

2025

Report di sostenibilità

People.
Performance.
Planet.

apice
Qualità ▪ Sicurezza ▪ Ambiente

Indice

Introduzione

Premessa 6
La storia del gruppo 7
Apice 8

Governance

Business Plan 12
Governance 14
Contesto interno ed esterno 16
Matrice di materialità 18
Fattori economici 19

Environment

Fattori ambientali 26

Social

Fattori sociali 30
Welfare e benessere organizzativo 37





Introduzione

Premessa

Il presente Report di Sostenibilità è redatto su base volontaria e non è sottoposto a validazione esterna. Apice Srl non rientra infatti nell'ambito di applicazione del Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016, che recepisce la Direttiva 2014/95/UE, poiché non supera la soglia di 500 dipendenti.

Il documento ha l'obiettivo di offrire agli stakeholder interni - soci, amministratori e dipendenti - una rappresentazione chiara e sintetica delle principali tematiche di sostenibilità che riguardano l'organizzazione.

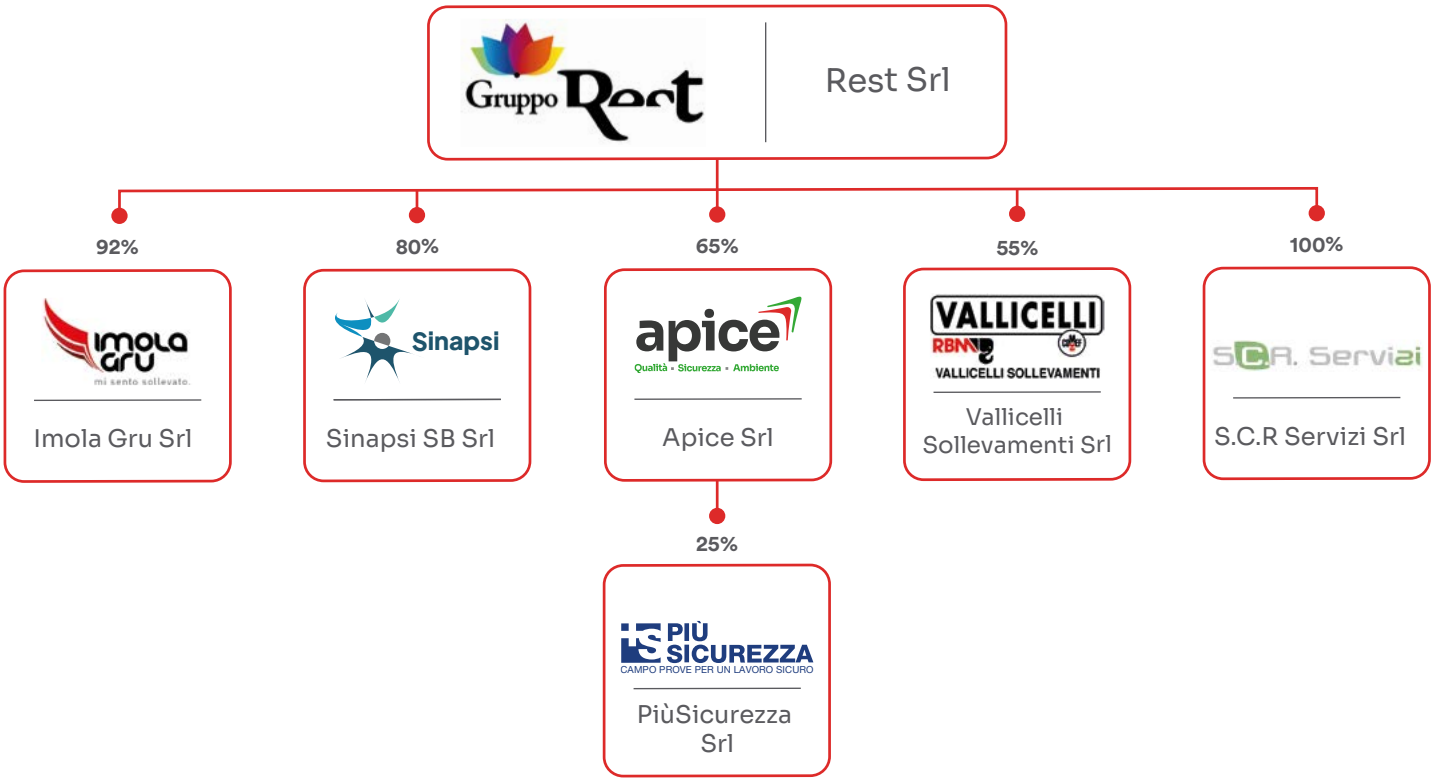
La rendicontazione è proposta in forma semplificata e approfondisce gli aspetti ritenuti più rilevanti rispetto alle attività e alle caratteristiche del Gruppo: uso delle risorse non rinnovabili, emissioni di gas a effetto serra, impatti ambientali, salute e sicurezza, gestione del personale, rispetto dei diritti umani e prevenzione della corruzione attiva e passiva.

Per la predisposizione del Report sono stati assunti come riferimento operativo gli Standard GRI, tra i più diffusi a livello internazionale per la rendicontazione di sostenibilità.

Il Report sarà aggiornato con cadenza annuale.

La storia del gruppo

Il Gruppo di cui Apice fa parte comprende cinque società, attive prevalentemente nel settore dei servizi. Nasce nel 1990 con Imola Gru, nel 1998 si aggiunge Sinapsi e SCR Servizi nel 2006. Nel 2011 viene acquisita Vallicelli Sollevamenti, mentre Apice entra nel gruppo nel 2019.



Apice

SOCIETÀ DI SERVIZI IN AMBITO SICUREZZA, AMBIENTE, QUALITÀ E FORMAZIONE

Fondata nel 2005, Apice conta oggi cinque soci, di cui quattro operativi in azienda, e un organico complessivo di otto persone.

