronte delle prestazioni lavorative e non sono in uso forme di prestito che possano configurarsi come lavoro obbligato. Nessun lavoratore ha mai lasciato depositi di denaro in azienda o copie originali di documenti, che possano essere utilizzati in forma di ricatto. Tutto il personale è libero di porre fine al rapporto di lavoro ed è a conoscenza delle modalità di recesso previste dal CCNL di riferimento.

Turn over

A dimostrazione della libertà di movimento di tutti i lavoratori, sono state rappresentate, nella tabella seguente, le cause di fine rapporto di lavoro nel corso del 2023.

CAUSA	M	F
Dimissioni per altro lavoro a tempo indeterminato	0	0
Dimissioni per altro lavoro più vicino	1	8
Dimissioni per altro lavoro con orario migliore	8	30
Dimissioni per tipologia di ambiente di lavoro	0	13
Dimissioni per motivi familiari	1	7
Dimissioni per problemi con figli piccoli	2	11
Dimissioni per altri problemi personali	9	83
Dimissioni per pensionamento	4	11
TOTALE DIMISSIONI	25	163
Fine appalto	58	70
Fine rapporto a termine e mancanza di disponibilità	7	55
Fine rapporto a termine e mancato rinnovo	6	42
Mancato superamento periodo di prova	2	12
Licenziamento per giusta causa	4	18
Licenziamento collettivo	0	0
Fine conservazione posto di lavoro per malattia	3	5
TOTALE ALTRI MOTIVI	80	202
TOTALE COMPLESSIVO	105	365



6.3 Salute e sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nell'ambiente di lavoro è un punto cardine per Pulinet.

La nostra azienda è certificata secondo la norma UNI ISO 45001:2018 che rappresenta il più importante riferimento, riconosciuto a livello internazionale, per la certificazione di un Sistema di Gestione per la Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro. Inoltre a Luglio 2017 Pulinet ha ottenuto il certificato di Asseverazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza, che attesta l'efficace attivazione e attuazione dello stesso.

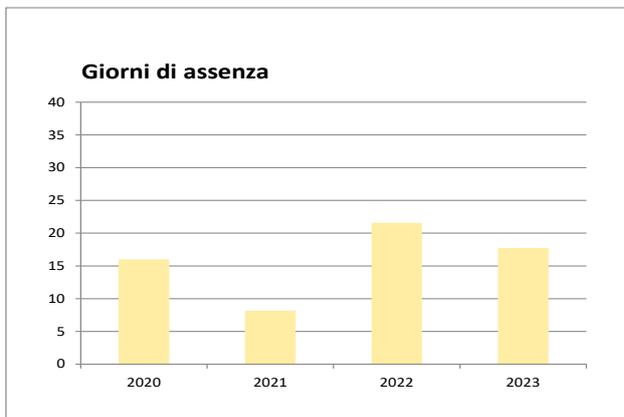
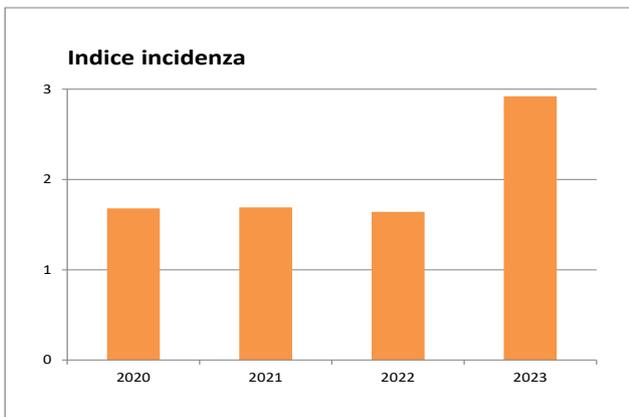
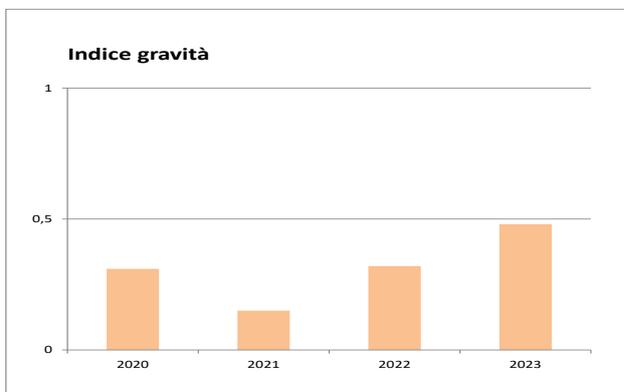
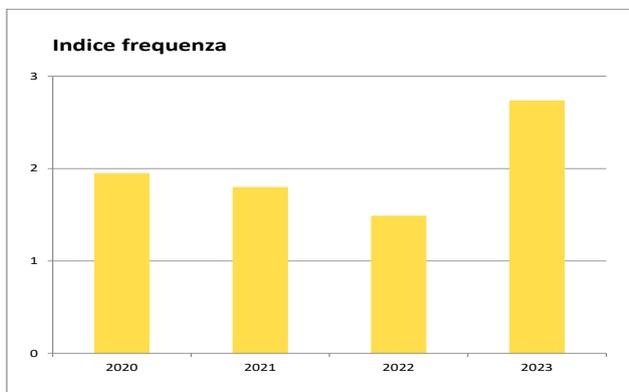
Il Sistema ISO 45001 definisce i requisiti necessari per l'adozione di pratiche gestionali sistematicamente orientate alla sicurezza e salute sul lavoro e si pone come uno strumento efficace per completare e razionalizzare l'applicazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

Pertanto all'interno di Pulinet Servizi Srl viene assicurato che:

- sia nominato un **Responsabile del servizio di prevenzione e protezione** aziendale;
- vengano eletti da parte dei lavoratori i **Rappresentanti dei lavoratori** per la sicurezza;
- sia nominato il **Medico Competente** e vengano effettuate periodicamente le visite mediche dei dipendenti, secondo il piano di **sorveglianza sanitaria**;
- siano nominati gli addetti alle attività **antincendio**, di evacuazione ed alle attività di **pronto soccorso**;
- siano redatti e costantemente revisionati, il **Documento di valutazione dei rischi**, i Piani di emergenza e tutte le procedure operative;
- tutto il personale riceva adeguata **formazione**;
- vengano effettuate le **riunioni periodiche** in materia di sicurezza e le visite degli ambienti di lavoro;
- vengano effettuate **verifiche ispettive interne** per controllare l'efficacia delle procedure attuate.

