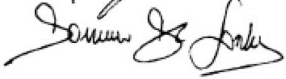


BILANCIO SOCIALE

Aggiornamento del ----

Redatto	Approvazione
Comitato di gestione Sociale (CGS): • AU/QSA • RLGS/PER • AAMM RSPP	AU   

SOMMARIO

A) OBIETTIVI E METODOLOGIA	3
B) LA POLITICA SOCIALE DELL'AZIENDA	3
C) IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA SOCIALE	4
1. LAVORO INFANTILE.....	7
2. CATEGORIE PROTETTE.....	9
3. LAVORO OBBLIGATO	9
4. SALUTE E SICUREZZA	11
5. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	15
6. DISCRIMINAZIONE.....	17
7. PRATICHE DISCIPLINARI.....	19
8. ORARIO DI LAVORO	20
9. RETRIBUZIONE	22
10. ANTICORRUZIONE.....	24
10. ANDAMENTO RECLAMI E CONFORMITÀ PAS 24000	25
11. SISTEMA DI GESTIONE	26
ALLEGATO 1 POLITICA INTEGRATA DELLA GREEN SERVICE	31
ALLEGATO 2 OBIETTIVI DEL SISTEMA DI GESTIONE SOCIALE – PIANO DI MIGLIORAMENTO	

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	------------------------------

A) OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il bilancio del Sistema di Gestione Sociale deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholders relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard, a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- ⇒ far conoscere ai vari portatori di interessi la politica sociale dell'azienda;
- ⇒ favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholders degli impegni reali dell'azienda e delle sue prestazioni sociali;
- ⇒ fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- ⇒ evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

Questo documento costituisce il primo Bilancio Sociale dell'azienda, redatto in linea con i principi della PAS 24000. Alcuni indicatori qui riportati poggiano su una base storica derivante dal precedente sistema SA8000, non più attivo. Poiché il presente Bilancio rendiconta il periodo gennaio-agosto 2026, si rimanda alla pubblicazione del 2027 per l'esame esaustivo dei dati a consuntivo annuale completi.

Il presente bilancio è redatto per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti nell'implementazione del sistema di sociale. È sottoscritto infatti non solo dall'Amministratrice Unica, ma anche dal Rappresentante dei Lavoratori e dal Comitato di Gestione Sociale.

Nelle pagine che seguono, il bilancio fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni. Oltre a fornire alla direzione uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica per il sistema sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'Azienda ha assunto.

In un'ottica di costante miglioramento e trasparenza, nel mese di settembre 2026 abbiamo condotto il previsto audit interno sul sistema di gestione e sui requisiti dello standard PAS 24000. L'attività ha confermato la solidità dei nostri processi, non evidenziando alcuna non conformità, ma solo alcune osservazioni che sono state prontamente recepite. Si precisa che, per motivi di allineamento temporale, i risultati di tale audit non sono inclusi nel monitoraggio degli indicatori chiuso al 31 agosto 2026. Analogamente, nel mese di settembre, sono state inviate le previste informative sulla PAS, la politica e i reclami a tutte le parti interessate e i questionari di autovalutazione dei fornitori, che non sono stati rendicontati per quanto sopra specificato.

B) LA POLITICA SOCIALE DELL'AZIENDA

Green Service ha formalmente avviato le procedure interne per l'implementazione e l'ottenimento della certificazione ufficiale secondo lo standard internazionale PAS 24000:2022 (Social Management System), che andrà a sostituire la precedente certificazione SA8000:2014.

Questo traguardo si inserisce all'interno del nostro Sistema di Gestione Integrato (SGI) e agisce in totale sinergia con le politiche per la Parità di Genere, Diversità e Inclusione (UNI/PdR 125), oltre che con gli standard di Qualità (ISO 9001), Ambiente (ISO 14001), Salute e Sicurezza (ISO 45001), Prevenzione della Corruzione (ISO 37001) e Sicurezza Stradale (ISO 39001).

Nell'allegato 1 al presente documento è riportata la politica integrata della GREEN Service

La PAS 24000:2022 è uno standard globale sviluppato per definire i requisiti di un sistema di gestione della Performance Sociale e delle Performance Etiche. Ricalca fedelmente la struttura delle principali norme ISO, permettendoci di estendere la "cultura della qualità" direttamente alla tutela dei diritti umani e del lavoro.

Lo standard si articola su requisiti stringenti riguardanti:

- Il rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori
- La promozione e la salvaguardia dei principi etici e professionali che governano il rapporto d'impiego, assicurando ambienti di lavoro conformi, trasparenza contrattuale e trattamenti retributivi e orari adeguati.
- Il ripudio del lavoro forzato, del lavoro minorile e di pratiche di caporalato.
- La garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e privo di discriminazioni di genere, etnia o religione.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti sociali previsti dalla PAS 24000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della PAS 24000.

Il processo di sensibilizzazione, avviato fin dalla fase di pianificazione del sistema, continua con un coinvolgimento costante dei principali stakeholders (dipendenti, fornitori e subappaltatori) e una condivisione con questi ultimi del percorso intrapreso.

I dipendenti, in particolar modo i nuovi assunti, sono resi partecipi all'implementazione del sistema tramite momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della PAS 24000 e dei suoi requisiti. In occasione dell'audit interno, sono stati intervistati i lavoratori al fine di verificare il mantenimento di adeguati standards relativi alla conoscenza e al rispetto dei principi della norma.

A valle della formazione ricevuta i Lavoratori hanno eletto il proprio Rappresentante per la Gestione Sociale (RLGS), riconfermando la collega che negli anni precedenti aveva già svolto il ruolo di RLGA per la SA8000. Dalle evidenze di tali interviste, l'individuazione del RLGS, dimostra di soddisfare efficacemente eventuali necessità di mediazione fra le esigenze dei dipendenti e quelle della direzione, soddisfatta a sua volta dall'operato del proprio rappresentante RLGS, che continua ad assicurare il rispetto dei requisiti dello standard.

C) IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA SOCIALE

L'implementazione del Sistema Sociale si è caratterizzata per i seguenti momenti:

➤ Verifica del rispetto dei requisiti della PAS 24000:

- Lavoro infantile: in Azienda non sono impiegati lavoratori che abbiano meno di 16 anni. L' Azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile nemmeno lungo la catena di fornitura
- Lavoro obbligato: tutte le persone che l'Azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente, non sono ammesse pagamenti di somme per "ottenere o mantenere il lavoro" A tal fine monitora attentamente i fornitori e le eventuali Agenzie di somministrazione/selezione del personale.

- Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori (compresi eventuali alloggi) o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività medesime. L'Azienda è dotata anche di un sistema di gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori certificato secondo la ISO 45001. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. I lavoratori iscritti al sindacato e i loro Rappresentanti non subiscono discriminazione a causa della loro iscrizione al sindacato.
 - Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in Azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione, nei confronti di elementi caratterizzanti la persona quali disabilità, sesso, preferenze sessuali, religione...). L'azienda ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125 con l'obiettivo di annullare il divario retributivo e garantire a tutti eque opportunità di carriera.
 - Procedure disciplinari: l'organizzazione, avendo attuato un MOG conforme al D.L. 231/01, si è dotata anche di un sistema disciplinare, descritto al CAPITOLO XI del Modello, il sistema è conforme alle norme vigenti, in particolare gli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, l'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), le norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604) e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento. Il tutto, nel rispetto dell'integrità personale, comunque sempre nell'ottica di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 39 ore per gli operai agricoli-florovivaisti e 40 per gli impiegati (settore commercio e trasporto), in linea con quanto previsto dai rispettivi CCNL. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali di breve periodo. Sono effettuati dei monitoraggi costanti al fine di non avere situazioni non conformi.
 - Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
 - Anticorruzione Il nostro impegno nella prevenzione attiva della corruzione si esprime attraverso la convergenza sinergica tra i presidi del nostro Modello 231 (o ISO 37001) e i requisiti etici imposti dalla specifica PAS 24000, garantendo la conduzione di attività trasparenti ed esenti da rischi reputazionali
- Monitoraggio dello stato di avanzamento sul controllo dei fornitori mediante la ricezione dei questionari inviati all'avvio dell'iter e con la pianificazione di audit e ispezione per i subappaltatori e comunque fornitori critici (es. agenzie di somministrazione, fornitori che non inviano il questionario di autovalutazione...)
 - definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza;
 - comunicazione alle parti interessate dei dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma, mediante invio via mail e/o pubblicazione del bilancio del sistema sociale

sul sito web dell'azienda (www.greenserviceumbria.com), delle procedure per l'inoltro reclami, degli obiettivi e della politica aziendale.

- comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla PAS 24000, mediante compilazione, anche in forma anonima, del relativo modulo di segnalazione, reso disponibile tra i documenti di sistema.

Nelle sezioni successive vengono presentati l'andamento storico, i principali indicatori di impatto (KPI) e gli obiettivi strategici dell'organizzazione per l'anno 2026. Questo quadro programmatico discende in modo diretto dall'analisi dei rischi sociali condotta in conformità ai requisiti dello standard PAS 24000, garantendo una gestione proattiva delle tutele e del benessere dei lavoratori e delle comunità di riferimento.

Nell'allegato 2 sono riepilogati tutti gli obiettivi per l'anno 2026.

