



BILANCIO SA8000 - Aggiornato al 18.11.2024

ANNO 2024 – ARES AMBIENTE SRL



Sommario

CAP.1 DESCRIZIONE DELL’AZIENDA E DALL’ATTIVITÀ ESERCITATA	3
CAP.2 IDENTIFICAZIONE DEI DIVERSI STAKEHOLDER E DELLE RISPETTIVE ASPETTATIVE	8
CAP.3 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E CERTIFICAZIONI	10
CAP.4 POLITICA SA8000	15
CAP.5 REQUISITI DELLA SA8000 APPLICATI AD ARES AMBIENTE SRL	17
5.1 - LAVORO INFANTILE	17
5.2 - LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	18
5.3 - SALUTE E SICUREZZA	18
5.4 - LIBERTA’ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	19
5.5 - DISCRIMINAZIONE	19
5.6 - PROCEDURE DISCIPLINARI	19
5.7 - ORARIO DI LAVORO	20
5.8 - RETRIBUZIONE	20
5.9 - SISTEMA DI GESTIONE	21
CAP.6 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	23
CAP.7 CONCLUSIONI	25

PREMESSA

ARES AMBIENTE SRL dal 2008 opera nel settore dell'intermediazione di rifiuti senza detenzione fornendo ai propri clienti (aziende produttive del nord Italia) un servizio finalizzato allo smaltimento dei rifiuti speciali attraverso operatori (impianti di destino e trasportatori) qualificati. Grazie all'esperienza maturata nel settore, l'organizzazione ha ampliato i propri servizi in campo ambientale, sviluppando attività di raccolta e trasporto di rifiuti e dal 2024 attivando un impianto di compostaggio e di produzione di ammendante nel comune di Piedimonte San Germano (FR).

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 decisioni strategiche è stata in grado 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 2024-2025 rinnova e mantiene elevato questo impegno nei confronti della responsabilità sociale d'impresa, continuando a aderire con determinazione alla SA8000, estendendo tale modello organizzativo anche al sito di Piedimonte San Germano (FR).

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 Srl

INTRODUZIONE E SCOPO BILANCIO SOCIALE SA8000

Il bilancio sociale è lo strumento di rendicontazione sociale che risponde al bisogno di informare le parti interessate relativamente alle prestazioni di ARES AMBIENTE SRL in merito ai requisiti della SA8000:2014 in materia di responsabilità sociale d'impresa. In particolare, con la redazione e la successiva diffusione del Bilancio Sociale SA8000 attraverso il sito web, la bacheca aziendale, etc., ARES AMBIENTE SRL si propone di:

- » Far conoscere ai vari portatori di interessi la politica per la responsabilità sociale dell'organizzazione;
- » Facilitare la conoscenza e la comprensione a tutte le parti interessate dell'impegno dell'organizzazione verso queste tematiche;
- » Fornire a tutte le parti interessate una rappresentazione completa, accurata e rilevante delle prestazioni aziendali in materia di responsabilità sociale;
- » Evidenziare il miglioramento continuo della gestione della responsabilità sociale aziendale attraverso l'andamento dei principali indicatori prestazionali.

Nel Bilancio Sociale sono presentati dati e informazioni in merito alle performance di ciascun requisito della SA8000, inoltre sono rapportati e definiti gli obiettivi di ARES AMBIENTE SRL con riferimento a tematiche relative alla SA8000.

ARES AMBIENTE SRL osserva le leggi locali, nazionali, le normative di settore e tutti gli altri requisiti in tema di responsabilità sociale d'impresa. Di seguito è riportato l'elenco dei riferimenti assunti dall'organizzazione per la progettazione e l'implementazione del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale – SA8000: Social Accountability 8000:2014 - Convenzione ILO 1 (Durata del lavoro-Industria) e raccomandazione 116 (Riduzione orario di lavoro) - Convenzione ILO 29 e 105 (lavoro forzato e abolizione del lavoro forzato) - Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale) - Convenzione ILO 98 (Diritto di Organizzazione e di negoziazione Collettiva) - Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione-impiego e professione) - Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale-norme minime) - Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo) - Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori) - Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima) - Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro) - Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale-persone disabili) – Convenzioni ILO 169 (Popoli indigeni e tribali) - Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio) - Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private) - Convenzioni ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile) - Convenzioni ILO 183 (Protezione della maternità). Principali leggi e regolamenti: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da società esercenti servizi ambientali del 01.07.2016 - L.604/1966 - L.300/1970 – L. 146/1990 – L.1991/223 - D.LGS.81/2008 SMI – D.LGS.148/2015 - REG.UE 679/2016 – D.LGS. 231/2001

TERMINI E DEFINIZIONI

Molti dei termini utilizzati nel presente documento assumono connotati specifici, mutuati dalle norme vigenti, dalle norme UNI o dallo standard SA8000:2014:

AUDIT. Processo sistematico, indipendente e documentato per ottenere le evidenze dell'audit e valutarle con obiettività, al fine di stabilire in quale misura i criteri dell'audit sono stati soddisfatti.

