

OMIS SUD SERVICE S.R.L.

VIA NETTUNENSE, 223/225 - 04011 APRILIA (LT)

BILANCIO ANNUALE DI RESPONSABILITA' SOCIALE




SA8000:2014

anno 2023/2024

(dati aggiornati al 29.02.2024)

Rev. 01

Aprilia (Latina), 11/03/2024

Figure	Nominativo	Firma
Datore di Lavoro	Umberto Marcello	 OMIS SUD SERVICE S.r.l. l'Amministratore unico Umberto Marcello
Responsabile del sistema di gestione integrato (RSGI)	Jacopo Marcello	
Addetto del sistema di gestione integrato (ASGI)	Gloria Orteni	
Rappresentate dei Lavoratori per la SA8000	Franco Buratti	

Il Bilancio di Responsabilità Sociale è redatto con le osservazioni dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la SA8000 (RSA8000), quindi approvato dalla Direzione Aziendale.

Introduzione: Bilancio Sociale

Il Bilancio Sociale (BS) è lo strumento volontario attraverso il quale la **OMIS SUD SERVICE S.R.L.** intende realizzare la propria comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla Norma Internazionale SA 8000:2008, dando la corretta informazione al pubblico sulla propria Politica, sul Sistema di Gestione, sui risultati raggiunti e sugli obiettivi futuri di miglioramento.

Tutto questo nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i propri Dipendenti e le altre Parti interessate.

La OMIS SUD SERVICE S.r.l. è già certificata per gli schemi UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2018. Il sistema di gestione SA 8000 si allaccia in maniera forte a quanto già predisposto dagli altri sistemi di gestione e si integra, ove necessario, con le attività ed interpretazioni riportate nel manuale di Responsabilità Sociale (manuale RS) e nelle procedure ivi richiamate.

Presentazione aziendale

La OMIS SUD SERVICE S.R.L. nasce nel 1999 come società di servizi per svolgere attività di manutenzione, riparazione e montaggio di apparecchi per il sollevamento di carichi. Negli anni ha visto crescere la propria struttura, affermandosi presso le più accreditate società pubbliche e private per la capacità dei propri operatori nel risolvere rapidamente i problemi elettromeccanici che determinano spesso l'arresto di reparti e cicli di produzione. Svolge anche una affermata attività di manutenzione programmata degli apparecchi di sollevamento, prevenendo il loro arresto improvviso. Opera in tutto il territorio nazionale raggiungendo la clientela a mezzo di furgoni personalizzati completamente attrezzati per l'esecuzione di qualsiasi intervento.

Il funzionamento dell'azienda è stato sempre basato sulla qualità, affidabilità e sicurezza. Tutto il personale della società è altamente addestrato al fine di assicurare nel tempo prestazioni qualitativamente elevate.

Da anni tutte le attività della OMIS SUD SERVICE S.R.L., sono orientate alla realizzazione di opere che mirano a ridurre al massimo l'impatto ambientale e a garantire la Salute e la Sicurezza sul Lavoro dei propri dipendenti.

SA8000 – Social Accountability – KPI 2023 – dati al 29/02/2024

1. Lavoro Infantile

La OMIS SUD SERVICE s.r.l. non utilizza né fornisce sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Ciò viene ribadito nella politica per la Responsabilità Sociale e condiviso da tutto il personale.

La politica favorisce azioni di rimedio a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile.

Persone per età e per genere: **Dipendenti totali: 22**

N° maschi 18

N° femmine 4

< 16 anni	
Tra 16 e 17 anni	
Tra 18 e 30 anni	2
Tra 30 e 50 anni	11
>50 anni	9

Casi di Lavoro Infantile

(<16 anni)	0 casi
------------	--------

Casi di lavoro giovanile

(16- 18 anni) Alternanza scuola lavoro	0 casi
--	--------

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
L'Organizzazione non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e non collabora con imprese che ricorrono al lavoro infantile.	Sensibilizzazione dei lavoratori interni alla Omis Sud s.r.l. (soprattutto i tecnici manutentori che lavorano presso terzi) sulle tematiche relative ai diritti dei minori		Entro Dicembre 2024	Rappresentante SA8000 per la Direzione		

2. Lavoro forzato

La OMIS SUD SERVICE s.r.l. non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare "depositi" in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. La OMIS SUD SERVICE s.r.l. non richiede normalmente l'effettuazione di lavoro straordinario, in ogni caso, se in circostanze aziendali eccezionali e per brevi periodi, si dovrà ricorrere a lavoro straordinario (superiore alle 40 ore settimanali), questo non può eccedere le 12 ore settimanali per lavoratore e sarà retribuito come previsto dal contratto di lavoro collettivo.

