



UNI EN ISO **9001:2015**
UNI EN ISO **14001:2015**
UNI ISO **45001:2018**



SISTEMI DI GESTIONE
CERTIFICATI

BILANCIO SA8000

ANNO 2022

ARES AMBIENTE SRL

Sommario

CAP.1 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA E DALL'ATTIVITÀ ESERCITATA	3
CAP.2 IDENTIFICAZIONE DEI DIVERSI STAKEHOLDER E DELLE RISPETTIVE ASPETTATIVE	5
CAP.3 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E CERTIFICAZIONI	8
CAP.4 POLITICA SA8000	12
CAP.5 REQUISITI DELLA SA8000 APPLICATI AD ARES AMBIENTE SRL	14
5.1 - LAVORO INFANTILE	14
5.2 - LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	15
5.3 - SALUTE E SICUREZZA	15
5.4 - LIBERTÀ' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	16
5.5 - DISCRIMINAZIONE	16
5.6 - PROCEDURE DISCIPLINARI	17
5.7 - ORARIO DI LAVORO	18
5.8 - RETRIBUZIONE	19
5.9 - SISTEMA DI GESTIONE	20
CAP.6 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	22
CAP.7 CONCLUSIONI	25

Premessa

ARES AMBIENTE SRL svolge l'attività di intermediazione e commercio dei rifiuti, assistendo i propri clienti nella scelta, valutazione, programmazione e verifica dei servizi di raccolta, trasporto e recupero (o smaltimento) degli scarti di produzione. In tale attività ARES AMBIENTE SRL si avvale di collaboratori competenti e affidabili, in grado di interagire in modo sinergico, collaborativo e propositivo.



La Direzione, credendo nella centralità della risorsa umana e nella necessità di tutelare e garantire il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali, nel proprio operato e nelle proprie scelte cerca quotidianamente di coniugare in modo efficace esigenze connesse al business, ai valori etici e ai diritti dei lavoratori. Per fare questo è stato utile introdurre un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale condiviso con tutti i lavoratori. Sistema di Gestione che nel giugno 2013 è stato riconosciuto anche attraverso la certificazione SA8000.

ARES AMBIENTE SRL anche per il periodo 2018-2021 rinnova e mantiene elevato questo impegno nei confronti della responsabilità sociale d'impresa, continuando ad aderire con determinazione alla SA8000. Tale scelta rappresenta per l'organizzazione un'opportunità importante per mantenere elevato il livello di attenzione e migliorare in continuo l'approccio "etico" proprio e dei propri fornitori. Il presente "Bilancio SA8000" si propone di essere uno strumento di comunicazione trasparente, efficace e dinamico attraverso il quale ARES AMBIENTE SRL rende consapevoli i diversi Stakeholder delle proprie attività, dei propri valori e delle proprie "prestazioni" in materia di responsabilità sociale d'impresa (lavoro infantile, lavoro forzato e obbligatorio, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro e retribuzione).

ARES AMBIENTE S.r.l.

CAP.1 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA E DALL'ATTIVITÀ ESERCITATA

SEDE LEGALE	VIA delle BETULLE, n. 25 - 24048 TREVIOLO (BG)
SEDE OPERATIVA - UFFICI	VIA delle BETULLE, n. 25 - 24048 TREVIOLO (BG)
UNITA' LOCALE - RIMESSAGGIO	VIA SANTA CRISTINA n. 31 lotto 6 - 24048 TREVIOLO (BG)
TELEFONO	035/373495
FAX	035/374399
E-MAIL	ARESAMBIENTE@LEGALMAIL.IT
WEB	HTTP://ARESAMBIENTE.COM
N. ISCRIZIONE R.E.A.	BG-386386
PARTITA I.V.A.	03529130167
PERSONALE OCCUPATO	10
ATECORI 2007	39.00.09 – INTERMEDIARI DEL COMMERCIO
CODICE NACE 2008	38.11 - Raccolta di rifiuti non pericolosi
	38.12 - Raccolta di rifiuti pericolosi
	49.41 - Trasporto di merci su strada
	46.18 - Intermediari specializzati in altri prodotti particolari

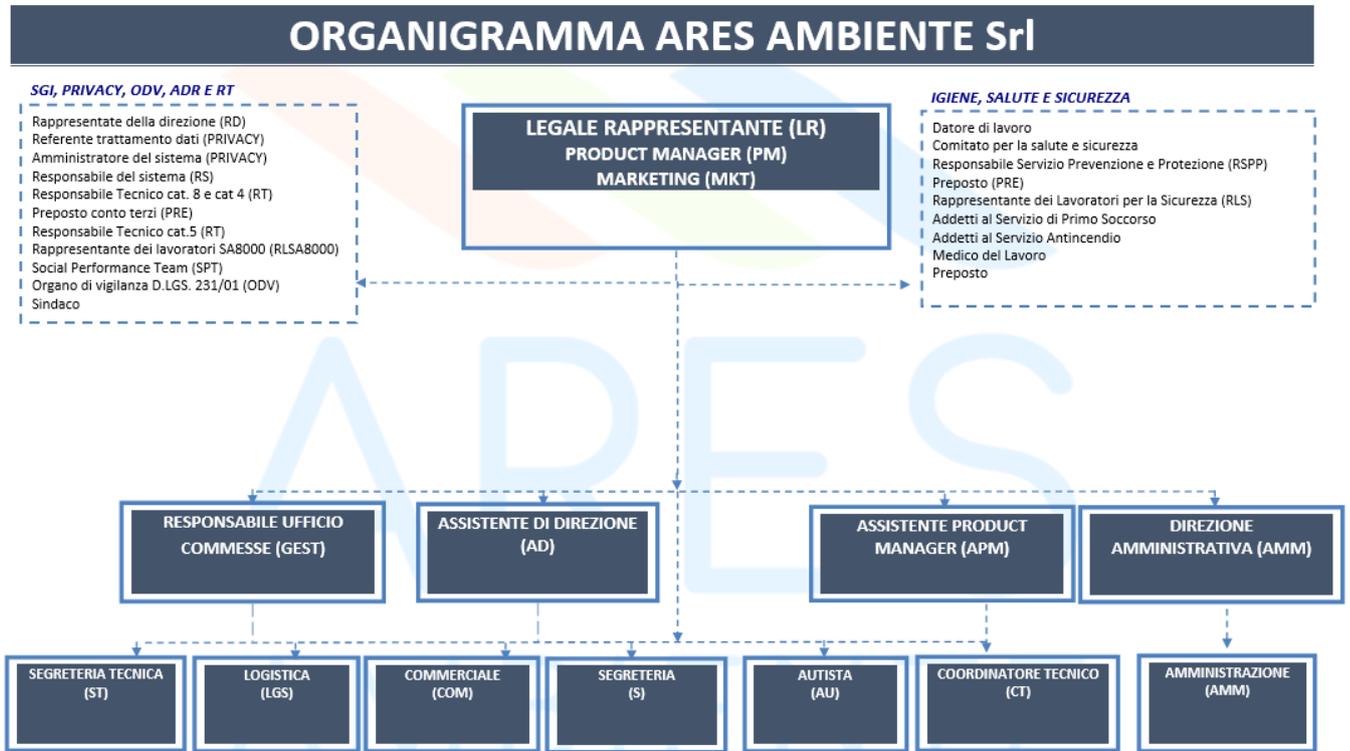
Intermediazione di rifiuti senza detenzione. ARES AMBIENTE SRL opera dal 2008 nel campo dell'intermediazione e del commercio dei rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi senza detenzione. L'organizzazione assiste il cliente nel disfarsi del materiale di scarto prodotto dal proprio processo, organizzando, pianificando e gestendo un servizio qualificato di raccolta, trasporto e smaltimento/recupero.



Per svolgere tale servizio, ARES AMBIENTE SRL è iscritta all'**Albo Nazionale Gestori Ambientali** della Sezione Regionale della Lombardia ex art. 212, comma 5, del Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 come intermediario di rifiuti senza detenzione nella **categoria 8 classe A** (quantità annua complessivamente superiore o uguale a 200.000 tonnellate).

Raccolta e trasporto rifiuti speciali pericolosi e non. In data 01.06.2017 e 11.02.2021 ARES AMBIENTE SRL ha ottenuto l'iscrizione rispettivamente alla **categoria 4 classe F** e alla **categoria 5 classe F** presso l'Albo Gestori Ambientali Sezione Regionale della Lombardia per il trasporto di rifiuti speciali non pericolosi e pericolosi. Il servizio erogato è rivolto principalmente a produttori che generano piccole o modeste quantità di rifiuto e si collocano entro il territorio regionale. Per lo svolgimento del servizio in oggetto la società ha acquistato una nuova unità locale sempre in comune di Treviolo in via Santa Cristina n. 32 lotto 6, dedicata al rimessaggio dei mezzi e al deposito dei materiali di imballaggio utilizzati per l'esecuzione del servizio di raccolta e trasporto.

La struttura organizzativa di ARES AMBIENTE SRL prevede la presenza di competenze e professionalità in grado di rispondere al meglio alle richieste dei clienti. Il modello organizzativo adottato è piatto e snello e permette ai lavoratori di interagire tra loro e di interfacciarsi in modo continuo con la Direzione.



