

BILANCIO

SA8000

EUROIMPIANTI MAZZONI



INTRODUZIONE AL BILANCIO SA8000

EUROIMPIANTI MAZZONI ha da anni deciso di implementare un sistema di gestione conforme alla norma SA8000:2014, tale certificazione sarà un importante messaggio verso gli stakeholder, dell'attenzione dell'organizzazione ad operare sul mercato nel rispetto dei principi e valori etici quali la correttezza, la trasparenza, il rispetto dei diritti dei lavoratori e la salute e sicurezza. L'impegno "etico" costituisce una nuova leva competitiva coerente con uno sviluppo sostenibile.

EUROIMPIANTI MAZZONI ha adeguato struttura e operatività anche per la nuova certificazione di responsabilità sociale e supportato con maggiore consapevolezza gli aspetti della cultura e della prassi aziendale inerenti alla responsabilità etica e sociale d'impresa secondo la norma SA8000:2014.

Questa nuova edizione del Bilancio SA8000 racconta, in sintesi, le attività svolte e informa le parti interessate sui risultati sociali raggiunti nel primo anno, sulle azioni svolte e sulle iniziative future.

EUROIMPIANTI MAZZONI azienda con decenni di esperienza alle spalle, crede in una strategia imprenditoriale fortemente legata alla propria responsabilità sociale e alla sostenibilità delle proprie attività e dei propri servizi, vuole sempre di più essere protagonista di un'economia che consideri le dimensioni sociali e quelle economiche sullo stesso livello. Dalla sua fondazione ha caratterizzato la propria attività ispirandosi a principi e valori etici, come l'onestà, la trasparenza e la correttezza con tutti i soggetti interessati e considerando la valorizzazione delle risorse umane come il vero fattore competitivo in questo mercato in continua evoluzione.



INDICE

PRIMA PARTE	1
01 INTRODUZIONE AL BILANCIO SA8000	1
1 IDENTITÀ & STORIA.....	2
2 PRINCIPI.....	2
2.1 Definizioni.....	4
2.2 Riferimenti normativi	6
3 CULTURA D'IMPRESA.....	7
SECONDA PARTE	8
4 METODOLOGIA REDAZIONE DEL BILANCIO	8
5 PROFILO & STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	10
6 MISSION.....	11
6.1 Politica aziendale di Responsabilità Sociale.....	12
7 RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER	14
7.1 La responsabilità sociale di EUROIMPIANTI MAZZONIS.R.L.	14
TERZA PARTE	18
8 REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	18
8.1 Lavoro infantile e minorile	19
8.2 Lavoro forzato e obbligato.....	21
8.3 Salute e sicurezza.....	22
8.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	25
8.5 Discriminazione.....	27
8.6 Pratiche disciplinari	29
8.7 Orario di lavoro	31
8.8 Retribuzione	32
9 DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA SA8000	35
9.1 Valutazione dei rischi.....	38
9.2 Monitoraggio dei fornitori	39
9.3 Consultazione e coinvolgimento dei dipendenti.....	40
9.4 Action Plan.....	41



PRIMA PARTE

01 INTRODUZIONE AL BILANCIO SA8000

Il **Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000** è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di **EUROIMPIANTI MAZZONI** che fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future.

Il presente bilancio ha una **periodicità** di redazione **annuale** e riporta i valori, le situazioni e gli obiettivi dell'organizzazione nel campo delle relazioni sociali ed etiche, è elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000 e indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la politica che il riesame della direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di **EUROIMPIANTI MAZZONI** per la responsabilità sociale d'impresa.

Il Bilancio SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

- è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto **misura le prestazioni nel campo sociale**, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio-lungo termine;
- è un mezzo di comunicazione, perché divulga e **raccoglie informazioni** dai soggetti interessati.

Lo scopo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto sulle iniziative sviluppate da **EUROIMPIANTI MAZZONI** e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

- rendere nota agli stakeholder di impresa la politica di responsabilità sociale;
- permettere una maggiore conoscenza degli impegni che **EUROIMPIANTI MAZZONI** si assume adeguandosi allo standard SA8000;
- consentire al management di impresa di utilizzare il bilancio in fase di analisi e riesame del sistema al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dichiarati;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.