L'identità di Apice si fonda su quattro principi guida:

» promuovere e diffondere la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, sensibilizzando tutti gli operatori e trasformando gli adempimenti normativi da semplici obblighi in opportunità concrete di crescita;

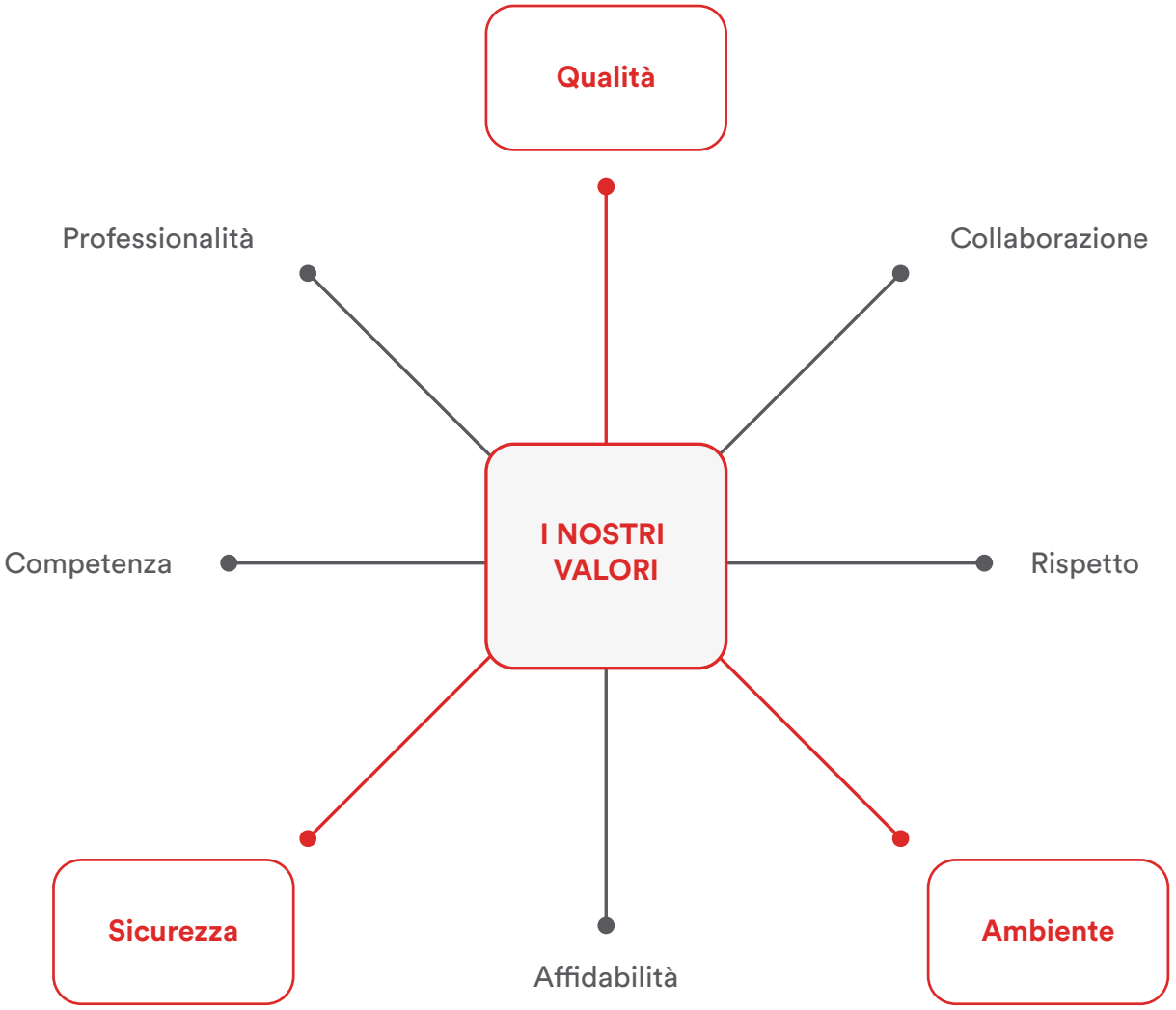
» valorizzare la formazione continua come leva di sviluppo professionale e personale, rafforzando competenze e conoscenze pratiche e favorendone l'applicazione nei contesti di lavoro reali;

» mettere a disposizione delle imprese un team tecnico competente e multidisciplinare, capace di condividere esperienze maturate in diversi settori produttivi, individuare soluzioni trasversali e offrire un supporto completo e concreto;

» promuovere pari opportunità e contrastare ogni forma di discriminazione di genere, intervenendo anche sull'organizzazione del lavoro per favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali. A questo impegno si affianca la volontà di rendere i servizi più efficienti e accessibili attraverso sistemi informatici avanzati e processi standardizzati. Nel 2024 Apice ha ottenuto la certificazione per la parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022.

LA NOSTRA MISSIONE

Lavoriamo insieme, un passo dopo l'altro guardando al futuro, verso un orizzonte migliore, per creare realtà sicure, sane e affidabili, con etica e professionalità.





Governance

Business Plan

I NOSTRI DRIVER DI CRESCITA

- Aumento del valore percepito
- Innovazione del serivizio
- Efficienza e standardizzazione
- Crescita per linee esterne





Governance

Il sistema di corporate governance di Apice si basa su regole, responsabilità e processi finalizzati a garantire una gestione societaria efficace e trasparente, nonché il corretto funzionamento degli organi di governo e dei sistemi di controllo. La governance adotta un modello tradizionale articolato nei seguenti organi sociali:

ASSEMBLEA DEI SOCI: è l'organo titolare delle principali decisioni societarie. Esercita i poteri previsti dal Codice civile, tra cui la nomina e la revoca degli amministratori, la determinazione dei relativi compensi, l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: nominato dall'Assemblea dei soci, definisce gli indirizzi strategici, coordina l'organizzazione e verifica l'adeguatezza dei controlli necessari a monitorare l'andamento della Società. Dispone dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e può compiere tutti gli atti funzionali al perseguimento degli scopi sociali, fatta eccezione per quelli riservati dalla legge all'Assemblea. Delibera, inoltre, su bilanci periodici e annuali, budget, investimenti, piano strategico, acquisizioni societarie e investimenti immobiliari.