CAP.2 IDENTIFICAZIONE DEI DIVERSI STAKEHOLDER E DELLE RISPETTIVE ASPETTATIVE

Gli uffici di ARES AMBIENTE SRL sono ubicati nel Comune di Treviolo in via delle Betulle n. 25 a sud-ovest di Bergamo. Nell'attività d'intermediazione, l'organizzazione si interfaccia con i produttori di rifiuti che hanno la necessità di "disfarsi" dei propri scarti e con i trasportatori e gli impianti di trattamento/smaltimento dei rifiuti. In base all'analisi del contesto sono stati individuati una serie di stakeholder che interagiscono con l'organizzazione e che presentano criticità e aspettative diverse e in quanto tali possono influire sui risultati di ARES AMBIENTE SRL.

ASPETTATIVE DELLE PARTI INTERESSATE VS ARES AMBIENTE SRL

PARTE INTERESSATA	ASPETTATIVE DEGLI STAKEHOLDERS	RILEVANZA	MODALITA' RILEVAZIONE
LAVORATORI	• Qualità del salario	ALTA	» Contatti diretti » Reclami » Licenziamenti » Azioni giudiziarie in corso » Questionario
	• Livello di autorealizzazione	ALTA	
	• Stima e rispetto da parte della Direzione	ALTA	
	• Stima e rispetto da parte dei colleghi	ALTA	
	• Qualità della collaborazione tra colleghi	ALTA	
	• Sicurezza occupazionale in una prospettiva di medio periodo	ALTA	
	• Qualità nella gestione degli aspetti ambientali	ALTA	
	• Qualità nella gestione degli aspetti relativi la Salute e Sicurezza dei lavoratori	ALTA	
	• Adeguatezza della comunicazione interna	ALTA	
	• Adeguatezza delle infrastrutture, attrezzature e macchinari in dotazione	ALTA	
	• Qualità e capacità dei fornitori e dei collaboratori esterni	ALTA	
	• Capacità di leadership della Direzione	ALTA	
	• Qualità della pianificazione e dell'organizzazione del lavoro	ALTA	
	• Distribuzione e adeguatezza del carico di lavoro e dell'orario di lavoro	ALTA	
	• Qualità e efficienza del sistema dei controlli interni	ALTA	
	• Qualità, conoscenza e diffusione delle procedure e istruzioni interne di lavoro	ALTA	
• Grado di formazione e addestramento fornito	ALTA		
• Congruità e omogeneità del comportamento della Direzione	ALTA		
CLIENTI (PRODUTTORI RIFIUTI)	• Tempi impiegati nella predisposizione/invio offerte	MEDIA	» Contatti diretti » Reclami » Azioni giudiziarie in corso
	• Correttezza e chiarezza documenti (offerte – fatture)	ALTA	
	• Celerità nel soddisfare le richieste di conferimento	ALTA	
	• Gestione e organizzazione dei conferimenti (logistica)	ALTA	
	• Gestione della doc. di accompagnamento rifiuti (FIR)	ALTA	
	• Gestione delle eventuali problematiche o criticità	ALTA	

PARTE INTERESSATA	ASPETTATIVE DEGLI STAKEHOLDERS	RILEVANZA	MODALITA' RILEVAZIONE
	• Supporto tecnico fornito	ALTA	» Contatti diretti » Reclami » Azioni giudiziarie in corso
	• Capacità a gestire gli aspetti ambientali	ALTA	
	• Immagine	MEDIA	
	• Rapporto prezzo/qualità del servizio	ALTA	
FORNITORI (TRASPORTATORI E IMPIANTI TRATTAMENTO RIFIUTI)	• Conformità alle normative cogenti (ambiente)	ALTA	
	• Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	
	• Affidabilità nei pagamenti	ALTA	
	• Certezza in tutta la filiera (intermediari, impianti, trasportatori)	ALTA	
	• Immagine	MEDIA	
FORNITORI SERVIZI (MANUTENTORI)	• Conformità alle normative cogenti (sicurezza – ambiente)	ALTA	
	• Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	
	• Affidabilità nei pagamenti	ALTA	
	• Salute e sicurezza	ALTA	
	• Immagine	BASSA	
ALTRI FORNITORI (UTILITIES, COMMERCIALISTI, CONSULENTI, ETC.)	• Conformità alle normative cogenti (sicurezza – ambiente – fisco)	MEDIA	
	• Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	
	• Affidabilità nei pagamenti	ALTA	
	• Immagine	BASSA	
COMUNITA' LOCALE	• Conformità alle normative cogenti (ambiente)	ALTA	
	• Impatto ambientale	ALTA	
	• Impatto su salute	ALTA	
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	• Conformità alle normative cogenti	ALTA	
	• Impatto ambientale	ALTA	
	• Impatto su salute	ALTA	
BANCHE E ASSICURAZIONI	• Solvibilità	ALTA	
	• Puntualità nei pagamenti	ALTA	
	• Immagine	ALTA	
ENTI E ISTITUZIONI	• Conformità alle normative cogenti	ALTA	
	• Impatto ambientale	ALTA	
	• Impatto su salute	ALTA	

ASPETTATIVE DI ARES AMBIENTE SRL VS LE PARTI INTERESSATE

PARTE INTERESSATA	ASPETTATIVE DEGLI STAKEHOLDERS	RILEVANZA	MODALITA' RILEVAZIONE
LAVORATORI	☑ Professionalità	ALTA	» Contratti di lavoro » Contatti diretti » Formazione, informazione, addestramento e sensibilizzazione » Procedure, ordini del giorno » Sistema sanzionatorio
	☑ Affidabilità	ALTA	
	☑ Correttezza	ALTA	
	☑ Impegno	ALTA	
	☑ Produttività	MEDIA	
	☑ Condivisione di valori	MEDIA	
	☑ Rispetto per norme interne, procedure	ALTA	

PARTE INTERESSATA	ASPETTATIVE DEGLI STAKEHOLDERS	RILEVANZA	MODALITA' RILEVAZIONE
	☐ Collaborazione	MEDIA	
	☐ Rispetto di ruoli, funzioni, beni aziendali	ALTA	
CLIENTI (PRODUTTORI RIFIUTI – ALTRI INTERMEDIARI)	☐ Affidabilità pagamenti	ALTA	» Contatti diretti » Reclami » Azioni giudiziarie in corso
	☐ Affidabilità rispetto clausole contrattuali	ALTA	
	☐ Affidabilità selezione conferitori	ALTA	
	☐ Continuità nei conferimenti	ALTA	
	☐ Correttezza e chiarezza documenti (offerte – fatture)	MEDIA	
	☐ Gestione e organizzazione dei conferimenti (logistica)	ALTA	
	☐ Gestione della doc. di accompagnamento rifiuti (FIR)	ALTA	
	☐ Tempi impiegati nella predisposizione/invio offerte	MEDIA	
	☐ Immagine	MEDIA	
	FORNITORI (TRASPORTATORI E IMPIANTI DESTINAZIONE RIFIUTI PRODOTTI)	☐ Conformità alle normative cogenti (ambiente – salute e sicurezza)	
☐ Adeguatezza del corrispettivo		ALTA	
☐ Certezza nell'erogazione del servizio		ALTA	
☐ Certezza in tutta la filiera (intermediari, impianti, trasportatori)		ALTA	
☐ Immagine		MEDIA	
FORNITORI SERVIZI (MANUTENTORI)	☐ Conformità alle normative cogenti (ambiente – salute e sicurezza)	ALTA	
	☐ Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	
	☐ Certezza nell'erogazione del servizio	ALTA	
	☐ Salute e sicurezza	ALTA	
	☐ Immagine	MEDIA	
ALTRI FORNITORI (UTILITIES, COMMERCIALISTI, CONSULENTI, ETC.)	☐ Conformità alle normative cogenti	MEDIA	» Contatti diretti » Reclami » Azioni giudiziarie in corso
	☐ Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	
	☐ Certezza nell'erogazione del servizio	ALTA	
	☐ Immagine	MEDIA	
COMUNITA' LOCALE	☐ Basso livello di "scontro"	MEDIA	
	☐ Adeguatezza nei reclami e nelle contestazioni	MEDIA	
	☐ Collaborazione	MEDIA	
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	☐ Veridicità dei dati e delle informazioni	ALTA	
	☐ Basso livello di "scontro"	MEDIA	
	☐ Adeguatezza nei reclami e nelle contestazioni	MEDIA	
	☐ Collaborazione	MEDIA	
BANCHE E ASSICURAZIONI	☐ Condizioni contrattuali	ALTA	
	☐ Tassi e spese	ALTA	
ENTI E ISTITUZIONI	☐ Esecuzione di controlli adeguati e corretti	ALTA	
	☐ Rispetto dei tempi e delle modalità per rilascio delle autorizzazioni	ALTA	
	☐ Semplificazione burocratica	ALTA	

