

Bilancio Sociale **2024**

1. Introduzione e scopo del documento

Tempor ha conseguito la certificazione SA8000 nel 2017 e deciso di rappresentare nel presente documento, aggiornato annualmente, l'andamento del sistema di gestione della responsabilità sociale di cui si è dotata. Lo scopo principale del bilancio sociale è quello di comunicare e condividere con tutti portatori di interessi l'organizzazione, i dati, gli obiettivi ed i programmi inerenti le sfere toccate dalla

responsabilità sociale, relative al rapporto con i propri lavoratori.

Il Bilancio Sociale vuole essere uno strumento con cui l'azienda testimonia il proprio impegno a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori riconoscendone il ruolo primario nell'attività aziendale.

2. Descrizione dell'azienda

Tempor è presente sul mercato da oltre 20 anni. I valori fondanti dell'attività aziendale sono da ricercarsi nella professionalità con cui sono erogati i servizi e nella cura del rapporto con i clienti. Il trend di crescita è stato costante negli anni (per un'analisi più dettagliata del contesto aziendale si rimanda all'Analisi dei Rischi).

Purtroppo, spesso l'organizzazione si trova in competizione sul mercato con soggetti che non garantiscono la stessa correttezza nel rapporto

con i lavoratori, sia dal punto di vista retributivo che sull'applicazione della normativa vigente in termini di sicurezza e salute.

La certificazione SA8000 è stata la naturale conseguenza delle politiche aziendali poste in essere sin dalla costituzione.

Per quanto concerne la struttura organizzativa si rimanda agli Organigrammi Aziendali (1 per la Direzione Generale ed 1 per ogni Filiale)

3. Stakeholders e loro aspettative

Nel processo di implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale in accordo alla norma SA8000:2014 sono stati identificati ed analizzati i vari gruppi di portatori di interesse verso l'attività aziendale.

Lavoratori: rappresentano il gruppo più numeroso e uno dei principali target di questa certificazione. Il sistema di gestione della responsabilità sociale è lo strumento per garantire un miglioramento delle loro condizioni di lavoro. La norma prevede che rappresentanti dei lavoratori siano presenti all'interno di due organi collegiali a cui è demandata la responsabilità del controllo dell'efficace applicazione del sistema di gestione: il Social Performance Team. Attualmente abbiamo un Rappresentante dei Lavoratori nel Social Performance Team, persona diversa dal Rappresentante dei Lavoratori per il D.Lgs.81/08. Si registra che nel 2024 abbiamo impiegato, quale Agenzia Internale, 2.534 lavoratori presso i nostri Clienti.

Proprietà: Tempor fa parte del gruppo ATTAL GROUP dal novembre del 2021. Il progetto di dotarsi di un sistema di responsabilità sociale e di conseguire la certificazione è stato tuttavia accolto con favore nella consapevolezza del ruolo che ciascuna organizzazione ricopre nel rendere il sistema economico più a misura di uomo e dei risvolti in termini di maggior produttività dei lavoratori in un ambiente in cui percepiscono il rispetto, l'ascolto delle loro esigenze ed il coinvolgimento nella gestione aziendale. E' stato nominato, inoltre, un Organo Amministrativo collegiale oltre che un ODV ai sensi della legge 231/01.

Clienti: i clienti della Tempor sono composti da Amministrazioni Pubbliche ed aziende private,

con molti dei quali abbiamo rapporti pluriennali. Chiaramente l'interesse di questo gruppo si riferisce ad avere le migliori condizioni possibili che garantiscano un servizio corrispondente alle aspettative. D'altra parte la correttezza dei rapporti contrattuali con i lavoratori rappresenta un fattore particolarmente delicato per i clienti, stante la responsabilità solidale stabilita per legge in caso di inadempimento da parte dell'azienda fornitrice del servizio.

Fornitori: il parco fornitori della Tempor è costituito da un numero molto limitato di soggetti, per la strategia adottata dall'azienda di concentrare l'acquisto dei prodotti/servizi necessari per l'erogazione dei servizi soltanto verso alcuni soggetti, scelti in base alla convenienza logistica o all'alta professionalità. In qualsiasi caso l'azienda ha impostato una valutazione della potenziale criticità di tali fornitori in relazione al rispetto dei requisiti SA8000 e le prime azioni di monitoraggio. Per il momento tali azioni non hanno interessato i subfornitori.

Sindacati: in azienda non sono presenti rappresentanti sindacali. Il rappresentante dei lavoratori, sia nel SPT, è stato nominato, rispettivamente, dai lavoratori e dall'Amministratore Delegato. Riteniamo che il Bilancio Sociale possa essere un canale di comunicazione per un confronto costruttivo finalizzato al miglioramento delle condizioni di lavoro. Tempor mantiene un ottimo rapporto con le OO.SS, ispirato ai principi di massima trasparenza, collaborazione e dialogo costruttivo.

