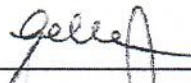
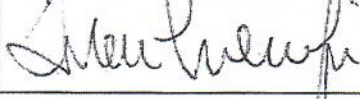
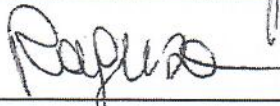
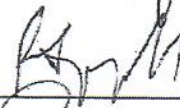




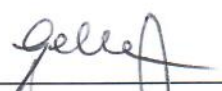
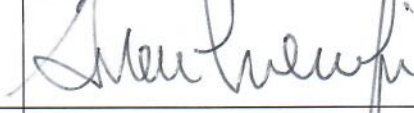
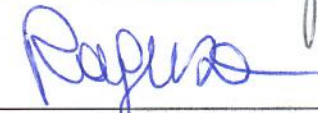
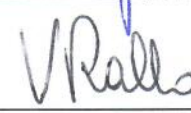
IL BILANCIO SA 8000:2014
SYNERGIE ITALIA
AGENZIA PER IL LAVORO SPA

Documento condiviso e sottoscritto da:

Funzione SA8000	Nominativo	Firme
RGSA/RSPP	GALLA Roberto	
SPT MSYN	CIAMPI Ivan	
RSGQ/RLS	RAGUSA Concetta Claudia	
RLS	RALLO Valentina	
RLS	LIGABUE Fabio	
DIR	AGAGLIATE Paolo	
AD	GARESTIO Giuseppe	

IL BILANCIO SA 8000:2014 SYNERGIE ITALIA AGENZIA PER IL LAVORO SPA

Documento condiviso e sottoscritto da:

Funzione SA8000	Nominativo	Firme
RGSA/RSPP	GALLA Roberto	
SPT MSYN	CIAMPI Ivan	
RSGQ/RLS	RAGUSA Concetta Claudia	
RLS	RALLO Valentina	
RLS	LIGABUE Fabio	
DIR	AGAGLIATE Paolo	
AD	GARESIO Giuseppe	

Sommario

INTRODUZIONE.....	3
LA SOCIETA'.....	3
STAKEHOLDERS	5
FORNITORI.....	7
CLIENTI	7
ENTI ISTITUZIONALI E ASSOCIAZIONI	8
SINDACATI	8
ASPETTATIVE	8
REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE.....	9
1. LAVORO INFANTILE	10
2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	12
3. SALUTE E SICUREZZA.....	12
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15
5. DISCRIMINAZIONE	16
6. PRATICHE DISCIPLINARI	18
7. ORARIO DI LAVORO	20
8. RETRIBUZIONE	22
9. SISTEMA DI GESTIONE	23

INTRODUZIONE

Come ogni anno dal 2017, Synergie Italia ApL SpA produce il Bilancio SA8000 redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, esso è frutto delle attività monitorate dal SPT con l'ausilio del Comitato Salute e Sicurezza e dagli audit integrati interni.

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento di cui Synergie Italia ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli *stakeholders* e a chiunque sia interessato un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della norma SA8000 adottata in azienda, dei risultati e degli obiettivi futuri di miglioramento, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione.

La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, per effettuare un confronto significativo sull'andamento dei parametri interni con valori esterni medi presi come riferimento.

Il Bilancio SA8000 è diffuso tramite:

1. l'inserimento dello stesso nella pagina free del sito istituzionale www.synergie-italia.it a disposizione di chi abbia la possibilità di fruire di linee internet, ovunque si trovi;
2. l'affissione del documento nelle bacheche di sede e filiali, per la fruizione di tutti coloro che non hanno a disposizione linee internet utili;
3. l'inserimento del documento nello spazio intranet **Portale Qualità** per i dipendenti aziendali.

La redazione del Bilancio SA8000 è il frutto della collaborazione e del coinvolgimento del Responsabile del Sistema di Gestione SA8000 (che redige il documento) con il Social Performance Team, il Comitato Salute e Sicurezza e la Direzione; essi firmano la copia originale, che rimarrà in archivio presso la Sede Direzionale.

Lo scopo certificativo riguarda l'attività di: *somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale.*

LA SOCIETÀ

Synergie Italia S.p.A. opera dal 1999 con autorizzazione ministeriale n. 39/99.

A seguito della legge 14.02.2003 n°30 ("legge Biagi") e decreti successivi (primo fra tutti il D.lgs. 276 del 10/09/03), dal 16/12/2004 la società ha modificato la ragione sociale da Synergie Italia S.p.A. – fornitura

di lavoro temporaneo” a “Synergie Italia - Agenzia per il Lavoro – S.p.A.” con autorizzazione ministeriale n. 1207-SG, diventando così società di somministrazione generalista, autorizzata anche all’esercizio di altre attività nell’intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, della ricerca e selezione del personale e del supporto alla ricollocazione del personale.