CAP.3 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E CERTIFICAZIONI

ARES AMBIENTE SRL nel corso degli anni ha implementato un sistema di gestione che prevede l'integrazione di aspetti connessi la qualità, l'ambiente, la salute e sicurezza e la responsabilità sociale d'impresa. Il sistema introdotto permette di gestire in modo organico e sistematico aspetti affini secondo la logica della razionalità, della prevenzione e del miglioramento continuo. Il processo che ha portato alla definizione, quindi all'introduzione del sistema, è stato articolato nelle seguenti fasi principali:

- » **Check-up iniziale e auto valutazione.** Attraverso un'approfondita verifica iniziale è stato possibile effettuare il livello di conformità alla normativa cogente, il grado di efficienza ed efficacia dei processi, la percezione dei servizi offerti e dell'immagine aziendale e la gestione dei propri Stakeholder.
- » **Definizione della politica e degli obiettivi.** Tale fase ha previsto l'assunzione da parte della Direzione di un impegno formale, la c.d. *"Politica per la qualità, l'ambiente, la sicurezza e la responsabilità sociale"*, che rappresenta il primo passo verso una più puntuale definizione di obiettivi e traguardi.
- » **Progettazione del sistema di gestione.** In questa fase si sono definiti e sviluppati gli elementi che caratterizzano il sistema di gestione, quali: i processi e le loro interazioni, le risorse (umane, finanziarie, strutturali e infrastrutturali), le funzioni, le mansioni, le responsabilità, gli obiettivi e i traguardi, etc.
- » **Predisposizione della documentazione del sistema.** Per attuare il sistema è stato necessario predisporre una struttura documentale adeguata, in grado di supportare le decisioni, di indirizzare le azioni e di dare evidenza a quanto pianificato, realizzato e conseguito.
- » **Sensibilizzazione, informazione, formazione e addestramento del personale.** In questa fase si sono realizzate iniziative di sensibilizzazione, informazione, formazione e addestramento del personale interno e dei diversi stakeholder.
- » **Implementazione del sistema.** L'implementazione del sistema ha permesso di realizzare quanto definito e ha visto il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutti i lavoratori, anche attraverso il proprio rappresentante SA8000.
- » **Pianificazione ed esecuzione di audit interni e di attività di controllo.** Il sistema di gestione è stato sottoposto a verifiche e controlli al fine di garantire che quanto previsto sia attuato.
- » **Riesame della Direzione.** Il riesame dell'intero sistema da parte della Direzione e del RLSA8000 ha garantito continuità, adeguatezza ed efficacia e ha permesso di assegnare risorse necessarie per assicurare il costante miglioramento delle prestazioni.

Attraverso l'implementazione di un sistema di gestione di responsabilità sociale, ARES AMBIENTE SRL intende perseguire i seguenti benefici:

- ❖ Migliorare la gestione degli aspetti connessi la responsabilità sociale d'impresa;
- ❖ Coinvolgere, sensibilizzare e motivare i dipendenti e i collaboratori in materia di responsabilità sociale;
- ❖ Coinvolgere, sensibilizzare, responsabilizzare i propri stakeholder in materia di lavoro infantile, lavoro forzato, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orari di lavoro e retribuzione;

- ✧ Fornire alla Direzione e ai lavoratori uno strumento per migliorare i rapporti interni;
- ✧ Migliorare la propria visibilità e le relazioni con clienti, fornitori, enti di controllo, comunità locali, etc.

Nel 2009/2010 ARES AMBIENTE SRL ha deciso di introdurre un sistema di gestione della qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008. I benefici apportati, la profonda condivisione delle logiche di razionalità, prevenzione e miglioramento continuo hanno incentivato l'organizzazione a investire in un sistema che comprendesse anche aspetti connessi l'ambiente, la salute e sicurezza dei lavoratori e la responsabilità sociale d'impresa. Negli ultimi anni Ares Ambiente S.r.l. ha conseguito una serie di certificazioni che attestano il proprio impegno in tali settori:

- ➔ Nel marzo 2010 ha conseguito la certificazione di qualità (UNI EN ISO 9001:2008);
- ➔ Nel marzo 2012 ha conseguito la certificazione ambientale (UNI EN ISO 14001:2004);
- ➔ Nel giugno 2013 ha conseguito la certificazione sulla responsabilità sociale d'impresa (SA8000:2008);
- ➔ Nel luglio 2013 ha conseguito la certificazione sulla salute e sicurezza dei lavoratori (BS OHSAS 18001:2007);
- ➔ Nel giugno 2014 ha conseguito la registrazione EMAS (REG.CE 1221/2009).
- ➔ Da gennaio 2013 ARES AMBIENTE SRL ha adottato il c.d. "Modello 231" (ex D.Lgs. 231/2001 smi), affidando a un Organismo di Vigilanza indipendente il controllo della corretta gestione delle attività aziendali e definendo un insieme di protocolli interni (, Procedure e modalità di applicazione).
- ➔ Nel maggio 2015 ha conseguito il riconoscimento di eccellenza di Certiquality srl.
- ➔ Nel marzo 2016 ha conseguito le "nuove" certificazioni di qualità e ambientale (UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 14001:2015) anticipando di circa due anni e sei mesi la scadenza prevista per l'adeguamento.
- ➔ Nel maggio 2017 ha conseguito la "nuova" certificazione di responsabilità sociale di impresa (SA8000:2014).
- ➔ Nel febbraio 2019 ha conseguito il passaggio alla norma UNI ISO 45001:2018 per la gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
- ➔ Nel febbraio 2021 ha ottenuto l'estensione dei propri certificati anche all'attività di raccolta e trasporto in conto terzi di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi.
- ➔ Nel febbraio 2022 ha ottenuto l'estensione dei propri certificati anche all'unità locale di via Santa Cristina n., 31 lotto 6, utilizzata come rimessaggio mezzi.



**Certificazione UNI EN ISO 9001:2015
Conseguita in data 16/03/2010**



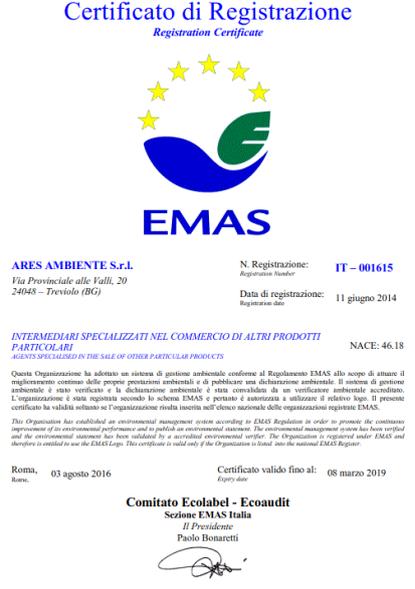
**Certificazione UNI EN ISO 14001:2015
Conseguita in data 13/03/2012**



**Certificazione OHSAS 18001:2007
Conseguita in data 09/07/2013**



**Certificazione SA8000:2014
Conseguita in data 10/06/2013**



**Registrazione EMAS
Conseguita in data 11/06/2014**



**Riconoscimento di eccellenza
Conseguita in data 06/05/2015**

Oltre a suddette certificazioni, ARES AMBIENTE SRL dispone anche delle seguenti attestazioni o riconoscimenti.

- 📄 ARES AMBIENTE SRL, dal 2013, è iscritta nella c.s. "White list" dei fornitori, dei prestatori di lavoro non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa ex art. 5 del DPCM 18 aprile 2013.
- 📄 Secondo la comunicazione dell'Autorità garante della concorrenza e del Mercato rif. N. RT1450 ARES AMBIENTE SRL ha conseguito il punteggio massimo (3 stelle) delle imprese con Rating di legalità ex art. 8 del Regolamento n. 24075 del 14 novembre 2012.

Attraverso l'implementazione di un SGI (Sistema di Gestione Integrato - Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale), ARES AMBIENTE SRL intende perseguire i seguenti benefici:

- ✓ Rispettare gli adempimenti di legge in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, tutela ambientale e responsabilità sociale d'impresa;

- ✓ Minimizzare i rischi ambientali, i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e le situazioni di emergenza;
- ✓ Conseguire livelli di soddisfazione dei clienti sempre più elevati;
- ✓ Ridurre i costi “ambientali” (consumi energetici, utilizzo di materie prime, etc.), i costi relativi la sicurezza (infortuni, malattie professionali, incidenti, etc.), i costi associati alle non conformità o all'erogazione di servizi non conformi;
- ✓ Migliorare le *performance* ambientali, di sicurezza e la qualità del servizio;
- ✓ Migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi;
- ✓ Coinvolgere e motivare i dipendenti e i collaboratori;
- ✓ Coinvolgere, sensibilizzare, responsabilizzare i propri stakeholder nella gestione degli aspetti relativi l'ambiente, la salute e sicurezza e la responsabilità sociale d'impresa;
- ✓ Migliorare l'immagine pubblica e le relazioni con clienti, fornitori, enti di controllo, comunità locali, etc.

Per conseguire questi obiettivi, la Direzione è consapevole della necessità di incidere, oltre che sugli aspetti materiali (“Tangibile assets”), quali: dotazioni finanziarie, infrastrutture, impianti e strumenti di lavoro, etc. e soprattutto su aspetti di natura intangibile (“Intangibile assets”), quali: la cultura aziendale, il know-how, il sistema delle responsabilità, gli aspetti motivazionali, i rapporti interni ed esterni, etc.