AZIONE CORRETTIVA. Azione tesa ad eliminare la causa di una non conformità e per prevenirne la ripetizione.

AZIONE PREVENTIVA. Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) di una non conformità individuata.

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).

CONFORMITÀ. Soddisfacimento di un requisito.

CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE. Combinazione di fattori interni ed esterni che possono avere un'influenza sull'approccio di un'organizzazione per sviluppare e conseguire i suoi obiettivi.

DATORE DI LAVORO. Si intende generalmente colui che utilizza la forza lavoro di personale dipendente, dietro pagamento di corrispettivo, organizza il lavoro del dipendente ed è creditore della prestazione del lavoro dello stesso. Ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Collabora con il Medico Competente, il Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza alla realizzazione del Documento di Valutazione dei Rischi.

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

INDICATORE. Rappresentazione misurabile della condizione o stato delle operazioni, della gestione o delle condizioni.

INFORTUNIO. Infortunio dovuto a causa violenta, avvenuto per cause correlate con il lavoro, che abbia come conseguenza un'inabilità temporanea assoluta di almeno tre giorni o un'inabilità permanente parziale o assoluta o la morte.

LAVORATORE. Tutto il personale senza responsabilità di gestione.

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.

LAVORO A DOMICILIO. Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o un suo fornitore, sub-fornitore, forza, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.

LAVORO INFANTILE. Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella specificata nella definizione di bambino.

MIGLIORAMENTO CONTINUO. Attività ricorrente per accrescere le prestazioni.

NON CONFORMITÀ. Mancato soddisfacimento di un requisito.

OBBLIGO DI CONFORMITÀ. I requisiti legali che un'organizzazione deve soddisfare e altri requisiti che un'organizzazione deve o ha scelto di soddisfare.

OBIETTIVO. Risultato da conseguire (strategico, tattico o operativo).

ORGANIZZAZIONE. Persona o gruppo di persone avente funzioni proprie con responsabilità, autorità e interrelazioni per conseguire i propri obiettivi.

PARTE INTERESSATA. Persona od organizzazione che può influenzare, esser influenzata, o percepire se stessa come influenzata da una decisione o attività.

PROCEDURA. Modo specificato per svolgere un'attività o un processo.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA8000. Uno o più rappresentanti liberamente eletto dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000.

RECLAMO. Espressione di insoddisfazione rivolta ad un'organizzazione, in relazione ai suoi prodotti o allo stesso processo di trattamento dei reclami, dove si attende in modo esplicito o implicito una risposta o una soluzione.

REQUISITO. Esigenza o aspettativa che può essere esplicita, generalmente implicita oppure obbligatoria.

RISCHIO. *Effetto dell'incertezza.*

RISCHI E OPPORTUNITÀ. *Potenziali effetti negativi (minacce) e potenziali effetti positivi (opportunità).*

SALARIO DIGNITOSO. *La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro di un lavoratore in un determinato luogo sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.*

SISTEMA DI GESTIONE. *Insieme di elementi correlati o interagenti di un'organizzazione finalizzato a stabilire politiche, obiettivi e processi per conseguire tali obiettivi.*

TRATTA DI ESSERI UMANI. *Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.*

VALUTAZIONE DEI RISCHI. *Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.*

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)
UNITA' LOCALE – IMPIANTO DI COMPOSTAGGIO	VIA PASCIGUIDO PONTEMULITTO N. 92 – 03030 PIEDIMONTE SAN GERMANO (FR)
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	17
ATECORI 2007	39.00.09 – INTERMEDIARI DEL COMMERCIO

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) numero MI40755.

Raccolta e trasporto rifiuti speciali. ARES AMBIENTE Srl dal 2016 è autorizzata all'esercizio della professione di trasportatore su strada di merci ex art. 10 del REG. (CE) n. 1071/2009 con iscrizione n. BG1158457D all'Albo degli Autotrasportatori. Per il trasporto di rifiuti ARES AMBIENTE Srl ha ottenuto l'iscrizione presso l'Albo Gestori Ambientali Sezione Regionale della Lombardia alle seguenti classi e categorie:

- CAT. 1 classe F - raccolta e trasporto di rifiuti urbani (20.12.2023//20.12.208)
- CAT. 4 classe E - raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi (02.06.2021//02.06.2026)
- CAT. 5 classe F -raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi (11.02.2021//11.02.2026)