1 | IDENTITÀ & STORIA

L'attività viene svolta da **EUROIMPIANTI MAZZONI** presso il locale in via del Gaudò, 3 a Sesto Fiorentino (FI), dove si hanno gli uffici ed il magazzino, anche se poi le attività vengono svolte presso i Clienti committenti.

Nello stesso locale, è presente l'area amministrativa con gli uffici di gestione, all'esterno dispone di un ampio piazzale dal quale si accede al magazzino coperto e agli uffici dell'azienda.

Lo sviluppo di EUROIMPIANTI MAZZONI SRL a partire dall'anno 2019 è stato costante, in termini occupazionali, tecnologici e di mercato, ed è stato gestito tramite una politica fondata sulle risorse umane e in particolare anche sulla salvaguardia ambientale, si è andata gradualmente configurando una strategia di espansione vincolata alla qualità dei processi e dei prodotti.

2 | PRINCIPI

Potrebbe sembrare ovvio e retorico introdurre un Bilancio sociale con un incipit dove si affermi la certezza della positività della scelta compiuta con la certificazione di responsabilità etica e sociale d'impresa. Ma di questi tempi, non è affatto scontato. Non lo sarebbe perché le certificazioni incidono sui costi, sottraggono tempo alla produzione e interferiscono sugli assetti organizzativi.

In questo anni di implementazione e sperimentazione del Sistema di Gestione SA8000 l'organizzazione si è resa conto dell'importanza di una valutazione esterna basata su parametri oggettivi, da una parte, e del contributo in termini di disciplina e sistematicità nelle procedure e nelle prassi quotidiane prestate dai principi e dalle normazioni dello standard, dall'altra. La certificazione è concretamente un valido supporto nella conduzione aziendale secondo lo stile che caratterizza EUROIMPIANTI MAZZONI e i criteri stabiliti, di trasparenza, correttezza, rispetto verso i portatori di interesse e le loro aspettative.

Riaffermando con convinzione, quindi, la scelta di responsabilità sociale, EUROIMPIANTI MAZZONI è costantemente impegnata per migliorare metodi, comportamenti e implementare le politiche ambientali e quelle inerenti alla cultura aziendale.

L'organizzazione pianifica così il proprio futuro, per esprimere valori, competenze, proposte e dare un contributo di partecipazione ai processi sociali ed economici innovativi e per molti versi alternativi.

EUROIMPIANTI MAZZONI si propone come attore di un'economia che ritiene fondamentale la valutazione sociale e ambientale degli investimenti e della produzione di merci o servizi, quindi le scelte strategiche e i comportamenti operativi sono guidati da orientamenti valoriali, insieme a valutazioni pertinenti l'azione puramente economica. Fa propria una nuova cultura della responsabilità sociale d'impresa, fondata su politiche e strumenti di sostenibilità economica, sociale e ambientale rigorosi e coerenti con i principi e i valori della società civile italiana e internazionale.

Tra le priorità, principio e obiettivo insieme, vi è la ricerca di soluzioni tecnologiche e prassi operative che riducano progressivamente l'impatto ambientale del lavoro e migliorano gli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro. Di pari passo sono irrinunciabili l'onestà, la trasparenza, la correttezza in tutti i rapporti professionali, rifiutando ogni forma di corruzione nei confronti di fornitori e clienti e cercando il confronto, l'informazione con i diversi soggetti coinvolti.

L'ambiente di lavoro è governato da regole di collaborazione e solidarietà, valorizzazione di competenze e meriti, dando a tutti l'opportunità di crescere in conoscenze, professionalità e competenze pratiche/manuali. Si respinge ogni forma di discriminazione.