CAP.4 POLITICA SA8000

ARES AMBIENTE SRL il 19 gennaio 2021 ha rivisto la propria Politica per la qualità, l'ambiente, la sicurezza e la responsabilità sociale. Tale documento è l'espressione formale dell'impegno assunto dalla Direzione nei confronti di tali aspetti. Essa rappresenta il "timone" nelle scelte strategiche aziendali e nei comportamenti dei dipendenti. Le indicazioni in essa contenute definiscono il quadro di riferimento per stabilire e riesaminare gli obiettivi e i traguardi. Essendo uno strumento di indirizzo, la politica è appropriata alla natura, alla dimensione, alla struttura e alle finalità dell'organizzazione, ai processi e alle attività implementate, agli impatti ambientali, agli aspetti della sicurezza, al mercato di riferimento, etc. Essa prevede alcuni impegni precisi nei confronti di:

- ✧ La soddisfazione dei requisiti delle norme di riferimento (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA8000);
- ✧ Il miglioramento continuo delle performance ambientali, di qualità, di salute e sicurezza dei lavoratori e di responsabilità sociale;
- ✧ L'adeguamento alle prescrizioni normative in materia ambientale, sicurezza e responsabilità sociale (cogenti e volontarie) applicabili;
- ✧ La prevenzione dell'inquinamento, degli infortuni e delle malattie professionali e situazioni che possono compromettere i diritti fondamentali dei lavoratori.

Gli impegni assunti dalla Direzione nella politica sono riflessi nei processi di ARES AMBIENTE SRL e nel SGI.

La politica è diffusa e comunicata e/o resa disponibile a tutti i soggetti interessati attraverso:

- ✧ La consegna manuale, l'apposizione nella bacheca aziendale (dipendenti);
- ✧ La pubblicazione sul sito web aziendale (clienti e soggetti interessati);
- ✧ La trasmissione a mezzo fax, e-mail o posta, la consegnata manuale (tutti coloro che ne fanno richiesta).

La Direzione si impegna inoltre a:

- ✧ Mantenere la politica come informazione documentata;
- ✧ Fare comprendere la politica all'interno dell'organizzazione attraverso iniziative di formazione, informazione o sensibilizzazione;
- ✧ Mantenere la politica sempre attuale riesaminandola, integrandola, aggiornandola o sostituendola ogni qualvolta se ne renda necessario e comunque in occasione di ogni riesame.

POLITICA DI ARES AMBIENTE S.r.l.

Per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza e la Responsabilità Sociale

Ares Ambiente S.r.l. è una società di servizi che dal 2008 opera nell'intermediazione senza detenzione di rifiuti speciali (pericolosi e non pericolosi), rivestendo con professionalità, serietà e competenza il ruolo di anello di congiunzione tra il produttore e il destinatario finale (impianto di trattamento o smaltimento). A partire dal 2021 l'organizzazione ha ampliato la propria attività, offrendo ai propri Clienti un servizio di raccolta e trasporto in conto terzi dei propri rifiuti pericolosi e non.

Nell'esercizio di tali attività, la Direzione considera il contesto, i propri lavoratori e i propri fornitori - collaboratori soggetti essenziali per crescere e migliorare. Tale approccio permette di gestire in modo pro-attivo il cambiamento, di affrontare al meglio le criticità di un settore complesso e di migliorare in continuo le proprie prestazioni e i propri servizi.

Ares Ambiente S.r.l. attraverso l'adozione di processi ben definiti, la definizione chiara di compiti e responsabilità, di un sistema di protocolli e di controlli puntuali e di investimenti continui in formazione, addestramento e sensibilizzazione dei propri collaboratori è impegnata a:

- » Uniformarsi e mantenere i requisiti previsti dalle norme internazionali di riferimento in materia di Qualità (UNI EN ISO 9001:2015), Ambiente (UNI EN ISO 14001:2015 e REG.CE 1221/2009), Salute e Sicurezza dei Lavoratori (UNI ISO 45001:2018) e Responsabilità Sociale d'Impresa (SA8000:2014);
- » Garantire il rispetto dei requisiti di legge cogenti e quelli ai quali aderisce volontariamente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, ambiente e responsabilità sociale (lavoro infantile, lavoro forzato, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro, retribuzione), reati-231;
- » Migliorare la qualità delle condizioni di lavoro dei propri collaboratori;
- » Accrescere la professionalità, la competenza e il coinvolgimento dei lavoratori e collaboratori;
- » Favorire processi di consultazione e partecipazione attiva di tutti i lavoratori;
- » Coinvolgere e responsabilizzare i principali fornitori nella gestione degli aspetti ambientali, di quelli relativi la salute e sicurezza e la responsabilità sociale secondo la logica del miglioramento continuo, della condivisione e della collaborazione;
- » Ottimizzare l'organizzazione dei servizi, l'efficienza e l'efficacia dei processi;
- » Migliorare il controllo e la gestione dell'intero processo (verifica preliminare, pianificazione del servizio, organizzazione e gestione dei ritiri, verifica finale, gestione documentale e gestione eventuali criticità o problematiche);
- » Rispondere in modo puntuale e scrupoloso alle richieste dei Clienti, cercando di captare e realizzare le aspettative espresse, cogenti o implicite;
- » Gestire i rischi e i cambiamenti garantendo continuità operativa in un contesto fortemente dinamico;

- » Migliorare le prestazioni ambientali nella logica della prevenzione dell'inquinamento e della protezione dell'ambiente circostante;
- » Migliorare la gestione degli aspetti ambientali indiretti connessi all'attività dei propri fornitori e clienti (discariche, impianti di trattamento, trasportatori, produttori di rifiuti);
- » Utilizzare prodotti e attrezzature a ridotto impatto ambientale;
- » Monitorare e ove possibile ridurre i consumi connessi alla propria attività (energia elettrica, gasolio, carta, toner);
- » Prevenire gli infortuni, gli incidenti e le malattie professionali;
- » Fornire un ambiente di lavoro e condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni, infortuni e malattie professionali;
- » Eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori;
- » Gestire in modo ottimale eventuali situazioni di emergenza;
- » Negare qualsiasi forma di lavoro infantile e di lavoro forzato/obbligatorio;
- » Garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori in termini di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- » Escludere situazioni di discriminazione e di abuso di pratiche disciplinari;
- » Garantire orari di lavoro e retribuzioni adeguate e conformi alla normativa vigente;
- » Accrescere la consapevolezza dei lavoratori dei propri diritti e doveri;
- » Migliorare il controllo dei diritti umani e delle libertà fondamentali delle persone che lavorano per conto o in nome di Ares Ambiente S.r.l.

Per quanto riguarda eventuali segnalazioni/reclami SA8000 i lavoratori e le parti interessate possono contattare i seguenti enti: CISE (Centro per lo Sviluppo Economico) al numero di tel. 0543/713311 o inviando una e-mail a info@lavoroetico.it oppure comunicando con SAI (Social Accountability International): 15 West 44th Street | New York, NY 10036 | tel: (212) 684-1414 | fax: (212) 684-1515 | e-mail: info@sa-intl.org ; SAAS (Social Accountability Accreditation Services) al 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel. (212) 684.1414 fax: (212) 684.1515

La Direzione garantisce che la stessa Politica fornisca un quadro di riferimento puntuale per definire obiettivi e traguardi ambiziosi, che sia periodicamente revisionata, che sia comunicata in modo adeguato a tutte le persone che lavorano per l'organizzazione o per conto di essa e che sia sempre disponibile al pubblico.

Treviolo, 19.01.2021

La Direzione



CAP.5 REQUISITI DELLA SA8000 APPLICATI AD ARES AMBIENTE SRL

5.1 - LAVORO INFANTILE

✘ **Lavoro Infantile**¹. ARES AMBIENTE SRL non utilizza e non ha mai utilizzato, in alcun modo e in alcuna forma, né dà sostegno all'utilizzazione da parte di terzi al lavoro infantile. Per garantire questo, in fase di assunzione, la Direzione esegue accurati controlli attraverso i documenti di riconoscimento (carta di identità, codice fiscale, etc.) e l'utilizzo di banche dati pubbliche attendibili. Nel caso in cui si riscontrassero situazioni di lavoro infantile, la Direzione attiva i canali previsti dalla normativa vigente, segnalando la situazione ai servizi sociali o alle associazioni che operano nel settore, collaborando nell'ambito delle proprie possibilità economiche e dei propri diritti, in modo da non compromettere la situazione del giovane lavoratore. Queste procedure e modalità operative sono diffuse e comunicate a tutti i lavoratori di ARES AMBIENTE SRL e sono attivate anche in eventuali situazioni riscontrate presso i propri Stakeholder.