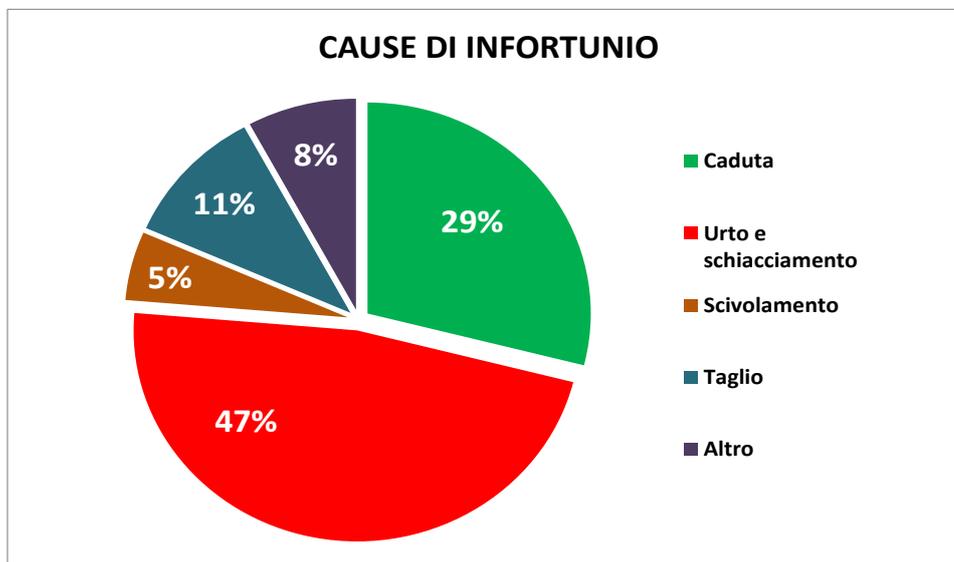


Andamento infortuni sul lavoro



Rispetto al 2022 tre indici hanno subito un aumento e uno è diminuito: nello specifico sono aumentati notevolmente l'indice di frequenza, di gravità e di incidenza, mentre è diminuito l'indice di giorni di assenza.

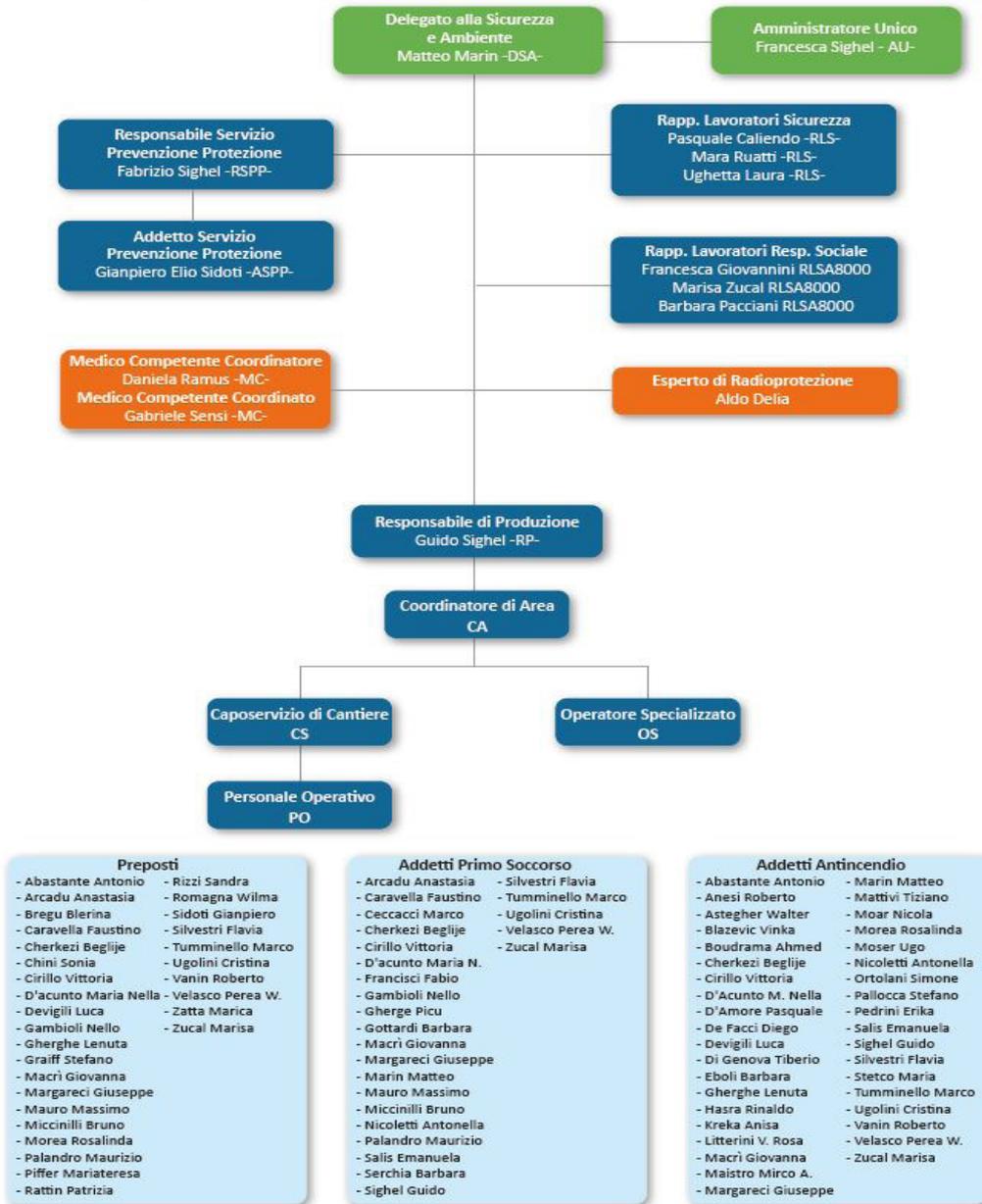
Di seguito un grafico esplicativo delle principali cause di infortunio nel 2023.