Dalla sua fondazione, Synergie Italia ha perseguito una crescita graduale, con attenzione prioritaria alla qualità del servizio, puntando ad una clientela qualificata ed esigente. Sviluppandosi nel territorio italiano si è attivata in molteplici settori anche con iniziative di formazione.

La società è la consociata italiana del Gruppo SYNERGIE S.A. nato in Francia nel 1969, Synergie è la prima agenzia per il lavoro francese e la quinta a livello europeo, con sedi in Europa, Canada, Australia e Cina. SYNERGIE S.A. ha sede legale a Parigi in Avenue du Colonel Bonnet, 11, è quotata sul mercato regolamentato Euronext – Compartimento B della Borsa di PARIGI, ha un capitale sociale di € 121.810.000 (anno 2021);

Il 2020 ha visto una flessione del fatturato del gruppo, in considerazione degli eventi pandemici SARS2-COVID-19, i dati sono evidenziati di seguito:

- Fatturato 2020: 2.190 milioni di euro
- Fatturato 2019: 2.642 milioni di euro
- Fatturato 2018: 2.551 milioni di euro

in Europa il gruppo **mantiene il** quinto posto tra le ApL.

Per quanto riguarda i traguardi etici, in conformità con le politiche del gruppo, nel 2020 Synergie S.A.:

- ha ottenuto da Ecovadis, **ha conseguito**, un rating CSR di livello PLATINO;
- **continua** a far parte delle TOP20 per il GAIA Index;
- **nel 2021 il gruppo mantiene il** Label AFNOR Egalité Professionnelle per la parità del trattamento di Genere ed il marchio HANDI C’EST OUI, per il settore dedicato ai disabili.
- In Francia la divisione S&YOU ha guadagnato il premio LES ECHOS per la qualità della selezione.
- In Germania Synergie ha acquisito il primato di TOP COMPANY come azienda più consigliata dai propri dipendenti.

Il Gruppo SYNERGIE possiede una rete di circa 750 filiali, con **4000** dipendenti diretti.

La presenza sul territorio italiano di Synergie Italia S.p.A. è così articolata:

- una sede legale e amministrativa in Torino, Via Pisa n. 29, che svolge funzioni di direzione e coordinamento delle attività dell'azienda nel suo complesso e delle singole unità organizzative territoriali;
- n. **138** unità organizzative (Agenzie) distribuite sul territorio nazionale, collegate in rete informatica con la sede principale.

Il mercato di riferimento è l'azienda privata (persona giuridica e persona fisica) e pubblica, in tutti quegli ambiti in cui sono richiesti servizi così come disciplinati dalla normativa vigente di riferimento.

La politica aziendale si basa sul concetto di qualità e di miglioramento continuo in tutti gli ambiti del proprio operare. Per questo Synergie Italia adotta sistemi di gestione aziendale ed opera in conformità alle seguenti norme:

- UNI EN ISO 9001:2015 per la qualità;
- UNI EN ISO 45001:2018 per la sicurezza;
- UNI EN ISO 14001:2015 per l'ambiente.

STAKEHOLDERS

Il Bilancio Sociale si rivolge a tutti quei soggetti, interni ed esterni all'azienda, portatori d'interessi di qualsiasi natura – comunemente denominati stakeholders - nei confronti dell'azienda stessa.

Attraverso la redazione del Bilancio Sociale vogliamo mettere tutti gli stakeholders nelle condizioni di valutare le performance della nostra azienda sotto l'aspetto sociale alla luce degli obiettivi e delle azioni previste. Nell'ambito di questa attività la società ha deciso di diffondere la propria politica ai lavoratori ed a tutti gli stakeholders informandoli della normativa SA8000 e degli obiettivi prefissati da Synergie Italia.

Per parti interessate si intende:

- Secondo la definizione della norma UNI EN ISO 9001:2015 "Persona o organizzazione che può avere influenza sull'organizzazione o che può esserne influenzata o che può ritenere di essere influenzata da una decisione o da un'attività dell'organizzazione";



•Secondo la definizione della norma SA8000:2014 “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. ecc.”

Le parti interessate costituiscono i principali interlocutori socio-economici dell’azienda perché sono fortemente coinvolte nell’attività economica-produttiva in tale modo che il loro grado di soddisfazione può influenzare in diversa misura le dinamiche aziendali ed il loro sviluppo.

La mappa dei soggetti portatori di interesse verso cui si intende avviare un controllo finalizzato alla comprensione delle specifiche esigenze di ciascuno è descritta di seguito.

PERSONALE

È il gruppo di soggetti che intrattiene con l’Azienda rapporti di lavoro per i quali l’interesse economico personale è legato in termini prevalenti e duraturi con quello dell’Azienda stessa.