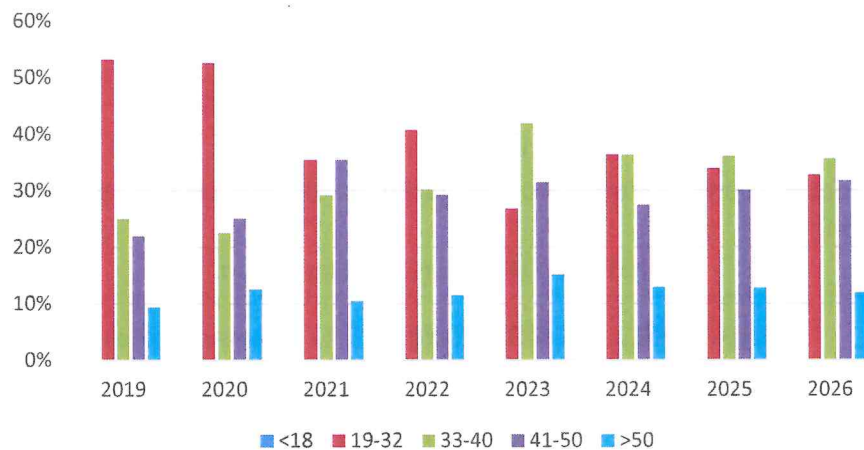
1. LAVORO INFANTILE

Introduzione.
 L'azienda rifiuta il lavoro infantile e comunica a tutti i livelli detto rifiuto.
 Non ha mai, inoltre, impiegato giovani lavoratori.
 Di seguito la composizione dell'organico per fasce di età del personale dipendente, sempre superiore ai 18 anni.

INDICATORE: % giovani lavoratori

INDICATORE LAVORO INFANTILE: % giovani lavoratori						
Anno		Composizione organico				
		<18	19-32	33-40	41-50	>50
2019	N.	0	17	8	7	3
	%	0%	49%	23%	20%	9%
2020	N.	0	21	9	10	5
	%	0%	47%	20%	22%	11%
2021	N.	0	17	14	17	5
	%	0%	32%	26%	32%	9%
2022	N.	0	39	29	28	11
	%	0%	36%	27%	26%	10%
2023	N.	0	23	36	27	13
	%	0%	23%	36%	27%	13%
2024	N.	0	45	45	34	16
	%	0%	32%	32%	24%	11%
2025	N.	0	45	48	40	17
	%	0%	30%	32%	27%	11%
2026	N.	0	33	36	32	12
	%	0%	29%	32%	28%	11%

Composizione organico



Giovani lavoratori.

L'Azienda ha provveduto a redigere e distribuire alle aziende collaboratrici la procedura relativa al lavoro infantile e minorile, nell'ottica di una sensibilizzazione e condivisione del rifiuto del lavoro infantile, nonché per la partecipazione di tutti gli accorgimenti da intraprendere per promuovere l'educazione scolastica dei giovani lavoratori eventualmente impiegati in azienda.

L'obiettivo che l'azienda ha proposto, fin dalla fase di pianificazione del sistema, è di monitorare la situazione dei giovani lavoratori eventualmente impiegati presso le aziende fornitrici/subappaltatrici e l'applicazione puntuale della procedura di validazione degli elenchi maestranze e mezzi ad ogni variazione d'organico.

L'obiettivo della mappatura è di rilevare il numero dei giovani lavoratori in organico e, in caso di riscontro positivo, accertarsi che sia applicata la procedura sul lavoro infantile e minorile redatta dall'Azienda (PRS01).

Le evidenze raccolte attestano che nessuna azienda fornitrice/subappaltatrice ha mai impiegato lavoratori di età inferiore ai 16 anni.

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZAMENTO (%) primo semestre	AVANZAMENTO (%) al 31-08-26
Monitoraggio situazione dei giovani lavoratori eventualmente impiegati presso le aziende fornitrici/subappaltatrici	Continuo	PER/QSA/RLGS/CGS	– Questionari aziende fornitrici / subappaltatrici/audit	Rispetto della procedura PRS01 Lav. Inf = 0	Casi rilevati = 0	0
	2026		– Ispezioni nei cantieri	100% assenza		

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	-----------------------

	31-10-26		– Audit a subappaltatori	lavoro infantile 100% assenza lavoro infantile		
--	----------	--	--------------------------	---	--	--

Come si evince dall'andamento riportato, il monitoraggio viene svolto in modo puntuale dal 2019, non rilevando criticità particolari. Il 2026 si è mostrato in linea rispetto allo storico andamento, con totale assenza di casi di lavoro infantile.

2. CATEGORIE PROTETTE

Introduzione.

Coerentemente con il nostro impegno per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle pari opportunità, nel mese di gennaio 2026 abbiamo trasmesso al Ministero del Lavoro il Prospetto Informativo annuale relativo al collocamento mirato. Dall'analisi della nostra situazione occupazionale è emersa la necessità di integrare l'organico con una nuova figura appartenente alle categorie protette. L'obiettivo è stato concretizzato con successo nell'agosto 2026, mese in cui abbiamo perfezionato l'assunzione. Alla data odierna, l'azienda conta nel proprio organico due dipendenti inseriti ex L. 68/99, consolidando così il proprio percorso sociale e di adempimento degli obblighi di legge.

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08- 26
Monitoraggio computo lavoratori per calcolo L.68/99	annuale	PER/Consulente del lavoro	– Predisposizione e invio computo disabili annuale	Rispetto criteri della L. 68/99 (100%)	50% (1 disabile in forza: necessità di assumere 1 nuovo addetto)	100%) (1 lavoratore assunto ex novo)
Assegnazione di mansioni compatibili con disabilità/prescrizioni	annuale	PER/Consulente del lavoro/MC/TEC	Verifica delle mansioni assegnate	Rispetto delle disabilità/prescrizioni (100%)	100%	100%

3. LAVORO OBBLIGATO

INDICATORE: N. anticipi stipendi; N. anticipi TFR

Anno	N. Anticipi stipendi	N. Anticipi TFR
2019	3	0
2020	9	3
2021	4	2
2022	0	1
2023	25	7
2024	23	16
2025	25	17
2026 (fino al 31-08-26)	10	8

Tutte le persone che l'Azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione l'Azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti, né pagato somme per l'assunzione o per il mantenimento della occupazione.

Anticipi stipendio

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella *mission* aziendale. Per l'anno 2026 si rilevano 10 casi di anticipi sugli stipendi, con un trend in diminuzione rispetto al 2025 in cui si registravano 25 casi. Si denota anche una diminuzione delle richieste di anticipi del TFR, 8 casi contro i 17 dell'anno precedente. Questi trend dovranno essere tuttavia confermati o meno a chiusura dell'anno con i dati definitivi.

Indagine di clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sull'ambiente di lavoro e sull'assenza di costrizioni, nel 2024 è stato prodotto il questionario sul clima interno. L'indagine sul clima interno viene ripetuta periodicamente (ogni 2 anni), distribuendo il questionario al personale dell'Azienda che provvede a compilarlo in forma anonima. I test sono quindi elaborati mediante il software implementato da INAIL e reso disponibile on line alla sezione "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" dell'Area ricerca del sito www.inail.it/.

L'andamento riscontrato registra il miglioramento della percezione dei carichi di lavoro, sostanzialmente correlato all'inserimento delle nuove risorse lavorativa in azienda. L'azienda pertanto ha raggiunto l'obiettivo prefissato di raggiungimento di livelli di prestazione compresi tra "ottimo" e "buono". Si mantiene la somministrazione a frequenza biennale del suddetto questionario, al fine di monitorarne l'andamento.

L'obiettivo che viene fissato pertanto è il mantenimento di livelli di prestazione compresi tra "ottimo" e/o "buono" (colori di lettura verde e celeste).

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	-----------------------

L'obiettivo relativo alla distribuzione del questionario di clima interno all'intera compagine lavorativa è stabilito per il mese di dicembre 2026.

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08-26
Approfondimento della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno aziendale tra i dipendenti dell'Azienda	dic. 2026	QSA RLGS	Distribuzione del questionario e indagine clima interno con periodicità biennale	Livelli di prestazione per dimensione organizzativa "ottimo" e/o "buono" (colori di lettura verde e celeste) (100%)		-
Colloqui con il personale durante audit interni	30-09-26	QSA/PER/RLGS/CGS	Colloqui in forma anonima	Nessun caso di lavoro obbligato (0)		
Mappare, monitorare e azzerare il rischio di pratiche riconducibili al lavoro forzato, minorile o a condizioni di sfruttamento (es. caporalato) presso i fornitori diretti e subappaltatori e agenzie di spmministrazione	31-10-26 (31-10-26 31-12-26)	QSA RLGS	Audit presso fornitore Ispezioni a sorpresa in cantiere e interviste al personale	Nr 1 Audit fornitori ad alto rischio (NC =0) (NC =0)		

4. SALUTE E SICUREZZA

INDICATORE: N. Infortuni

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

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- è stato adottato un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro conforme allo standard ISO 45001:2018, certificato da ente terzo;
- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in un manuale di procedura interna, condiviso con i lavoratori;
- è stato definito un piano di evacuazione e antincendio;

- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;

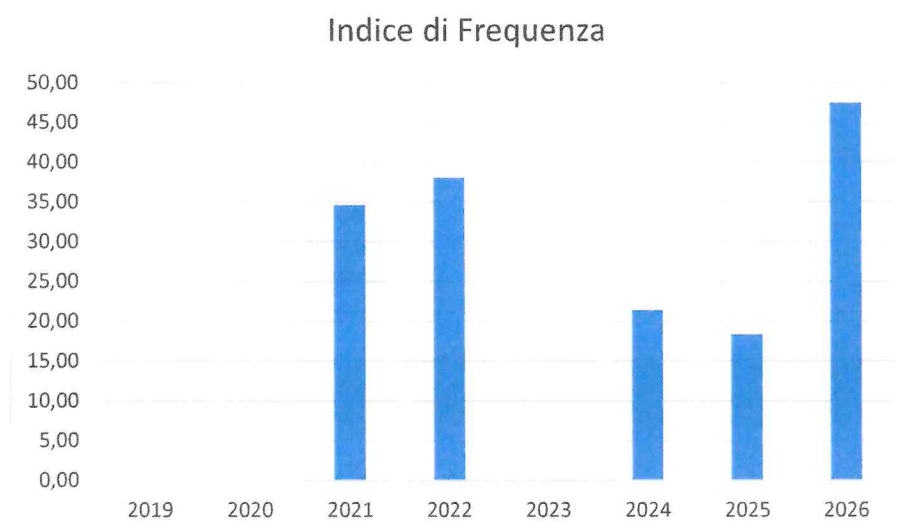
Sono stati erogati molteplici corsi di formazione sulla sicurezza, fra cui