ORGANIGRAMMA SICUREZZA NOMINATIVO

DO002A18 20/12/2023



*I Rappresentanti dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale sono stati eletti dai lavoratori di Pulinet Servizi S.r.l., tramite libere elezioni. I loro compiti sono quelli di raccogliere le segnalazioni dei lavoratori in merito a qualsiasi ipotesi di non conformità alla norma, valutare le problematiche ed approfondirne i contenuti, per verificare la fondatezza e stabilire il grado di rilevanza ed inoltrare eventualmente il caso al Rappresentante della Direzione.

**Anche nel 2022, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 81/08, le funzioni e responsabilità del datore di lavoro riferite alla Salute e Sicurezza sul lavoro ed all'Ambiente, rimangono delegate al dott. Matteo Marin. La delega ricopre tutti gli obblighi incombenti sul Datore di Lavoro, ad eccezione di quelle indicati dall'art. 17 del D.Lgs. 81/08

6.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

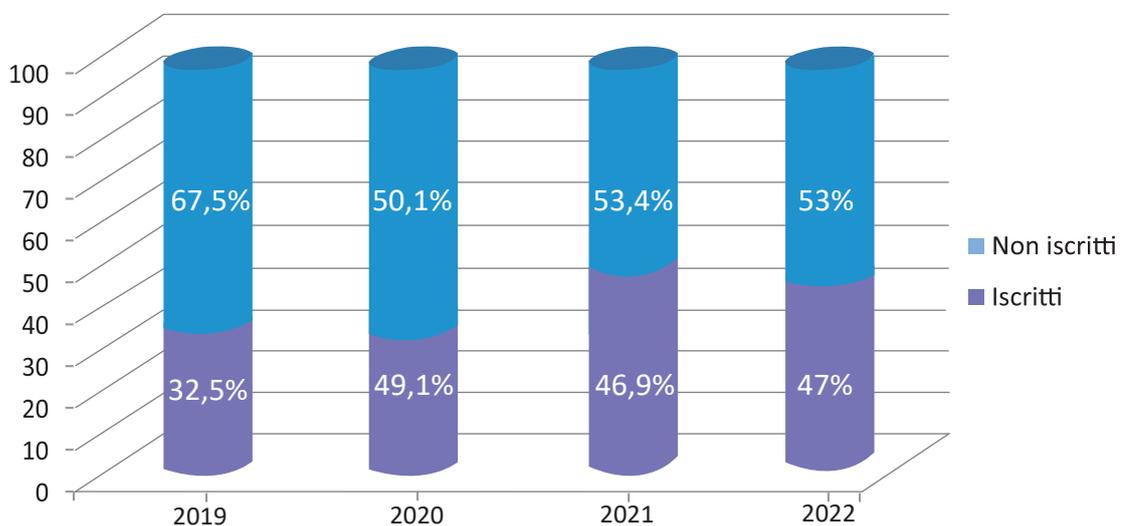
Pulinet Servizi rispetta il diritto di tutto il personale di aderire a qualsiasi sindacato e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Esistono rappresentanti sindacali aziendali eletti dai lavoratori, i quali non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e possono comunicare liberamente con i dipendenti direttamente sul posto di lavoro.

Il contratto di riferimento del settore è il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi del 21 luglio 2021, in vigore fino a dicembre 2024.

Tutti i contratti di lavoro si concludono richiamando il contratto collettivo nazionale di lavoro.

Dipendenti iscritti al sindacato



Le iscrizioni ai sindacati da parte dei lavoratori sono in linea rispetto al 2022,.



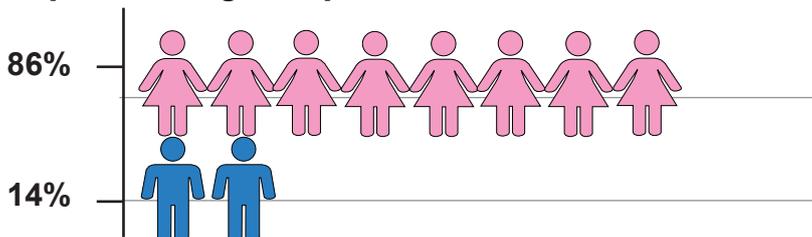
6.5 Discriminazione

Pulinet Servizi S.r.l. garantisce pari opportunità a tutti i collaboratori e non ammette alcuna forma di discriminazione.