Affinché tutti i lavoratori vengano coinvolti nell’implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale:

- Continua la fruizione del corso specifico dedicato alla SA8000, inserito nel percorso standard del primo semestre d’assunzione per informare e formare sui principi fondamentali della norma SA8000, la portata pratica sulla vita aziendale e le motivazioni che hanno portato all’implementazione del Sistema;
- Il Responsabile per la Gestione del Sistema di Responsabilità Sociale ed il Social Performance Team sono formati. Il numero dei dipendenti al 31 dicembre 2021 è pari a 826 unità;
- Dal 2019 è attiva la campagna di sensibilizzazione sui sistemi di gestione (che riguarda sicurezza – qualità – etica - ambiente) con cadenza mensile; l’attività è organizzata col metodo degli spot pubblicitari su vari argomenti attinenti ai sistemi. Gli spot vengono inviati tramite email al personale di struttura, mentre gli stakeholders possono fruire di queste comunicazioni attraverso la pagina dedicata e presente sul sito istituzionale Synergie;
- Synergie mette a disposizione di tutti i somministrati fruitori dei corsi in formato e-learning un corso specifico su SA8000 “BONUS: SA8000 - Social Accountability Lavoratori”; nel 2021, 1597 risorse hanno completato la fruizione dell’opportunità formativa;

- Sono stati introdotti per i lavoratori somministrati alert gestionali specifici, per una miglior gestione dell'inquadramento nel caso in cui si applichi un CCNL che prevede una mobilità tra livelli in base a specifici requisiti (es: anzianità di servizio, titolo di studio, etc.);
- Per meglio monitorare gli indicatori riferibili ai lavoratori somministrati, si analizza la "Valutazione dei rischi SA8000";
- Per meglio verificare situazioni contingenti rispetto alla sicurezza ed alle condizioni lavorative dei lavoratori somministrati, viene utilizzato un questionario compilato dagli stessi lavoratori che abbiano **due mesi** di anzianità di servizio;
- Synergie ha avviato nel 2020 una campagna informativa rivolta a candidati e somministrati, per chiarire la gratuità di tutti i servizi Synergie;
- **In seguito agli avvenimenti pandemici COVID-19, oltre al Bonus formativo SA8000, sulla piattaforma eL, per tutti i somministrati che lo desiderano, Synergie ha messo a disposizione il corso COVID-19 "Formazione Covid – 19"; nel 2021, 1454 risorse hanno concluso la fruizione dell'opportunità formativa.**

FORNITORI

Lo stakeholder "Fornitori" comprende tutti i soggetti dai quali la Società acquista beni o servizi necessari alla realizzazione delle attività aziendali. Synergie Italia si è impegnata a sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale i propri fornitori, onde estendere l'applicazione di questi principi all'intera catena di fornitura.

A tutti i fornitori sono state inviate lettere informative contenenti apposito "Questionario Fornitore SA8000" e la richiesta di impegno formale a rispettare la norma SA8000 e/o i suoi principi.

La richiesta contenuta in maniera esplicita nel questionario citato è quella di conformarsi ai requisiti etici, di partecipare alla attività di monitoraggio aziendale e di implementare tempestivamente azioni di rimedio verso eventuali non conformità rispetto ai requisiti dello Standard. Per migliorare lo scambio tra le parti, dal 2019 l'attività è assolta attraverso l'invio di PEC, **questa soluzione permane nel 2021.**

Viene programmato annualmente un piano di audit da svolgere presso i fornitori più critici con il criterio esplicitato nella procedura pertinente. **nel 2021 sono stati effettuati 2 audit.**

CLIENTI

Sono i soggetti nei confronti dei quali vengono erogati servizi e prodotti da parte della nostra azienda.

Lo scopo prioritario che l'organizzazione si propone, riguarda l'accrescimento della soddisfazione della propria clientela e il miglioramento continuo del servizio offerto, rispondendo in maniera sempre più efficace ed efficiente ai requisiti stabiliti dal cliente attraverso l'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, tutelandone la sicurezza e la salute e attraverso l'aggiornamento continuo nel settore in cui si opera.

Per essi, così come per gli altri stakeholders, sono stati messi a disposizione, in area free del sito istituzionale, la Politica per la Responsabilità Sociale e la comunicazione relativa al processo per l'acquisizione della certificazione SA8000:2014, per sensibilizzare ancor più se possibile i partners di Synergie.

ENTI ISTITUZIONALI E ASSOCIAZIONI

Fanno parte di questa categoria tutti quegli enti (ASL, INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, Regioni, Enti di certificazione, Organizzazioni sindacali, Istituti di credito ed altri enti finanziatori, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, etc.) che entrano a vario titolo in contatto con la società.

Synergie Italia è ben radicata nella struttura Istituzionale del territorio di svolgimento della sua attività. È chiaro quindi che le istituzioni pubbliche rappresentano una parte fondamentale nello svolgimento del ruolo socio-economico dell'Azienda.

Pieno rispetto della legislatura vigente, massima trasparenza gestionale e di procedure, disponibilità a collaborazioni rappresentano le linee guida fondamentali per lo svolgimento delle attività aziendali.