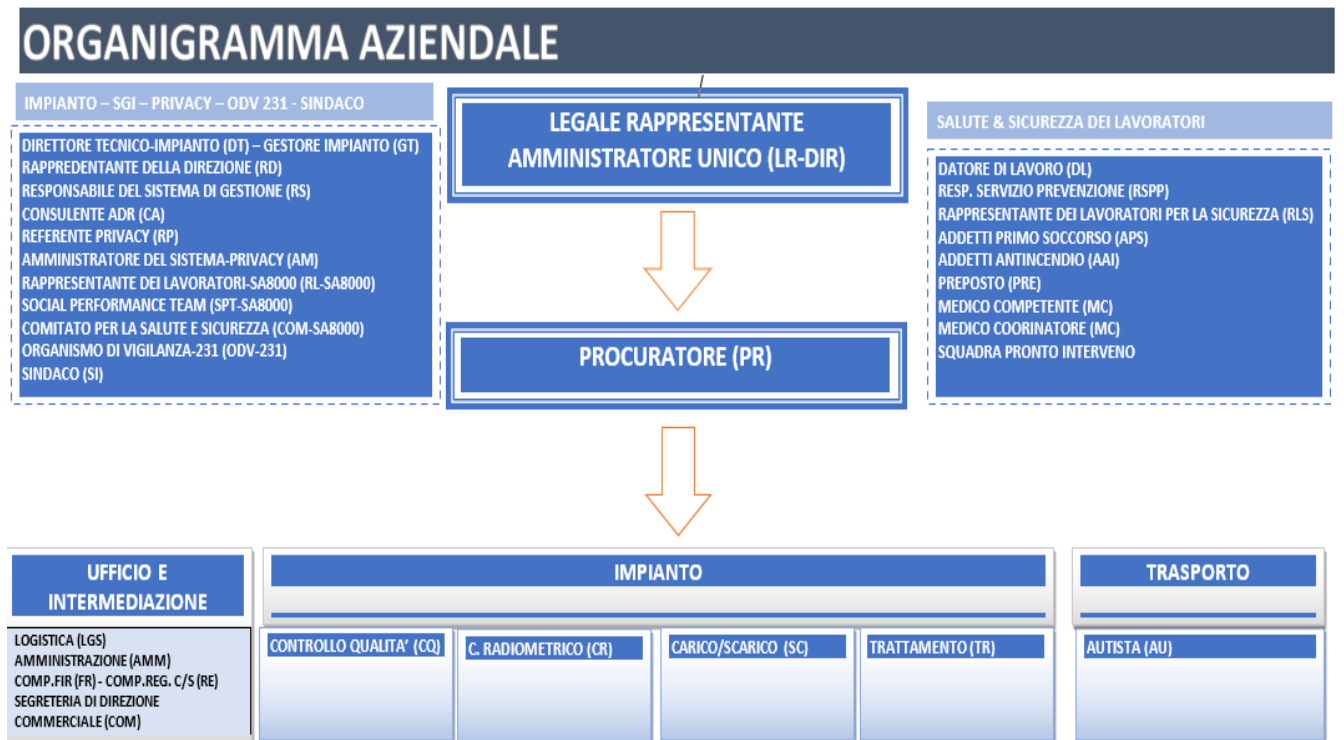
Il servizio erogato è rivolto principalmente a produttori che generano piccole o modeste quantità di rifiuto e si collocano entro il territorio regionale. Per lo svolgimento del servizio in oggetto la società ha acquistato una nuova unità locale sempre in comune di Treviolo in via Santa Cristina n. 32 lotto 6, dedicata al rimessaggio dei mezzi e al deposito dei materiali di imballaggio utilizzati per l'esecuzione del servizio di raccolta e trasporto.

Produzione di ammendanti per l'agricoltura attraverso impianto di compostaggio. ARES AMBIENTE SRL nel luglio 2024 ha avviato un impianto di recupero di rifiuti non pericolosi, con produzione di ammendanti per l'agricoltura da frazione organica differenziata nel comune di Piedimonte San Germano, località Ruscito - Attività IPPC 5.3b di cui all'allegato VIII alla parte II del D.Lgs. 152/2006 e s.m.i. L'impianto è composto da una sezione di ossidazione ed una sezione di maturazione per una potenzialità complessiva dell'impianto di 40.000 t/anno, di cui 35.000 t/anno di rifiuti FORSU e FANGHI e 5.000 t/anno di verde. L'impianto è diviso nelle seguenti parti funzionali: conferimento rifiuti e verde; stoccaggio e triturazione del verde; rompisacco se

necessario e miscelazione con verde strutturante; impianto di bioossidazione aerobica; deferrizzazione e vagliatura intermedia; sezione di maturazione finale su platea insufflata; raffinazione finale; stoccaggio compost maturo. La potenzialità di trattamento dell’impianto è pari a 40.000 tonnellate all’anno: 35.000 t/anno F.O.R.S.U. e rifiuti organici; 5.000 t/anno frazione verde.