- Attrezzature nr 23 lavoratori - 184 ore
- Preposti e aggiornamento Preposti nr 4 lavoratori - 28 ore
- Formazione generale e specifica 24 lavoratori – 384 ore
- Lavori in quota, DPI 3 categoria, scalata, soccorso in quota 4 lavoratori 64 ore
- PES-PAV aggiornamento 17 lavoratori – 68 ore

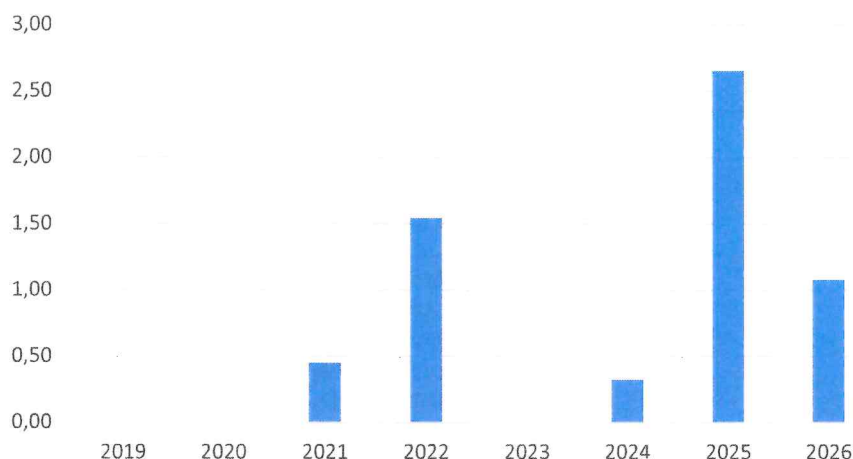
In totale sono state erogate nr 2.482 ore.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro.

Durante il periodo gennaio-agosto 2026 si sono verificati 3 infortuni, entrambi presso i cantieri esterni dell'Organizzazione, Per gli infortuni è stata effettuata, come da procedura interna (*PSI 13 Gestione degli infortuni, incidenti e mancati incidenti*) una analisi delle cause e la apertura di azioni correttive per evitare il ripetersi dell'evento. Le statistiche degli infortuni sono inoltre monitorate tramite gli indici di frequenza e gli indici di gravità, per un confronto su base annua.



Indice di Gravità



Malattie professionali.

L'incidenza delle malattie professionali è nulla, non essendo stati rilevati casi definiti positivamente.

Attività di prevenzione e formazione.

Personale interno: Le attività di formazione sono svolte regolarmente, sulla base di un piano di formazione che tiene conto sia degli obblighi normativi, anche in merito agli aggiornamenti dei corsi già effettuati, sia dei corsi volontari decisi per le varie esigenze dell'organizzazione. Il **piano di formazione** per l'anno 2026 è stato rispettato.

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre (al 31-08-26)
Potenziamento dell'attività di auditing in cantiere e della gestione, di piani di miglioramento e di azione mirati alla definizione ed attuazione di opportune azioni correttive e preventive per la gestione e risoluzione delle criticità.	Dic 2026	DL	Efficientamento della gestione aziendale della direzione tecnica operativa, mediante assunzione di una nuova risorsa.	Ogni preposto/squadra controllato almeno 1 volta al mese (nr 26 preposti=100%) Controlli cantiere (nr 73 = 100%)		14/26 preposti controllati (53,85%) 30 controlli in cantiere (41,09%)
Potenziare i controlli in cantiere da parte del responsabile TEC con rilievo dei near miss	Dic 2026	DL	Eseguire audit con rilievi dei near miss e delle possibili situazioni di emergenza	n. near miss rilevati > 8		4

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	------------------------------

Garantire gli alloggi messi a disposizione dei lavoratori sia sicuro, igienico e conforme alle norme di legge.	Ottobre 2026	ACQ/QSA	Predisposizione procedura alloggi	Emissione procedura		Procedura emessa (100%)
Superamento dell'Audit di Sorveglianza/Rinnovamento ISO 45001 dell'Ente Terzo	2026	QSA/AQSA Tutto il personale	Mantenimento del sistema di gestione per la Salute e Sicurezza	Nessuna Non-Conformità Maggiori (0)	0 NC maggiore	---
Raggiungere e mantenere lo zero assoluto nel computo degli infortuni (esclusi gli infortuni in itinere).	2026	AU RSPP Tutto il personale	Attività formative continue e sensibilizzazione di tutto il personale, mantenimento di attrezzature e mezzi efficienti, messa a disposizione DPI, vigilanza e monitoraggio aziendale Rispetto programma di formazione	Zero infortuni (0) 100% corsi pianificati/erogati		3 dall'inizio dell'anno

5. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

INDICATORI: % lavoratori iscritti al sindacato; % persone con contratto a tempo indeterminato

Anno	n. dipendenti	n. Iscritti a sindacati	% Iscritti a sindacati
2019	35	0	0%
2020	45	0	0%
2021	53	0	0%
2022	107	0	0%
2023	99	0	0%
2024	140	5	4%
2025	150	6	4%
2026 (fino al 31-08-26)	124	4	3%

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

A partire dal 2024, si è riscontrata l'iscrizione di alcuni operai al sindacato, diventati 4 nel corso del 2026. La possibilità di adesione a qualsivoglia rappresentanza sindacale viene puntualmente ribadita in occasione delle sessioni di formazione interne sui requisiti dello standard.

politica della direzione è orientata ad un'attenzione costante alle esigenze dei lavoratori e ad un dialogo continuo per la risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Ai lavoratori viene assicurata la possibilità di fare segnalazioni, dare suggerimenti, presentare reclami, anche in forma anonima, nel caso venisse rilevato un mancato rispetto dei requisiti della PAS 24000. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo. Per meglio incentivare il coinvolgimento dei lavoratori e l'emersione di suggerimenti o reclami, l'azienda ha stilato un vademecum al fine di aiutare il lavoratore a far pervenire in forma anonima le notizie che ritenute utili, che è stato condiviso con tutti i lavoratori e pubblicato nel sito ad uso di tutte le Parti Interessate. In assenza di Rappresentanze Sindacali interne i Lavoratori hanno provveduto, a seguito della formazione sulla PAS24000, ad eleggere il proprio rappresentante per il sistema sociale (RLGS) riconfermando la persona che nel passato aveva svolto il ruolo di RLSA per il sistema SA8000.

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	-----------------------

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre (al 31-08-26)
Garantire la consultazione e il coinvolgimento del personale attraverso l'elezione democratica di un Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (PAS 24000), sopperendo alla mancanza di rappresentanza sindacale interna.	Agosto 2026	AU	Formazione e sensibilizzazione del personale alle tematiche di gestione sociale, diritti umani e diritti dei lavoratori	Elezione RLGS (100%)		RLGS eletto (100%)
Coinvolgimento del sindacato	30-09-26	PER/QSA/RLGS/CGS	Invio informativa PAS 24000 ai sindacati e Politica integrata	Invio 100% sindacati presenti in azienda		

Rispetto dei CCNL applicati

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando e rispettando i contratti collettivi di categoria.

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre (al 31-08-26)
Mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Continuo	PER QSA RLGS	Analisi questionario di indagine clima interno distribuito al personale	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi (100%)		An. clima pianificato dic 2026
Contratti individuali conformi ai minimi tabellari e normativi del CCNL di riferimento	30-09-26		Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e suggerimenti migliorativi	nessun reclamo/segnalazione sui contratti (=0)		Reclami /segnalazione (=0)
			Analisi dei contratti e buste paga	nessuna NC a seguito di audit interni o esterni (=0%)		

	31/10/26		Audit a subappaltatore/fornitore critico	nessuna NC a seguito di audit interni o esterni (=0%)		
--	----------	--	--	---	--	--

6. DISCRIMINAZIONE

INDICATORE: % donne sul totale; % lavori stranieri sul totale

Anno		Dirigenti			Impiegati			Operai		
		uomini	donne	stranieri	uomini	donne	stranieri	uomini	donne	stranieri
2019	N.	0	0	0	0	2	0	30	3	24
	%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	91%	9%	73%
2020	N.	0	0	0	3	2	0	37	3	32
	%	0%	0%	0%	60%	40%	0%	93%	8%	80%
2021	N.	0	0	0	2	3	0	44	4	32
	%	0%	0%	0%	40%	60%	0%	92%	8%	67%
2022	N.	0	0	0	2	4	0	99	2	79
	%	0%	0%	0%	33%	67%	0%	98%	2%	78%
2023	N.	0	0	0	5	5	0	85	4	69
	%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	96%	4%	78%
2024	N.	0	0	0	11	7	1	116	6	98
	%	0%	0%	0%	61%	39%	6%	95%	5%	80%
2025	N.	0	0	0	9	7	1	128	6	12
	%	0%	0%	0%	56%	44%	6%	96%	4%	84%
2026	N.	0	0	0	9	8	0	102	5	92
	%	0%	0%	0%	53%	47%	0%	95%	5%	86%

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti;
- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale;
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;
- l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

- nel corso del 2023 l'azienda si è dotata di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022 che è stato anche certificato da ente terzo, a riconferma della propria volontà combattere ogni forma di discriminazione.

La presenza femminile in azienda.

La presenza femminile rimane minima dal punto di vista operativo, vista la specificità e lo sforzo fisico richiesto dal lavoro; di contro si registra una rilevante presenza femminile nei lavori di ufficio, accessori e funzionali alla vera e propria attività operativa. Al vertice dell'azienda si annovera una Amministratrice Unica.

Lavoratori stranieri in azienda.