Collettività/Istituzioni: non possono che avere un interesse positivo verso un sistema che garantisce migliori condizioni di lavoro e le condizioni per un rapporto più trasparente e collaborativo.

4. Politica SA8000

Tempor, consapevole del ruolo centrale del proprio capitale umano nell'ambito dell'attività, ha deciso di intraprendere il percorso per dotarsi di un sistema di gestione della responsabilità sociale, conforme alla norma SA8000, che fornisce gli strumenti per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.

A questo proposito l'azienda si impegna a conformarsi alle leggi nazionali ed alle altre leggi vigenti e a rispettare le convenzioni internazionali ILO e ONU richiamate dalla SA8000. In particolare l'azienda si impegna a:

- non utilizzare né dare sostegno in nessun caso a lavoro infantile.
- non utilizzare né dare sostegno al lavoro forzato o obbligato. L'azienda non trattiene documenti d'identità del personale in originale, non prevede forme di deposito o trattenute di parte del salario (indennità, premi...) al fine di estorcere prestazioni lavorative.
- a garantire che le attività lavorative si svolgano in ambienti di lavoro salubri ed in condizioni di sicurezza. La Società ha, infatti, messo in atto tutte le azioni idonee ad arginare e prevenire le cause dei potenziali rischi.
- a garantire il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale. L'Organizzazione ha informato il proprio personale in merito al diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali.
- a respingere ogni forma di discriminazione basate sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento e al pensionamento.
- a trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con dignità e rispetto, senza fare ricorso ad alcuna forma di coercizione fisica o mentale.
- Ad applicare i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari.

Tempor si impegna a diffondere tali principi anche presso i propri fornitori e subappaltatori e a valutarli e, se possibile, favorire coloro che li condividono ed impegnando gli stessi, per il tramite di una apposita pagina sul sito istituzionale, a prendere visione del proprio Codice Etico e a riscontrarne formale accettazione

I principi enunciati sono alla base delle prassi e procedure poste in essere dall'azienda per la gestione delle varie attività al fine di garantirne il rispetto. Costituiscono inoltre i "binari" sui quali vengono stabiliti gli obiettivi ed i piani per il miglioramento continuo del sistema. La presente politica viene riesaminata almeno una volta l'anno per garantirne l'adeguatezza.

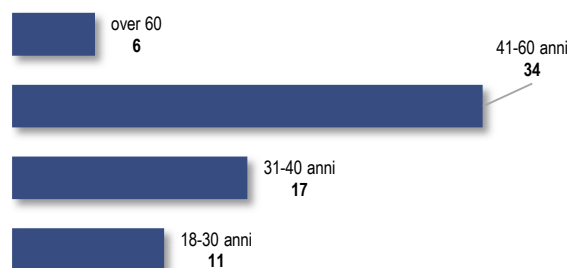
Roma, 31 marzo 2025

Nicolina Spina
Amministratore Delegato

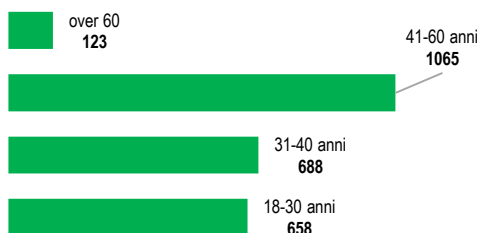
5. Lavoro infantile

Tempor non impiega minorenni. Le procedure di assunzione del personale prevedono la verifica dell'età del lavoratore attraverso i documenti di identità. Come è stato evidenziato anche nella valutazione dei rischi, è decisamente improbabile che un bambino possa essere impiegato a svolgere qualsiasi tipo di mansione per l'azienda. Esistono maggiori probabilità di impiego per un giovane lavoratore (tra i 16 e i 18 anni). L'azienda ha comunque predisposto una procedura di rimedio per gestire potenziali casi di lavoro infantile e si atterrebbe alle disposizioni di legge per la gestione dei giovani lavoratori.

N. dipendenti interni suddivisi per fasce d'età (al 31.12.2024)



N. dipendenti somministrati suddivisi per fasce d'età (al 31.12.2024)



Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Continuare con il monitoraggio della stretta applicazione delle procedure di assunzione del personale onde garantire il non impiego di bambini o giovani lavoratori	Entro 31 dicembre 2025

6. Lavoro obbligato

L'azienda non obbliga o costringe in alcun modo i lavoratori: le procedure riguardanti l'assunzione di personale non prevedono la consegna da parte dei lavoratori di documenti in originale ma soltanto in copia, né è richiesto denaro o la firma di fogli in bianco al momento dell'assunzione.