AUTORIZZAZIONE IN ESSERE	Determinazione Dirigenziale n. G08135 del 12 giugno 2017, modifica non sostanziale n. G05828 del 2 maggio 2023, rettificata con Det. n. G08826 del 26 giugno 2023 e modifica non sostanziale n.G14109 del 25.10.2023
TIPOLOGIA DI RIFIUTI	02 (Prodotti da agricoltura, orticoltura, acquacoltura, selvicoltura, preparazione e lavorazione di alimenti) – 03 (Rifiuti della lavorazione del legno e della produzione di pannelli, mobili, polpa, carta e cartone) 15 (Imballaggi in legno) 19 (rifiuti prodotti da impianti di trattamento dei rifiuti, impianti di trattamento delle acque reflue fuori sito, nonché dalla potabilizzazione dell’acqua e dalla sua preparazione per uso industriale) 20 (Rifiuti urbani)
OPERAZIONI DI RUPERO	R3: riciclo/ recupero delle sostanze organiche non utilizzate come solventi - R12: scambio di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate da R1 a R11 - R13: messa in riserva dei rifiuti in ingresso per sottoporli a una delle operazioni indicate nei punti da R1 a R12
POTENZIALITA’ ANNO	40.000 t/anno
POTENZIALITA’ GIORNALIERA	128,2 t/giorno
SUPERFICIE IMPIANTO	24.000 mq (di cui coperti 8.400 mq e scoperti 15.600 mq)
PRINCIPALI PROCESSI	ACCETTAZIONE – BIOSSIDAZIONE - MATURAZIONE

Struttura organizzativa di ARES AMBIENTE SRL. La struttura organizzativa di ARES AMBIENTE SRL è piatta e snella. Ruoli, responsabilità ed autorità, sono assegnati, comunicati e compresi all’interno dell’intera organizzazione. I lavoratori al loro interno hanno nominato un proprio Rappresentante SA8000 (RL-SA8000), è stato costituito un social Performance Team (SPT-SA8000) con lo scopo di occuparsi di aspetti connessi la responsabilità sociale d’impresa e un Comitato per la Salute e Sicurezza (CSS-SA8000) con lo scopo di porre particolare attenzione agli aspetti connessi la salute e sicurezza. Sono presenti e diffusi organigrammi, mansionari, procedure, istruzioni operative.



CAP.2 IDENTIFICAZIONE DEI DIVERSI STAKEHOLDER E DELLE RISPETTIVE ASPETTATIVE

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. La rilevanza attribuita alle diverse aspettative è dedotta attraverso valutazioni puntuali o attraverso riscontri diretti (questionari). Nel 2022-2024 emerge come aspettativa, da parte dei lavoratori, la necessità di avere salari adeguati, considerato anche l'aumento importante dell'inflazione. Su tale aspetto la Direzione è particolare sensibile. Nella successiva tabella sono state individuate anche le aspettative di ARES AMBIENTE SRL nei confronti delle parti interessate.

PARTI INTERESSATE	ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DI ARES	RILEVANZA	ASPETTATIVE DI ARES	RILEVANZA
DIREZIONE E PROPRIETA'	Qualità dei compensi	ALTA	Fatturato, utile, ROI, ROE, ROS, etc.	ALTA
	Livello di autorealizzazione	ALTA	Posizione sul mercato	ALTA
	Libertà di azione	MEDIA	Conformità normativa	ALTA
			Continuità	ALTA
			Immagine	MEDIA
			Clima di lavoro	ALTA
LAVORATORI	Qualità del salario	ALTA	Rispetto delle norme interne e nazionali	ALTA
	Livello di autorealizzazione	ALTA	Qualità della prestazione	ALTA
	Stima e rispetto da parte della direzione	MEDIA	Affidabilità	ALTA
	Stima e rispetto da parte dei colleghi	ALTA	Adeguatezza della comunicazione	MEDIA
	Qualità della collaborazione tra colleghi	MEDIA	Qualità della collaborazione tra colleghi	MEDIA
	Sicurezza occupazionale	ALTA	Disponibilità	MEDIA
	Qualità nella gestione degli aspetti ambientali	MEDIA	Collaborazione	ALTA
	Qualità nella gestione degli aspetti relativi la Salute e Sicurezza	ALTA	Clima di lavoro	ALTA
	Adeguatezza della comunicazione interna	MEDIA		
	Adeguatezza delle infrastrutture, attrezzature e macchinari	MEDIA		
	Qualità e capacità dei fornitori e dei collaboratori esterni	MEDIA		
	Capacità di leadership della direzione	MEDIA		
	Qualità della pianificazione e dell'organizzazione del lavoro	ALTA		
	Distribuzione e adeguatezza del carico e dell'orario di lavoro	ALTA		
	Qualità e efficienza del sistema dei controlli interni	MEDIA		
Qualità, conoscenza e diffusione delle procedure e istruzioni	MEDIA			
Grado di formazione e addestramento fornito	MEDIA			
Congruietà e omogeneità del comportamento della direzione	ALTA			
SPT-SA8000 - RL-SA8000	Conformità normativa	ALTA	Adeguatezza del ruolo	ALTA
	Rispetto SA8000	ALTA	Efficacia delle azioni	ALTA
	Adeguate riconoscimento	MEDIO		
	Soddisfazione lavoratori	ALTA		