SINDACATI

Fanno parte degli interessati tutte le sigle sindacali presenti sul territorio nazionale. In particolar modo i sindacati di comparto del commercio e dei lavoratori somministrati. Esse possono intervenire per supporto e miglioramento per le condizioni della struttura interna aziendale e di tutti i lavoratori somministrati in carico a Synergie.

ASPETTATIVE

Le aspettative attese degli stakeholders sia interni che esterni in relazione all'adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

1. preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità e l'affidabilità dell'Azienda;
2. generare maggiore fiducia nell'azienda da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
3. armonizzare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
4. monitorare il comportamento socialmente responsabile dei propri fornitori;
5. migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro;
6. accrescere la consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000.

REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE.

Synergie Italia con l'adozione del sistema, si è impegnata a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Synergie Italia, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria RESPONSABILITA' SOCIALE.

Ciò significa per Synergie Italia:

- considerare i propri DIPENDENTI sia diretti che somministrati come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle attività aziendali ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;

- considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo aziendale, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

A tale fine Synergie Italia si è impegnata formalmente a:

- ✓ uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA8000:2014;
- ✓ conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali Synergie Italia aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- ✓ garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE, definendo – nell'ambito delle riunioni di RIESAME DELLA DIREZIONE - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA8000;
- ✓ collaborare con il Social Performance Team e il Comitato Salute e Sicurezza per confrontarsi, accogliere richieste e suggerimenti, per migliorare le condizioni dei lavoratori.

È volontà di Synergie Italia fare in modo che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività. A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei seguenti requisiti:

1. LAVORO INFANTILE

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica di Responsabilità Sociale, Synergie Italia si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nella definizione di bambino. Per quanto attiene al giovane lavoratore tra i 16 ed il 18 anni, si astiene dall'esporsi a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute.

A tal proposito Synergie Italia ha adottato la Procedura "SA_IO0001 - Lavoro Infantile" nella quale sono descritte le modalità con cui l'organizzazione stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica al personale le eventuali azioni di recupero a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di Lavoro Infantile.

Composizione dell'organico per fasce d'età

L'**organico interno** è composto oggi totalmente da personale con un'età superiore ai 18 anni. I lavoratori appartengono a diverse fasce d'età così come viene indicato nelle tabelle seguenti riferibili all'anno 2021:

Classi d'età organico interno	Uomini	Donne	Totale
Fino a 21 anni	0	0	0
21 - 30	45	187	232
31 - 40	89	251	340
41 - 50	59	148	207
Oltre 51	10	37	47
Totale	203	623	826

Di seguito, è riportato un prospetto relativo all'anno 2021 indicante il numero dei **lavoratori somministrati** suddivisi secondo le fasce di età:

Classi d'età Lav. Somministrati	Donne	Uomini	Totale
Fino a 21 anni	495	1147	1642
21 - 30	2422	3889	6311
31 - 40	2009	2743	4752
41 - 50	2079	2067	4146
Oltre 51	1309	1502	2811
Totale	8314	11348	19662

Il lavoratore somministrato più giovane ha 16 anni, il più anziano ha 83 anni.

Reclami in tema di lavoro infantile.

Nessun reclamo è stato registrato nel periodo.

Obiettivi di miglioramento.

Mantenere il trend attuale secondo cui non risultano casi di utilizzo di lavoro infantile né presso l'azienda né presso i clienti e i fornitori.

2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Synergie Italia non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro forzato ed obbligato o al traffico di esseri umani ed assicura che il lavoro prestato dal personale è assolutamente volontario e prescinde da qualsiasi forma di costrizione o minaccia. I lavoratori di Synergie Italia non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Il dipartimento di amministrazione del personale, che si occupa della gestione delle variabili riguardanti il personale interno, è disponibile durante il mese con 2 "Sportelli del Dipendente" nei giorni 15 e 30 a fornire informazioni e spiegazioni in merito al rapporto di lavoro, alle buste paga ed al CCNL applicato e consente di consultarne direttamente i contenuti. Per quanto riguarda i lavoratori somministrati, la medesima attenzione è attivata attraverso il personale di filiale.

I lavoratori, diretti e somministrati, ricevono copia firmata del contratto di assunzione.

Reclami in tema di lavoro forzato o obbligato.

Nessun reclamo è stato registrato nel periodo.

Obiettivi di miglioramento:

Gli obiettivi sono:

- il mantenimento del numero dei reclami attuale in tema di lavoro forzato o obbligato;
- la somministrazione periodica del questionario di valutazione del clima aziendale a tutti i dipendenti interni, secondo le tempistiche previste dalla policy aziendale.