EUROIMPIANTI MAZZONI, quindi, si impegna:

- a conformarsi ai requisiti dello **standard internazionale** di responsabilità sociale d'impresa SA8000 e a rispettare i diritti dei propri lavoratori;
- a rispettare la **legislazione nazionale** e le altre prescrizioni applicabili, comprese la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le convenzioni sui diritti economici, sociali e culturali, sui diritti civili e politici, sui diritti del bambino, sull'eliminazione delle forme di discriminazione razziale e contro le donne, nonché le normative e le convenzioni internazionali relative all'orario di lavoro, alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, al lavoro forzato, alle pari opportunità, alla discriminazione in qualsiasi ambito, agli standard di salute e sicurezza sul lavoro, al salario minimo, ai rappresentanti dei lavoratori, all'età minima e al lavoro minorile, alla riabilitazione professionale e all'impiego delle persone disabili, al lavoro a domicilio, alla protezione della maternità, alle norme di comportamento riguardo Hiv/Aids e il mondo del lavoro;
- a **non utilizzare** né dare sostegno in nessun caso a **lavoro infantile** o a **lavoro forzato** e a mantenere rapporti diretti con associazioni o enti locali che si occupano di tali problematiche;
- a utilizzare i contratti di lavoro nel rispetto dei lavoratori e del CCNL e assegnando **idonee retribuzioni**;



- a mantenere un **ambiente di lavoro sicuro e salubre**;
- a garantire il **diritto alla contrattazione collettiva** senza alcuna ripercussione sul personale;
- a **respingere** ogni forma di **discriminazione**, violenza, razzismo, mancato rispetto della dignità della persona, dei diritti umani e di tutti gli esseri viventi;
- a trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con **dignità** e rispetto, senza utilizzare alcuna forma di coercizione.

2.1 | Definizioni

AZIONE CORRETTIVA/PREVENTIVA (AC/AP): Azione correttiva per eliminare la causa e radice di una non conformità rilevata. Azione preventiva per eliminare la causa principale di una potenziale non conformità.



BAMBINO: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel quale caso si applica l'età più alta. Se, comunque la legge sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa.



CLIENTE: il fruitore dei servizi/prodotti erogati o forniti da EUROIMPIANTI MAZZONIS.R.L. privato, italiano o estero. Fornitore: l'organizzazione o la persona che fornisce un prodotto/servizio.

DISABILE: persona che sperimenta significativi svantaggi al momento di una assunzione come risultato di una menomazione medica o fisica.



LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO: Tutti i lavori o servizi che una persona non si è offerta di fare volontariamente e che vengono fatti per fare sotto la minaccia di una punizione o ritorsione o che siano richiesti come forma di rimborso del debito.



LAVORO INFANTILE: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata dalla definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146. Lavoro obbligato: ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente.



NON CONFORMITÀ (NC): Il mancato rispetto di un requisito.



PERSONALE: Tutti gli individui impiegati da un'organizzazione, inclusi ma non limitati a amministratori, dirigenti, manager, supervisori, operai e lavoratori a contratto, come guardie di sicurezza, operatori di mensa, i lavoratori in dormitorio e addetti alle pulizie.



ORGANIZZAZIONE: insieme di persone e di mezzi, con definite responsabilità, autorità ed interrelazioni (nel presente Bilancio SA8000 viene indicato indistintamente sia con il termine organizzazione sia con il termine azienda). Il complesso di qualsiasi entità aziendale o non economico responsabile della implementazione dei requisiti della presente norma, incluso tutto il personale impiegato dall'organizzazione.



SALARIO: La retribuzione percepita per una settimana di lavoro standard da un lavoratore in un luogo particolare sufficiente per permettersi un tenore di vita dignitoso per il lavoratore e il suo o la sua famiglia. Elementi di un tenore di vita dignitoso includono cibo, acqua, alloggio, istruzione, sanità, trasporti, abbigliamento, e altri bisogni essenziali compresi i dispositivi per gli eventi imprevisti.



STAKEHOLDER (Parte interessata): si intende un individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'impresa.