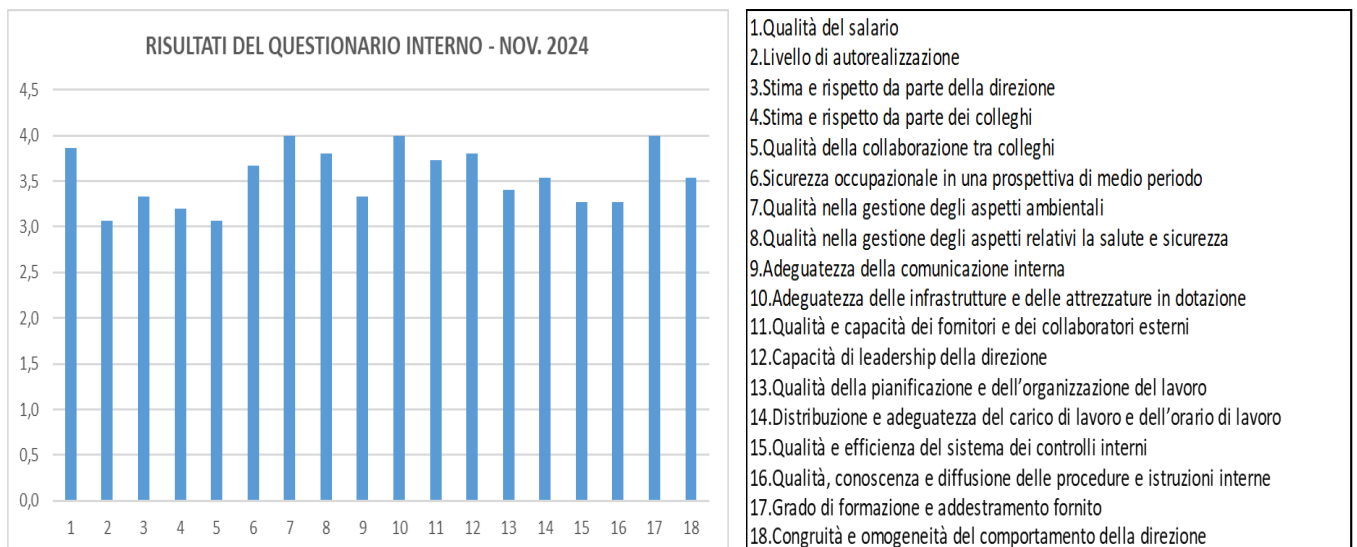
PARTI INTERESSATE	ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DI ARES	RILEVANZA	ASPETTATIVE DI ARES	RILEVANZA
CLIENTI	Tempi impiegati nella predisposizione/invio offerte	MEDIA	Sicurezza dei pagamenti	ALTA
	Correttezza e chiarezza documenti (offerte – fatture)	ALTA	Tempi di pagamento	ALTA
	Celerità nel soddisfare le richieste di conferimento	ALTA	Conformità ai requisiti previsti	ALTA
	Gestione e organizzazione dei conferimenti (logistica)	ALTA	Immagine	MEDIA
	Gestione della documentazione	ALTA	Rispetto delle norme in materia di lavoro	MEDIA
	Gestione delle eventuali problematiche o criticità	ALTA		
	Conformità alle normative cogenti	ALTA		
	Capacità a gestire gli aspetti ambientali	ALTA		
	Immagine	MEDIA		
	Rapporto prezzo/qualità del servizio	ALTA		
FORNITORI (TRASPORTATORI e IMPIANTI DESTINAZIONE RIFIUTI, INTERMEDIARI)	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Conformità alle norme cogenti	ALTA
	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	Immagine	ALTA
	Affidabilità nei pagamenti	ALTA	Rispetto delle norme in materia di lavoro	MEDIA
	Certezza in tutta la filiera	ALTA	Qualità della prestazione	ALTA
	Immagine	MEDIA	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA
FORNITORI SERVIZI (MANUTENTORI)	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Conformità alle norme cogenti	ALTA
	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	Immagine	ALTA
	Affidabilità nei pagamenti	ALTA	Rispetto delle norme in materia di lavoro	MEDIA
	Salute e sicurezza	ALTA	Qualità della prestazione	ALTA
	Immagine	BASSA	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA
ALTRI FORNITORI (UTILITIES, COMMERCIALISTI, CONSULENTI, AGENZIE PER L'IMPIEGO)	Conformità alle normative cogenti	MEDIA	Conformità alle norme cogenti	ALTA
	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	Immagine	ALTA
	Affidabilità nei pagamenti	ALTA	Rispetto delle norme in materia di lavoro	MEDIA
	Immagine	BASSA	Qualità della prestazione	ALTA
ISTITUTI DI CREDITO E ASSICURAZIONI	Solvibilità	ALTA	Adeguatezza dei corrispettivi	ALTA
	Affidabilità pagamenti	ALTA	Disponibilità risorse	ALTA
	Immagine	MEDIA		
COMUNITA' LOCALE	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Lealtà e correttezza	ALTA
	Impatto ambientale	ALTA		
	Impatto su salute	ALTA		
ODV- CISE-ODC	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Qualità delle prestazioni	ALTA
	Rispetto regolamenti	ALTA	Immagine	ALTA
	Impatto su salute, aspetti relativi il lavoro	ALTA		
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA, SINDACATI	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Lealtà e correttezza	ALTA
	Impatto ambientale	ALTA	Collaborazione	MEDIA
	Impatto su salute e sicurezza lavoratori	ALTA	Disponibilità al confronto	ALTA
ENTI E ISTITUZIONI	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Lealtà e correttezza	ALTA
	Impatto ambientale	ALTA	Rispetto delle norme cogenti	ALTA
	Impatto su salute	ALTA		