L'azienda vanta una forte impronta multiculturale, con l'86% della forza lavoro operaia composta da personale di nazionalità estera. Tutto il personale risulta adeguatamente inserito nel contesto sociale italiano ed in grado di comprenderne la lingua. Tuttavia, al fine di garantire una reale inclusione e tutele paritetiche, l'organizzazione monitora costantemente il livello di alfabetizzazione linguistica e l'integrazione nel contesto sociale italiano. Per rispondere tempestivamente a esigenze specifiche e azzerare le barriere comunicative, l'azienda ha implementato una procedura di comunicazione multilingue che prevede la traduzione sistematica dei documenti chiave (tra cui Regolamento Aziendale, Politica Integrata QHSE e informative sulla Sicurezza sul Lavoro) nelle principali lingue parlate dal personale (Inglese, Francese, Macedone, Albanese, Arabo e Urdu). Tale approccio garantisce la piena comprensione dei propri diritti e doveri, mitigando i rischi legati alla sicurezza e favorendo l'integrazione nel tessuto aziendale

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre (al 31- 08-26)
Grado di copertura della documentazione aziendale critica nelle lingue dei lavoratori.	continuo	PER QSA RLGS	Analisi documentazione "fondamentale" che deve essere conosciuta da tutti i lavoratori	Traduzione Politica, Regolamento, Informative sicurezza, Bilancio Sociale) (100%)	---	90% (da tradurre bilancio sociale)
Comprensione della lingua italiana	Continuo Dic 2025	PER QSA RLGS	Somministrazione test di comprensione	100% del personale straniero neo assunto entro 1 mese dall'assunzione 100% personale straniero in forza	---	

Molestie/abusi	2026	RSPP/PER/QSA/RLGS/CGS	Valutazione rischio molestie	Valutazione effettuata (100%)	100%	
Disparità di trattamento basata su etnia, nazionalità, genere, religione, disabilità nelle fasi di reclutamento, assegnazione mansioni, promozioni, retribuzioni Mancata parità retributiva o assenza di tutele/opportunità per la genitorialità e per la componente femminile nel settore.	2026	PER/QSA/RLGS/CGS	Mantenimento certificazione UNI Pdr 126	Mantenimento certificazione UNI Pdr 126 (100%)	Aprile 2026	

7. PRATICHE DISCIPLINARI

INDICATORE: N. pratiche disciplinari applicate; N. segnalazioni/Reclami

Anno	n. dipendenti	n. Pratiche disciplinari comminate	N. segnalazioni su violazioni dei requisiti dello standard
2019	0	0	0
2020	0	0	0
2021	53	0	0
2022	107	2	0
2023	99	0	0
2024	140	0	0
2025	150	0	0
2026	124	1	0

Il clima aziendale e il rispetto del codice disciplinare si attestano su livelli molto positivi: nel periodo di rendicontazione, a fronte di 124 dipendenti in forza, si è reso necessario un unico provvedimento

disciplinare (pari allo 0,8% dell'organico). Tale evidenza oggettiva conferma l'efficacia della comunicazione interna, della formazione sui provvedimenti disciplinari e dei processi di inserimento del personale, anche multinazionale e del rispetto della politiche di diversità e inclusione.

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPON SABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre (al 31-08-26)
Mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Continuo	PER/QSA/RLGS/CGS	Analisi questionario di indagine clima interno distribuito al personale	Mantenimento del tasso di soddisfazione del personale: livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi (100%)		An. clima pianificato dic 2026
	30-09-26		Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e suggerimenti migliorativi	nessun reclamo/segnalazione (=0)		Reclami /segnalazione (=0)
	30-09-26		Analisi dei provvedimenti disciplinari durante audit alla funzione personale e interviste al personale	Nessuna NC a seguito di audit interni o esterni (=0%)		
	31-10-26		Interviste al personale del subappaltatore durante ispezioni	Nessuna NC a seguito di ispezioni (=0%)		
	31-10-26		Audit al subfornitore	Nessuna NC a seguito di audit(=0%)		

8. ORARIO DI LAVORO

INDICATORE: % ore di straordinario

Anno	n. dipendenti	Ore lavorate	Ore straordinario	% ore straordinario
2019	35	26012	386	1,48%
2020	45	25664	526	2%
2021	53	28898	920	3%
2022	107	52575,63	2265,75	4%
2023	99	77936,5	3254,82	4%
2024	140	93491,5	3028,27	3%
2025	150	109048,5	4196,5	4%
2026 (al 31-08-26)	124	63230,5	1851,75	3%

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, 8 ore giornaliere per gli impiegati e 6.5 su 6 giorni settimanali per gli operai. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 o 39 ore settimanali, secondo il CCNL applicato, tuttavia, questo punto è derogabile nel caso di specifiche esigenze aziendali anche in relazione alla gestione delle urgenze o emergenze. Tale deroga, comunque, viene operata nel rispetto delle condizioni previste dai singoli contratti di lavoro, dal CCNL ed in particolare di quelle previste per il lavoro straordinario, previa autorizzazione del datore di lavoro e adesione volontaria del lavoratore. Il trend dello straordinario (soprattutto stagionale legato al tipo di attività) si mantiene invariato nel tempo.

I lavoratori sono tenuti alla compilazione del modulo "Modello presenze" per la registrazione delle ore lavorate mensilmente e relativa comunicazione al referente aziendale per il personale.

In linea con quanto previsto dai CCNL di riferimento, l'azienda ha garantito la regolare pianificazione e fruizione delle ferie per tutto il personale. L'impostazione del piano ferie permette un monitoraggio semestrale degli obiettivi con relativa riprogrammazione, qualora il risultato atteso non venga raggiunto. Per quanto riguarda il 2026 (al 30 giugno) risultano allineati n. 7 dipendenti su 10.

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZAMENTO (%) I semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre (al 31-08-26)
Riduzione dell'accumulo di giorni di ferie e ore di permesso per garantire adeguato recupero psico-fisico al lavoratore	Dic. 2026	AU PER Resp. funzione	Emissione piano ferie collettivo ed individuale; monitoraggio semestrale	Avanzamento piano ferie in coerenza con gli obiettivi personali fissati (75% di fruizione del maturato annuo ferie/rol)	70% dei lavoratori in linea la fruizione del maturato annuo	

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	-----------------------

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZAMENTO (%) I semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre (al 31-08-26)
Redazioni fogli presenza da parte del personale per la registrazione delle ore lavorate	Mensile	PER/TEC/RLGS/CGS	Analisi orario di lavoro, riposi e straordinari	Nessuna NC a seguito di audit interni o esterni (=0%)		

9. RETRIBUZIONE

INDICATORE: tipologia contrattuale e confronto salario minimo e Salario di sussistenza (Living Wage)

ANNO		Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendisti	Amministratori	Somministrati (interinali)	Tirocinanti/stagisti
2020	Contratti di lavoro	4	48	1	1	0	0
	Living Wage	Retribuzioni superiori al Living Wage					
2021	Contratti di lavoro	4	48	1	1	0	0
	Living Wage	Retribuzioni superiori al Living Wage					
2022	Contratti di lavoro	4	100	2	1		1
	Living Wage	Retribuzioni superiori al Living Wage					
2023	Contratti di lavoro	6	90	3	1	0	0
	Living Wage	Retribuzioni superiori al Living Wage					
2024	Contratti di lavoro	17	118	3	1	1	1
	Living Wage	Retribuzioni superiori al Living Wage					
2025	Contratti di lavoro	22	124	2	2	0	0

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	-----------------------

ANNO		Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendisti	Amministratori	Somministrati (interinali)	Tirocinanti/stagisti
	Living Wage	Retribuzioni superiori al Living Wage					
2026	Contratti di lavoro	22	124	2	2	0	0
	Living Wage	Retribuzioni superiori al Living Wage					

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione che garantisce il rispetto dei minimi retributivi definiti nei Contratti Collettivi di settore: i CCNL risultano pienamente applicato in riferimento alla retribuzione percepita.

In virtù della pluriennale conformità allo standard SA8000, l'azienda ha adottato da molti anni un approccio proattivo nella verifica dell'equità salariale. L'analisi condotta sul *Living Wage* nel 2026 attesta che il 100% delle retribuzioni corrisposte dall'azienda è superiore al salario di sussistenza stimato, a dimostrazione della centralità dei collaboratori nella strategia aziendale di sostenibilità sociale. Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta arbitraria.

Tipologia delle forme contrattuali, inclusione e parità.

L'Azienda garantisce che non siano stipulati contratti che evidenzino un abuso della tipologia del rapporto di collaborazione al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del dipendente né che siano applicati schemi di falso apprendistato per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro.

La forma contrattuale utilizzata in Azienda è per la quasi totalità degli impiegati: contratto a tempo indeterminato.

I contratti a breve termine sono tutti contratti a T.D. operai agricoli (stagionali o triennali).

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZAMENTO (%) I semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre (al 31-08-26)
Mantenimento e monitoraggio del differenziale positivo tra i salari aziendali e la soglia del <i>Living Wage</i> di riferimento.	2026	AU PER/QSA RLGS	Calcolo Living Wage	Differenziale positivo per il 100% delle retribuzioni		100%
			Monitoraggio LW/ buste paga tramite audit	NC per mancato calcolo LW (=0)		0
						0

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	---

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZA MENTO (%) I semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre (al 31-08-26)
				NC per retribuzioni sotto la soglia di LW (=0)		
Monitoraggio equità retributiva	2026	PER/QSA RLGS	Audit interni sulle buste paga, livelli e mansioni del personale di diverso genere, provenienza geografica, disabilità, iscritti al sindacato	NC per retribuzioni non eque (=0)		0
Riduzione o azzeramento del divario retributivo di genere (<i>Gender Pay Gap</i>) tra uomini e donne nell'intera organizzazione.	2026	AU PER/QSA/AQSA RLGS Personale	Implementazione continua della UNI Pdr 125	Mantenimento della certificazione UNI Pdr 125 (100%)		100%

10. ANTICORRUZIONE

L'Azienda opera nel rigoroso rispetto dei principi di trasparenza, integrità ed etica professionale, respingendo e condannando ogni forma di corruzione, attiva o passiva, diretta o indiretta. In conformità ai requisiti dello standard PAS 24000 e alle linee guida del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01), le Parti si impegnano a non offrire, promettere, dare, sollecitare o accettare alcun compenso economico, regalo o beneficio indebito volti a influenzare atti d'ufficio o transazioni commerciali. Qualsiasi violazione accertata dei suddetti principi costituisce grave inadempimento contrattuale e legittima l'Azienda alla risoluzione immediata del rapporto.