In particolare si garantisce parità nel trattamento per tutti i lavoratori, sia in fase di assunzione sia nell'ambito del rapporto di lavoro. Al fine di garantire il principio di pari opportunità, la politica di assunzione di Pulinet prevede regole precise e inderogabili:

- gli annunci di ricerca del personale sono sempre rivolti a persone di **entrambi i sessi** e non contengono clausole discriminatorie;
- la selezione viene effettuata in base a **parametri oggettivi** (formazione, esperienza e capacità);
- le **retribuzioni** del personale sono disciplinate dal C.C.N.L. e dagli eventuali accordi integrativi e sono corrisposte in base alla qualifica, al livello ed alle competenze di ruolo;
- l'avanzamento di **livello** ed il sistema di bonus si basano su elementi oggettivi;
- il personale ha diritto a seguire i propri **principi** e non sono ammessi comportamenti offensivi nei confronti della sfera personale di ciascuno;
- **l'integrità** dei lavoratori è tutelata e non sono ammesse azioni coercitive, minacciose, offensive o volte allo sfruttamento;
- tutti i collaboratori hanno pari accesso alla **formazione**, a seconda delle necessità aziendali e dei percorsi professionali.

Composizione organico per sesso



Alle lavoratrici sono garantiti l'astensione dal lavoro per maternità e i permessi per allattamento, come previsto dal C.C.N.L.

Le donne rappresentano l'86% dei lavoratori in Pulinet, una percentuale elevata dovuta alla tipologia di servizi offerti dall'azienda e frequente nel settore. Rispetto al 2022 la percentuale di donne in azienda è aumentata di 4 punti percentuali.

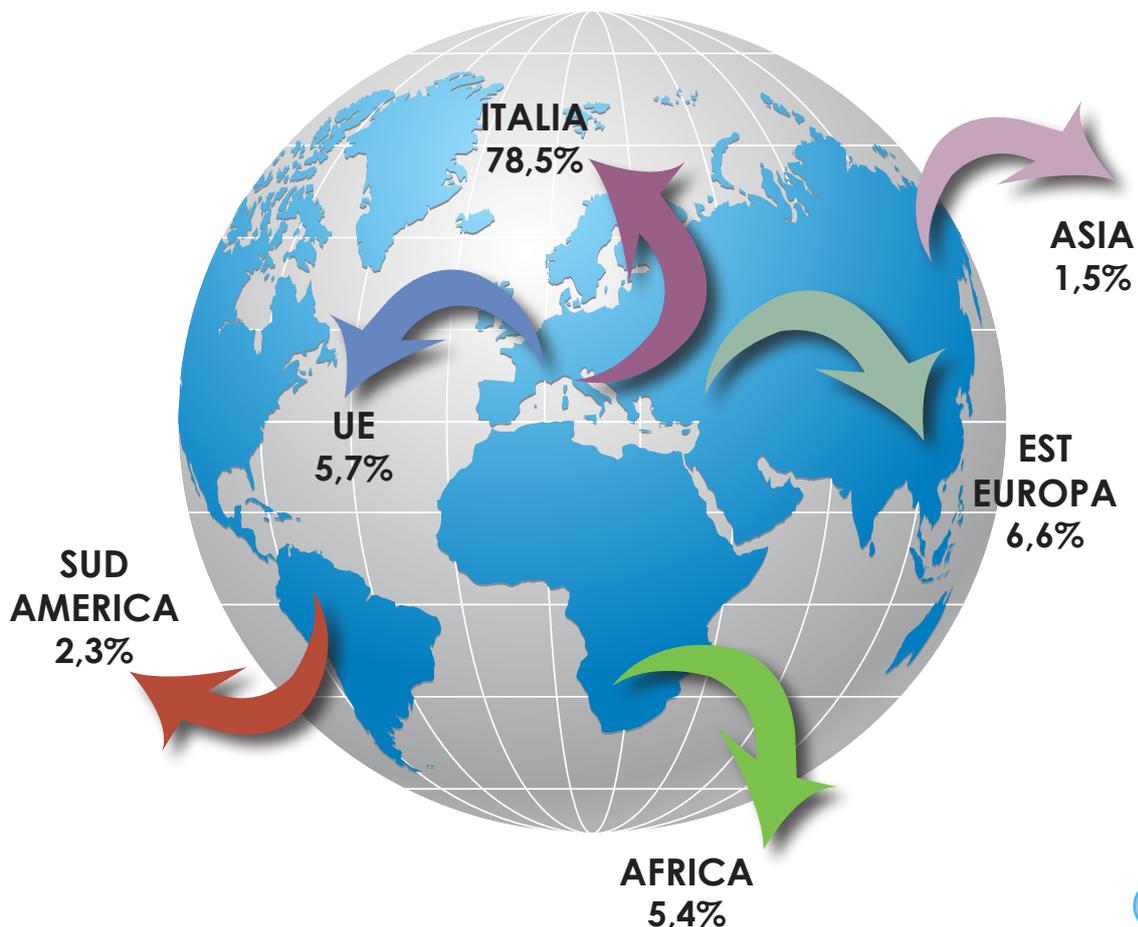


Lavoratori diversamente abili

Per Pulinet assumere persone con disabilità non rappresenta solo un adempimento agli obblighi di legge (Legge 68/1999), ma anche la volontà di favorirne l'inserimento e l'integrazione nei normali processi produttivi. Al momento dell'assunzione in azienda vengono adottati tutti gli strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente l'idoneità delle persone diversamente abili riguardo alle loro capacità e possibilità lavorative, per poterle inserire nel sito adatto, attraverso l'analisi dei posti vacanti, delle forme di sostegno e delle azioni atte a risolvere le criticità ambientali del luogo di lavoro.

Nazionalità del personale

Le risorse umane di Pulinet sono composte da persone di nazionalità diverse. L'azienda ricerca e favorisce modalità di integrazione fra i lavoratori italiani e quelli stranieri, facendo in modo che siano formative e costruttive. Come si evince dal grafico, il 20% circa dei lavoratori di Pulinet proviene da Paesi esteri. Il rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori stranieri si traduce anche nella concessione di lunghi periodi di ferie per recarsi nel proprio Paese di origine, nella libertà di indossare con la divisa indumenti specifici (quali ad esempio veli), ecc.