2.2 | Riferimenti normativi

NORMATIVA ITALIANA

- L.977/67 Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti
- L. 881/77 Diritto del fanciullo a protezione da parte della famiglia, della società e dello Stato. Diritto all'educazione e condanna dello sfruttamento economico e sociale
- L. 157/81 Età minima di 15 anni
- L. 176/91 Art. 28: Diritto all'educazione; Art: 32: Prevenzione da sfruttamento economico ed attività nocive
- L. 285/97 Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità dell'infanzia e l'adolescenza
- L. 144/99 Estensione dell'obbligo formativo fino al nono anno di età
- D. Lgs. 345/99 Protezione dei giovani sul lavoro
- L. 148/2000 Proibizione ed immediata azione per l'eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile
- DPR 57/2000 Regolamento dell'Art. 68 della L. 144/99 concernente l'obbligo di frequenza di attività formative fino al 18°anno di età
- D. Lgs 262/2000 Disposizioni integrative e correttive del D. Lgs. 345/99 in materia di protezione dei giovani sul lavoro
- L. 53/2003 Definizione delle norme generali ed obbligo scolastico di 8 anni
- D. Lgs 77/2005 Definizione delle norme generali in merito all'alternanza scuola-lavoro a norma dell'art. 4 L. 53/2003 • D.M. 218/2006 Regolamento che disciplina l'impiego di minori di anni 14 in programmi televisivi
- L. 296/2007 Istruzione obbligatoria impartita per almeno 10 anni (6-16 anni) con conseguente aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro
- L. 199.2016

NORMATIVA INTERNAZIONALE

- Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia
- Convenzione 138 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Età minima)
- Convenzione 182 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Raccomandazione 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Lavori che compromettono salute, sicurezza, moralità del bambino)
- Convenzione 81 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (condizioni di lavoro)
- CCNL

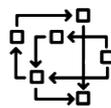


CONVENZIONI ILO

- ILO Convenzione 1 (Durata del lavoro – Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell’orario di lavoro)
- Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale – norme minime) • Convenzione 131 (Definizione di minimo salariale)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale – persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)

I CULTURA D’IMPRESA

Cultura d’impresa è un termine che descrive l’atteggiamento attivo e consapevole, motivato da principi, orientamenti e scelte di un soggetto economico attore nel più ampio contesto sociale e



non mero spettatore delle dinamiche del puro scambio economico. Concerne quindi l'organizzazione interna così come la partecipazione politico-sociale.

Ruoli, mansioni, professionalità, ciascuno per la propria parte, sono esercitati con attenzione e scrupolo, per eseguire secondo criteri di qualità ogni lavoro, qualità oggettiva, rappresentata nel prodotto, ma anche qualità delle procedure e dell'operare del singolo lavoratore.

EUROIMPIANTI MAZZONI riconosce che il dialogo all'interno dell'ambiente di lavoro è un punto fondamentale della responsabilità sociale e assicura che tutti i lavoratori abbiano il diritto di rappresentanza e che comprendano la lingua italiano nonostante la cittadinanza straniera.

EUROIMPIANTI MAZZONI considera, infatti, i propri dipendenti come una risorsa strategica, promuovendo lo sviluppo professionale e personale e i propri fornitori come partner, da sensibilizzare al rispetto dei propri valori, tra i quali risiedono anche la continuità del rapporto economico e la fiducia costruita attraverso l'informazione, la qualità dello scambio, l'onestà e la lealtà.

Questa politica, documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile al personale aziendale e a tutti i soggetti interessati, è un documento pubblico e viene verificata e riesaminata annualmente prendendo in considerazione gli eventuali cambiamenti emersi, ad esempio nella legislazione o nei requisiti del proprio codice di condotta

SECONDA PARTE

4 | METODOLOGIA REDAZIONE DEL BILANCIO

L'esposizione degli indicatori di responsabilità sociale di **EUROIMPIANTI MAZZONI** è introdotta dalla descrizione dell'azienda, dall'illustrazione della propria politica di responsabilità sociale e dalle fasi di pianificazione e implementazione del proprio sistema di gestione.