Il lavoro straordinario è volontario e non sistematico. In determinate occasioni, disciplinate dal CCNL, il lavoro straordinario può essere "imposto", cioè il lavoratore può rifiutarsi soltanto in presenza di un giustificato motivo, ad esempio in caso di forza maggiore o in occasione di eventi particolari.

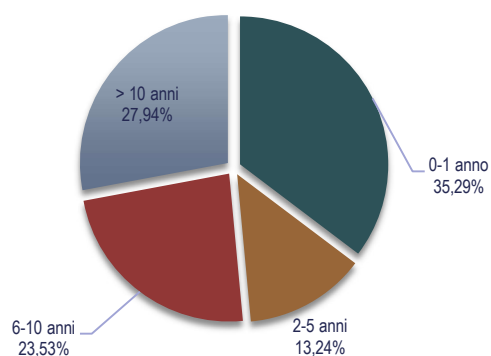
I costi relativi alla formazione dei dipendenti e alle dotazioni di attrezzature e DPI, quando necessari, sono totalmente a carico dell'azienda.

Su richiesta del lavoratore, l'azienda può concedere anticipi sul TFR che viene riportato in busta paga. In particolare nel 2024 non sono stati richiesti anticipi in tal senso.

I lavoratori sono liberi di concludere il loro rapporto di lavoro in qualsiasi momento. Nel 2024 abbiamo registrato 22 uscite e 23 nuove assunzioni.

L'azienda limita il ricorso al lavoro straordinario o supplementare ai casi di effettiva necessità, per esigenze eccezionali. L'ufficio del personale ed i responsabili di area monitorano costantemente la corretta applicazione dei limiti previsti dalla normativa nazionale e dai CCNL applicati per il lavoro straordinario ed il lavoro supplementare. Nel 2024 sono state effettuate 4,5 ore di straordinario dai dipendenti.

Anzianità aziendale media dei dipendenti interni (31.12.2024)



INDICATORE LAVORATORI INTERNI	VALORE RILEVATO NEL 2024	OBIETTIVO 2025
N. ore di lavoro straordinario	4,5	0
N. anticipi sul TFR concessi	0	0
TURN OVER		
Organico medio	68	70
N. Entrati nel periodo	23	5
N. usciti nel periodo	22	<10
Tasso di turn over complessivo $((n. entr. + n. usc.) / org. m. \times 100)$	80,88	<25
Tasso di turn over positivo $(n. entrati / organico medio \times 100)$	33,82	5
Tasso di turn over negativo $(n. usciti / organico medio \times 100)$	32,35	3
Tasso di compensazione del turn over $(n. entrati / n. usciti \times 100)$	104,55	>100

INDICATORE LAVORATORI SOMMINISTRATI	VALORE RILEVATO NEL 2024	OBIETTIVO 2025
Organico medio	2.534	2.700

Piani per il miglioramento

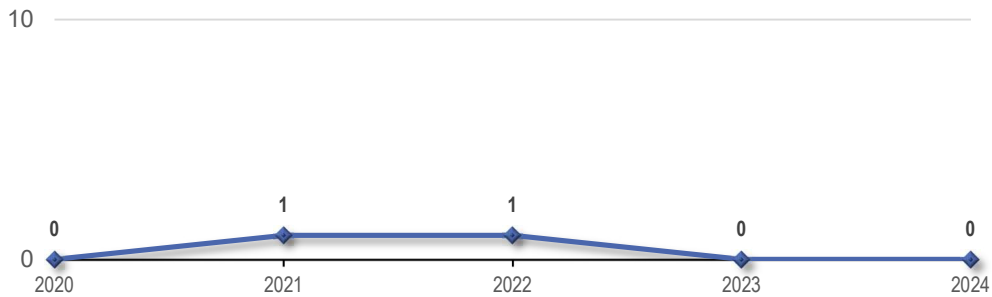
FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
Direzione del Personale	Controllo costante delle ore di lavoro straordinario e supplementare	Entro 31 dicembre 2025
Resp. Sistemi di Gestione	Mantenere aggiornata la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro il 31 dicembre 2025