6.6 Procedure disciplinari

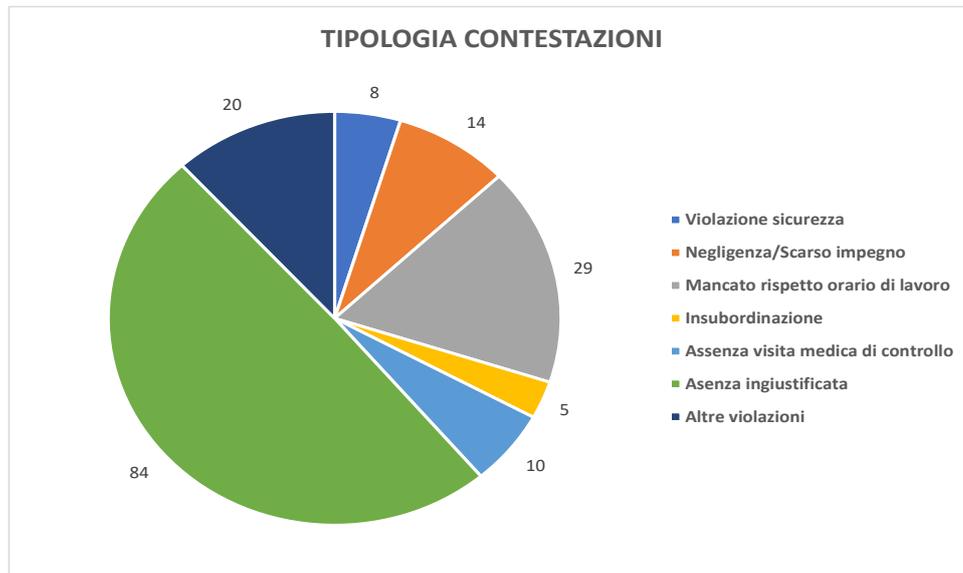
Pulinet Servizi S.r.l. condanna ogni comportamento in contrasto con la dignità e l'integrità fisica e morale della persona e che non rispetti la parità di genere.

Il "Regolamento disciplinare" in vigore in azienda, descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori. Questo documento viene consegnato a tutti i dipendenti, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

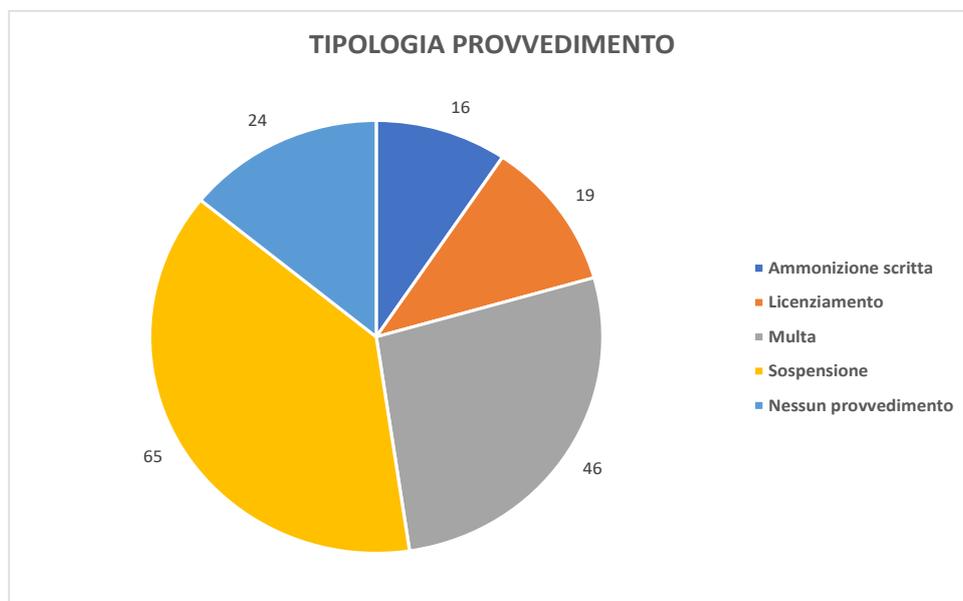
Sebbene l'azienda si impegni a ottenere la collaborazione e la

partecipazione rispetto alla risoluzione delle problematiche aziendali da parte di tutti i lavoratori, si possono verificare condizioni di inadempienza da parte del personale dipendente. In tal caso si può ricorrere a pratiche disciplinari che si attengono alle prescrizioni del Codice Civile, allo Statuto dei lavoratori ed in particolare al C.C.N.L.

Il ricorso alle pratiche disciplinari nei confronti dei lavoratori avviene sempre a seguito di approfonditi accertamenti dei casi verificati, tenendo conto anche della versione dei fatti di ogni parte in causa.



Nel grafico sono indicate le motivazioni delle contestazioni che sono state notificate nel 2023.



In particolare, in presenza di infrazioni ripetute o comportamenti non conformi, possono essere intrapresi provvedimenti disciplinari a seconda della gravità dell'inadempienza.

Ai lavoratori è riconosciuto il diritto di manifestare disaccordo verso i provvedimenti adottati, sia direttamente, che ricorrendo agli organi di tutela sindacale e legale.



6.7 Orario di lavoro

Pulinet si impegna a tutelare i diritti di tutti i lavoratori in materia di orario di lavoro. La durata dell'attività lavorativa a tempo pieno è fissata dal C.C.N.L. in 40 ore settimanali. Pulinet può richiedere ai dipendenti lavoro straordinario solo in circostanze eccezionali e per breve durata, evitando in ogni caso il superamento delle 48 ore settimanali e garantendo una tariffa oraria maggiorata rispetto a quella ordinaria. Poco più del 91% dei lavoratori dipendenti sono assunti con orario ridotto a tempo parziale. Per ogni dipendente vengono chiaramente esposte le modalità e gli orari di lavoro sul contratto di lavoro.