Ad oggi non si registrano casi di corruzione o di violazione dei principi.

Al fine di mantenere e rafforzare la conformità ai pilastri etici della PAS 24000, l'organizzazione ha integrato nei propri processi la certificazione ISO 37001. Questo traguardo attesta l'adozione di un sistema strutturato per mitigare e prevenire i rischi di corruzione a tutti i livelli aziendali, offrendo alle parti interessate una garanzia tangibile di trasparenza, legalità e correttezza operativa

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	---

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZAMENTO (%) I semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre (al 31-08-26)
Mantenimento della certificazione ISO 37001	2026	AU QSA RCAC PER RLGS/CGS	Implementazione e mantenimento costante del sistema anticorruzione	Superamento audit di sorveglianza/mantenimento ISO 37001 dell'ente di Certificazione (100%)		100%

10. ANDAMENTO RECLAMI E CONFORMITÀ PAS 24000

Non si rilevano ad oggi reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori, ovvero di violazioni dei requisiti dello standard (reclami e segnalazioni che possono essere presentati in modo anonimo anche dagli Stakeholders). A tutte le Parti Interessate (compresi i fornitori) è stata inviata informativa sulla PAS, gli obiettivi, la politica e le modalità per l'inoltro dei reclami.

È stata erogata a tutto il personale una formazione sui diritti umani e sui diritti del lavoro e sulle modalità per l'inoltro dei reclami. Per i nuovi assunti la tematica viene trattata nella formazione preliminare in conformità ai principi dello standard.

Le modalità di inoltro dei reclami/segnalazioni sono state pubblicate sul sito internet a disposizione delle parti interessate, a cui è stata inviata apposita informativa con i riferimenti del sito/canali di segnalazione (<https://www.greenserviceumbria.com/about> alla voce "Segnalazioni Sistema Sociale"). Il Comitato di Gestione Sociale (CGS) gestisce tutti gli eventuali reclami pervenuti, adottando apposite azioni di rimedio ed analizza a cadenza semestrale l'andamento dell'azienda anche in relazione alle notizie di reclami in materia di Gestione Sociale. Tale monitoraggio si mantiene anche per il 2026.

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZAMENTO (%) I semestre	AVANZAMENTO (%) secondo semestre (al 31-08-26)
Nr reclami gestiti nei tempi previsti.	2026	AU CGS RLGS	Analisi e gestione delle segnalazioni/reclami	Reclami gestiti nel rispetto dei tempi (100%)		Na non si registrano casi

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	-----------------------

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZA MENTO (%) I semestre	AVANZA MENTO (%) secondo semestre (al 31-08- 26)
Condivisone modalità per le segnalazioni/reclami	30-09-26	QSA/PER/RLGS/CGS	Predisposizione e invio informativa PAS 24000	Coinvolgimento e comunicazione Parti Interessate e		

11. SISTEMA DI GESTIONE

Si è provveduto all'emissione della politica integrata conforme ai requisiti della PAS 24000. Nel mese di settembre è stato revisionato il regolamento interno, riportante diritti e doveri dei dipendenti, che è stato tradotto nelle principali lingue parlate dal personale, in modo da fornire ai lavoratori ancora maggior supporto per la vita aziendale. Tale Regolamento è stato inoltre pubblicato sull'applicativo delle buste paga e viene consegnato ed illustrato ad ogni nuova assunzione.

Durante il primo audit interno condotto sul sistema sociale sono emersi alcune osservazioni/spunti di miglioramento, a testimonianza della "giovane età" del sistema, che sono state prontamente recepite.

INDICATORE: NC rilevate

Anno	Numero NC (NC sicurezza e PAS24000)	Stato avanzamento attività di verifica	Tempo medio di chiusura
2026	0 (0)	---	---

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'azienda, i clienti, i fornitori, i sindacati sono stati individuati quali parti interessate più vicine all' Azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione sociale si è rivelata fondamentale.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzati durante l'orario di lavoro, ai quali hanno partecipato tutti.

A tutte le parti interessate individuate è stata inviata informativa con una breve illustrazione dello standard, la politica, gli obiettivi, e i canali di segnalazione. Le attività di monitoraggio e coinvolgimento sono gestite tramite il gestionale Vittoria RMS.

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	------------------------------

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZAMENTO (%) I semestre	AVANZAMENTO (%) II semestre
Coinvolgimento e comunicazione con le Parti Interessate	30-09-26	AU CGS RLGS	Predisposizione invio informativa sulla PAS 24000, obiettivi, modalità per i reclami	100% invio informativa alle Parti Interessate	---	

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

L'implementazione del sistema ha visto l'avvio dell'attività di controllo dei fornitori/subappaltatori, volta a verificarne la capacità di rispondere ai requisiti della norma PAS 24000.

Alla prima fase, che ha visto l'invio di un questionario di autovalutazione e contestuale raccolta di formale assunzione di volontà di uniformarsi allo standard (per subappaltatori e fornitori in genere), è seguita l'attività di estensione della qualifica anche ai sensi dello standard.

Per quanto riguarda i fornitori di servizi nel 2026 è stato rivisto il contratto adottato dall'Azienda, con l'integrazione di apposita clausola sociale.

Clausola

[...]

L'impresa si impegna altresì a condurre le proprie attività in piena conformità ai principi internazionali sui diritti umani, garantendo l'assenza di qualsiasi forma di lavoro forzato, minorile o discriminatorio anche all'interno della propria catena di subfornitura, riconoscendo a Green Service il diritto di effettuare verifiche (audit) e conviene che l'accertamento di gravi violazioni dei diritti dei lavoratori costituirà grave inadempimento contrattuale, legittimando Green Service alla risoluzione immediata del contratto [...]

Ad oggi, per la qualifica dei subappaltatori, è presente un solo fornitore. Per quest'ultimo, essendo una categoria classificata ad "alto rischio sociale" è stato programmato un audit specifico nel mese di ottobre 2026, reso necessario dall'esigenza di un approfondimento diretto sulle attività svolte. Il medesimo audit è previsto qualora si decida di utilizzare agenzie di somministrazione e di selezione del personale (al momento non presenti). Durante tali audit verranno campionati e valutati tutti i requisiti sociali (trattenute sui salari, orario di lavoro, retribuzione, LW, formazione, condizioni di sicurezza, DPI...).

L'adesione dei fornitori allo standard avviene in modo continuo tramite il monitoraggio dei questionari di autovalutazione inviati ai fornitori inseriti nell'elenco dei fornitori qualificati. Il questionario di autovalutazione è stato inviato a tutti i fornitori da qualificare nel mese di settembre 2026.

Per il miglioramento di questo aspetto Green Service ha adottato un software che consente anche la gestione dei fornitori e l'automatizzazione delle informative e dei solleciti agli stessi (Vittoria RMS). La compilazione del questionario consente anche di effettuare una valutazione della criticità del fornitore e la definizione di azioni di verifica (audit), in caso di mancata risposta dopo 2 solleciti. L'obiettivo è quello di avere il 50% di questionari di autovalutazione compilati entro dicembre 2026, tra i fornitori con un volume d'affari maggiore di 10.000€/anno.

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	------------------------------

La sottoscrizione della Politica Integrata è stata rimandata da circa il 20% degli stessi.

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZA MENTO (%) I semestre	AVANZA MENTO (%) II semestre (al 21- 09-26)
Fornitori qualificati	Dic. 2026	QSA	Invio questionari di autovalutazione e valutazione sulla criticità	Invio questionario fornitore (100%) Questionari compilati (50%)		100% 10%
Fornitori qualificati	31-10-26	QSA	Audit subappaltatore/agenzia di somministrazione se presente	Audit 100% subappaltatori/Agenzie somministrazione		
Inserimento clausola sociale di rispetto diritti umani e lavoratrici nei contratti dei fornitori a rischio medio ed alto)	Settembre 2026	AU ACQ QSA	Revisione contratto standard	Contratto modificato (100%)		100%
Rispetto dei diritti umani e diritti del lavoro	30-09-26	QSA/ACQ/RLGS/CGS	Invio Politica e informativa PAS 24000	Invio al 100% dei fornitori da qualificare	---	
	31-12-26		Sottoscrizione Politica Integrata	50% dei fornitori		

Riesame della direzione, coinvolgimento e comunicazione esterna.

La direzione, ha effettuato il previsto riesame del Sistema di gestione Sociale. Attraverso il riesame, verifica periodicamente l'efficacia del sistema implementato, valutandone l'adeguatezza e l'appropriatezza ai requisiti dello standard, grazie alla definizione di una serie di indicatori mediante i quali evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Con la pubblicazione del bilancio sociale sul sito web dell'Azienda (www.greenserviceumbria.com), si dà comunicazione alle parti interessate dei dati in merito alla performance aziendale relativa ai requisiti della norma.

Il Comitato di Gestione Sociale (CGS) ha partecipato attivamente alle fasi chiave dello sviluppo del sistema per la conformità allo standard PAS 24000. Nello specifico, l'organo ha esaminato e approvato la documentazione quadro, contribuendo in prima linea all'analisi del contesto, alla mappatura delle parti interessate e alla definizione della matrice dei rischi e delle opportunità sociali. Il Comitato ha inoltre supervisionato le attività di audit interno, garantendo il monitoraggio e il miglioramento continuo delle performance etiche dell'organizzazione.