7. Salute e sicurezza

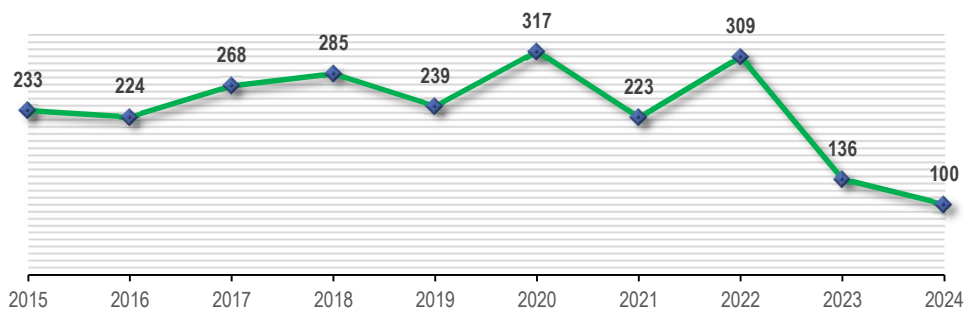
L'azienda dedica grande attenzione e risorse per assicurare ai propri lavoratori un ambiente e condizioni di lavoro salubri e sicure. Da sempre dispone di una Società di Consulenza che oltre a svolgere il ruolo di RSPP, coordina, in collaborazione con la nostra funzione interna, tutte le attività connesse al rispetto di quanto disposto dal D. Lgs, 81/08 e s.m.i.. Abbiamo considerato gli infortuni relativi sia al personale interno che su quello somministrato. I numeri del 2024, relativi al

personale somministrato sono in calo sia in numero assoluto che a livello percentuale. Abbiamo, tuttavia, pochi mezzi per contrastare gli infortuni dei lavoratori somministrati, essendo gli stessi sotto la gestione dei nostri Clienti, ma l'attenta registrazione degli stessi ed il monitoraggio delle cause fanno sì che qualora si evidenzino situazioni critiche Tempor possa intervenire tempestivamente.

N. Infortuni complessivi dipendenti interni



N. Infortuni complessivi dipendenti somministrati



Nel 2024 non sono state registrate denunce per malattia professionale.

Sono state erogate 595 ore di formazione in ambito SA8000, Professionale, Sicurezza e UNI PDR 125 con un indice di formazione media per addetto pari a 8,75 ore. La formazione ha riguardato i neo assunti, i dipendenti con formazione in scadenza e la formazione generale e specifica in materia di sicurezza, la formazione sulla UNI PDR 125, la formazione in ambito SA 8000 e la formazione professionale.

Il Documento di Valutazione dei Rischi aziendale è stato revisionato.

Dai controlli registrati durante gli audit interni ed i sopralluoghi dell'RSPP non sono emerse segnalazioni di particolare criticità.

La riunione periodica è stata effettuata il 19 marzo 2025

INDICATORE LAVORATORI INTERNI	VALORE RILEVATO NEL 2024	OBIETTIVO 2025
n. infortuni generale	0	0
n. infortuni in itinere (non conteggiati nel n. generale)	0	0
n. denunce per malattia professionale	0	0
Sanzioni da parte di enti di controllo	€ 0	€ 0
Indice di frequenza infortuni (N. infortuni / Tot. ore lavorate) x 1.000.000	0	0
Indice di gravità infortuni (N. di giorni persi / Tot. ore lavorate) x 1.000	0	0

INDICATORE LAVORATORI SOMMINISTRATI	VALORE RILEVATO NEL 2024	OBIETTIVO 2025
n. infortuni generale	100	100
n. infortuni in itinere (non conteggiati nel n. generale)	0	0
n. denunce per malattia professionale	0	0
Sanzioni da parte di enti di controllo	€ 0	€ 0
Indice di frequenza infortuni (N. infortuni / Tot. ore lavorate) x 1.000.000	7,53	<10
Indice di gravità infortuni (N. di giorni persi / Tot. ore lavorate) x 1.000	0,15	<1

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
RSPP	Continuare l'azione di sensibilizzazione di tutto il personale aziendale alla rilevazione delle situazioni di quasi-infortunio e quasi incidente, in particolare durante i corsi di formazione	Entro 31 dicembre 2025
Resp. Sistemi di Gestione (RSG), Resp. Servizio Prevenz. e Protez. (RSPP), Rapp. Lav. per la Sic. (RLS), Medico Comp. (MC)	Riesame e analisi dei dati inerenti la sicurezza nel corso della riunione periodica ex art. 35 e individuazione di altre eventuali azioni di miglioramento	Entro 31 dicembre 2025

8. Libertà di associazione

Tempor garantisce a tutti i propri lavoratori il libero esercizio dei diritti sindacali e non effettua alcun tipo di discriminazione o ritorsione né verso coloro che sono iscritti ai sindacati né verso coloro che ricoprono ruoli di rappresentanza.