Le ore di lavoro eventualmente effettuate oltre la programmazione settimanale concordata, sono esposte in busta paga come "lavoro supplementare" e sono retribuite con la maggiorazione prevista dal C.C.N.L. di categoria.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, il lavoratore beneficia di una pausa finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche.

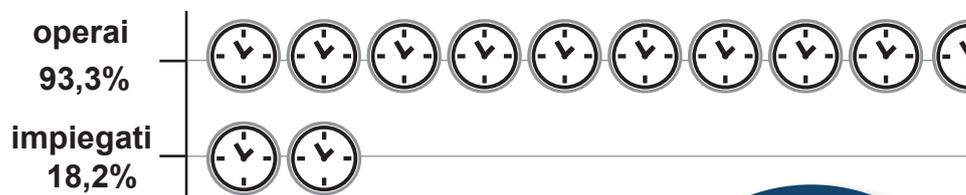
Eventuali modifiche agli orari di lavoro, sono concordate con i lavoratori, in funzione delle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi, tenendo conto anche

delle richieste del cliente.

I fogli presenza, l'uso di timbratori automatici e l'app dipendenti per gli impiegati, attestano che l'orario di lavoro non ecceda i limiti consentiti dalla

legge e che i lavoratori usufruiscano del riposo settimanale.

Contratti di lavoro part time



Rispetto al 2021 c'è stato un leggero aumento dei contratti part-time per gli operai, mentre i numeri per gli impiegati sono rimasti invariati.

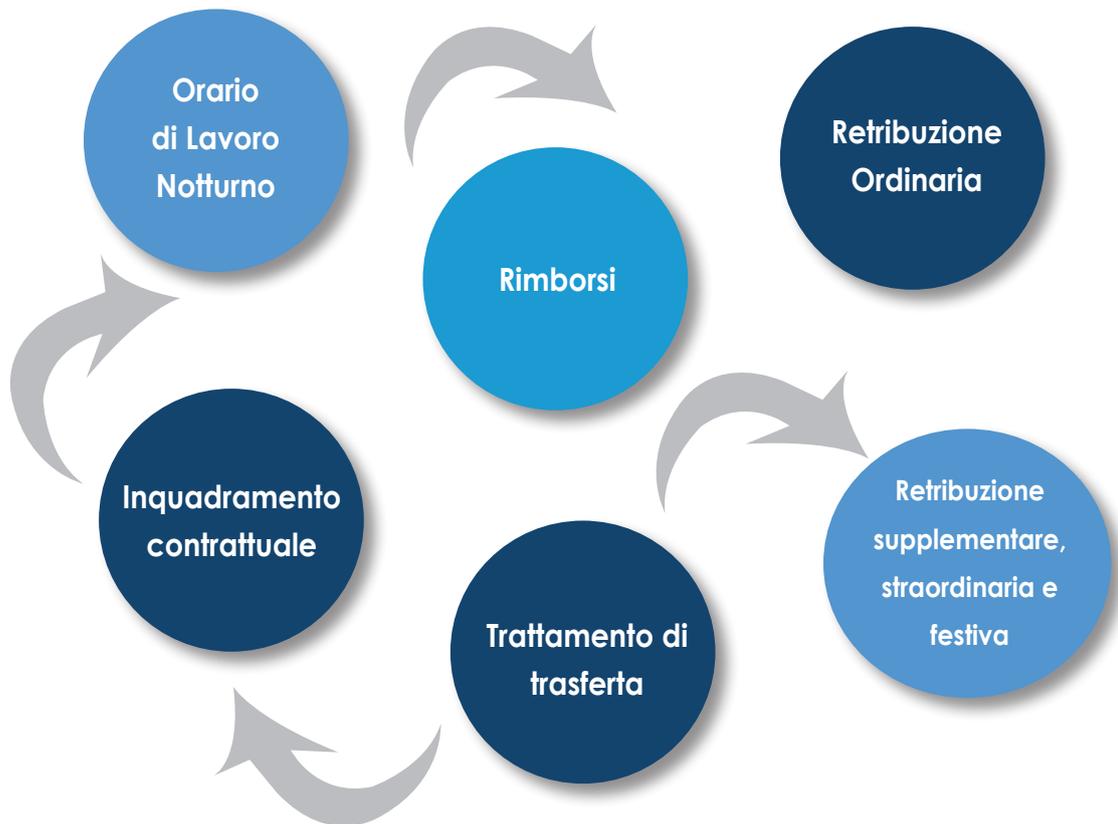
Il grafico rappresenta la percentuale di contratti part-time stipulati suddiviso fra le diverse professionalità.

Turnistica

In relazione alla natura dei servizi prestati ed alla tipologia degli appalti (ospedali, aziende pubbliche di servizi alla persona, università, uffici, ecc.), in Pulinet è presente circa il 59% di lavoratori turnisti. In tali casi il contratto di lavoro stabilisce le fasce orarie e le giornate lavorabili; in fase di pianificazione mensile del servizio vengono predisposti i programmi dei turni di lavoro, con indicazione delle giornate, degli orari, delle tipologie di servizi e dei locali presso cui effettuare la propria prestazione.