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZA MENTO (%) I semestre	AVANZA MENTO (%) II semestre (al 21-09-26)
Approfondimento della conoscenza dei requisiti dello standard e della relativa gestione	Settembre 2026	QSA-AQSA	Sessione formativa sui principi ed i requisiti della PAS 24000 con il coinvolgimento di tutti i dipendenti, anche quelli fuori sede.	Tutto il personale (100%)		98%
Formazione specialistica ai responsabili del sistema sulla PAS 24000	Giugno 2026	AU Consulente esterno	Sessione formativa specialistica sulla norma, performance sociale, documentazione, audit	Formazione al personale incaricato (100%)		100%
Formazione alla Direzione e ai Responsabili di funzione sulla PAS e pianificazione del sistema	Febbraio 2026	AU Consulente esterno	Sessione formativa sulla norma e sulla implementazione del sistema	Formazione alla direzione e ai Responsabili (100%)		100%
Riunioni del Comitato di Gestione Sociale (CGS)	2026		Riunioni CGS (almeno 2 all'anno - in caso di segnalazioni - per modifiche al sistema sociale)	2 riunioni anno		3 riunioni
Riesame del Sistema Sociale	Febbraio 2027		Effettuare integrazione del riesame PAS 24000 con il riesame	Integrazione riesame (100%)		

OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
					AVANZA MENTO (%) I semestre	AVANZA MENTO (%) II semestre (al 21-09-26)
			integrato utilizzato per gli altri sistemi con cui è certificata l'azienda			

ALLEGATO 1 POLITICA INTEGRATA DELLA GREEN SERVICE*Qualità – Ambiente – Sicurezza sul Lavoro – Energia – Sicurezza Stradale – Anticorruzione – Diversità e Parità di Genere – Sociale***Premessa e contesto aziendale**

Green Service S.r.l. opera nel settore del taglio piante in prossimità di linee elettriche MT-BT-AT, della manutenzione delle aree verdi e nella realizzazione e manutenzione dell'arredo urbano, lavorando con Committenti pubblici e privati in tutto il territorio nazionale.

Per rispondere in maniera affidabile, sicura, sostenibile e responsabile alle esigenze di questi Committenti e di tutte le parti interessate, Green Service ha adottato un Sistema di Gestione Integrato conforme ai seguenti standard di riferimento:

- UNI EN ISO 9001:2015 – Qualità
- UNI EN ISO 14001:2015 – Ambiente
- UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024 – Salute e Sicurezza sul Lavoro
- UNI CEI EN ISO 50001:2018 – Energia
- UNI ISO 39001:2016 – Sicurezza Stradale
- UNI ISO 37001:2016 – Prevenzione della Corruzione
- UNI/PdR 125:2022 – Parità di Genere
- PAS 24000:2022 – Sistema di Gestione Sociale

La presente Politica Integrata Aziendale (di seguito la "Politica") raccoglie in un unico documento gli impegni della Società su tutte queste materie, evitando duplicazioni tra i diversi ambiti.

1. Impegno dell'Alta Direzione e principi generali

L'Alta Direzione di Green Service è fermamente convinta che il proprio impegno verso la qualità, la tutela dell'ambiente, la salute e sicurezza sul lavoro, l'uso efficiente dell'energia, la sicurezza stradale, la prevenzione della corruzione, la parità di genere e la tutela delle prestazioni sociali, influenzi positivamente le proprie relazioni contrattuali, garantendo una progressiva diffusione dei principi, dei valori etici e di sostenibilità ad una sfera di portatori di interesse sempre più ampia.

A tal fine, l'Alta Direzione assume formalmente l'impegno a:

- conformarsi a tutti i requisiti delle norme di cui alla Premessa e alla normativa nazionale e internazionale applicabile, garantendo l'osservanza del CCNL e degli accordi vigenti, in linea con i principi della Dichiarazione ONU dei Diritti Umani e delle Convenzioni ILO;
- individuare e soddisfare le esigenze e i bisogni dei propri Clienti/Committenti, pubblici e privati, sempre più attenti e in continua evoluzione;
- rendere disponibili le informazioni e le risorse umane, tecnologiche e finanziarie necessarie al raggiungimento degli obiettivi stabiliti;
- garantire il miglioramento continuo dei sistemi di gestione adottati e delle prestazioni aziendali, in una logica di sviluppo sostenibile che coniughi risultati economici, tutela dell'ambiente e benessere delle persone;
- promuovere una cultura di integrità, trasparenza, onestà, correttezza e rispetto delle persone a tutti i livelli dell'organizzazione, adottando un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione, discriminazione e verso i comportamenti che possano mettere a rischio la salute, la sicurezza dei lavoratori e di terzi o l'ambiente;
- garantire la crescita professionale dei propri dipendenti attraverso il continuo addestramento e formazione;

- rendere pubblica, accessibile e mantenere aggiornata la presente Politica a tutti i livelli aziendali e condividerla con i propri Destinatari.

2. Ambito di applicazione e Destinatari

La presente Politica si applica all'amministratore, ai dirigenti, ai dipendenti, ai consulenti, ai collaboratori a qualunque titolo e, più in generale, a tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di Green Service (di seguito i "Destinatari"), ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nonché — per le parti di rispettiva competenza — a fornitori, sub-fornitori e altri soggetti con cui la Società intrattiene rapporti d'affari.

La Politica è condivisa con tutti i principali stakeholder aziendali: dipendenti, collaboratori, fornitori, Clienti/Committenti e, in generale, con tutte le parti interessate, con l'obiettivo di avere un impatto positivo sull'intera rete di valore e di rappresentare un punto di riferimento anche per altre realtà del settore.

3. Formazione, consultazione, segnalazioni e miglioramento continuo

Green Service promuove la formazione e la consapevolezza dei propri Destinatari sui temi oggetto della presente Politica, favorisce il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori nell'attuazione del Sistema di Gestione Integrato, incoraggia le segnalazioni di violazioni, rischi o non conformità attraverso i canali predisposti, garantendone la riservatezza e la tutela da ritorsioni, e verifica periodicamente, tramite audit interni e riesami di direzione, l'efficacia e il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione Integrato.

I canali di segnalazione comprendono la Procedura 8.9 SEGNALAZIONI, la piattaforma di whistleblowing conforme al D.Lgs. 24/2023 (<https://greenservice.vittoriarms.eu/Whistleblowing/Start>) e l'indirizzo reclami@greenserviceumbria.com per le proposte di miglioramento. La violazione della presente Politica comporta l'applicazione delle misure previste dalla legge, dai contratti e dagli accordi collettivi, e può determinare, nei confronti di terzi, la mancata instaurazione o la risoluzione dei rapporti commerciali.

4. Qualità, Ambiente, Sicurezza sul Lavoro (inclusa la sicurezza stradale) ed Energia

Fermo quanto stabilito nei Capitoli 1-3, in materia di qualità dei servizi, tutela dell'ambiente, salute e sicurezza sul lavoro ed efficienza energetica, Green Service si impegna in particolare a:

- operare secondo principi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica, integrando tali criteri nelle scelte strategiche e operative dell'azienda;
- soddisfare i requisiti legislativi applicabili e gli altri obblighi di conformità relativi all'efficienza energetica, all'uso e al consumo dell'energia, alla tutela dell'ambiente e alla salute e sicurezza dei lavoratori;
- migliorare costantemente la qualità dei servizi espletati, nel pieno rispetto della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente, incrementando il livello di soddisfazione del Cliente;
- prevenire l'inquinamento e gli incidenti ambientali, sostenendo l'utilizzo di risorse sostenibili, la protezione della biodiversità e degli ecosistemi, anche attraverso tecniche "pulite" e una prospettiva di ciclo di vita;
- ottimizzare l'uso dell'energia e delle materie prime e ridurre i consumi di risorse naturali, attraverso una gestione controllata e consapevole delle stesse;
- migliorare la gestione controllata dei rifiuti, con l'impegno al recupero e al riciclo in sostituzione dello smaltimento in discarica;

- prevenire e ridurre rischi, infortuni e malattie professionali legate all'attività svolta, divulgando, applicando e facendo rispettare a tutti i livelli dell'organizzazione, oltre che ai collaboratori esterni, quanto prescritto nella documentazione di sistema;
- diffondere e applicare una "Work Stop Policy" che consenta ai lavoratori di fermare le attività in caso di situazioni che possano mettere a rischio la salute e sicurezza propria o altrui, o che possano provocare un danno all'ambiente;
- gestire in maniera controllata i fornitori critici in termini di qualità, ambiente e sicurezza, tenendo conto, ove possibile, di soluzioni sostenibili e innovative e dell'ottica del ciclo di vita del prodotto (LCA);
- sostenere l'approvvigionamento di prodotti e servizi efficienti dal punto di vista energetico e supportare le attività di progettazione che considerino il miglioramento della prestazione energetica;
- supportare l'istituzione e l'operatività del Comitato Salute, Sicurezza e Ambiente, con la finalità di potenziare il controllo sull'applicazione delle corrette procedure operative e garantire la protezione dei lavoratori dalle ritorsioni a seguito di segnalazioni di incidenti, pericoli, rischi e opportunità;
- introdurre, aggiornare e applicare procedure e interventi da eseguire al rilevamento di situazioni non conformi alle prescrizioni e/o di emergenza, garantendo che gli aspetti/impatti ambientali significativi e i rischi correlati alla sicurezza siano ridotti e tenuti sotto controllo;
- assicurare la cooperazione con le autorità pubbliche per stabilire, aggiornare e sperimentare procedure di emergenza, al fine di ridurre al minimo gli effetti di eventuali scarichi accidentali nell'ambiente.
- ridurre al minimo il rischio di incidenti gravi o fatali legati alla circolazione stradale, stabilendo e monitorando annualmente obiettivi specifici di miglioramento;
- valutare periodicamente i rischi relativi alla sicurezza stradale (condizioni meteorologiche, condizioni della strada, formazione e competenza degli autisti) e adottare le conseguenti misure preventive;
- mantenere i veicoli aziendali in perfette condizioni operative, sottoponendoli a regolari controlli di manutenzione e ispezioni e dotandoli di tecnologie a supporto della sicurezza (controllo della velocità, assistenza alla frenata e altri sistemi di supporto alla guida);
- registrare e analizzare gli incidenti e gli eventi di quasi-incidente, condurre indagini approfondite e intraprendere azioni correttive per il miglioramento continuo delle prestazioni di sicurezza stradale.