3.SALUTE E SICUREZZA

Struttura

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori ed a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

A tale scopo la società si impegna a rispondere agli obblighi stabiliti dal D.lgs. 81/08; iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo, di seguito le principali:

- gli attuali RLS eletti nel 2019 sono stati coinvolti e consultati in tutte le fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale) attualmente è ritenuto uno standard aziendale;
- è stato confermato il protocollo sanitario per singola mansione **indicata nel DVR**;
- sono organizzati momenti di formazione ad ogni livello aziendale per i nuovi inserimenti e per gli aggiornamenti in ambito sicurezza, **e per eventuali nuove designazioni per gli addetti alle emergenze** rispondendo alle normative vigenti **ed aumentando il numero degli addetti per ogni U.O.**;
- È stata effettuata la “Valutazione Stress Lavoro Correlato” nel mese di ottobre 2019 per il personale di struttura, che ha evidenziato sia per la sede centrale che per il personale di rete un livello di rischio non rilevante, l’azienda intende; **sarà rinnovata la valutazione a fine 2022 dopo l’elezione degli RLS come rinnovo a triennio**;
- **A seguito della variazione organizzativa aziendale, riportata in Visura Camerale sono stati revisionati i DVR delle singole unità operative (compresa la sede)**;
- **Per il 2019 Synergie Italia ha mantenuto il “Protocollo COVID-19” documento allegato a tutti i DVR delle singole unità operative, compresa la SEDE, (DVR e protocollo) e sono affissi nelle bacheche.**

Sono stati calcolati (sia per struttura che per somministrati) e monitorati i due indici di misura degli infortuni, ossia:

- **Indice di frequenza (IF) = (n° infortuni X 1.000.000) / n° ore lavorate** che indica la frequenza con cui si verificano gli infortuni
- **Indice di Gravità (IG) = (n° giorni assenza per infortunio X 1.000) / n° ore lavorate** che indica la gravità degli infortuni

Anno	Ore lavorate	N° infortuni	Giorni infortunio	Giorni malattia professionale	IF	IG
2018	948.689	5	33	0	5,27%	0,035%
2019	1.015.108,50	7	41	0	6,90%	0,040%
2020	951.437,47	3	44	0	3,15%	0,046%
2021	1.293.328,25	2	13	0	1,55%	0,01%

Si evince un indice basso riferito agli infortuni. Si mantengono bassi i numeri rispetto agli infortuni in quanto rimane attiva la modalità agile e la preferenza di utilizzo di riunioni telematiche rispetto agli incontri in presenza.

Sono state inoltre monitorate e analizzate le ore di malattia “non professionale” dei dipendenti:

Anno	Ore lavorate	Ore malattia	Rapporto
2018 Rilevazione annuale)	948.689	7.303	0,79%
2019 Rilevazione annuale)	1.015.108,50	14.917	1,47%
2020 Rilevazione annuale)	951.437,47	22.232	2,34%
2021 Rilevazione annuale)	1.293.328,25	18.118	1,40%

Le ore di malattia sono diminuite per quanto siano più alte rispetto al periodo pre-pandemia COVID-19 grazie anche all'incidenza di malattie per soggetti positivi per covid-19, malattia per contatto diretto con soggetti positivi e tutela lavoratori fragili.

Somministrati

Anno	Ore lavorate	N° infortuni	Giorni infortunio	N° malattie professionali	IF (%)	IG
2018	21.168.777,86	597	6638	0	28,20	0,31%
2019	22.153.410,26	705	8916	0	31,82	0,40%
2020	20.687.348,45	641	9026	4	30,98	0,43%
2021	30.396.738,44	978	13473	24	32,17	0,443%

Nel 2021 l'aumento degli infortuni è dovuto al massiccio aumento di ore lavorate.

- Nel 2021, il settore (es. metalmeccanico) più interessato dagli infortuni **METALMECCANICO**, con una percentuale rispetto al totale pari al **21,59%**
- I 978 infortuni avvenuti hanno interessato: **87 CCNL**, **559 clienti** e **482 mansioni diverse**, soprattutto in ambito servizi di pulizia, produzione, medicale, facchinaggio

Anno	Ore lavorate somministrati	Ore malattia	Rapporto
2018	21.168.777,86	402.123,31	1,90%
2019	22.153.410,26	515.769,01	2,33%
2020	20.687.348,45	606.633,11	2,93%
2021	30.396.738,44	879.793,37	2,89%

Reclami in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Nessun reclamo è stato registrato nel periodo considerato in materia di Salute e Sicurezza.

Obiettivi di miglioramento:

Nonostante gli infortuni del personale diretto siano esclusivamente dovuti ad incidenti in auto in itinere, l'obiettivo è quello di ridurli anche attraverso attività in/formative.

Synergie Italia, per poter meglio monitorare le condizioni di lavoro dei somministrati rispetto la Salute e la Sicurezza presso i Clienti e per attuare una pianificazione di audit più efficace, analizza i dati provenienti dal "Questionario per il miglioramento dei lavoratori somministrati" con cadenze semestrali (luglio-gennaio).