6.8 Retribuzione

Pulinet si impegna a garantire a tutti i lavoratori il rispetto delle condizioni retributive previste dal C.C.N.L. relative a tutti gli aspetti:

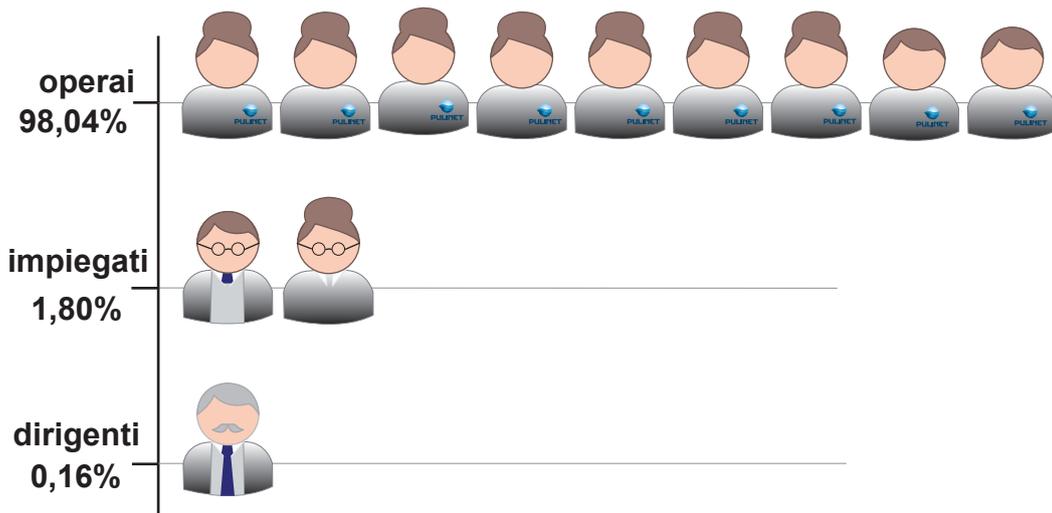


L'azienda garantisce che:

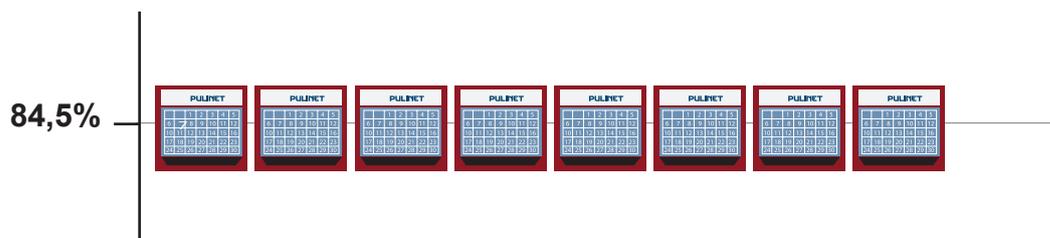
- la retribuzione venga corrisposta senza alcuna discriminazione;
- la retribuzione non vari in funzione del genere di appartenenza, a parità di livello e responsabilità.
- le buste paga siano caratterizzate da una descrizione delle voci chiara e comprensibile e che l'ufficio Personale sia sempre disponibile per qualsiasi chiarimento o informazione si rendesse necessaria da parte del lavoratore;
- non siano adottate disposizioni per contratti di solo lavoro e schemi di falso tirocinio allo scopo di eludere gli obblighi verso il personale, secondo le leggi applicabili, rispetto alla legislazione e ai regolamenti in materia di lavoro e previdenza sociale;
- gli stipendi siano regolarmente erogati a mezzo di bonifico bancario o postale.

Composizione organico per qualifica

La composizione del personale dipendente di Pulinet Servizi Srl è rappresentata per la maggior parte dalla categoria operai, come è evidenziato nel diagramma seguente.



Contratti di lavoro a tempo indeterminato



La principale forma contrattuale utilizzata da Pulinet è il contratto a tempo indeterminato. Nel grafico si evidenzia la percentuale di tale contratto rispetto al totale.



6.9 Sistemi di gestione

Pulinet Servizi S.r.l. ormai da anni ha intrapreso il percorso di certificazione SA8000, fermamente convinta dell'importanza di un riconoscimento ufficiale che garantisca in modo oggettivo e verificabile lo svolgimento dell'attività secondo criteri di responsabilità sociale d'impresa.

L'azienda garantisce che i requisiti minimi della norma siano compresi da tutte le parti interessate.

Come previsto dalla norma, stati definiti compiti, responsabilità e autorità delle varie funzioni aziendali nel Manuale Integrato QASS e nell'Organigramma aziendale.

6.9.1 Politica

La diffusione a tutti i livelli aziendali della Politica Integrata Qualità, Ambiente, Salute, Sicurezza e Responsabilità Sociale è garantita mediante affissione in bacheca, distribuzione a tutti i dipendenti del documento, pubblicazione sul sito Internet aziendale e formazione del personale.

6.9.2 Riesame della direzione

In occasione del Riesame della Direzione, Pulinet Servizi Srl verifica l'efficacia del proprio Sistema di Gestione Integrato.

Al Riesame della Direzione partecipano l'alta direzione e i responsabili dell'implementazione del Sistema di Gestione Integrato.



6.9.3 Rappresentanti dell'azienda

In seguito all'implementazione del sistema di gestione per la responsabilità sociale è stato formalmente nominato il Diversity Manager, identificato nella persona del dott. Matteo Bortolotti. Quest'ultimo, nell'esercizio delle proprie funzioni, prende parte agli incontri del SPT

I Rappresentanti SA8000 dei lavoratori sono: la signora Marisa Zucal, la signora Francesca Giovannini e la signora Barbara Pacciani.

6.9.4 Controllo dei fornitori

In seguito all'instaurazione del rapporto di fornitura, Pulinet Servizi Srl provvede ad inviare ai fornitori una richiesta di compilazione e restituzione del questionario informativo e dell'impegno a conformarsi ai requisiti della norma SA8000 nonché di prendere visione del codice di condotta disponibile sul sito internet dell'azienda. Inoltre, di tutti i fornitori monitorati, ne vengono valutati a campione almeno tre, mediante audit di seconda parte.