5. Prevenzione della Corruzione

La presente sezione costituisce la Politica per la Prevenzione della Corruzione ai sensi della norma UNI ISO 37001 e si ispira, tra gli altri, ai principi espressi dalla normativa vigente in materia, in particolare al D.Lgs. 231/2001, al Codice Penale Italiano (artt. 317 e seguenti), al Codice Civile Italiano (artt. 2635 e 2635-bis), allo US Foreign Corrupt Practices Act (1977) e allo UK Bribery Act (2010), alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 2003 (c.d. Convenzione di Merida) e alle Convenzioni del Consiglio d'Europa in materia (Civil and Criminal Law Conventions on Corruption, 1999), nonché alle guidance, best practice e standard internazionali (UNI ISO 37001) in tema di prevenzione e contrasto della corruzione.

Green Service ribadisce come la propria attività, in contrasto con ogni forma di corruzione, sia caratterizzata dai principi di integrità, trasparenza, onestà e correttezza. In particolare, la Società:

- rifugge e stigmatizza il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti per raggiungere gli obiettivi economici che si è data;
- non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali o di qualsivoglia altra parte, in qualsiasi forma o modo e in qualsiasi giurisdizione, neanche ove tali attività fossero nella pratica ammesse, tollerate o non perseguite giudizialmente; a tale riguardo, è in particolare vietato:
 - promettere od offrire a rappresentanti della P.A. (o a persone a questi “vicine” o “gradite”) o a qualsivoglia altra parte, denaro, doni o altra utilità in nome e/o per conto della Società e/o in elusione delle procedure societarie;
 - effettuare spese di rappresentanza ingiustificate e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale;
 - promettere o fornire, anche tramite terzi, lavori o servizi di utilità personale;
 - fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti;
 - favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori indicati dai rappresentanti della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento delle attività;
- vieta di offrire e ricevere omaggi o altre utilità che possano integrare la violazione di norme o essere in contrasto con la presente Politica;
- stigmatizza il perseguimento di interessi personali e/o di terzi a discapito di quelli sociali e pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire violazioni dei principi di trasparenza, correttezza e lealtà;
- vieta l'erogazione di contributi, vantaggi o altre utilità a partiti politici e organizzazioni sindacali dei lavoratori, o a loro rappresentanti o candidati, fermo il rispetto della normativa eventualmente applicabile.

La Società ha istituito la funzione di Responsabilità per la Conformità Anticorruzione, attribuendole indipendenza operativa e budget dedicato e individuando un professionista esterno esperto, al fine di garantire competenza e terzietà rispetto all'organizzazione. È compito dell'Alta Direzione, individuata nell'Amministratrice Unica della Società, verificare che la presente Politica ottemperi ai doveri legali ed etici e sia rispettata da tutti i Destinatari.

6. Diritti Umani e Prestazioni Sociali

Coerentemente con i requisiti del PAS 24000 in materia di Sistema di Gestione Sociale, Green Service rispetta e promuove i diritti umani nell'espletamento della propria attività e lungo la catena di fornitura e si impegna in particolare a:

- condurre un processo di due diligence strutturato sui diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e rendere conto dei propri impatti, anche nella catena di fornitura, garantendo l'attivazione a piani di rimedio documentati nel caso in cui vengano rilevati impatti negativi diretti o indiretti;
- non praticare, sostenere o tollerare in alcuna forma il lavoro forzato o obbligatorio, la servitù per debiti o la limitazione della libertà di movimento dei lavoratori, non richiedere depositi, cauzioni né addebitare in alcun modo ai lavoratori costi di reclutamento o di agenzia, né procedere al ritiro di documenti personali quale condizione di assunzione o continuità lavorativa;
- non impiegare lavoratori di età inferiore ai 18 anni, o all'età minima prevista dalla legge nazionale o locale, definire preventivamente piani di rimedio documentati per la tutela e la scolarizzazione

del minore qualora si riscontrassero casi di lavoro minorile lungo la filiera di fornitura, tutelando altresì i giovani lavoratori nel rispetto delle Convenzioni ILO e della normativa applicabile;

- riconoscere il diritto dei lavoratori di aderire liberamente a sindacati o altre organizzazioni di rappresentanza, o di astenersene, e di negoziare collettivamente, senza alcuna forma di ritorsione;
- garantire pari opportunità e trattamento equo a tutti i lavoratori, compresi quelli temporanei e part-time, senza discriminazioni basate su caratteristiche personali o protette dalla legge, e non tollerare punizioni corporali, coercizione, bullismo o molestie di alcun tipo;
- instaurare rapporti di lavoro formali e verificabili, con condizioni di impiego comunicate per iscritto, con retribuzioni conformi ai minimi di legge e ai contratti collettivi applicabili, corrisposte regolarmente e senza trattenute indebite, in linea con i criteri di equità e sufficienza retributiva parametrizzati su base locale;
- rispettare i limiti normativi e contrattuali in materia di orario di lavoro e straordinari, assicurando che il lavoro straordinario sia sempre su base volontaria, compensato con le maggiorazioni previste, garantendo ai lavoratori pause, riposi settimanali e ferie retribuite;
- garantire un meccanismo di reclamo scritto, accessibile ai lavoratori e a soggetti esterni, che assicuri il totale anonimato la riservatezza delle informazioni e la protezione da ritorsioni per chi lo utilizza in buona fede, favorendo il ruolo di raccordo del Rappresentante dei Lavoratori per la Gestione Sociale (RLGS);
- garantire la piena tutela, indipendenza e sicurezza degli auditor (interni ed esterni), vietando qualsiasi forma di pressione o ritorsione e assicurando ai lavoratori la massima libertà di colloquio durante le verifiche;
- garantire che gli alloggi o le sistemazioni logistiche fornite ai lavoratori impegnati in trasferte o attività di cantiere sul territorio nazionale rispettino rigorosi standard di igiene, sicurezza, comfort, privacy e dignità personale;
- operare secondo i più elevati standard di etica aziendale, gestendo correttamente i conflitti di interesse, tutelando la riservatezza dei dati e astenendosi da pratiche commerciali sleali o da dichiarazioni non veritiere sulle proprie attività e prestazioni.

Tali impegni si affiancano e integrano quanto già previsto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Capitolo 4), anticorruzione (Capitolo 5) e parità di genere (Capitolo 7).

7. Diversità e Inclusione: Parità di Genere

Green Service riconosce il valore delle persone e delle loro differenze e persegue la parità di genere quale leva strategica per una crescita sostenibile e per una performance aziendale fondata sul talento. In coerenza con il sistema di gestione adottato secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125, la Società si impegna in particolare a:

- garantire pari opportunità di accesso, crescita professionale e sviluppo di carriera indipendentemente dal genere, fondando le proprie scelte su meritocrazia e valorizzazione delle competenze;
- assicurare equità nelle politiche retributive e nei trattamenti economici, a parità di ruolo e responsabilità;
- promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e tutelare la genitorialità e il caregiving, anche attraverso modalità di lavoro flessibili;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e di molestia nei luoghi di lavoro, diffondendo una cultura del rispetto a tutti i livelli;

	SISTEMA INTEGRATO BILANCIO SISTEMA SOCIALE PAS 24000	Rev 00 del 21/09/2026
---	---	------------------------------

- favorire un'adeguata rappresentanza di entrambi i generi nelle posizioni manageriali e nei momenti di comunicazione e rappresentanza esterna dell'azienda.

Tali impegni sono declinati operativamente nel Piano Strategico di Genere aziendale.

Deruta, 07/07/2026

GREEN SERVICE S.r.l.
L'Amministratrice Unica – Gessica Pasqui

Allegato 2 OBIETTIVI DEL SISTEMA DI GESTIONE SOCIALE – PIANO DI MIGLIORAMENTO

Relativamente al 2026, si riporta il programma degli obiettivi, con l'analisi dei primi dati al 31-08-26. Per il consuntivo dell'anno 2026 si rimanda al riesame del sistema integrato che si terrà nel mese di febbraio 2026, con il consolidamento dei dati a supporto degli indicatori.

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08- 26
Lavoro infantile	Monitoraggio situazione dei giovani lavoratori eventualmente impiegati presso le aziende fornitrici/subappaltatrici	Continuo 2026	PER/QSA/RLGS/CGS	- Questionari aziende fornitrici / subappaltatrici/audit - Ispezioni nei cantieri - Audit a subappaltatori	Rispetto della procedura PRS01 Lav. Inf = 0 100% assenza lavoro infantile 100% assenza lavoro infantile	Casi rilevati = 0	0
Categorie protette	Monitoraggio computo lavoratori per calcolo L.68/99	31-10-26 annuale	PER/Consulente del lavoro	- Predisposizione e invio computo disabili annuale	Rispetto criteri della L. 68/99 (100%)	50% (1 disabile in forza: necessità di assumere 1 nuovo addetto)	100% (1 lavorator e assunto ex novo)

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08- 26
Categorie protette	Assegnazione di mansioni compatibili con disabilità/prescrizioni	annuale	PER/Consulente del lavoro/MC/TEC	Verifica delle mansioni assegnate	Rispetto delle disabilità/prescrizioni (100%)	100%	100%
Lavoro obbligato	Approfondimento della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego e del clima aziendale, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno aziendale tra i dipendenti dell'Azienda	dic. 2026	QSA RLGS	Distribuzione del questionario e indagine clima interno con periodicità biennale	Livelli di prestazione per dimensione organizzativa "ottimo" e/o "buono" (colori di lettura verde e celeste) (100%)	-	-
Lavoro obbligato	Colloqui con il personale durante audit interni	30-09-26	QSA/PER/RLGS/CGS	Colloqui in forma anonima	Nessun caso di lavoro obbligato (0)		
Lavoro obbligato	Mappare, monitorare e azzerare il rischio di pratiche riconducibili al lavoro forzato, minorile o a condizioni di sfruttamento (es. caporalato) presso i fornitori diretti e subappaltatori e agenzie di spmministrazione	31-10-26 (31-10-26 31-12-26)	QSA RLGS	Audit presso fornitore Ispezioni a sorpresa in cantiere e interviste al personale	Nr 1 Audit fornitori ad alto rischio (NC =0) (NC =0)		