4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Synergie Italia rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

In azienda non esistono attualmente rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori di struttura anche se alcuni lavoratori sono iscritti a diversi sindacati.

Nel caso vengano eletti non saranno soggetti ad alcun tipo di discriminazione e potranno comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Spazi aziendali sono a disposizione per comunicazioni sindacali e per l'eventuale svolgimento delle riunioni sindacali.

Il totale delle ore di sciopero nell'anno **2021 è stato pari a 0.**

N° iscritti ai sindacati, per sigle sindacali (dato al 31/12/2021): **struttura 3** persone (tutte e 3 le sigle sindacali), **somministrati 800** persone (tutte le sigle sindacali).

Reclami in tema di Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Nessun reclamo è stato proposto.

Obiettivo di miglioramento

Mantenimento dell'attuale trend dei reclami.

5. DISCRIMINAZIONE

Synergie Italia garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

- Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCNL applicato. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati momenti informativi sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Indicatori "discriminazione" struttura:

Anno	Reclami	Anzianità di servizio media (anni)	Tasso di turnover negativo	Maternità	Categorie protette	Fruitori di permessi ex L. 104/92	Part time
2018	0	3,82	17,92%	38	17	10	64
2019	0	4,48	18,32%	55	19	13	64
2020	0	4,97	14,15%	65	24	18	63
2021	0	4,48	20,48%	62	25	20	69

Indicatori “discriminazione” Lavoratori Somministrati:

Anno	Reclami	Anzianità di servizio media (anni)	Tasso di turnover negativo	Maternità	Categorie protette	Fruitori di permessi ex L. 104/92	Part time
2018	8	N.D.	Non pertinente	96	N.D.	75	3790
2019	4	N.D.	Non pertinente	92	36	92	4401
2020	2	N.D.	Non pertinente	110	33	115	4861
2021	0	N.D.	Non pertinente	163	43	142	6610

Organico di struttura al 31/12/2021 suddiviso per sesso:

Genere	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Totale	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
2018	3	0	17	13	115	431	135	444
2019	3	0	19	13	124	470	146	483
2020	3	0	25	15	135	494	163	509
2021	2	0	27	16	174	607	203	623

Lavoratori Somministrati nell'anno in forza al 31/12/2021 suddivisi per sesso:

Genere	Tipologia A Impiegati Direttivi		Tipologia B Impiegati di concetto ed Operai specializzati		Tipologia C Impiegati generici ed operai generici		Totale	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
2018	19	5	712	763	6719	4115	7450	4883
2019	15	3	718	902	7137	4418	7870	5323
2020	15	1	735	940	8057	4900	8807	5841
2021	257	153	922	1293	10169	6868	11348	8314

Organico di struttura al 31/12/2021 suddiviso per nazionalità:

Genere	Dirigenti			Funzionari			Impiegati			Totale		
	Ita	UE	Extra	Ita	UE	Extra	Ita	UE	Extra	Ita	UE	Extra
2018	3	0	0	30	0	0	544	1	1	577	1	1
2019	3	0	0	32	0	0	589	5	1	624	5	1
2020	3	0	0	40	0	0	623	5	1	666	5	1
2021	2	0	0	42	1	0	767	13	1	811	14	1

Lavoratori Somministrati nell'anno in forza al 31/12/2021 suddivisi per nazionalità:

Genere	Tipologia A Impiegati Direttivi			Tipologia B Impiegati di concetto ed Operai specializzati			Tipologia C Impiegati generici ed operai generici			Totale		
	Ita	UE	Extra	Ita	UE	Extra	Ita	UE	Extra	Ita	UE	Extra
2018	22	1	1	1389	36	50	8479	701	1654	9890	738	1705
2019	18	0	0	1522	36	62	8858	731	1966	10398	767	2028
2020	16	0	0	1560	34	81	10136	701	2120	11712	735	2201
2021	404	2	4	2046	56	113	12957	838	3242	15407	896	3359

Richieste, osservazioni e reclami in tema discriminazione

Sono emerse nell'anno 2021, 0 reclami.

Obiettivo di miglioramento

Mantenimento dell'attuale trend.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

Synergie Italia si impegna ad ottenere la collaborazione e la partecipazione di tutti i lavoratori e sebbene rispetti l'integrità fisica, mentale ed emotiva degli stessi, attua, in ottemperanza all' art. 2106 c.c., all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e al CCNL, un codice disciplinare aziendale che contempla in modo specifico sia

l'elencazione delle violazioni che le relative sanzioni. Tale codice "SA_ST0001 - Codice Disciplinare" è a disposizione sul Portale Qualità.

La procedura di applicazione del codice disciplinare non prevede il ricorso a coercizione mentale e fisica, a violenza verbale, a punizioni corporali o a decurtazione dal salario per motivi disciplinari diversi da quelli previsti dal CCNL applicato o dallo Statuto dei Lavoratori.