Questionario

Il 7 novembre 2024 è stato trasmesso a tutti i lavoratori il questionario annuale per la rilevazione della soddisfazione interna e per raccogliere eventuali spunti di miglioramento nella gestione degli aspetti connessi la responsabilità sociale d’impresa.

Tale documento è articolato in diciotto quesiti (domande chiuse) su vari aspetti (salario, autorealizzazione, stima e rispetto, collaborazione, sicurezza occupazionale, comunicazione interna, aspetti sicurezza, formazione e addestramento, etc.) e prevede 4 gradi di soddisfazione (da 1 minimo a 4 massimo). I riscontri avuti sono positivi e soddisfacenti. Il valore medio raggiunto di soddisfazione è stato pari a 3,5 punti. Non si sono registrate risposte con valori medi insufficienti. I valori minori riscontrati hanno interessato i quesiti n.02 " Livello di autorealizzazione " - n.3 "Stima e rispetto da parte della direzione" – n. 4 “stima e rispetto da parte dei colleghi” - n.5 "Qualità di collaborazione tra colleghi" - n.9 "Adeguatezza della comunicazione interna" – n. 15 “Qualità e efficienza del sistema dei controlli interni” e n. 16 “Qualità, conoscenza e diffusione delle procedure e istruzioni interne”. La gestione degli aspetti relativi la salute e sicurezza dei lavoratori e la distribuzione dei carichi di lavoro hanno conseguito i punteggi più elevati.

Tali risultati, inferiori rispetto a quelli riscontrati nei precedenti anni, sono da imputare al recente inserimento di risorse nuove e all’avvio solo da luglio 2024 dell’impianto di Piedimonte San Germano. Entrambi tali aspetti hanno determinato, almeno nei periodi iniziali, criticità in termini di organizzazione e gestione essendo l’impianto in oggetto geograficamente lontano dalla sede amministrativa e gestionale di ARES AMBIENTE SRL. Nel 2024-2025 è impegno della direzione portare a termine i processi di inserimento e integrazione del personale e intraprendere ulteriori iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori anche su aspetti connessi la SA800 e la responsabilità sociale d’impresa.



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 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.
- ➔ Nell'aprile 2023 ha conseguito la registrazione EMAS (REG.CE 1221/2009) anche per l'unità locale di via Santa Cristina n., 31 lotto 6.
- ➔ Nel dicembre 2023 si è iscritta alla categoria 1 classe F per il trasporto dei rifiuti urbani.
- ➔ A ottobre 2024 ha esteso le certificazioni ISO, compresa la UNI EN ISO 45001:2023, al sito di Piedimonte San Germano.

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.



**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
Conseguito 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.
- 📄 ARES AMBIENTE Srl dall'anno 2015 ha ottenuto da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (rif. N. RT1450) il punteggio massimo (3 stelle) delle imprese con Rating di legalità ex art. 8 del Regolamento n. 24075 del 14 novembre 2012. Con rinnovo del gennaio 2024 il Rating di legalità ha ottenuto il punteggio di 2 stelle e 2 più.

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 30 giugno 2024 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. 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 SRL

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

ARES AMBIENTE SRL è una società di servizi che dal 2008 opera nel campo dell'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 i propri servizi, proponendosi direttamente nell'attività di raccolta e di trasporto di rifiuti pericolosi e non. A luglio 2024, ARES AMBIENTE SRL ha iniziato, dopo un lungo percorso autorizzativo, l'attività di trattamento di frazione organica, verde e F.O.R.S.U. e la produzione ammendanti per l'agricoltura da frazione organica differenziata attraverso la realizzazione e l'avvio in esercizio di un impianto di ultima generazione ubicato nel Comune di Piedimonte San Germano (FR).

Per potere svolgere tali attività (intermediazione di rifiuti - raccolta e trasporto di rifiuti - trattamento di rifiuti), ARES AMBIENTE SRL è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali della Sezione Regionale della Lombardia ex art. 212 nelle cat.1,4,5,8 ed autorizzata AIA dalla Regione Lazio ex art.29 ter del Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152.

ARES AMBIENTE SRL attraverso investimenti importanti in settori diversi (intermediazione - raccolta e trasporto - trattamento e recupero) è riuscita a conciliare in modo armonico interessi di business e di mercato con i principi e i valori dell'economia circolare e dell'interesse sociale.