N° Dimissioni volontarie zero sul totale della forza lavoro 2024

Ore di straordinario totale 196,75

Ore di straordinario al mese 98,37. Ore medie a persona 4,47

Accordo Sindacale Sistema di Videosorveglianza: presente

Cessioni 1/5: 1

Prestiti: 2

Anticipatori stipendio mese di Agosto: 0

Anticipatori stipendio al 1° del mese: 0

Anticipatori TRF: 0

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<p>Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno.</p> <p>***</p> <p>Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione in termini di soddisfazione e motivazione dei dipendenti</p>	<p>Predisposizione e adozione del piano di miglioramento del clima aziendale concordato con i lavoratori, e sulla base dei risultati dell'indagine svolta</p>	<p>Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere e analizzare i dati dell'indagine</p>	<p>Entro Giugno 2024</p>	<p>Rappresentante SA8000 per la Direzione</p>	<p>Tasso di soddisfazione del personale (percentuale di questionari sul clima interno che contengono un giudizio complessivo sull'organizzazione superiore a 6/10)</p>	<p>Tasso di soddisfazione del personale > 75 % dei questionari compilati</p>

3. Salute e Sicurezza

La OMIS SUD SERVICE s.r.l. ha attuato e mantiene attivo un sistema di gestione della sicurezza e salute del personale.

Il sistema per la sicurezza è certificato secondo lo standard UNI EN ISO 45001:2018.

Il sistema per la sicurezza e la salute dei lavoratori prevede:

- La presenza di un responsabile nominato dalla direzione e di un rappresentante dei lavoratori;
- La formazione continua relativamente ai rischi, alle misure di prevenzione e protezione nonché alle corrette prassi operative;
- L'analisi del rischio e l'adozione di opportune misure di protezione;
- Il mantenimento di un ambiente di lavoro confortevole e pulito compresi i servizi igienici.

N° infortuni 2022 0 N° infortuni 2023 0

Ore non lavorate per malattia 272 . Ore medie a persona 12,36

Ore di formazione cogente 81/08

Totale ore 30/09/2023 160

% di formazione cogente 81/08 sul totale della forza lavoro 13,75

Ore di formazione trasversale: 0

Sorveglianza sanitaria:

Visite mediche annuali 17. Visite mediche pre-assuntive 1.

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenimento accadimento infortuni zero	Predisposizione ed adozione del piano di miglioramento della sicurezza concordato con i lavoratori, e sulla base dei risultati dell'indagine svolta	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine ; risorse economiche necessarie ad attuare adeguamenti previsti	Entro Giugno 2024	RSPPP Rappresentante Servizio Prevenzione e Protezione	Indice di frequenza relativa degli infortuni	Indice di frequenza relativa degli infortuni pari a zero

4. Libertà di associazione

La OMIS SUD SERVICE s.r.l. rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Garantisce inoltre che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

Iscritti al sindacato 1

Accordi sindacali:

- a) Videosorveglianza
- b) _____
- c) _____

Ore di permesso sindacale concesse 0

Ore sciopero contrattazione collettiva 0

Ore assemblee sindacali: 0

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Indagine sul clima aziendale *** Predisposizione ed adozione del piano di miglioramento della sicurezza concordato con i lavoratori, e sulla	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine	Entro Giugno 2024	Responsabile Amministrazione	Tasso di soddisfazione del personale (percentuale di questionari sul clima interno che contengono un giudizio complessivo sull'organizzaz	Tasso di soddisfazione del personale > 75 % dei questionari compilati

					ione superiore a 6/10)	

5. Discriminazione

La OMIS SUD SERVICE s.r.l. non attua né garantisce sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

OMIS SUD SERVICE s.r.l. non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

In OMIS SUD SERVICE s.r.l. non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Inquadramento per genere