Di seguito se ne fornisce il dettaglio per la **struttura**:

Tipologia di provvedimento disciplinare	2018	2019	2020	2021
Rimprovero verbale	0	0	2	0
Ammonizione scritta	3	7	12	6
Multa	0	0	1	1
Sospensione dalla retribuzione e dal servizio	0	1	3	0
Licenziamento	1	2	1	2
Totale	4	10	19	9

Synergie Italia conserva documentazione scritta delle eventuali pratiche disciplinari adottate.

Di seguito, sono riportati i dati relativi alle contestazioni e ai provvedimenti impartiti ai lavoratori **somministrati**:

Tipologia di provvedimento disciplinare	2018	2019	2020	2021
Rimprovero verbale	11	7	23	36
Ammonizione scritta	112	120	160	321
Multa	88	158	171	181
Sospensione dalla retribuzione e dal servizio	16	29	35	33
Licenziamento	59	98	96	105
Totale	286	412	485	778

Obiettivo di miglioramento:

L'incidenza tra numeri riportati in tabella e l'aumento delle assunzioni di lavoratori somministrati è minima. Mantenimento dell'attuale trend.

Richieste, osservazioni, reclami in tema di pratiche disciplinari

Nessuna

7. ORARIO DI LAVORO

La durata dell'**attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali** ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore, richiamati nei singoli contratti con i lavoratori (turno di lavoro unico – Flessibilità in entrata ed uscita).

Le chiusure per ferie sono programmate annualmente; le ulteriori richieste di ferie dei singoli sono state automatizzate sul software con cui si gestiscono le presenze e le paghe, non è cambiato il processo di autorizzazione, che quindi tiene sempre conto delle esigenze aziendali e del restante personale.

Di seguito la situazione ferie/permessi al 31/12/2021.

Nel 2021 l'azienda ha adottato una percentuale di lavoro agile pari al 50% in media, con un'attenzione particolare ad alcuni risorse più fragili come ad esempio le colleghe gestanti.

Lavoratori di struttura:

Anno	Giorni ferie residue Anno precedente	Maturate	Giorni ferie godute	Giorni ferie residue	Giorni ferie residue per lavoratore
2018	11.929	12.852	11.388	11.733	20,58
2019	11.405	14.803	11.696	14.445	22,97
2020	14.509	17.798	16.768	14.828	22,06
2021	13.517	18.297	12.594	18.684	18,85

Anno	Ore permessi residui Anno precedente	Maturati	Ore permessi goduti	Ore permessi residui	Ore permessi residui per lavoratore
2018	55.086	34.827	20.102	63.565	110,63
2019	61.241	40.151	37.286	63.429	100,84
2020	62.517	48.390	47.877	61.234	91,12
2021	56.450	52.547	29.775	58.504	95,04

Dalle tabelle si evince che i residui delle ferie sono diminuiti probabilmente in seguito all'assunzione di un alto numero di risorse in azienda (290 risorse che partono da zero ferie) e non al piano di rientro rispetto all'esubero riscontrato negli anni precedenti; mentre i residui permessi è aumentato.

Il piano di rientro stava evidenziando un netto miglioramento della situazione generale, la forte crescita aziendale ha riportato i numeri a condizioni precedenti.

Lavoratori somministrati:

Anno	Ferie Maturate	Ore ferie godute	Ore ferie residue	Ore ferie residue per lavoratore
2018	912.320,76	633.046,95	279.273,81	23,10
2019	1.048.042,53	744.632,42	303.410,11	23,94
2020	1.147.891,42	873.905,67	406.512,17	28,57
2021	1.566.006,93	1.096.283	469.723,93	24,39

Anno	Permessi Maturati	Ore permessi goduti	Ore permessi residui	Ore permessi residui per lavoratore
2018	445.563,39	208.803,66	236.759,73	19,58
2019	502.094,93	254.894,43	247.200,5	19,50
2020	521.325,47	326.872,62	351.670,38	24,72
2021	706.094,68	337.388,22	368.706,46	19,14

Per quanto riguarda il **lavoro straordinario**, vi si ricorre solo in casi di urgenza, come da politica aziendale.

Di seguito i dati per i dipendenti di **struttura**:

Anno	Ore straordinario	Numero totale dipendenti	Ore straordinario per lavoratore
2018	4.000,50	680	5,80
2019	4.260,50	610	6,99
2020	2.211	649	3,41
2021	2.815	750	3,76

Di seguito i dati per i lavoratori **somministrati**:

Anno	Ore straordinario	Numero totale dipendenti	Ore straordinario per lavoratore
2018	965.887,79	38.269	25,24
2019	923.691,84	40.952	22,55
2020	796.422,75	40.467	19,68
2021	1.265.789,22	54.735	23,12

Reclami in tema orario di lavoro

Nel periodo non vi sono stati reclami in tema di orario di lavoro.