AMBIENTE SRL, per migliorare i propri processi e i propri risultati e al fine di garantire la qualità e la conformità del proprio operato, ha inoltre implementato e certificato attraverso un organismo accreditato ACCREDIA un sistema di gestione in grado di considerare tutti i principali aspetti e impatti delle proprie attività (Qualità - Ambiente - Salute Sicurezza - Responsabilità sociale d'impresa). 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, informazione, 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 EN ISO 45001:2023) 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, responsabilità sociale (lavoro infantile, lavoro forzato, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro, retribuzione) e 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 i canali di consultazione e di partecipazione attiva di tutti i lavoratori;
- » Coinvolgere e responsabilizzare i principali fornitori;

- Qualità**
 - » Ottimizzare l'organizzazione dei servizi, l'efficienza e l'efficacia dei processi;
 - » Migliorare il controllo e la gestione dell'intero processo e su quelle attività che possono presentare maggiori elementi di criticità;
 - » 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;
- Ambiente**
 - » 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, attrezzature e impianti innovativi e a ridotto impatto ambientale;
 - » Monitorare e ridurre gli impatti ambientali connessi alle diverse attività esercitate;
 - » Ridurre le situazioni di emergenza ambientale anche con riferimento a eventi locali e territoriali;
- Sicurezza**
 - » 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;
- Resp. Sociale**
 - » 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 SRL.

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, 30/06/2024

La Direzione

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@lavoroetica.it oppure comunicando con SAI (Social Accountability International): 15 West 44th Street | New York, NY 10036 | [tel: \(212\) 684-1414](tel:+12126841414) | [fax: \(212\) 684-1515](tel:+12126841515) | e-mail: info@sa-intl.org ; SAAS (Social Accountability Accreditation Services) at 15 West 44th Street, 6th Floor, New York, NY 10036 tel. (212) 684.1414 fax: (212) 684.1515

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.

Nel 2024 a seguito dell'avvio di attività del sito di Piedimonte san Germano (FR) la risorsa umana ha subito un significativo incremento e anche i diversi indicatori hanno subito dei cambiamenti.

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	2020	2021	2022	2023	2024 (*)
16-17	0	0	0	0	0
18-20	0	0	1	0	0
21-25	0	1	0	0	1
26-30	5	3	2	2	2
31-35	1	1	2	2	4
36-40	1	1	3	2	3
41-45	0	2	2	2	3
46-50	3	1	0	0	2
51-55	0	1	1	1	1
56-60	0	0	0	0	1

(*) DATI AL 31/10/2024

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.

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.*

INFORTUNI-MALATTIE	2020	2021	2022	2023	2024 (*)
NUMERO DI INFORTUNI	0	0	0	0	0
NUMERO DI MALATTIE	1	8	3	7	7
GIORNI DI MALATTIA	5	20	13	21	43

(*) DATI AL 31/10/2024

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 2014-2024 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.

ORGANICO/ANNO	2020	2021	2022	2023	2024 (*)
DONNE	7	7	8	7	8
UOMINI	3	3	3	2	9

(*) DATI AL 31/10/2024

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. Non si sono registrati reclami o segnalazioni per abusi fisici, psicologici, verbali o di carattere sessuale.

PROC. DISCIPLINARI	2020	2021	2022	2023	2024 (*)
AMMONIZIONI SCRITTE	0	0	0	0	0
MULTE	0	2	1	1	0
SOSPENSIONI	0	0	1	0	0
LICENZIAMENTO	0	1	0	0	0

(*) DATI AL 31/10/2024

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 modulata a seconda delle esigenze dei lavoratori. La durata dell’attività settimanale non è superiore alle 38 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.

LAVORO/ANNO	2020	2021	2022	2023	2024 (*)
H LAVORABILI	14.536,00	18.224,00	18.960,50	26.651,00	23.477,00
H LAVORATE	11.653,00	15.244,73	14.652,75	21.725,75	19.240,67
H STRAORDINARI	4,50	14,00	8,00	7,00	61,00
G FERIE MATURATE	195,03	137,24	160,72	254,60	2.629,35
G FERIE GODUTE	187,00	171,00	169,00	311,00	2.120,33

(*) DATI AL 31/10/2024

5.8 – RETRIBUZIONE

ARES AMBIENTE SRL garantisce ai propri lavoratori una retribuzione dignitosa in conformità a quanto previsto nel CCNL e quello relativo la soddisfazione dei bisogni primari (*minimum wage*) oltre a una parte di reddito aggiuntiva o qualche guadagno discrezionale (*living wage*). La retribuzione media mensile applicata agli impiegati e operai assicura un salario dignitoso ai propri lavoratori e risulta al di sopra della soglia di povertà. Infatti, considerando il minimo delle ore contrattuali, il salario minimo applicato in ARES AMBIENTE SRL e rapportando tali dati alla soglia di povertà relativa standard, si evince che ARES AMBIENTE SRL è in grado di garantire un salario minimo di sussistenza al proprio organico.