Operai	16
Impiegati	6
Quadri	
Dirigenti	
Apprendisti	

Nazionalità:

Italiana: __22__

Estera: _____

Ore L. 104: __80__

Ore studio sul totale delle richieste: __0__

Ore allattamento: __76__

Contratti part-time per genere: __2__

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
L'Organizzazione sottoscrive il suo impegno a non ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, condizione che	Revisione delle pratiche disciplinari nel rispetto dei risultati emersi dall'indagine effettuata; ***		Dicembre 2024	Responsabile Risorse Umane	Tasso di soddisfazione del personale (percentuale di questionari sul clima interno che contengono un giudizio	Tasso di soddisfazione del personale >75 % dei questionari compilati

potrebbe dare luogo a discriminazione	Indagine sul clima aziendale				complessivo sull'organizzazione superiore a 6/10)	

6. Pratiche disciplinari

OMIS SUD SERVICE s.r.l. non utilizza né da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Provvedimenti disciplinari (di carattere economico) nessuno

Provvedimenti disciplinari contestati nessuno

Vertenze/ Cause in corso nessuno

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Revisione delle pratiche disciplinari nel rispetto dei risultati emersi dall'indagine effettuata; *** Indagine sul clima aziendale	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine	Giugno 2024	Rappresentante SA8000 per i Lavoratori	Tasso di soddisfazione del personale (percentuale di questionari sul clima interno che contengono un giudizio complessivo sull'organizzazione superiore a 6/10)	Tasso di soddisfazione del personale >75 % dei questionari compilati

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro praticato in OMIS SUD SERVICE s.r.l. è conforme alle leggi vigenti; non viene per nessuna ragione richiesto al personale di lavorare in maniera continuativa per un periodo superiore alle 40 ore settimanali, il sabato e la domenica sono giorni festivi.

a) **Ore home working:** 40 - Ore medie a persona Home Working: 1,81

b) **Ore ammortizzatori sociali:** 0 - Ore medie a persona: 0

c) **Lavoro straordinario**

➤ 25 h/anno: 4,47 Accordi per orario straordinario: 0

FERIE E PERMESSI

47 % Ferie fruita su ferie maturate

535 (389 già assoggettati) Ferie non godute da + 18 mesi

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Tutto il lavoro straordinario non supera le 12 ore settimanali, né viene richiesto regolarmente.	Riorganizzazione delle attività aziendali		Dicembre 2024	Dirigenza	N.ore straordinari o lavorate per addetto	La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore

8. Retribuzione

OMIS SUD SERVICE s.r.l. garantisce, per i propri dipendenti, una regolare retribuzione conforme al contratto collettivo nazionale, così come le trattenute.

OMIS SUD SERVICE s.r.l. non stipula accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

Contratto collettivo Nazionale applicato: metalmeccanici pmi confapi

n° : 21 dipendenti indeterminato

n° : 1 dipendenti determinato

n° : _____ somministrati

Pause in orario di lavoro n° : 1

Iscrizione fondi: X si no

Puntualità pagamento salari: X si no

Applicazione del calcolo del Living Wage: si no

Trattenute salario per motivi disciplinari: si X no

Sistemi incentivanti: Premio di Risultato massimo erogato

NESSUNO

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento della percezione del sistema premiante aziendale da parte del personale Puntualità del pagamento Aggiornamento costante delle tabelle salariali	Definizione e adozione di un sistema retributivo e di un sistema premiante che coinvolga tutto il personale e tenga conto delle caratteristiche tecnico-organizzative delle risorse coinvolte		Dicembre 2024	Responsabile Amministrazione	Tasso di soddisfazione del personale relativamente al questionario	Tasso di soddisfazione del personale >75 % dei questionari compilati

9. Sistema di Gestione

OMIS SUD SERVICE s.r.l. garantisce che i requisiti della norma SA8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione. In particolare vengono attuati:

- Una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità;
- La formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo;
- La formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente;
- Continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica del Consorzio e ai requisiti della norma.

La Direzione definisce e rivede annualmente la propria politica aziendale in materia di responsabilità sociale.

La politica comprende gli impegni a:

- Conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 e a tutti gli accordi sottoscritti;
- Conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali;
- Migliorare continuamente il sistema.