L'azienda non favorisce alcuna organizzazione rispetto alle altre né nomina o cerca di orientare le elezioni dei rappresentanti.

Nel 2024 n. 1 lavoratore risulta iscritto ai sindacati. Non si sono registrate ore di sciopero per adesione a quelli indetti a livello nazionale.

Con l'obiettivo di favorire il dialogo ed il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella gestione aziendale, anche questa edizione del bilancio sociale sarà inviata a tutti i rappresentanti presenti in azienda.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024
n. iscritti a sindacati	1
n. ore di permesso per assemblee sindacali	0
n. ore di sciopero	0
n. ore di permesso sindacale concesso ai rappresentanti sindacali	0

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Completare la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2025

9. Discriminazione

L'azienda non applica né tollera alcun tipo di comportamento discriminatorio. Si rimanda al grafico nell'Allegato 1 per la suddivisione dei lavoratori somministrati per nazionalità. La componente interna dei dipendenti è rappresentata da n. 29 Uomini (42,6%) e da n. 39 donne (57,4%)

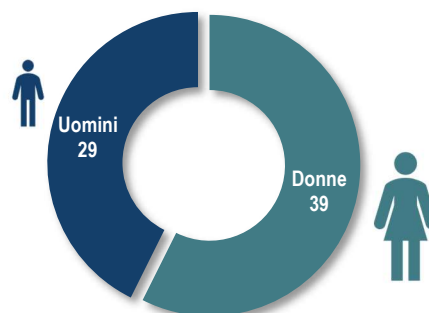
Le possibilità di crescita sono estese a tutti i dipendenti, senza alcuna distinzione di sesso o razza o età e vengono riconosciute in base a capacità e motivazione dimostrate.

La maternità non costituisce un elemento di discriminazione o penalizzante, al contrario l'azienda sostiene come possibile le lavoratrici durante la gravidanza e dopo la nascita dei bambini, applicando tutte le tutele previste per legge e garantendo un ambiente pronto a riaccoglierle al termine dell'astensione lavorativa. Nel 2024 abbiamo avuto n. 1 dipendente in maternità.

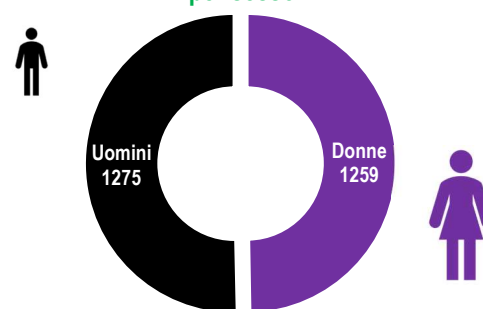
L'azienda non permette alcun comportamento minaccioso o offensivo nei confronti dei lavoratori.

In applicazione delle disposizioni normative vigenti, viene attuata una discriminazione "positiva", cioè volta a proteggere categorie svantaggiate di lavoratori: nel 2024 erano presenti in organico 3 lavoratori appartenenti alle categorie svantaggiate.

Dipendenti interni suddivisi per sesso



Dipendenti somministrato suddivisi per sesso



INDICATORE LAVORATORI INTERNI	VALORE RILEVATO NEL 2024	OBIETTIVO 2025
Donne (al 31.12.2024)	39	45
Uomini (al 31.12.2024)	29	30
n. disabili appartenenti a categorie svantaggiate	3	3
n. dipendenti in maternità	1	1

INDICATORE LAVORATORI SOMMINISTRATI	VALORE RILEVATO NEL 2024	OBIETTIVO 2023
Donne (al 31.12.2023)	1.259	1.400
Uomini (al 31.12.2023)	1.275	1.400
n. disabili appartenenti a categorie svantaggiate	5	5

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Mantenere aggiornata la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2025

10. Procedure disciplinari

Tutto il personale viene trattato con dignità e rispetto. I provvedimenti disciplinari sono avviati e gestiti nel rigoroso rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicabili.

Non è ammessa alcun tipo di violenza o abuso, sia esso fisico o verbale.

Nel 2024 sono state elevate n. 3 contestazioni disciplinari.

INDICATORE LAVORATORI INTERNI	VALORE RILEVATO NEL 2024	OBIETTIVO 2025
N. contestazioni disciplinari	3	0
N. contestazioni disciplinari in ambito sicurezza	0	0

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Completare la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2025

11. Orario di lavoro

La maggior parte dei contratti di lavoro sono full-time: al 31.12.2024 risultavano 56 dipendenti full-time e 12 part-time.

I contratti di lavoro, sotto questo profilo e tutti gli altri regolamentati, fanno riferimento al CCNL TERZIARIO E CONFCOMMERCIO.