✘ **Lavoro giovanile**². ARES AMBIENTE SRL non utilizza e non ha mai utilizzato lavoro giovanile. Tuttavia, nel caso in cui venga valutata l'opportunità di inserire nella propria compagine aziendale lavoratori giovani, la Direzione si impegna affinché:

- ✦ Gli stessi lavorino fuori dall'orario scolastico (nel caso di istruzione obbligatoria);
- ✦ Il tempo totale trascorso a scuola, negli spostamenti e al lavoro non superi le 10 ore al giorno;
- ✦ In nessun caso i giovani lavorino più di 8 ore al giorno e più di 40 ore la settimana o lavorino in orari notturni;
- ✦ Ai giovani sia riconosciuto il diritto a disporre di ferie retribuite (almeno 30 giorni fino a 16 anni, 4 settimane per gli ultra-sedicenni);
- ✦ Ai giovani sia riconosciuto il diritto, a parità di lavoro, alla stessa retribuzione del lavoratore maggiorenne;
- ✦ I giovani non siano esposti a situazioni pericolose o nocive per la salute fisica e mentale, per il loro sviluppo;
- ✦ Siano disponibili mezzi di trasporto sicuri per il tragitto casa/lavoro.

In caso d'impiego di giovani lavoratori soggetti all'istruzione obbligatoria, la Direzione si preoccupa di accertare la frequenza scolastica. Nel caso d'inserimento di giovani lavoratori con contratti particolari (stage, apprendistato, progetti di alternanza scuola-lavoro, etc.) la Direzione si preoccupa di individuare i compiti e le mansioni aziendali più idonee al fine di assicurare una reale formazione.

PROSPETTO DATI DI ARES AMBIENTE SRL

ETA'/ANNO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
16- 17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18-20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21-25	2	1	0	0	0	0	0	1	0	1
26-30	2	1	1	1	0	1	1	3	5	3

¹ **BAMBINO**. Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola d'obbligo (16 anni per l'Italia).

² **GIOVANE LAVORATORE**. Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino e che non abbia compiuto i 18 anni.

ETA'/ANNO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
31-35	3	2	2	2	2	2	4	2	1	1
36-40	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1
41-45	2	2	2	2	2	1	0	1	0	2
46-50	0	0	0	1	1	2	1	2	3	1
51-55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

5.2 - LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

ARES AMBIENTE SRL non ricorre né dà sostegno all'utilizzo di lavoro forzato o obbligatorio³, non ricorre o sostiene il traffico di esseri umani, non trattiene documenti d'identità in originale dei lavoratori (carte d'identità, passaporti, patenti di guida, etc.), non richiede al personale di pagare "depositi" in denaro. L'azienda non effettua direttamente o indirettamente trattenute indebite sul salario o sulle indennità, beni o documenti dei lavoratori al fine di impedire agli stessi di interrompere il rapporto di lavoro. Questo non pregiudica la possibilità di concedere eventuali forme di prestito ai lavoratori in virtù di rapporti personali, purché sussistano i requisiti della spontaneità e della "ragionevolezza" del debito, della possibilità di riscattarlo e della sussistenza di condizioni (tassi d'interesse) inferiori a quelli di mercato. Ai lavoratori viene riconosciuto il diritto di lasciare il posto di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard e di concludere il rapporto dandone ragionevole preavviso, in compatibilità con quanto previsto dal CCNL applicato. ARES AMBIENTE SRL non utilizza impianti audiovisivi per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, non effettua perquisizioni del personale, non si accerta direttamente o attraverso un medico di propria fiducia dell'idoneità dei lavoratori e delle condizioni di salute degli stessi contrari alla normativa vigente.

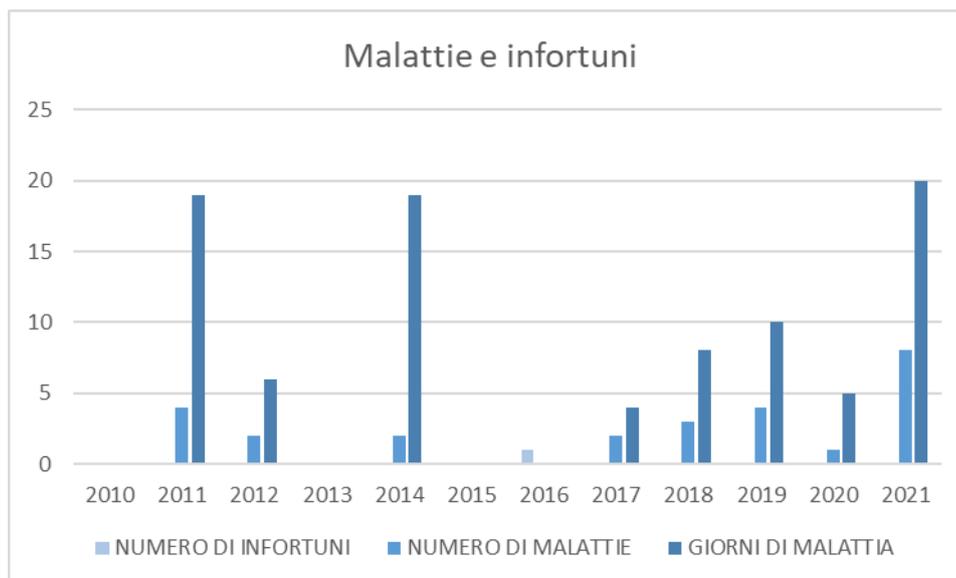
5.3 - SALUTE E SICUREZZA

ARES AMBIENTE SRL mette a disposizione dei lavoratori un ambiente di lavoro, inteso come combinazione di fattori umani e fisici, idoneo e in grado di incoraggiare la produttività, la creatività e il benessere. ARES AMBIENTE SRL garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre, adottando misure di tipo organizzativo, gestionale, strutturale e infrastrutturale, eseguendo attività di formazione, informazione, sensibilizzazione e addestramento dei lavoratori e prevedendo procedure operative e gestionali. Nel 2016 si è verificato un incidente in itinere (incidente stradale nel tragitto ufficio-casa) che ha determinato al lavoratore coinvolto un trauma senza conseguenze gravi e/o irreversibili, ma solo un periodo di riposo e di riabilitazione.

PROSPETTO DATI DI ARES AMBIENTE SRL

INFORTUNI-MALATTIE	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
NUMERO DI INFORTUNI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
NUMERO DI MALATTIE	2	0	2	0	0	2	3	4	1	8
GIORNI DI MALATTIA	6	0	19	0	0	4	8	10	5	20

³ LAVORO FORZATO ED OBBLIGATORIO. Qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di una punizione o ritorsione o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.



5.4 - LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

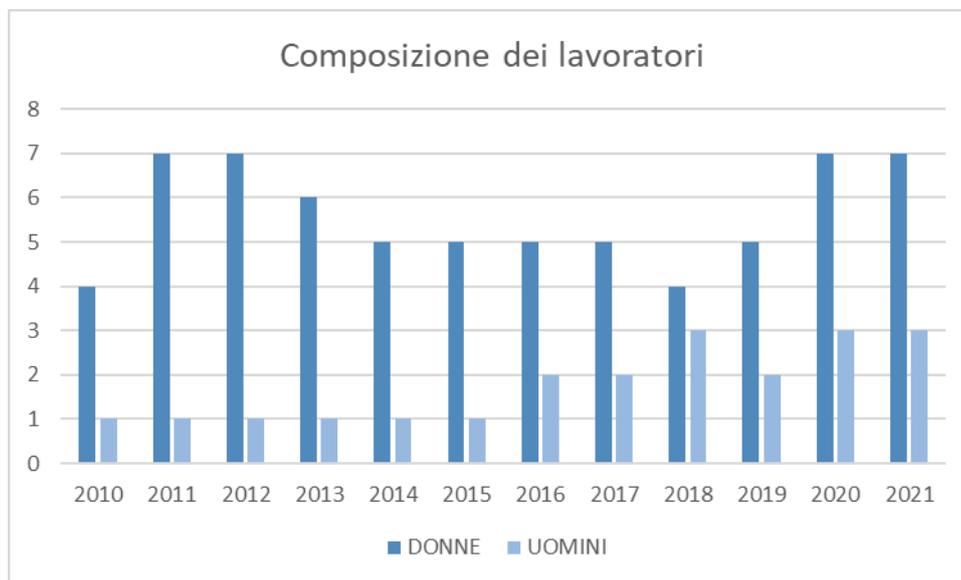
ARES AMBIENTE SRL riconosce al lavoratore il diritto di formare, partecipare e aderire a qualsiasi organizzazione sindacale senza che tale scelta comporti conseguenza di alcun tipo nei suoi confronti. L'azienda non interferisce in alcun modo in questa scelta e garantisce che i lavoratori che dovessero decidere di aderire a tali associazioni non siano soggetti a nessuna forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione. Al personale membro del sindacato sarà garantita la partecipazione alle attività sindacali e la libertà di svolgere propaganda sindacale. Per agevolare l'esercizio di questo diritto ARES AMBIENTE SRL mette a disposizione uno spazio nella bacheca aziendale accessibile a tutti i lavoratori e un locale per le consultazioni. Ai lavoratori è stata inoltre data la possibilità di eleggere un proprio rappresentante interno in materia di SA8000. Al momento nessun lavoratore è iscritto al sindacato e non si registrano contenziosi aperti con i sindacati. Il numero delle giornate di sciopero registrato nel periodo 2010/2021 è nullo.