Alla data di redazione del Report non ricorrono i presupposti per la nomina del Collegio sindacale.

Il modello organizzativo di Apice è articolato come segue:

CONSIGLIO DIRETTIVO: composto dai responsabili delle Unità di Business, supporta il Consiglio di Amministrazione nella pianificazione operativa, nella definizione degli investimenti e nello sviluppo del business, in coerenza con la vision e la mission aziendali. Favorisce inoltre l'integrazione e il coordinamento tra le diverse aree.

UNITÀ DI BUSINESS: area operativa dedicata a uno specifico mercato o servizio, coordinata da un responsabile di area.

Il Consiglio di Amministrazione verifica e approva i principali strumenti di gestione e controllo dell'organizzazione:

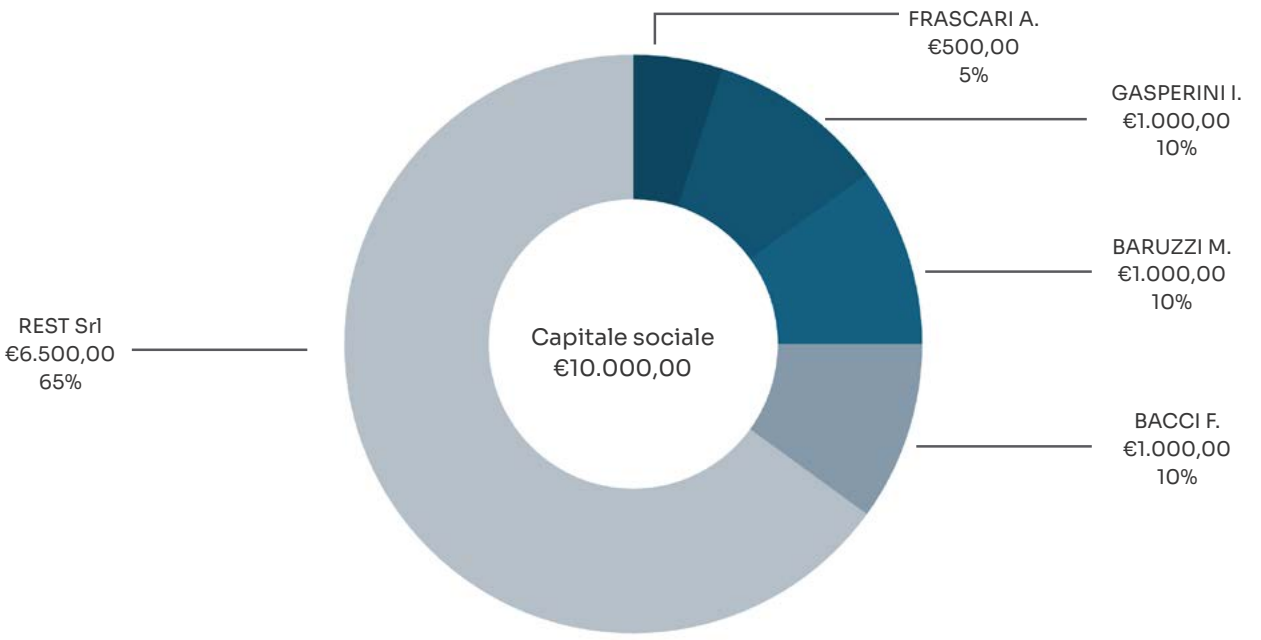
» organigramma e funzionigramma;
» mappatura degli stakeholder;
» visione, missione e valori;
» Codice Etico;
» politica per la qualità;
» analisi di contesto interno ed esterno con SWOT e definizione delle azioni;
» piano industriale e pianificazione degli obiettivi strategici;
» budget e programmazione di obiettivi e progetti operativi;
» analisi dei rischi.

Apice inoltre possiede un sistema di gestione per la qualità certificato secondo la UNI EN ISO 9001, settore EA 35, ed è centro di formazione accreditato AiFOS.

Nel 2023 Apice ha acquisito una partecipazione del 25% in PiùSicurezza, società che gestisce un campo prove dedicato all'addestramento, alla quale è stato ceduto il ramo d'azienda relativo ai corsi con componente pratica.

Nel 2024 Apice ha ottenuto la certificazione per la parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022.

Composizione societaria



Contesto interno ed esterno

Portatori di interesse	Aspettative delle parti interessate nei confronti di Apice	Aspettative di Apice nei confronti delle parti interessate
Proprietà (Soci)	Redditività - Stabilità - Sicurezza economica. Adesioni ad eventuali progetti in ambito sostenibilità per fronteggiare il cambiamento climatico portati avanti dall'Associazione (es. comunità energetica zona nord della città, acquisto crediti sostenibili).	Risorse materiali (lavorazioni efficaci, produttività) e immateriali (scambio di competenze, professionalità). Risorse umane disponibili.
Gruppo REST (consociate)	Redditività – Stabilità – Sicurezza economica - elevata professionalità. Attenzione da parte di Apice in tema di sostenibilità.	Sinergie efficaci e partnership per erogare servizi anche condivisi nell'ottica di efficientamento interno e crescita economica (e di opportunità). Collaborazioni per una miglior efficienza anche nella innovazione.
Fornitori (docenti e consulenti)	Pagamento delle fatture nei tempi stabiliti. Continuità nella collaborazione e fornitura. Per quanto riguarda il cambiamento climatico, il requisito risulta poco applicabile in relazione alla tipologia di fornitori con cui Apice collabora, prevalentemente docenti e liberi professionisti. Apice deve garantire la possibilità di erogare attività di consulenza e docenza anche in modalità di videoconferenza, assicurando la continuità del servizio e riducendo eventuali impatti legati agli spostamenti.	Efficienza nella fornitura del servizio fornito. Prezzo adeguato all'offerta sul mercato.
Risorse umane	Puntualità nei pagamenti (stipendi). Aggiornamento e crescita professionale. Esigenze connesse al cambiamento climatico e alla sostenibilità dei luoghi di lavoro, in termini ad esempio di: » efficientamento energetico; » raccolta differenziata dei rifiuti; » attenzione all'ambiente nell'utilizzo dei prodotti; » possibilità di utilizzare lo smart working, consentendo un minor impatto sull'ambiente a livello di consumi e maggior conciliazione tempi di vita/lavoro.	