Obiettivo	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
i fornitori ritenuti critici sono attenzionati sulla base del piano di monitoraggio definito nel corso del 2023	Predisposizione ed implementazione di azioni monitoraggio e qualifica dei fornitori		Entro dicembre 2024	Rappresentante SA800 per la Direzione	N. azioni di miglioramento attivate N. dei fornitori critici tenuti sotto controllo	Azioni di monitoraggio presso la totalità dei fornitori critici

Numero segnalazioni SPT (Social Performance Team) pervenute e risolte: 0

Riesame della direzione

La Direzione sottopone a riesame periodico il Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale congiuntamente e con le stesse modalità del Sistema Integrato per assicurare complessivamente la conformità alle norme di riferimento, l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo in relazione agli obiettivi dichiarati.

Alla riunione partecipano, in funzione dei casi, diverse figure aziendali:

- Per riunioni relative a Qualità-Ambiente e Salute e Sicurezza sono interessate figure differenti in conformità con quanto definito nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato;
- nel caso di riunioni SA 8000 partecipano: Direttore generale (DG), Rappresentante della Direzione SA 8000 (RD SA800), RSPP, RL SA8000.

Possono inoltre intervenire, i dipendenti o persone esterne all'organizzazione, ritenute utili per il contributo di competenza o le informazioni che possono fornire. In tali riunioni vengono fornite le direttive e le linee guida per la conduzione aziendale in riferimento anche ai temi della responsabilità sociale.

Gli obiettivi definiti in sede di Riesame, formalizzati nel verbale di Riesame o nel Piano di Miglioramento, costituiscono gli Obiettivi Prioritari al raggiungimento dei quali deve concorrere tutta l'Organizzazione. Nelle riunioni dedicate al Riesame vengono valutati:

- risultati delle verifiche ispettive interne e di quelle dell'Ente di Certificazione;
- risultati delle verifiche ispettive e sopralluoghi presso i Fornitori (piano di controllo);
- misure correttive, preventive e migliorative proposte e intraprese anche a seguito di precedenti riesami della Direzione;
- le informazioni e i reclami provenienti da dipendenti, da parte terza o dai clienti;
- le registrazioni di anomalie, non conformità, problematiche (etiche, qualità, ambiente, sicurezza)
- i risultati dei questionari di soddisfazione del personale (ove effettuati)
- registrazioni e risultati del Programma di Formazione e Addestramento;
- stato di avanzamento del Piano Generale di Miglioramento;
- le prestazioni dei processi, attraverso l'analisi degli indicatori proposti;
- considerazioni generali sullo stato del SGI e sui contenuti della documentazione di sistema
- eventuali altri elementi relativi all'etica atti a completare il quadro informativo generale, come ad esempio, suggerimenti dei Dipendenti, relazioni di area, ecc.

Sulla base degli elementi a disposizione, la Direzione ha la possibilità di verificare:

- la coerenza della politica e degli impegni per l'etica con gli obiettivi aziendali, le aspettative dei dipendenti, le aspettative degli utenti
- la validità e la completezza delle politiche, degli impegni e degli obiettivi per l'etica, la completezza della diffusione della politica e degli impegni stessi
- la coerenza dei comportamenti dell'azienda
- l'aderenza di quanto pianificato con i requisiti delle norme di riferimento, i risultati raggiunti rispetto a quanto pianificato, con particolare riferimento al Piano Generale di Miglioramento

Nel corso della riunione ed in funzione delle valutazioni emergenti possono essere individuati nuovi obiettivi, azioni preventive e/o correttive, nuove attività o progetti.

Il tutto può generare integrazioni o modifiche ai documenti che formalizzano le attività dell'azienda per la Responsabilità Sociale.

Gli output del riesame comprendono:

- Piano di Miglioramento Generale
- Piano Addestramento compilato
- Piano di Verifiche Ispettive compilato (comprensivo di eventuale Piano di Controllo dei Fornitori)
- Politiche Aziendali

Le registrazioni dei verbali di riesame e il Piano di Miglioramento sono conservati presso la direzione che ne gestisce l'accessibilità assicurando anche la distribuzione delle copie ai partecipanti la riunione e a tutto il personale coinvolto nelle eventuali azioni decise.