Il ricorso a lavoro straordinario è normalmente nullo.

INDICATORE LAVORATORI INTERNI	VALORE RILEVATO NEL 2024	OBIETTIVO 2025
Lavoratori part time (al 31.12.2024)	12	12
Lavoratori full time (al 31.12.2024)	56	56

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/ RLSA8000	Mantenere aggiornata la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentarne la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2025

12. Retribuzione

Gli stipendi ed i compensi soddisfano sempre almeno i livelli minimi previsti dai contratti collettivi di riferimento e sono sempre sufficienti a soddisfare le esigenze di base del personale. I CCNL applicati in azienda sono TERZIARIO E CONFCOMMERCIO, per quanto riguarda i Lavoratori interni, mentre abbiamo oltre 100 tipologie di contratti di lavoro per i lavoratori somministrati (vedi Allegato 2).

Per l'invio di richieste di ferie e permessi, e per avere accesso a tutte le informazioni relative al rapporto di lavoro (giorni lavorati, malattie, ferie e permessi maturati, residui e goduti, ecc.) l'Ufficio del Personale è sempre disponibile e presente in tal senso.

INDICATORE	VALORE RILEVATO NEL 2024	OBIETTIVO 2025
Importo lordo anticipi sul TFR concessi	0	0

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
OPHR/RSG/RLSA8000	Controllo costante della corretta determinazione ed applicazione dei livelli retributivi	Entro 31 dicembre 2025

13. Sistema di gestione

Il sistema di gestione SA8000 è ormai integrato nel sistema di gestione aziendale.

Il **Social Performance Team**, ha aggiornato la valutazione dei rischi da cui non sono emerse particolari criticità ma solo indicazioni per il completamento del programma di formazione dei lavoratori, che si conferma come una criticità che non riusciamo ad affrontare in maniera fluida, e per il completamento della valutazione dei fornitori sotto il profilo del rispetto dei requisiti SA8000. Si segnala che il SPT è stato incrementato numericamente ed attualmente sono 4 le figure costituenti lo stesso.

Sono proseguite nel corso dell'anno le attività di **monitoraggio**, effettuate nell'ambito del ciclo di audit interni eseguiti per gli altri aspetti del sistema di gestione. Dall'audit eseguito nell'area del personale o dalle interviste con i dipendenti è emerso un sostanziale rispetto dei requisiti del sistema di gestione SA8000 e della legislazione applicabile nella gestione del rapporto di lavoro e di salute e sicurezza.

Come previsto dalla procedura relativa agli approvvigionamenti, il parco **fornitori** è stato analizzato e valutato sotto il profilo del potenziale disallineamento rispetto ai requisiti SA8000 sulla base dei questionari di due diligence somministrati, di informazioni reperite su internet e dell'appartenenza a settori critici "per fama".

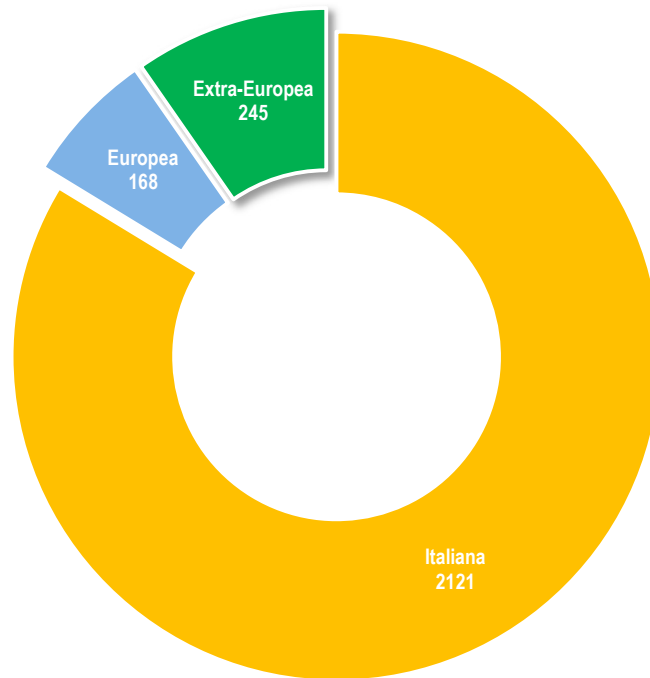
Ai fornitori "non critici" dovrà essere inviata una comunicazione con la politica per SA8000 ed il testo della norma con richiesta di sottoscrizione dell'impegno a conformarsi ai requisiti dello standard; mentre ai fornitori "critici" oltre alla comunicazione è stato inviato un questionario da compilare riguardante gli argomenti trattati da SA8000 ed abbiamo avuto dei buoni ritorni.