Risorse umane	Per i dipendenti spiccano per importanza tra le tematiche di governance: » il Welfare aziendale e benessere dei dipendenti volti a rendere sempre più l'ambiente di lavoro ed il clima aziendale rilassato e sano, facendo sentire il dipendente come parte integrante e attivo di un grande gruppo che collabora e coopera insieme per fini comuni; » mantenimento certificazione UNI/PdR 125:2022.	Professionalità. Serietà collaborazione e disponibilità.
Clienti committenti	Efficacia servizi. Puntualità realizzazione. Interazione tecnica. Completezza e qualità del servizio. La tipologia di servizi erogati (formazione e consulenza) risulta poco influenzata da eventuali eventi climatici, in quanto le attività possono essere erogate anche in modalità da remoto, garantendo continuità operativa. Eventuali esigenze dei clienti connesse ai temi del cambiamento climatico e della sostenibilità possono comunque essere gestite attraverso: » la capacità di Apice di integrare e gestire gli aspetti legati ai cambiamenti microclimatici all'interno dei documenti di valutazione dei rischi; » la capacità di Apice di promuovere ed erogare servizi specifici in ambito sostenibilità e valutazione degli impatti ambientali, ad esempio tramite i progetti e le attività sviluppate dalla Business Unit Ambiente; » il monitoraggio e l'aggiornamento costante in merito a direttive, delibere e ordinanze straordinarie emanate dagli enti competenti in relazione a situazioni connesse al cambiamento climatico (ad esempio ordinanze relative al caldo estremo), con conseguente proposta ai clienti di strumenti e soluzioni adeguate per la gestione di tali condizioni.	Tempi di pagamento. Interazione tecnica.

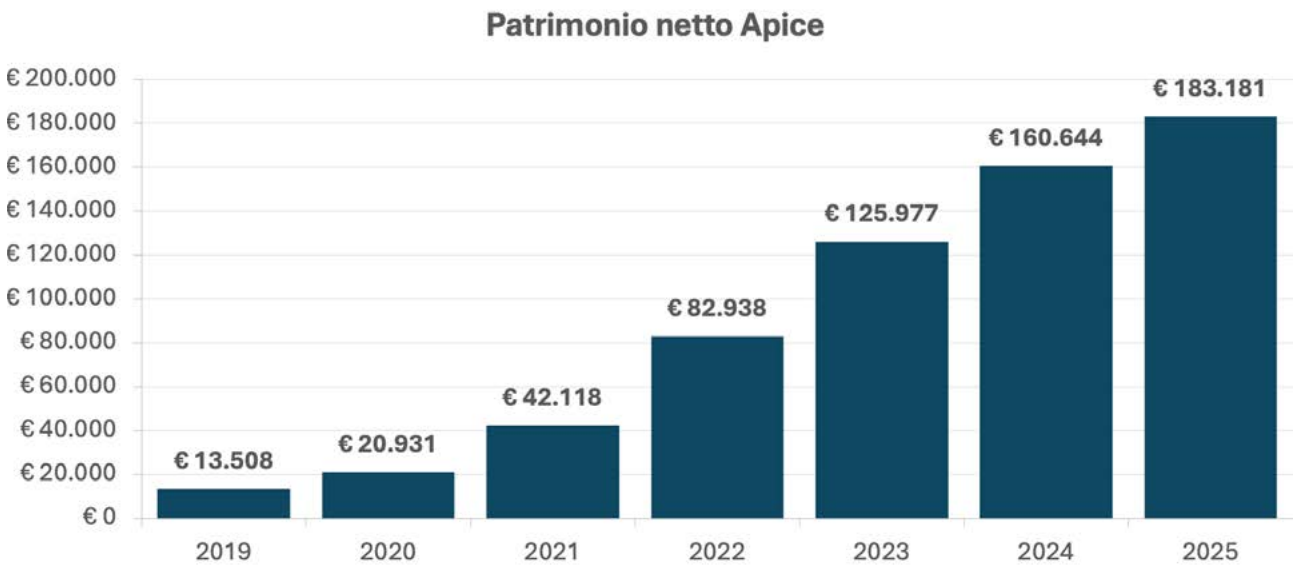
Matrice di materialità

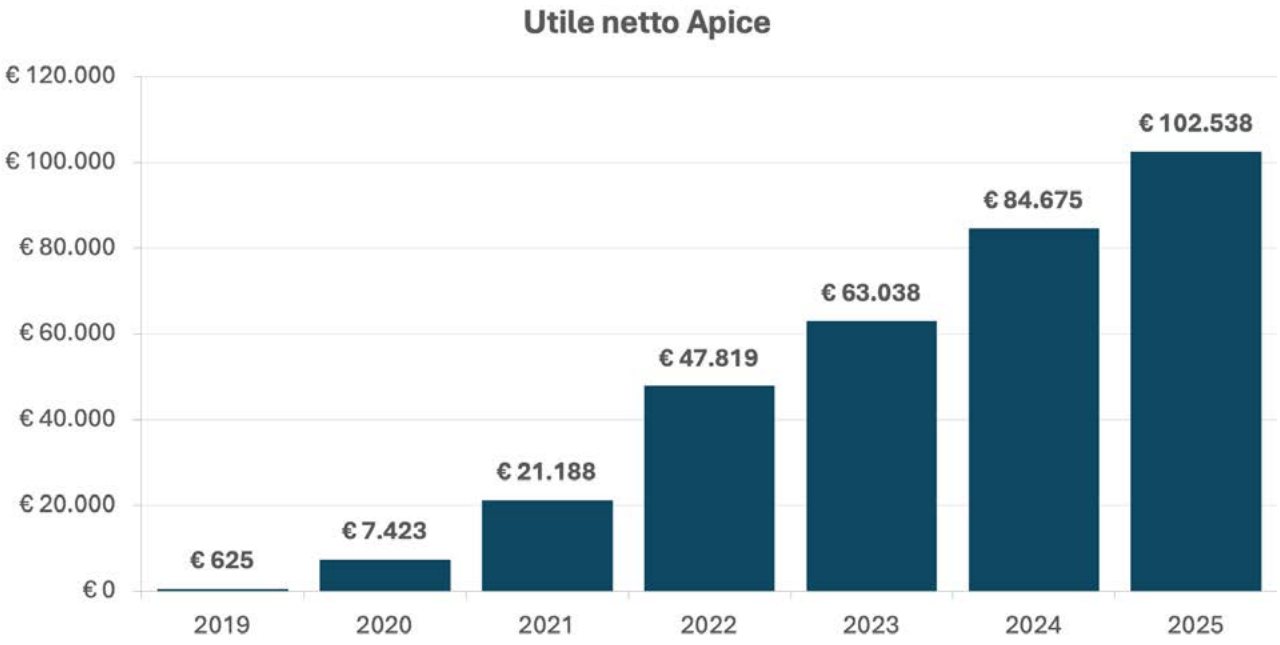
Attraverso un'indagine condotta con soci e amministratori, le società del Gruppo hanno individuato i temi maggiormente rilevanti rispetto alle proprie attività e al contesto socio economico in cui operano. Tali temi sono approfonditi nelle sezioni successive del Report:

- **Performance economiche - GRI 201**
- **Presenza sul mercato - GRI 202**
- **Impatti economici indiretti - GRI 203**
- **Pratiche di approvvigionamento - GRI 204**
- **Imposte - GRI 207**
- **Materiali - GRI 301**
- **Energia: luce, gas, carburanti - GRI 302**
- **Acqua e scarichi idrici - GRI 303**
- **Emissioni - GRI 305**
- **Rifiuti - GRI 306**
- **Occupazione - GRI 401**
- **Relazione tra lavoratori e management - GRI 402**
- **Salute e sicurezza sul lavoro - GRI 403**
- **Formazione e istruzione - GRI 404**
- **Diversità e pari opportunità - GRI 405**
- **Non discriminazione - GRI 406**
- **Libertà di associazione e contrattazione collettiva - GRI 407**
- **Lavoro minorile - GRI 408**
- **Comunità locali - GRI 413**
- **Salute e sicurezza dei clienti - GRI 416**
- **Privacy dei clienti - GRI 418**

Fattori economici

Performance economiche (GRI 201)





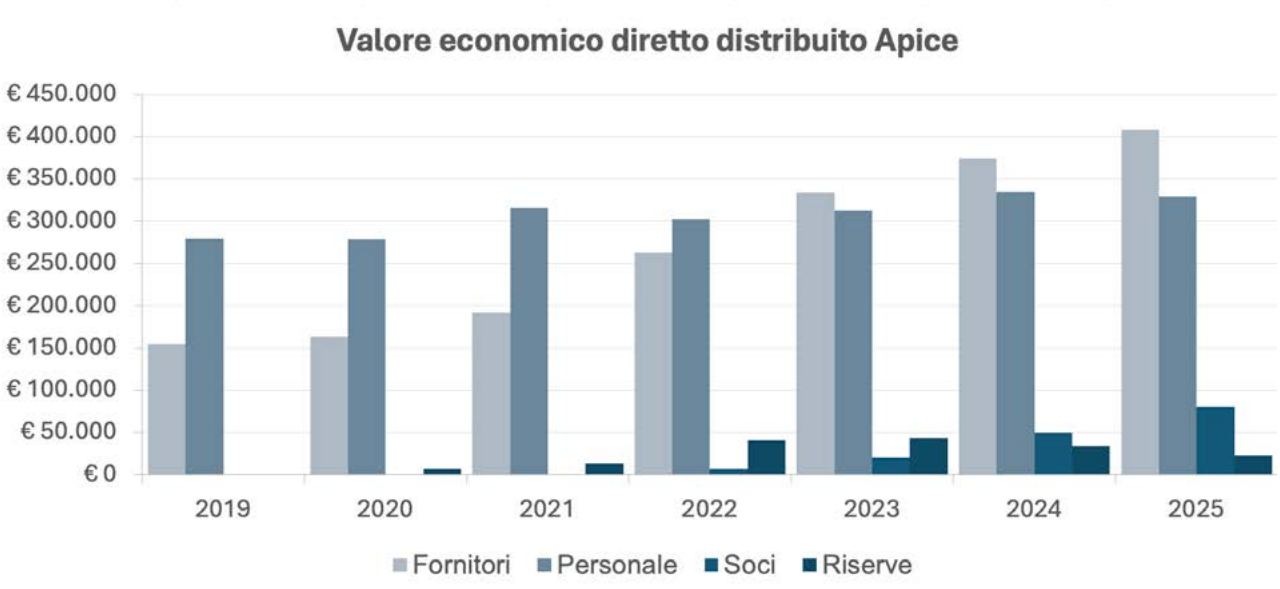
Fattori economici

VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO (GRI 201-1)

Riporta il valore economico diretto generato nel periodo. Il risultato è dato dalla somma di: ricavi delle vendite e delle prestazioni, dalla variazione delle rimanenze di prodotti finiti, proventi finanziari e altri ricavi.



Il valore economico diretto distribuito è dato invece dalla somma dei: costi per fornitori, personale e remunerazione dei soci.



IMPLICAZIONI FINANZIARIE E ALTRI RISCHI E OPPORTUNITÀ DOVUTI AL CAMBIAMENTO CLIMATICO (GRI 201-2)

Il cambiamento climatico non ha un impatto diretto sulle attività aziendali.

PIANI PENSIONISTICI A BENEFICI DEFINITI E ALTRI PIANI DI PENSIONAMENTO (GRI 201-3)

Non sono stati definiti piani pensionistici integrativi a favore dei dipendenti, oltre a quelle di categoria o volontari.

SUPPORTO FINANZIARIO RICEVUTO DAL GOVERNO (GRI 201-4)

Negli ultimi cinque anni Apice ha ricevuto i seguenti aiuti di stato per un complessivo di euro 59.536.