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08- 26
Salute e sicurezza	Potenziamento dell'attività di auditing in cantiere e della gestione, di piani di miglioramento e di azione mirati alla definizione ed attuazione di opportune azioni correttive e preventive per la gestione e risoluzione delle criticità.	Dic 2026	DL	Efficientamento della gestione aziendale della direzione tecnica operativa, mediante assunzione di una nuova risorsa.	Ogni preposto/squadra controllato almeno 1 volta al mese (nr 26 preposti=100%) Controlli cantiere (nr 73 = 100%)		14/26 preposti controllati (53,85%) 30 controlli in cantiere (41,09%)
Salute e sicurezza	Potenziare i controlli in cantiere da parte del responsabile TEC con rilievo dei near miss	Dic 2026	DL	Eseguire audit con rilievi dei near miss e delle possibili situazioni di emergenza	n. near miss rilevati > 8		4
Salute e sicurezza	Garantire gli alloggi messi a disposizione dei lavoratori sia sicuro, igienico e conforme alle norme di legge.	Ottobre 2026	ACQ/QSA	Predisposizione procedura alloggi	Emissione procedura		Procedura emessa (100%)
Salute e sicurezza	Superamento dell'Audit di Sorveglianza/Rinnovamento ISO 45001 dell'Ente Terzo	2026	QSA/AQSA Tutto il personale	Mantenimento del sistema di gestione per la Salute e Sicurezza	Nessuna Non-Conformità Maggiori (0)	0 NC maggiore	

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08- 26
	Coinvolgimento del sindacato	30-09-26	PER/QSA/RLGS/CG S	Invio informativa PAS 24000 ai sindacati e Politica integrata	Invio 100% sindacati presenti in azienda		
Rispetto dei CCNI applicati	Mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione Contratti individuali conformi ai minimi tabellari e normativi del CCNL di riferimento	Continuo	PER QSA RLGS	Analisi questionario di indagine clima interno distribuito al personale Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e suggerimenti migliorativi Analisi dei contratti e buste paga Audit a subappaltatore/fornitore critico	Manteniment o del tasso di soddisfazion e del personale: livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi (100%) nessun reclamo/seg nalazione sui contratti (=0)		An. clima pianifica to dic 2026
		30-09-26					Reclami /segnala zione (=0)
		31/10/26			nessuna NC a seguito di		

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08- 26
					audit interni o esterni (=0%) nessuna NC a seguito di audit interni o esterni (=0%)		
Discriminazione	Grado di copertura della documentazione aziendale critica nelle lingue dei lavoratori.	continuo	PER QSA RLGS	Analisi documentazione "fondamentale" che deve essere conosciuta da tutti i lavoratori	Traduzione Politica, Regolament o, Informative sicurezza, Bilancio Sociale) (100%)		90% (da tradurre bilancio sociale)
Discriminazione	Comprensione della lingua italiana	Continuo Dic 2025	PER QSA RLGS	Somministrazione test di comprensione	100% del personale straniero neo assunto entro 1 mese dall'assunzione		

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08- 26
					100% personale straniero in forza		
Discriminazione	Molestie/abusi	2026	RSPP/PER/QSA/RLG S/CGS	Valutazione rischio molestie	Valutazione effettuata (100%)	100%	
Discriminazione	Disparità di trattamento basata su etnia, nazionalità, genere, religione, disabilità nelle fasi di reclutamento, assegnazione mansioni, promozioni, retribuzioni Mancata parità retributiva o assenza di tutele/opportunità per la genitorialità e per la componente femminile nel settore.	2026	PER/QSA/RLGS/CGS	Mantenimento certificazione UNI Pdr 126	Manteniment oto certificazione UNI Pdr 126 (100%)	Aprile 2026	

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08- 26
Pratiche disciplinari	Mantenimento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Continuo	PER/QSA/RLGS/CGS	Analisi questionario di indagine clima interno distribuito al personale Raccolta ed analisi dei moduli di segnalazione e suggerimenti migliorativi	Manteniment o del tasso di soddisfazion e del personale: livelli di prestazione indagine clima interno da buoni a ottimi (100%)		An. clima pianifica to dic 2026
		30-09-26		Analisi dei provvedimenti disciplinari durante audit alla funzione personale e interviste al personale	nessun reclamo/seg nalazione (=0) Nessuna NC a seguito di audit interni o esterni (=0%)		Reclami /segnala zione (=0)
		30-09-26					
		31-10-26		Interviste al personale del subappaltatore durante ispezioni	Nessuna NC a seguito di ispezioni (=0%)		

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08- 26
		31-10-26		Audit al subfornitore	Nessuna NC a seguito di ispezioni (=0%)		

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08-26
Orario di lavoro	Riduzione dell'accumulo di giorni di ferie e ore di permesso per garantire adeguato recupero psico-fisico al lavoratore	Dic. 2026	AU PER Resp. funzione	Emissione piano ferie collettivo ed individuale; monitoraggio semestrale	Avanzamento piano ferie in coerenza con gli obiettivi personali fissati (75% di fruizione del maturato annuo ferie/rol)	70% dei lavoratori in linea la fruizione del maturato annuo	
Orario di lavoro	Redazioni fogli presenza da parte del personale per la registrazione delle ore lavorate	Mensile	PER/TEC/RLGS/CGS	Analisi orario di lavoro, riposi e straordinari	Nessuna NC a seguito di audit interni o esterni (=0%)		NC a seguito di audit interni (=0%)

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08-26
retribuzione	Mantenimento e monitoraggio del differenziale positivo tra i salari aziendali e la soglia del <i>Living Wage</i> di riferimento.	2026	AU PER/QSA RLGS	Calcolo Living Wage Monitoraggio LW/ buste paga tramite audit	Differenziale positivo per il 100% delle retribuzioni		100%
					NC per mancato calcolo LW (=0)		0
					NC per retribuzioni sotto la soglia di LW (=0)		0
Retribuzione	Monitoraggio equità retributiva	2026	PER/QSA RLGS	Audit interni sulle buste paga, livelli e mansioni del personale di diverso genere, provenienza geografica, disabilità, iscritti al sindacato	NC per retribuzioni non eque (=0)		0

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08- 26
Retribuzione	Riduzione o azzeramento del divario retributivo di genere (<i>Gender Pay Gap</i>) tra uomini e donne nell'intera organizzazione.	2026	AU PER/QSA/AQSA RLGS Personale	Implementazione continua della UNI Pdr 125	Mantenimento della certificazione UNI Pdr 125 (100%)		100%
Anticorruzione	Mantenimento della certificazione ISO 37001	2026	AU QSA RCAC PER RLGS/CGS	Implementazione e mantenimento costante del sistema anticorruzione	Superamento audit di sorveglianza/ mantenimento ISO 37001 dell'ente di Certificazione (100%)		100%
NC e reclami Miglioramento continuo	Nr reclami gestiti nei tempi previsti	2026	AU CGS RLGS	Analisi e gestione delle segnalazioni/reclami	Reclami gestiti nel rispetto dei tempi (100%)		Na non si registra no casi
NC e reclami Miglioramento continuo	Condivisone modalità per le segnalazioni/reclami	30-09-26	QSA/PER/RLGS/CGS	Predisposizione e invio informativa PAS 24000	Coinvolgimento o comunicazione e Parti Interessate		

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08-26
Coinvolgimento e comunicazione con le Parti Interessate	Coinvolgimento e comunicazione con le Parti Interessate	30-09-26	AU CGS RLGS	Predisposizione invio informativa sulla PAS 24000, obiettivi, modalità per i reclami	100% invio informativa alle Parti Interessate		
Fornitori	Fornitori qualificati	Dic. 2026	QSA	Invio questionari di autovalutazione e valutazione sulla criticità	Invio questionario fornitore (100%) Questionari compilati (50%)		100% 10%
	Fornitori qualificati	31-10-26	QSA	Audit subappaltatore/agenzia di somministrazione se presente	Audit 100% subappaltatori/Agenzie somministrazione		

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08-26
Fornitori	Inserimento clausola sociale di rispetto diritti umani e lavorativi nei contratti dei fornitori a rischio medio ed alto)	Settembre 2026	AU ACQ QSA	Revisione contratto standard	Contratto modificato (100%)		100%
Fornitori	Rispetto dei diritti umani e diritti del lavoro	30-09-26 31-12-26	QSA/ACQ/RLGS/CGS	Invio Politica e informativa PAS 24000 Sottoscrizione Politica Integrata	Invio al 100% dei fornitori da qualificare 50%dei fornitori		
Formazione /competenza	Approfondimento della conoscenza dei requisiti dello standard e della relativa gestione	Settembre 2026	QSA-AQSA	Sessione formativa sui principi ed i requisiti della PAS 24000 con il coinvolgimento di tutti i dipendenti, anche quelli fuori sede.	Tutto il personale (100%)		98%

REQUISITO	OBIETTIVO 2026	TEMPI	RESPONSABILE	METODI	INDICATORE e RISULTATI ATTESI	CONSUNTIVO	
						AVANZA MENTO (%) primo semestre	AVANZA MENTO (%) al 31-08-26
Formazione/competenza	Formazione specialistica ai responsabili del sistema sulla PAS 24000	Giugno 2026	AU Consulente esterno	Sessione formativa specialistica sulla norma, performance sociale, documentazione, audit	Formazione al personale incaricato (100%)		100%
Formazione/competenza	Formazione alla Direzione e ai Responsabili di funzione sulla PAS e pianificazione del sistema	Febbraio 2026	AU Consulente esterno	Sessione formativa sulla norma e sulla implementazione del sistema	Formazione alla direzione e ai Responsabili (100%)		100%
Coinvolgimento	Riunioni del Comitato di Gestione Sociale (CGS)	2026		Riunioni CGS (almeno 2 all'anno - in caso di segnalazioni – per modifiche al sistema sociale)	2 riunioni anno		3 riunioni
Sistema di gestione	Riesame del Sistema Sociale	Febbraio 2027		Effettuare integrazione del riesame PAS 24000 con il riesame integrato utilizzato per gli altri sistemi con cui è certificata l'azienda	Integrazione riesame (100%)		