6.9.5 Problematiche e azioni correttive

Il trattamento di segnalazioni e reclami delle parti interessate è regolamentato da una specifica Procedura Gestionale interna, al fine di analizzare le cause, definire il trattamento e le eventuali azioni correttive e migliorative da intraprendere.

6.9.6 Social Performance Team

In Pulinet è stato costituito un Social Performance Team (SPT), composto da tre RLSA8000, il datore di lavoro, quattro membri del management e due rappresentanze sindacali. Il SPT prevede aggiornamenti semestrali per riesaminare lo stato di avanzamento del sistema e identificare le potenziali azioni per rafforzare l'applicazione dello standard SA8000 e della norma UNI/PdR 125:2022.

Si tratta quindi di uno strumento fondamentale per l'applicazione dei principi di responsabilità sociale d'impresa, che caratterizzano l'azienda ormai da anni.

6.9.7 Comunicazioni esterne

Pulinet ha predisposto e mantiene attiva la Procedura gestionale "Comunicazione interna/esterna all'azienda" per pianificare e gestire anche le comunicazioni in materia di responsabilità sociale d'impresa. Annualmente viene inoltre aggiornato il Piano di comunicazione SA8000 dove sono indicati gli stakeholder e le azioni di comunicazione da intraprendere con ognuno di essi.

L'Organizzazione ha ritenuto importante aderire all'Osservatorio SAW, per fornire a tutte le parti interessate l'opportunità di inviare segnalazioni relative all'applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale da parte dell'azienda, direttamente all'attenzione dell'Organismo di certificazione CISE.

Al fine di facilitare la comunicazione verso l'esterno è inoltre possibile accedere al sito www.pulinet.it tramite il quale è possibile reperire le informazioni riguardanti il Sistema Integrato QASS (Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale) e dove sono resi disponibili i principali documenti, fra cui la Politica Integrata, il Bilancio Sociale, il Piano Strategico per la Parità di Genere e il Codice di Condotta per i Fornitori.

Sul sito aziendale è inoltre disponibile la modulistica da utilizzare nel caso vi fosse la necessità di inviare delle segnalazioni inerenti il rispetto dei requisiti della norma SA8000, che comunque è presente anche in formato cartaceo nei faldoni di cantiere.

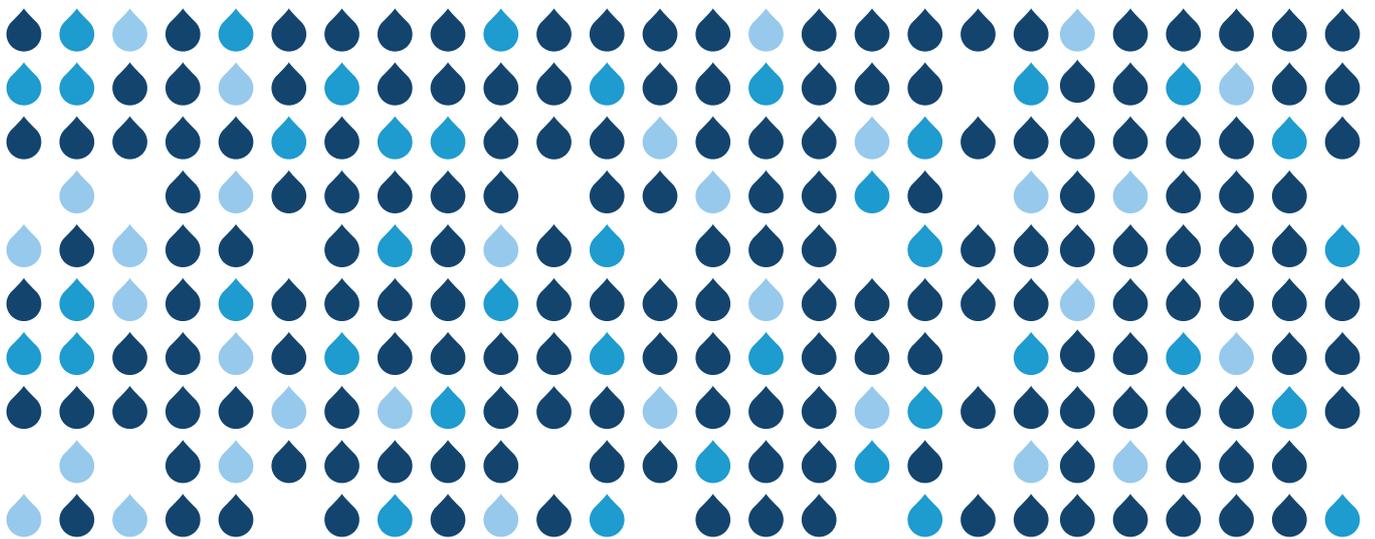
6.9.8 Decreto legislativo 231/01

Pulinet Servizi Srl ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, a tutela dell'azienda, degli Enti appaltanti e degli stakeholder dal rischio di commissione di illeciti e reati. E' fatto obbligo a tutto il personale di conformarsi a quanto prescritto nel Modello e ai principi etici adottati dalla Società con il Codice Etico. I documenti sono consultabili sul sito www.pulinet.it

6.9.9 Family Audit

Dal 2017 Pulinet Servizi è certificata Family Audit, un importante strumento di gestione in possesso di aziende che intendono dimostrare il proprio impegno per l'implementazione di politiche di conciliazione vita-lavoro e per il miglioramento del benessere dei lavoratori. Con la partecipazione di un gruppo di lavoro è stato sviluppato un piano delle attività con proposte concrete a supporto dei dipendenti e delle loro famiglie. Tra queste ad esempio il Fondo ASIM, l'orario flessibile, l'istituzione di un Ufficio Family Audit, la flessibilità oraria per gli impiegati e tanto altro.





PULINET

www.pulinet.it