COR	Titolo progetto	Data concessione	Elemento aiuto
24730724	Circolare Inail n. 28 del 23 maggio 2014	24/10/2025	24,23 €
24382198	Strategia digitale per l'impresa	10/06/2025	13.800,00 €
24040412	Incentivo per l'assunzione di over 50 e donne (art. 4, commi 8-11, L. 92/2012)	21/02/2025	4.270,64 €
22345696	IALER 02 - Digital Marketing in Apice	16/04/2024	10.500,00 €
17681175	Avviso pubblico per la concessione di contributi alle PMI per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento e per servizi di certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022	15/02/2024	3.849,18 €
15345239	Contributo a fondo perduto e modifiche ai sensi della decisione SA. 62668 e decisione C(2022) 171 final SA 101076	30/05/2023	2.984,00 €
13973281	Voucher banda ultralarga imprese	20/05/2023	300,00 €
12358221	Credito d'imposta per i canoni di locazione degli immobili a uso non abitativo e affitto d'azienda	17/04/2023	3.910,00 €
11587666	IALER 09 - Sales Marketing B2B in Apice	07/04/2023	7.584,00 €
9235038	IALER 01 - Il Social Media Marketing per il B2B per Apice	30/08/2022	5.754,00 €
8205468	Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione (art. 3 D.L. 104/2020)	21/02/2022	1.427,94 €
4760151	Bando voucher digitali anno 2020	04/02/2021	5.131,86 €

Fattori economici

Presenza sul mercato (GRI 202)

L'azienda opera esclusivamente con dipendenti assunti nel territorio italiano, applicando integralmente il CCNL di riferimento.

Impatti economici indiretti (GRI 203)

Per la tipologia di attività svolta e per la dimensione aziendale, gli impatti economici indiretti derivanti da Apice non sono significativi.

Pratiche di approvvigionamento (GRI 204)

L'azienda eroga servizi e quindi si approvvigiona prevalentemente di prestazioni professionali di fornitori con sede sul territorio italiano.

Imposte: elusione ed evasione (GRI 207)

L'azienda adotta un codice etico volto a prevenire comportamenti scorretti sia da parte dell'organo di controllo che dei dipendenti e collaboratori.







Environment

Fattori ambientali

Materiali (GRI 301)

L'azienda eroga servizi di natura intellettuale pertanto il consumo di materiali si concretizza quasi esclusivamente nella produzione di documenti cartacei e quindi nel consumo di carta evidenziato nella seguente tabella.

Anno	2023	2024	2025
Nr Pagine/ giorno lavorativo	272	218	223

Apice è impegnata nel processo di digitalizzazione per attivare canali di comunicazione con i propri clienti in forma prevalentemente digitale, attivando un'area extranet per la consultazione documentale.

Energia: luce, gas, carburanti (GRI 302)

L'azienda non ha reparti produttivi che comportano consumi rilevanti di energie. I consumi di luce e gas sono legati alla illuminazione degli uffici ed al riscaldamento locali e acqua calda sanitaria. Sono presenti n. 2 contatori gas, uno per uffici e uno per sala corsi. Per l'energia elettrica sono presenti n. 2 contatori, uno per ascensore utilizzato come unico accesso e uno per uffici e sala corsi.

Contatore	2024	2025
Gas uffici	1.068 smc/anno	1.148 smc/anno
Gas sala corsi	603 smc/anno	448 smc/anno
EE ascensore	2.123 kWh/anno	2.105 kWh/anno
EE uffici e sala corsi	13.191 kWh/anno	12.892 kWh/anno

L'azienda dispone di una flotta di due veicoli GPL a noleggio utilizzati per l'erogazione dei servizi presso i clienti.

Acqua e scarichi idrici (GRI 303)

Il consumo idrico è riconducibile esclusivamente all'uso dei servizi igienici. I consumi sono rilevati tramite due contatori distinti, uno per gli uffici e uno per la sala corsi.

Uffici	2023/2024	2024/2025	2025/2026
Consumo m3	48	44	43
Giorni	369	364	369
Consumo giornaliero medio	0,130	0,121	0,117

Sala corsi	2023/2024	2024/2025	2025/2026
Consumo m3	25	89	67
Giorni	370	365	449
Consumo giornaliero medio	0,068	0,244	0,149

L'azienda non genera scarichi idrici industriali e non è pertanto titolare di specifiche autorizzazioni in materia.

Emissioni (GRI 305)

L'azienda non ha autorizzazioni in essere per emissioni in atmosfera. Le uniche emissioni in atmosfera sono relative agli scarichi dell'impianto di riscaldamento che viene regolarmente manutenuto e controllato a norma di legge.
Nell'impianto di condizionamento non sono presenti gas refrigeranti lesivi dell'ozono, sono tuttavia presenti ancora gas fluorurati a effetto serra.

Rifiuti (GRI 306)

L'azienda stimola e sostiene la raccolta differenziata di carta, plastica e toner esausti.
Non sono prodotti rifiuti speciali.