5.5 - DISCRIMINAZIONE

ARES AMBIENTE SRL non attua e supporta nessuna forma di discriminazione diretta o indiretta (in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, etc.) nell'assunzione del personale, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nella cessazione del rapporto di lavoro. ARES AMBIENTE SRL non interferisce con il diritto del personale di seguire principi o pratiche culturali o religiose (in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, etc.). Il personale può rivolgere richieste di astensione dal lavoro per festività religiose o a pratiche culturali. ARES AMBIENTE SRL non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento. ARES AMBIENTE SRL non sottopone il personale a test di gravidanza e/o di verginità e si adegua a quanto previsto dalle norme vigenti e dal protocollo sanitario relativo alle visite mediche per l'idoneità della mansione.

PROSPETTO DATI DI ARES AMBIENTE SRL

ORGANICO/ANNO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DONNE	7	6	5	5	5	5	4	5	7	7
UOMINI	2	1	1	1	2	2	3	4	3	3

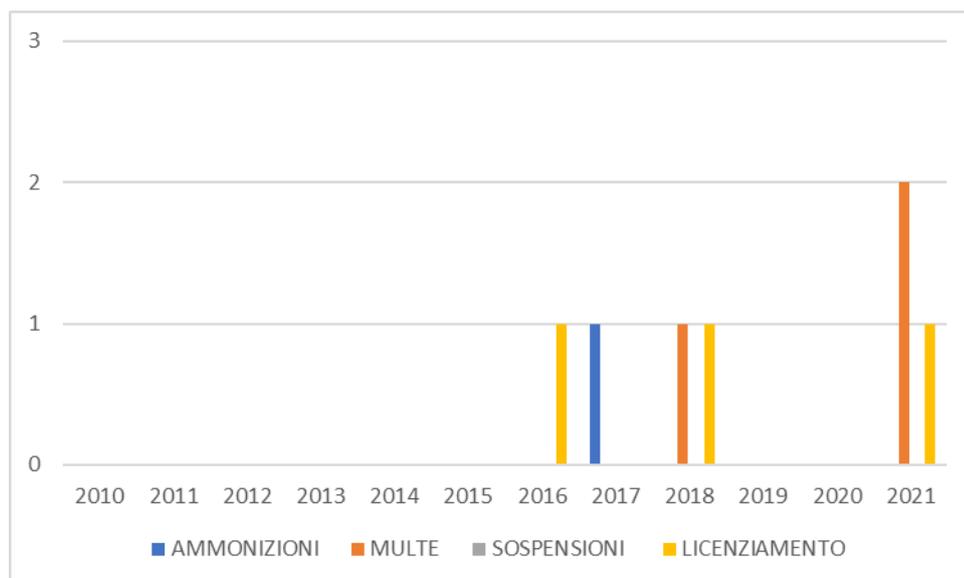


5.6 - PROCEDURE DISCIPLINARI

ARES AMBIENTE SRL tratta i propri lavoratori con dignità e rispetto. L'organizzazione non tollera né utilizza punizioni di alcun tipo (fisiche o psicologiche), abusi verbali e trattamenti duri o inumani. Le uniche forme di sanzioni comminabili sono quelle previste dalla normativa vigente e dal CCNL, quali: il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione e per le condotte particolarmente gravi il licenziamento "disciplinare". Nell'adozione di procedure disciplinari, la Direzione è comunque attenta alla proporzionalità della soluzione. Il ricorso alle varie pratiche disciplinari non si è per altro ancora verificato, a dimostrazione anche del clima aziendale. Nel periodo 2010-2019 non si sono registrati reclami o segnalazioni per abusi fisici, psicologici, verbali o di carattere sessuale. Nel 2017 la Direzione ha adottato un provvedimento disciplinare a carico di una dipendente per assenza ingiustificata sanzionata con una multa corrispondente alla trattenuta di 3 ore lavorative in busta paga. In data 28 novembre 2017 i lavori sono stati sensibilizzati sui comportamenti da tenere in caso di malattia, infortunio, infortunio in itinere e provvedimenti disciplinari al fine di ridurre ulteriori comportamenti non adeguati. Nel mese di agosto 2018 la Direzione ha attuato una riorganizzazione aziendale che ha determinato un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

PROSPETTO DATI DI ARES AMBIENTE SRL

PROC. DISCIPLINARI	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
AMMONIZIONI SCRITTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MULTE	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
SOSPENSIONI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LICENZIAMENTO	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1

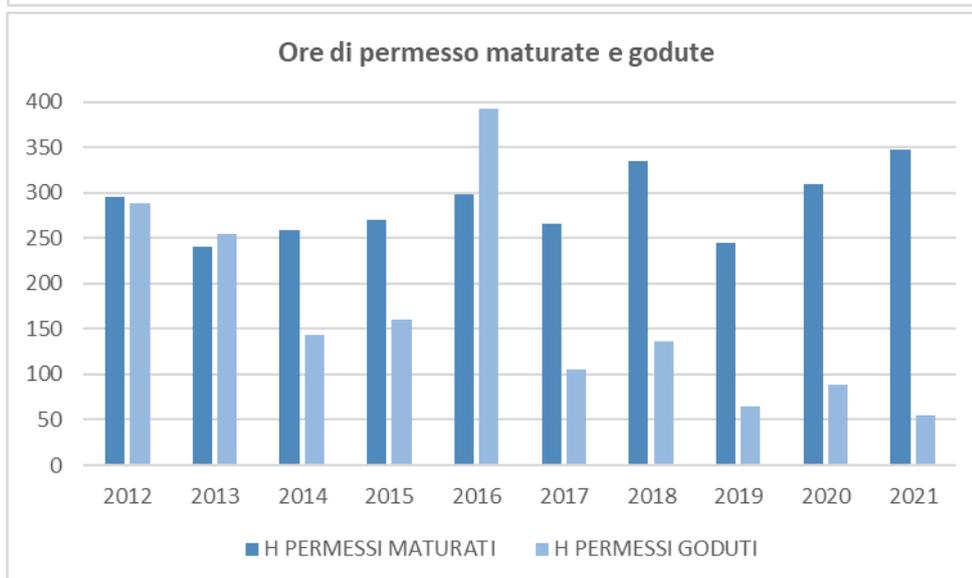
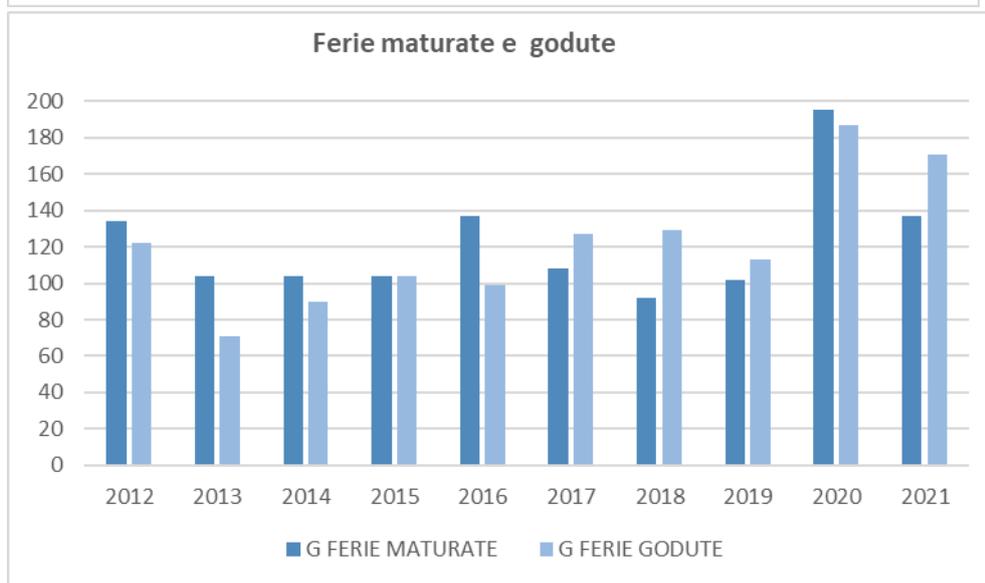
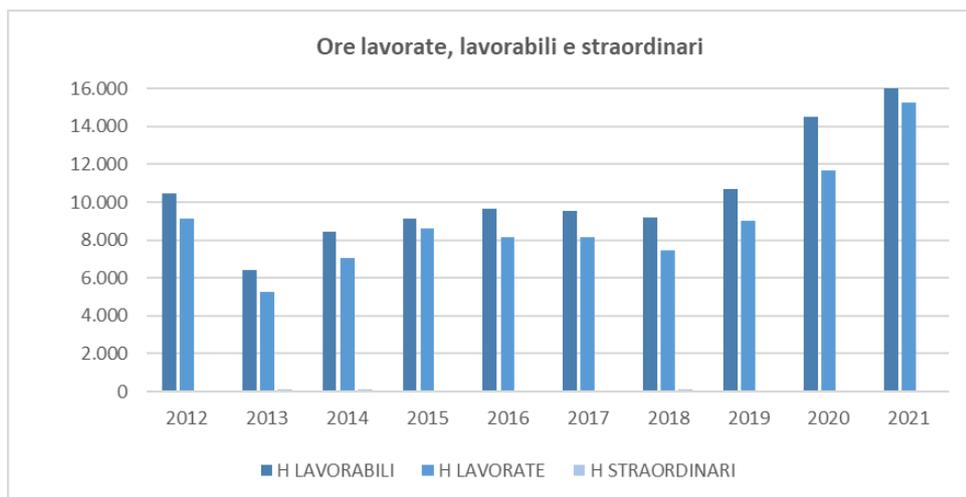