Come già accennato, il percorso di **formazione SA8000** per i lavoratori prosegue senza difficoltà e attualmente tutto il personale in forza risulta adeguatamente formato. Abbiamo introdotto, già nel 2022, un sistema di Audit Interno più efficace e che comprende tutte le Filiali. Durante tali Audit viene rinnovata la formazione in materia di SA 8000. Per aumentare la consapevolezza dei dipendenti è stato predisposto un opuscolo informativo distribuito sempre attraverso la rete intranet unitamente allo standard SA8000.

È stata predisposta la procedura per i **reclami** che prevede la possibilità di rivolgersi al proprio diretto superiore, di contattare direttamente l'ufficio (ad esempio per avere spiegazioni o informazioni relative alla busta paga), di inviare una mail sulla casella di posta elettronica dedicata. Nel corso dell'anno, sono pervenuti n. 2 reclami, risultati infondati, e comunque gestiti tempestivamente dal Social Performance Teams. Di tali segnalazioni la Direzione è stata tempestivamente informata.

Piani per il miglioramento

FUNZIONE	ATTIVITA'	PERIODO
Resp. Sistemi di Gestione (RSG) / OPHR	Mantenere aggiornata la formazione del personale in ambito SA8000 per aumentare la consapevolezza rispetto alle tematiche trattate in questo requisito	Entro 31 dicembre 2025

ALLEGATO 1 - SUDDIVISIONE LAVORATORI SOMMINISTRATI PER NAZIONALITA'**Dipendenti somministrati suddivisi per nazionalità**

ALLEGATO 2 - CCNL APPLICATI AI LAVORATORI SOMMINISTRATI NEL 2024

ABBIGL E CONF. AZ. INDUSTRIALI- COMPARTO TESSILI
ABBIGLIAMENTO E CONFEZIONI AZ. INDUSTRIALI
ACCONCIATURA ED ESTETICA
AGENZIE IMMOBILIARI
AGRICOLTURA - SISTEM. IDR. FORESTALE IMPIEGATI
AGRICOLTURA - SISTEM. IDR. FORESTALE OPERAI
AGRICOLTURA CONSORZI DI BONIFICA IMPIEGATI
AGRICOLTURA OPERAI TD PROV. CHIETI
AGRICOLTURA OPERAI TD PROV. COSENZA
AGRICOLTURA OPERAI TD PROV. ROMA
ALIMENTARE - INDUSTRIA
ALIMENTARI - ARTIGIANI
ALIMENTARI PMI - PANIFICI INDUSTRIALI
ALIMENTARI-CONFAPI
AUTO FERROTRANVIERI
AUTORIMESSE E NOLEGGIO AUTOME
AUTOSTRADE E TRAFORI - CONCESSIONARI
AUTOSTRADE SICILIANE
AUTOTRASPORTI MERCI E LOGISTICA
AUTOTRASPORTI MERCI E LOGISTICA GRUPPO TADDEI
CALZATURE INDUSTRIA
CARTA - INDUSTRIA
CASE DI CURA PERS.NO MED. RESID. SAN. ASS. AIOP
CASE DI CURA PERS.NO MED. RESID. SAN. ASS. ARIS
CASE DI CURA PERS.NO MEDICO ARIS AIOP
CASE DI CURA PERS.NO MEDICO ARIS AIOP LIV. D
CCNL ICARRY S.R.L.
CCNL INTERCOMPARTIMENTALE PROV BOLZANO
CCNL PERSONALE NON DIRIGENTE ISMEA
CCNL S.A.F.I.
CCRL SARDEGNA
CHIMICA - INDUSTRIA
CHIMICA - PMI
CHIMICO GOMMA - VETRO AZ. ART.
CINEMATOGRAFIA PRODUZIONE
COMMERCIO
COMMERCIO CONFAZIENDA_FEDIMPRESA_CISAL
COMMERCIO CONFAZIENDA_FEDIMPRESA_CISAL_ANPIT
COMMERCIO CONFESERCENTI
COMMERCIO TERZIARIO E SERVIZI UGL
COMPARTO A.F.A.M.
COMPARTO DELLA SANITA'
COMPARTO UNICO REGIONALE VALLE D'AOSTA