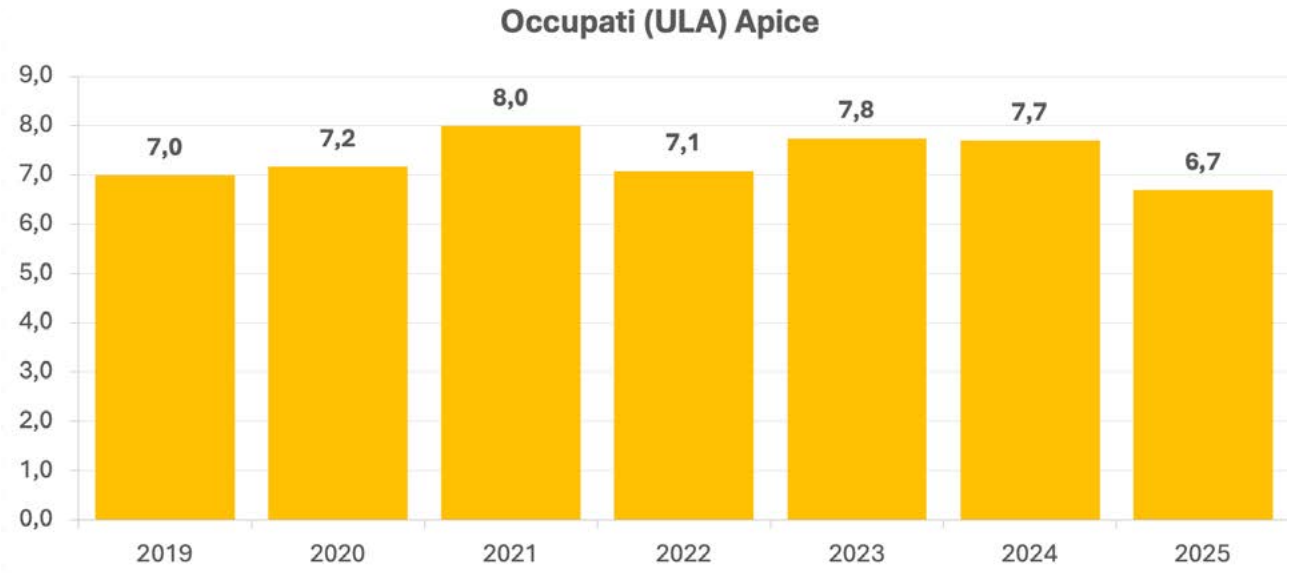


Social

Fattori sociali

Occupazione (GRI 401)

L'azienda occupa stabilmente lavoratori a tempo indeterminato, ricorrendo ad apprendistati o tirocini a scopo stabilizzazione.



Tipologia contrattuale

Al 31/12	TD	TI	Interinale	Apprendistato	Tirocinio	**Totale**
2023	0	7	0	2	0	**8**
2024	0	7	0	1	0	**7**
2025	0	7	0	0	1	**8**

Tempo lavoro

Al 31/12	Full time	Part time	**Totale**
2023	7	1	**8**
2024	6	1	**7**
2025	7	1	**8**

Tutte le richieste di part time sono state accolte.

Relazione tra lavoratori e management (GRI 402)

Istanze giudiziarie con lavoratori e vertenza sindacali: nessuna.

Contratto nazionale applicato: CCNL terziario, distribuzione e servizi.

Turnover negativo al 31/12	
2020	0%
2021	0%
2022	12,5%
2023	0%
2024	28,8%
2025	0%

Fattori sociali

Salute e sicurezza sul lavoro (GRI 403)

L'azienda svolge un'attività a basso rischio pertanto tale aspetto non ha impatti significativi.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (GRI 403-1)

L'azienda tiene sotto controllo gli aspetti di salute e sicurezza con un sistema di monitoraggio basato sulle registrazioni inserite sul sistema gestionale aziendale.

IDENTIFICAZIONE DEI PERICOLI, VALUTAZIONE DEI RISCHI E INDAGINI SUGLI INCIDENTI (GRI 403-2)

L'azienda dispone di una valutazione dei rischi basata sulla stima combinata di probabilità e gravità (P × G).
Gli organi di vigilanza non hanno mai irrogato sanzioni o multe all'azienda.

SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO (GRI 403-3)

I lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria in relazione alle mansioni svolte e ai rischi valutati nel documento di valutazione dei rischi. Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro (GRI 403-5).

FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (GRI 403-5)

La formazione in materia di salute e sicurezza è pianificata e aggiornata nel rispetto delle scadenze di legge. La formazione tecnica connessa ai ruoli professionali ricoperti, quali RSPP e CSE, integra e approfondisce le competenze previste per i lavoratori.

INFORTUNI SUL LAVORO (GRI 403-9)

Negli ultimi cinque anni non sono occorsi infortuni.

MALATTIE PROFESSIONALI (GRI 403-10)

Dalla data di costituzione ad oggi, l'azienda non ha ricevuto richieste di riconoscimento di malattia professionale.

Formazione e istruzione (GRI 404)

Livello istruzione

Al 31/12	Laurea	Diploma	Diploma professionale	Licenza media	Totale
2023	5	2	1	0	8
2024	4	2	1	0	7
2025	5	2	1	0	8

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE (GRI 404-01)

Formazione erogata	2023	2024	2025
Ore uomo	486	550	448
Procapite	62,7	71,3	66,9

PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE (GRI 404-03)

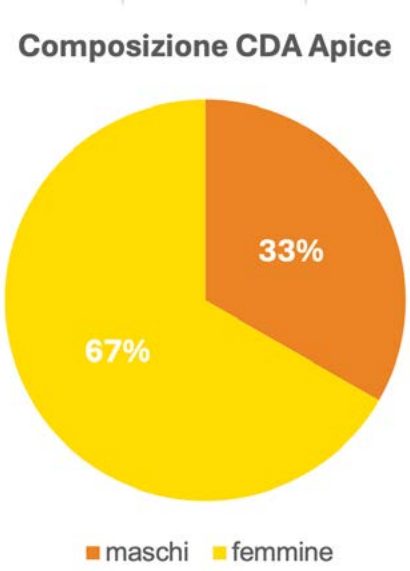
Ogni anno viene definito un sistema premiante rivolto a tutti i dipendenti e collegato al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
Vengono riconosciuti premi ai dipendenti per un valore complessivo pari a circa il 10% del patrimonio netto.

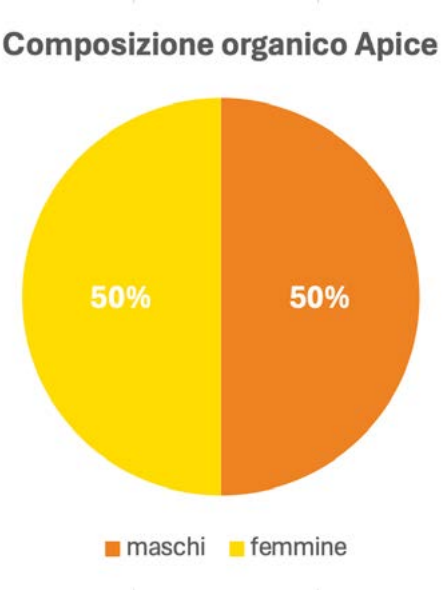
Fattori sociali

Diversità e pari opportunità (GRI 405)

Nel 2024 il Consiglio di Amministrazione di Apice ha avviato il percorso di certificazione per la parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022. Nei primi due audit effettuati dall'ente di certificazione non sono state riscontrate non conformità.

DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO E TRA I DIPENDENTI (GRI 405-1)





Distribuzione dipendenti per sesso

Al 31/12	Maschi	Femmine	**Totale**
2020	4	4	**8**
2021	4	4	**8**
2022	4	3	**7**
2023	4	4	**8**
2024	4	3	**7**
2025	4	4	**8**

RAPPORTO TRA STIPENDIO BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI (GRI 405-02)

Non sono riscontrabili elementi significativi di diversità nella retribuzione media tra uomo e donna. Gli elementi distintivi delle retribuzioni sono legati alla anzianità di servizio e agli incarichi di responsabilità assunti.

La tabella indica lo scostamento percentuale rispetto alla media del costo orario per livello.

M/F	Livello 2	Livello 3
M	-1%	+4%
F	+3%	-9%

I premi di risultato sono attribuiti in base a livello e anzianità per la parte dei premi di produzione aziendali e in base al raggiungimento di obiettivi personali per la parte dei premi di risultato.

Non discriminazione (GRI 406)

Le politiche di selezione, assunzione e assegnazione di incarichi e responsabilità si basano su criteri di equità e pari valutazione.

EPISODI DI DISCRIMINAZIONE E MISURE CORRETTIVE ADOTTATE (GRI 406-01)

L'azienda non ha riscontrato episodi di discriminazione legati a razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale o origine sociale che abbiano coinvolto lavoratori o stakeholdes esterni.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva (GRI 407)

Apice garantisce la massima libertà di associazione e adesione alla contrattazione collettiva sebbene attualmente non ci siano iscritti al sindacato tra i dipendenti.

Numero di vertenze sindacali: nessuna.

Assemblee sindacali richieste e non autorizzate: nessuna.

Fattori sociali

Lavoro minorile (GRI 408)

ATTIVITÀ E FORNITORI A RISCHIO SIGNIFICATIVO DI EPISODI DI LAVORO MINORILE (GRI 408-01)

Apice esclude in modo tassativo il ricorso al lavoro minorile, sia nelle proprie attività sia in quelle affidate ai fornitori. I servizi sono erogati esclusivamente da personale qualificato che opera in diretto rapporto con l'azienda.

Nell'ambito di progetti promossi da istituti scolastici o enti del territorio, Apice può accogliere studenti minorenni in percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento, limitatamente ad attività d'ufficio e nel rispetto delle tutele previste.

Comunità locali (GRI 413)

Apice collabora con enti di formazione e istruzione, CIOFS, università e scuole secondarie per favorire l'orientamento, l'inserimento e la ricollocazione professionale.

Salute e sicurezza dei clienti (GRI 416)

I servizi erogati da Apice possono incidere sulla tutela della salute e sicurezza dei clienti, poiché la qualità della consulenza e della formazione contribuisce direttamente alla corretta valutazione e gestione dei rischi.

Nel periodo di analisi non sono state rilevate sanzioni o non conformità in ambito di salute e sicurezza dei clienti, in relazione ai servizi erogati da Apice.

Privacy dei clienti (GRI 418)

L'azienda non ha ricevuto denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti.
Non sono state riscontrate fughe, furti o perdite di dati dei clienti.

Welfare e benessere organizzativo

Apice eroga i propri servizi di consulenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro avvalendosi prevalentemente di personale dipendente. Questa scelta distingue l'azienda da molte realtà del settore, che operano soprattutto attraverso collaboratori liberi professionisti, e consente di consolidare competenze, continuità operativa e qualità del servizio.

La valorizzazione delle persone è quindi un elemento centrale del modello organizzativo. Apice garantisce il pieno riconoscimento dei diritti connessi al rapporto di lavoro subordinato e aderisce ai fondi previsti dal CCNL applicato. Le principali iniziative di welfare e supporto ai dipendenti comprendono:

- il versamento ai fondi previsti dal CCNL di riferimento: Fondo EST e UniSalute per l'assistenza sanitaria integrativa, Fondo FON.TE. per la previdenza complementare su adesione volontaria, EBTERBO e Fondo di Integrazione Salariale (FIS), a tutela del reddito nei periodi di eventuale crisi aziendale;
- la copertura integrale dei costi di formazione dei dipendenti, svolta durante l'orario di lavoro e regolarmente retribuita. Le competenze acquisite costituiscono un patrimonio professionale personale e trasferibile;
- la disponibilità di auto aziendali per gli spostamenti di lavoro, con costi interamente sostenuti dall'azienda;
- la messa a disposizione di telefoni aziendali con modalità di utilizzo flessibili;
- la possibilità di organizzare con flessibilità l'orario giornaliero, nel rispetto delle responsabilità assegnate e delle scadenze operative;
- un modello retributivo che riconosce specifiche indennità in relazione a disagi lavorativi, responsabilità assunte e trasferte;
- una polizza assicurativa, a carico dell'azienda, a copertura delle responsabilità professionali del personale e delle eventuali spese di assistenza legale;
- un accordo aziendale che consente il ricorso allo smart working in presenza di esigenze personali;
- un accordo interno che consente a ogni dipendente di richiedere, senza necessità di motivazioni specifiche, un'anticipazione compresa tra il 20% e il 50% del TFR maturato nel fondo aziendale al 31 dicembre di ogni anno.





Design by Studio Verdi22

Apice Srl
Via Vighi, 72 – 40026 Imola (Bo)
Tel. 0542 628321
Fax. 0542 635177
P. IVA e C.F. 02534811209 – REA 447080
E-mail info@apicesrl.net
Sito web apicesrl.net

apice
Qualità ▪ Sicurezza ▪ Ambiente