ARES AMBIENTE SRL assicura di non scendere sotto la quantificazione della soglia di povertà secondo la seguente metodologia (fonte dati con dati del 2023: <https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta>):

- Ripartizione geografica: Nord
- Tipologia di comune: Altri comuni fino a 50.000 abitanti nord Italia.
- Anno: il più recente (Anno 2023).
- Al valore di calcolo aggiungere 10%.

La retribuzione media mensile applicata ai lavoratori assicura un salario dignitoso e risulta al di sopra della soglia di povertà e del salario più basso previsto dal CCNL e dell'addizionale del 10%.

			INCREMENTO 10%
Soglia povertà assoluta (nord -Italia 18-29 anni 1 persona)	€	990,99	1.090,09
Soglia povertà assoluta (nord -Italia 30-59 anni 2 persone)	€	1.343,47	1.477,82
Salario corrente più basso CCNL- commercio	€	1.361,08	1.497,19
Salario corrente più basso 2024 – lavoratori ARES AMBIENTE SRL Ufficio	€	1.609,62	
Salario corrente più basso CCNL- Nettezza urbana	€	1.227,64	1.350,40
Salario corrente più basso 2024 – lavoratori ARES AMBIENTE SRL Impianto	€	1.701,04	

5.9 - SISTEMA DI GESTIONE

Il sistema di gestione SA8000 progettato e implementato da Ares Ambiente Srl è entrato in vigore da gennaio 2013 e modificato a giugno 2024. 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 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. Infine, nel giugno 2024 il sistema di gestione ha subito un'ulteriore importante modifica con l'introduzione dell'impianto di Piedimonte San Germano.

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 04.10.2024, sono stati definiti gli obiettivi di miglioramento per il 2024-2025. Tali obiettivi sono condivisi con tutti i lavoratori di ARES AMBIENTE SRL attraverso RLSA8000. Nel prospetto successivo vengono sintetizzati gli **obiettivi previsti** per il 2025.

REQUISITO SA8000	OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORE
1.Lavoro infantile	Mantenere nullo il numero di lavoratori bambini e giovani	» Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di assunzione e selezione del personale	N. lavoratori bambini e di giovani lavoratori assunti: “0”
TUTTI I PUNTI SA8000 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 i diversi aspetti previsti da SA8000	» Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di lavoro forzato, discriminazione, orario di lavoro, retribuzione » Prevedere eventuali azioni per accogliere le richieste/esigenze individuate o per migliorare eventuali aspetti critici emersi » Aumentare la consapevolezza dei lavoratori su diritti/doveri » Aumentare di ca 1 unità il personale in modo da rivedere mansioni, ruoli e responsabilità entro dic.2025	N. episodi di lavoro forzato, discriminazione, sanzioni per violazioni del diritto del lavoro riscontrati: “0” Livello di soddisfazione medio dei lavoratori previsto: > 3,7 (su 4,0) N.ore di formazione su aspetti della SA8000 per lavoratore: 1,5 //
3.Salute e sicurezza	Mantenere nullo il livello degli infortuni Migliorare ambiente di lavoro	» Aumentare la consapevolezza dei lavoratori su aspetti relativi la salute e sicurezza » Mantenere controlli interni periodici	N.ore di formazione- addestramento per lavoratore (non obbligatorie): 8 N.audit interni formalizzati: 2
Controllo dei Fornitori / Subappaltatori e Subfornitori (9.7,9.8,9.9)	Migliorare il coinvolgimento, la responsabilizzazione dei fornitori	» Richiedere a tutti i propri fornitori autodichiarazione conformità » Sensibilizzare tutti i fornitori in materia di	N. autodichiarazione sottoscritte da parte dei fornitori: > 11% FORNITORI N. informative da inviare a

REQUISITO SA8000	OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORE
		responsabilità sociale	fornitori: 80% FORNITORI

Per il 2024 sono previsti anche i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SCADENZA	BUDGET
CARTELLONISTICA SICUREZZA	AMPLIARE LA CARTELLONISTICA SICUREZZA CON RIFERIMENTO AI SEGUENTI DESTINATARI: VISITATORI - TRASPORTATORI - OPERATORI	DIC.2024	2.000-3.000 €
IMPIANTI DI I SOCCORSO	INSTALLARE DAE IMPIANTO DI PIEDIMONTE SAN GERMANO E FORMARE IL PERSONALE ALL'UTILIZZO	DIC.2024	3.000 – 4.000 €

CAP.7 CONCLUSIONI

Il presente documento è frutto del lavoro e della condivisione da parte della Direzione, del Rappresentante dei lavoratori SA8000 (RLSA8000) e dei membri del Social Performance Team (SPT).

Treviolo, 18.11.2024

VISIONATO, CONDIVISO E APPROVATO DA:

LR
(ANDREA GIGLIUTO)

RD E MEMBRO SPT
(ANDREA GIGLIUTO)

RLSA8000 E MEMBRO SPT
(MARTINELLI SILVIA)

RLSA8000 E MEMBRO SPT
(RICCI ROBERTA)

MEMBRO SPT
(CAVALLERI MICHELA)

MEMBRO SPT
(MATTIA STEFANO)



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