CONCERIE INDUSTRIA
COOPERATIVE SOCIALI (LEGA CCI
EDILIZIA -AZIENDE ARTIGIANE - OPERAI
EDILIZIA PMI CONFAPI OPERAI
EDILIZIA POPOLARE FEDERCASA
EDILIZIA-INDUSTRIA OPERAI
ELETTRICITA'
ENTI LOCALI
ENTI LOCALI PROV.AUT. TRENTO
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI
FACILITY MANAGEMENT
FARMACIE -AZIENDE MUNICIPALIZZATE FIL SA
FARMACIE PRIVATE URBANE
FORMAZIONE PROFESSIONALE
FOTOLABORATORI
GAS E ACQUA
GOMMA/PLASTICA - CONFAPI
GOMMA/PLASTICA - INDUSTRIA
GRAFICI/EDITORIALI - INDUSTRI
GRAFICI/EDITORIALI/COMUNICAZIONE ARTIGIAN
IGIENE AMBIENTALE AZ PRIV. FISE
IMPIANTI SPORTIVI ASS. POST 22.12.2015
IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO - FIAVET
LAPIDEI - INDUSTRIA
LATERIZI - INDUSTRIA
LATERIZI PMI CONFAPI
LAVANDERIE - INDUSTRIA
LAVANDERIE AZ ARTIGIANE TESSILI E MODA
LEGNO ARREDAMENTO PMI CONFIMI
LEGNO AZ. ARTIGIANE
LEGNO/ARREDAMENTO - INDUSTRIA
METALMECCANICA - INDUSTRIA
METALMECCANICA CONFAPI PMI
METALMECCANICA CONFIMI PMI
METALMECCANICA-COOPERATIVE
METALMECCANICI - ARTIGIANI
METALMECCANICO INSTALLAZ.IMP.ODONT.CISAL ANPIT
MINISTERI
MOBILITA' (GRUPPO FS)
MULTISERVIZI CONFLAVORO PMI-CONFISAL-FESICA-FISALS
NETT.URBANA MUNICIPALIZZATA
ORTOFRUTTICOLI ED AGRUMARI TD
PANIFICAZIONE FEDERPANIFICATORI IND
PANIFICAZIONE FIESA ART.
PERS.COMP. UNICO NON DIRIGENTI (FRIULI VENEZIA G.)

PERSONALE DIPENDENTE R.S.A. E C.D.R.
PERSONALE DOMESTICO - NON CONVIVENTI
POMPE FUNEBRI - AZIENDE MUNICIPALIZZATE
POMPE FUNEBRI AZ. PRIVATE
PORTI AUT. PORTUALI
PROPRIETARI DI FABBRICATI - DIPENDENTI
PUBBLICI ESERCIZI RISTORAZIONE E TURISMO RIST COLL
RAI CINEMA
SCUOLE PRIVATE LAICHE
SCUOLE PRIVATE MATERNE FISM
SERVIZI ASSISTENZIALI - AGIDA
SERVIZI ASSISTENZIALI - UNEBA
SERVIZI ASSISTENZIALI ANASTE CONFSAI
SERVIZI ASSISTENZIALI ANFFAS
SERVIZI ASSISTENZIALI ANPAS
SERVIZI AUSILIARI ALLE PERSONE
SERVIZI AUSILIARI CISAL
SERVIZI DI PULIZIA E MULTISERVIZI COOPERATIVE
SERVIZI DI PULIZIA INDUSTRIA
SERVIZI DI PULIZIA-ARTIGIANAT
SERVIZI INTEGRATIVI ANTINCENDIO A.N.I.S.A.
STRUTTURE LABORATORISTICHE/AMBULATORI PRIV.
STUDI PROFESSIONALI
TELECOMUNICAZIONI
TERZIARIO - COOP. DI CONSUMO
TESSILI ARTIGIANI - CALZATURE
TESSILI ARTIGIANI-PELLI/CUOIO
TESSILI E AFFINI - PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA
TESSILI TESSILE INDUSTRIA SISTEMA MODA
TURISMO - ANPIT - CISAL
TURISMO - PUBBLICI ESERCIZI
TURISMO CONFCOMMERCIO ALBERGHI MINORI CONFCOMMERCIO
TURISMO CONFCOMMERCIO PORTI E APPRODI TURISTICI
TURISMO PUBBLICI ESERCIZI STAB. BALNEARI MINORI
TURISMO PUBBLICI ESERCIZI CONFINDUSTRIA
TURISMO PUBBLICI ESERCIZI FEDERALBERGHI CONFCOMMERCIO
TURISMO-PUBBLICI ESERCIZI SETT.RIST.COLLET-AG.VIAG
UNIVERSITA
UNIVERSITA TELEMATICHE E SERVIZI COLLEGATI
VETRO IND. PROD.VETRO PIANO LANA FILATI FIL VASTO
VETRO IND. SETT. MECCANIZZATI
VIGILANZA PRIVATA E SERVIZI FIDUCIARI
VIGILANZA PRIVATA SERVIZI FIDUCIARI