Obiettivo di miglioramento

Mantenimento del trend annuale dei reclami, riduzione dei giorni di ferie e delle ore di permesso residue, mantenimento delle ore di straordinario nel limite stabilito dal CCNL, specialmente per il personale di sede.

8. RETRIBUZIONE

Le retribuzioni medie pagate ai lavoratori permangono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione aziendale svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale (living wage).

Nel 2021 mediamente, per i dipendenti interni l'85% dei contratti è a tempo indeterminato, confermando il dato dell'anno precedente, mentre i somministrati a tempo indeterminato (stabilizzati) sono 4.239 nel 2021, (nel 2020 erano 4152; nel 2019 erano 3568).

Sono riconosciute condizioni di miglior favore al personale assunto proveniente da aziende del settore ApL, con esperienza antecedente al 2011, in particolare viene riconosciuta loro la piena maturazione delle ROL sin da inizio contratto.

Infine Synergie Italia riconosce un piano incentivante (premio di risultato) per il 66% dei propri strutturati, su base annuale (nel 2020 era 65%).

Reclami in tema di retribuzione

Nel periodo in esame i 6 reclami giunti, si riferivano a mancati pagamenti o mancata ricezione della busta paga; i tutti i casi la spiegazione è dovuta a errori da parte dei lavoratori per mancate comunicazioni o per problemi IT personali.

Obiettivi di miglioramento

Mantenimento del trend dei reclami.

9. SISTEMA DI GESTIONE

Synergie Italia, attraverso il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ha come obiettivo garantire il pieno rispetto dei requisiti della norma SA8000, per questo coinvolge i lavoratori e altre parti interessate ed è attiva la consultazione di questi, anche nella definizione dei seguenti elementi:

- Politica per la responsabilità sociale;
- Procedure elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività in conformità alla norma SA8000;
- Registrazioni che evidenziano la corretta gestione del sistema (non conformità, azioni correttive, reclami/suggerimenti, piano di monitoraggio dei fornitori, etc).

Dialogo con le parti interessate

L'introduzione della SA8000 ha comportato l'identificazione di figure specifiche all'interno dell'azienda con specifiche responsabilità per l'attuazione del sistema, ossia:

- Responsabile del Sistema di Gestione SA8000 (per il quale è stata predisposta un'apposita nomina);
- Rappresentante dei lavoratori di struttura SA8000 (eletto dai dipendenti di Synergie Italia);
- Rappresentante dei lavoratori somministrati SA8000 (eletto dai lavoratori somministrati);
- Rappresentante del management che tra quadri e dirigenti d'azienda si è offerto di rappresentare l'azienda;
- La costituzione di un Social Performance Team i cui rappresentanti dei lavoratori e del management di Synergie Italia sono stati regolarmente eletti dai dipendenti Synergie;
- Comitato di Salute e Sicurezza, che comprende figure come RLS e RSPP.

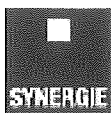
Nella pianificazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si pone particolare attenzione al coinvolgimento dei lavoratori per i quali è prevista una formazione calendarizzata già dal momento assuntivo, sensibilizzazione e informazione durante l'orario di lavoro. Nel 2019 è stata introdotta a livello innovativo l'attuazione della "Campagna di sensibilizzazione ai Sistemi di Gestione" che attraverso degli spot comunicativi e grafici, mensili, ha posto l'accento su elementi altrimenti non conosciuti o poco visibili, la calendarizzazione alterna elementi di SA8000 con altri di ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, il Social Performance Team ha deciso di proseguire nel 2022 con gli SPOT con la medesima metodica di programmazione ed invio. Dal 2020 per gli stakeholders esterni, si è popolata un'apposita pagina del sito istituzionale atto alla condivisione degli spot condivisibili (per la natura dell'argomento).

Ogni suggerimento ed ogni possibile miglioria è condiviso durante le riunioni trimestrali del SPT con il RGSA e con il Comitato di Salute e Sicurezza, dunque vengono accolte e pianificate soluzioni discusse e pensate per aumentare il livello di aderenza con il sistema SA8000 e con gli altri Schemi volontari del Sistema Integrato.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

L'azienda ha definito ed implementato una procedura di valutazione della capacità dei fornitori di soddisfare i requisiti dello standard SA8000.

Synergie Italia ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto di conformarsi ai requisiti della norma SA8000, mediante la compilazione del questionario di autovalutazione e la dichiarazione di impegno. I fornitori che non hanno restituito almeno le lettere d'impegno per la SA8000, e più volte sollecitati, o i fornitori che non hanno permesso di svolgere



un audit presso le loro aziende, sono stati informati di non poter proseguire la collaborazione che li vedeva impegnati con Synergie.

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori, significativi e rilevanti, e in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno, costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.