5.7 - ORARIO DI LAVORO

I lavoratori di ARES AMBIENTE SRL prestano la loro attività dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle 12.30 e dalle 14.00 alle 18:00. La durata dell'attività settimanale non è superiore alle 40 ore, secondo quanto previsto dal CCNL applicato. Tra l'organico c'è anche una dipendente assunta con contratto a tempo indeterminato in part-time verticale. ARES AMBIENTE SRL garantisce due giorni di riposo e le festività riconosciute dalla normativa nazionale o da esigenze di origine nazionale, nascita, religione dei singoli lavoratori. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore sono sempre concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, i congedi e i permessi. Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasioni e in circostanze eccezionali e di breve durata, non supera i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale ed è sempre concordato con il singolo lavoratore. Il ricorso al lavoro straordinario è sempre volontario, salvo circostanze specifiche. La prestazione lavorativa è computata a parte e compensata con le maggiorazioni retributive previste dal CCNL applicato.

PROSPETTO DATI DI ARES AMBIENTE SRL

LAVORO/ANNO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
H LAVORABILI	6.400,0	8.424,0	9.132,0	9.685,00	9.520,20	9.199,00	10.693,00	14.536,00	18.224,00
H LAVORATE	5.270,0	7.037,0	8.592,0	8.171,00	8.154,70	7.485,50	9.049,50	11.653,00	15.244,73
H STRAORDINARI	27,0	35,50	75,5	110,00	47,5	78,00	2,00	4,50	14,00
G FERIE MATURATE	104,0	104,0	104,0	136,59	108,35	92,00	102,00	195,03	137,24
G FERIE GODUTE	70,5	90,0	104,0	99,22	126,91	129,00	113,00	187,00	171,00
H PERMESSI MATURATI	240,0	258,68	270,4	297,72	265,63	334,36	244,35	309,32	347,65
H PERMESSI GODUTI	254,0	143,50	160,0	391,80	104,87	137,00	64,50	88,00	55,00



5.8 - RETRIBUZIONE

ARES AMBIENTE SRL garantisce ai propri lavoratori una retribuzione dignitosa, superiore ai minimi definiti nel CCNL applicato e quello relativo la soddisfazione dei bisogni primari (*minimum wage*) oltre a una parte di

reddito aggiuntiva o qualche guadagno discrezionale (*living wage*). L'organizzazione non applica alcuna forma di trattenuta sul salario per questioni disciplinari contrarie a quanto previsto dalla normativa nazionale di riferimento. La composizione della retribuzione è sufficientemente dettagliata, chiara e presente in forma scritta attraverso un prospetto mensile. Le ore di straordinario sono adeguatamente riconosciute e retribuite, così come eventuali indennità, trasferte, etc. Nel caso in cui il lavoratore è adibito a mansioni diverse da quelle inizialmente assegnate, la Direzione presta attenzione che queste siano comunque equivalenti alle ultime effettivamente svolte e che non determinino alcuna diminuzione della retribuzione. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e quello a tempo determinato sono le uniche forme contrattuali attualmente in essere. I contratti a tempo determinato sono definiti in forma scritta e danno evidenza delle motivazioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che ne hanno legittimato il ricorso. La loro durata è inferiore ai 24 mesi.

5.9 - SISTEMA DI GESTIONE

Il sistema di gestione SA8000 progettato e implementato da Ares Ambiente Srl è entrato in vigore da gennaio 2013. La pianificazione e l'implementazione del sistema è stata realizzata attraverso il coinvolgimento di tutti i lavoratori che hanno assunto un ruolo attivo nel definire le procedure, nello strutturare le registrazioni, nell'assumere decisioni in merito ad aspetti specifici e operativi.

Il coinvolgimento dei lavoratori è stato possibile anche grazie all'esecuzione di interventi di formazione, informazione e sensibilizzazione degli stessi sui diversi aspetti della SA8000. La Direzione ha delegato parte del mantenimento del sistema ai lavoratori, ha previsto incontri mensili (c.d. "riunioni di coordinamento") nei quali vi è l'occasione di approfondire argomenti relativi la responsabilità sociale e riunioni annuali con le varie figure del sistema (Legale rappresentante, Rappresentante della Direzione, Responsabile del sistema, Rappresentante dei lavoratori SA8000). Nel processo di pianificazione del sistema si è focalizzata l'attenzione, oltre che su aspetti interni, anche su quelle che sono i principali Stakeholder dell'organizzazione, quali i produttori di rifiuti, i trasportatori, gli impianti di destinazione.

Il sistema di gestione come è stato strutturato prevede:

- ✧ La definizione di una Politica del sistema;
- ✧ La definizione di quindici procedure gestionali che interessano la Direzione, i responsabili di sistema e il rappresentante dei lavoratori SA8000 (tra le quali: la definizione di struttura e responsabilità; la gestione delle prescrizioni; la gestione della informazione, formazione e addestramento; gestione delle risorse interne; il processo di comunicazione interno ed esterno; la gestione dei clienti; la scelta dei fornitori; le verifiche e i controlli; il riesame della Direzione);
- ✧ La definizione di procedure "operative" che interessano tutti i lavoratori (tali istruzioni entrano nel merito di aspetti eterogenei relativi la qualità del servizio, la salute e sicurezza, l'ambiente e la responsabilità sociale);
- ✧ La definizione di piani e programmi (tra i quali: programma di miglioramento continuo; programma di formazione; piano di audit; agenda dei servizi; programma di sorveglianza e misurazione);

- ✧ La definizione di documenti di registrazione (volti a dare evidenza a ciò che è stato conseguito/raggiunto; a registrare controlli o attività eseguite; etc.);
- ✧ La definizione di lettere di nomina/incarico per le diverse figure interne ed esterne coinvolte direttamente nel sistema (Rappresentante della Direzione, Responsabile del sistema, Rappresentanti dei lavoratori SA8000, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, RSPP, Medico competente, Addetti al primo soccorso e alla gestione delle emergenze, etc.).

Il sistema di gestione è mantenuto aggiornato e attivo, attraverso la collaborazione di professionisti esterni e l'impegno di tutta l'organizzazione. Nel 2015/2016 il sistema è stato ulteriormente rivisto, in particolare sono state apportate modifiche sostanziali volte a recepire le nuove norme internazionali UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e SA8000:2014. Nel febbraio 2019 il sistema è stato aggiornato con passaggio alla normativa UNI ISO 45001:2018.

CAP.6 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

ARES AMBIENTE SRL è orientata al perseguimento del miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia di responsabilità sociale d'impresa. Per questo, gli obiettivi di ARES AMBIENTE SRL sono coerenti con la politica e tengono in considerazione le prescrizioni legali e le altre prescrizioni, le risorse a disposizione e il punto di vista delle diverse parti interessate.

Nella formulazione degli obiettivi ARES AMBIENTE SRL presta particolare attenzione che gli stessi abbiano i caratteri dell'acronimo "S.M.A.R.T.":

- ⊙ **[S]** Specifico (Specific). L'obiettivo deve essere chiaro, conciso e circoscritto;
- ⊙ **[M]** Misurabile (Measurable). L'obiettivo deve essere quantificabile;
- ⊙ **[A]** Raggiungibile (Attainable). L'obiettivo deve essere realizzabile;
- ⊙ **[R]** Pertinente (Relevant). L'obiettivo deve essere focalizzato sui risultati;
- ⊙ **[T]** Temporaneamente definito (Time bound). L'obiettivo deve indicare i tempi di realizzazione.

Definito un obiettivo, sono individuati i risultati intermedi ("*traguardi*") da perseguire e sono definiti opportuni piani e programmi di miglioramento che prevedono modalità di attuazione, risorse, responsabilità, tempistiche e sistemi di controllo e di monitoraggio.

In occasione della riunione della direzione, svolta il 9 febbraio 2021, sono stati definiti gli obiettivi di miglioramento per il 2021. Tali obiettivi sono condivisi con tutti i lavoratori di ARES AMBIENTE SRL attraverso RLSA8000.

Nelle successive tabelle vengono, da una parte, descritti gli obiettivi definiti nel 2020 e il loro stato di attuazione e conseguimento, dall'altra parte, sono definiti gli obiettivi di miglioramento per il 2021.

➔ OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2021

SA8000	OBIETTIVO	AZIONI	REPONSABILI	INDICATORE	SCADENZA
1.Lavoro infantile	Mantenere nullo il numero di lavoratori bambini e di giovani lavoratori	Rispettare quanto previsto dalle procedure e dalla normativa in materia di assunzione e selezione del personale	DIR	N. lavoratori bambini e di giovani lavoratori	DICEMBRE 2021
AZIONE INTRAPRESE E RISULTATI CONSEGUITI					
Nel 2021 il numero di lavoratori bambini e di lavoratori giovani è stato nullo. OBIETTIVO CONSEGUITO					

SA8000	OBIETTIVO	AZIONI	REPONSABILI	INDICATORE	SCADENZA
3.Salute e sicurezza	Mantenere nullo il livello degli infortuni, incidenti e situazioni di emergenza presso la sede	Mantenere un adeguato livello di controlli, verifiche e audit	RSPP/RS/RD	N. infortuni, emergenze incidenti	DICEMBRE 2021
AZIONE INTRAPRESE E RISULTATI CONSEGUITI					
Nel 2021 il numero di infortuni, incidenti e situazioni di emergenza presso gli uffici è stato nullo. OBIETTIVO CONSEGUITO					

SA8000	OBIETTIVO	AZIONI	REPONSABILI	INDICATORE	SCADENZA
4.Libertà di associazione e diritto alla	Migliorare la consapevolezza dei propri diritti da parte	» Eseguire attività di formazione del personale in materia di CCNL	RD	N. ore di formazione	DICEMBRE 2021

SA8000	OBIETTIVO	AZIONI	REPONSABILI	INDICATORE	SCADENZA
contrattazione collettiva 5.Discriminazione 8. Retribuzione	del personale dipendente				
AZIONE INTRAPRESE E RISULTATI CONSEGUITI					
Nel corso del 2021 non sono stati organizzati interventi formativi in materia di CCNL in quanto non si sono registrati aggiornamenti in merito. L'obiettivo è stato posticipato al 2022. OBIETTIVO POSTICIPATO					

SA8000	OBIETTIVO	AZIONI	REPONSABILI	INDICATORE	SCADENZA
Controllo dei Fornitori / Subappaltatori e Subfornitori (9.7,9.8,9.9)	Migliorare il coinvolgimento, la responsabilizzazione e il controllo dei fornitori e dei clienti	<ul style="list-style-type: none"> » Effettuare e mantenere audit c/o i fornitori e c/o i clienti con i quali si ha almeno il 90% del volume di affari » Migliorare la qualifica dei fornitori/clienti attraverso anche la richiesta di dati e informazioni specifiche » Sensibilizzare tutti i fornitori/clienti in materia di responsabilità sociale 	RSPP/RS/RD	% del volume di affari	DICEMBRE 2021
AZIONE INTRAPRESE E RISULTATI CONSEGUITI					
Nel corso del 2021 non sono stati effettuati sopralluoghi/audit presso i fornitori (trasportatori e destinatari). A causa della pandemia in corso non è stato possibile organizzare incontri. OBIETTIVO NON CONSEGUITO					

SA8000	OBIETTIVO	AZIONI	REPONSABILI	INDICATORE	SCADENZA
2. Lavoro forzato e obbligatorio 3. salute e sicurezza 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva 5. Discriminazione 6. Procedure disciplinari 7. Orario di lavoro 8. Retribuzione 9. sistema di gestione	Migliorare il clima aziendale	<ul style="list-style-type: none"> » Mantenere l'indagine interna per valutare il clima aziendale e eventuali richieste/esigenze da parte dei lavoratori » Prevedere eventuali azioni per accogliere le richieste/esigenze individuate o per migliorare eventuali aspetti critici emersi 	RD/RS	//	DICEMBRE 2021
AZIONE INTRAPRESE E RISULTATI CONSEGUITI					
Nel 2021 non si hanno avute modifiche relativamente alle esigenze e/o criticità avanzate dalle parti interessate (interne ed esterne). In particolare, non si segnalano reclami, segnalazioni o richieste in riferimento ad aspetti ambientali o di qualità di servizio. Attraverso "Indagine aspettative collaboratori" (AD20) è stato possibile indagare con puntualità le diverse aspettative dei collaboratori di ARES AMBIENTE SRL. I risultati avuti possono considerarsi positivi e soddisfacenti. Il valore medio raggiunto di soddisfazione è stato pari a 3,6 punti (aspettativa pari a 3,8). Tutti i quesiti sono superiori al punteggio di 2,5 definito come livello soddisfacente e accettabile. I valori più "lontani" al massimo punteggio sono relativi ai quesiti n. 2 (Livello di autorealizzazione) e n. 4 (stima e rispetto da parte dei colleghi), con uno scostamento positivo, comunque, superiore a 0,8 punti rispetto a quella che è considerata la soglia "minima". Dai risultati avuti emerge un alto livello di soddisfazione per quanto riguarda qualità nella gestione degli aspetti relativi la salute e sicurezza e l'adeguatezza delle infrastrutture e beni messi a disposizione dei lavoratori.					
OBIETTIVO CONSEGUITO					

➔ NUOVI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2022

SA8000	OBIETTIVO	AZIONI	REPONSABILI	INDICATORE	SCADENZA
1. Lavoro infantile	Mantenere nullo il numero di lavoratori bambini e di giovani lavoratori	Rispettare quanto previsto dalle procedure e dalla normativa in materia di assunzione e selezione del	DIR	N. lavoratori bambini e di giovani lavoratori	DICEMBRE 2022

SA8000	OBIETTIVO	AZIONI	REPONSABILI	INDICATORE	SCADENZA
		personale			

SA8000	OBIETTIVO	AZIONI	REPONSABILI	INDICATORE	SCADENZA
3. Salute e sicurezza	Mantenere nullo il livello degli infortuni, incidenti e situazioni di emergenza presso la sede	Mantenere un adeguato livello di controlli, verifiche e audit	RSP/RS/RD	N. infortuni, emergenze incidenti	DICEMBRE 2022

SA8000	OBIETTIVO	AZIONI	REPONSABILI	INDICATORE	SCADENZA
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva 5. Discriminazione 8. Retribuzione	Migliorare la consapevolezza dei propri diritti da parte del personale dipendente	» Eseguire attività di formazione del personale in materia di CCNL	RD	N. ore di formazione	DICEMBRE 2022

SA8000	OBIETTIVO	AZIONI	REPONSABILI	INDICATORE	SCADENZA
Controllo dei Fornitori / Subappaltatori e Subfornitori (9.7,9.8,9.9)	Migliorare il coinvolgimento, la responsabilizzazione e il controllo dei fornitori e dei clienti	» Effettuare e mantenere audit c/o i fornitori e c/o i clienti con i quali si ha almeno il 90% del volume di affari » Migliorare la qualifica dei fornitori/clienti attraverso anche la richiesta di dati e informazioni specifiche » Sensibilizzare tutti i fornitori/clienti in materia di responsabilità sociale	RSP/RS/RD	% del volume di affari	DICEMBRE 2022

SA8000	OBIETTIVO	AZIONI	REPONSABILI	INDICATORE	SCADENZA
2. Lavoro forzato e obbligatorio 3. salute e sicurezza 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva 5. Discriminazione 6. Procedure disciplinari 7. Orario di lavoro 8. Retribuzione 9. sistema di gestione	Migliorare il clima aziendale	» Mantenere l'indagine interna per valutare il clima aziendale e eventuali richieste/esigenze da parte dei lavoratori » Prevedere eventuali azioni per accogliere le richieste/esigenze individuate o per migliorare eventuali aspetti critici emersi	RD/RS	//	DICEMBRE 2022

CAP.7 CONCLUSIONI

Il presente documento è frutto del lavoro e della condivisione da parte della Direzione, sig. Marco Nicola Domizio, del Rappresentante dei lavoratori SA8000 (RLSA8000), sig.ra Martinelli Silvia, e dei membri del Social Performance Team (SPT), sig. Domizio Marco Nicola e sig.ra Martinelli Silvia.

Treviolo, 22.03.2022

VISIONATO, CONDIVISO E APPROVATO DA:

LR
(DOMIZIO MARCO NICOLA)

RD E MEMBRO SPT
(DOMIZIO MARCO NICOLA)

RLSA8000 E MEMBRO SPT
(MARTINELLI SILVIA)



LE INFORMAZIONI CONTENUTE NEL PRESENTE DOCUMENTO SONO AGGIORNATE ANNUALMENTE E OGGETTO DI VERIFICA DA PARTE DI CISE. ARES AMBIENTE SRL SI IMPEGNA A AGGIORNARE ANNUALMENTE LE INFORMAZIONI CONTENUTE ALL'INTERNO DELLA PRESENTE DOCUMENTO.

Per segnalazioni:

Social Accountability International

15 West 44th Street, 6th Floor

New York, NY 10036

United States of America

Tel: +1 (212) 684-1414

Email: info@sa-intl.org

Lavoro Etico SA8000

tel. 0543/38214

fax 0543/38219

e-mail: info@lavoroetico.it

Il presente documento è reso disponibile attraverso il sito Internet <http://aresambiente.com>. Per avere informazioni, chiarimenti o per ottenere copie cartacee e/o elettroniche del Bilancio Sociale è possibile contattare ARES AMBIENTE SRL.

 Via delle Betulle n. 25 -24048 Treviolo (BG)

 Tel. 035.373495

 Fax 035/374399