La scelta degli indicatori è stata operata in relazione alla natura dell'organizzazione e alle sue caratteristiche peculiari, al settore di attività in cui opera, alle sue dimensioni e alle capacità organizzative; laddove possibile e significativo, sono stati evidenziati i trend, gli obiettivi prefissati e il confronto con i valori medi di riferimento.

Lo scopo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto sulle iniziative sviluppate da **EUROIMPIANTI MAZZONI** e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale. Più in dettaglio, ha i seguenti obiettivi:

- definire i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole;

- fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte dell'organizzazione;
- favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati;
- realizzare pienamente il sistema di responsabilità sociale e la certificazione SA8000.

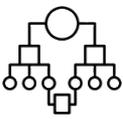
La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva dal Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 di **EUROIMPIANTI MAZZONI** ovvero il mezzo con cui l'organizzazione intende migliorare le proprie prestazioni nel campo sociale. Più in particolare sono stati adottati i seguenti **principi**:

- **periodicità**, il Bilancio SA8000 è strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato all'inizio di ogni anno per garantire l'informazione periodica delle azioni intraprese e dei risultati ottenuti;
- **rilevanza e significatività**, i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni raccolte e presentate e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- **comprensibilità, completezza e accuratezza**, le informazioni e i dati che il Bilancio Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma, esponendo sia gli aspetti positivi che gli aspetti negativi in modo esatto, chiaro e comprensibile a tutte le parti interessate, distinguendo i dati reali dalle interpretazioni date;
- **comparabilità**, dove possibile gli indicatori vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di settore;
- **trasparenza**, che si riferisce alla capacità di non lasciare zone d'ombra;
- **inclusività**, che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- **verificabilità**, in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi;
- **neutralità**, che indica la capacità di essere imparziali nel trattare i dati;
- **chiarezza**, cioè leggibilità delle informazioni;
- **fedele rappresentazione**, il Bilancio Sociale è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio SA8000 è strutturato in tre parti:

- la **prima parte** descrive l'organizzazione e la propria politica etica;
- la **seconda parte** illustra le principali attività aziendali, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione, la struttura organizzativa e le parti interessate;
- la **terza parte** descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività poste in essere dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità.

Infine, viene presentato il **Piano di Miglioramento** con il dettaglio degli obiettivi futuri che si intendono perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema. Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder di **EUROIMPIANTI MAZZONI** (identificati nel par. 7) e la sua diffusione è garantita attraverso la visione presso gli uffici della stessa e/o l'invio tramite e-mail agli stakeholder.



5 | PROFILO & STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Chi siamo?

Per quanto riguarda la struttura organizzativa al fine di assicurare la corretta implementazione del sistema di gestione secondo quanto definito dalla norma SA8000:2014, EUROIMPIANTI MAZZONIS.R.L. ha designato la creazione del **Comitato per la Responsabilità Sociale** (Social Performance Team – **SPT**), costituito da un gruppo di persone preparate, formate e nominate a rappresentanza della direzione e dei lavoratori per monitorare e gestire l'applicazione di tutti gli elementi di SA8000 e di sicurezza all'interno dell'azienda. Il Comitato costituito a Novembre 2020 è stato poi rivisto nel mese di Gennaio 2021, in quanto alcune modifiche organizzative hanno portato al cambiamento della Direzione.

- Direzione Generale (DIR)
- Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (RSGSA) e/o Rappresentante della Direzione (RD)
- Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (RLSA)

Il SPT viene supportato anche da ulteriori figure attive in azienda, che costituiscono il Comitato di Sicurezza, composto dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), gli Addetti Antincendio (AI), gli Addetti Primo Soccorso (APS), i Preposti e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

Il **SPT** svolge diversi **compiti**, quali:

- condurre periodicamente analisi per la **valutazione dei rischi** e delle non conformità presenti o potenziali e delle azioni intraprese;
- confrontarsi e collaborare al fine di valutare il trend degli **obiettivi** del sistema di gestione, le non conformità e le azioni correttive, per il monitoraggio continuo in risposta alle analisi di risk assessment condotte;
- valutare l'**efficacia** e l'**adeguatezza** del **sistema di gestione**;
- pianificare e coordinare il **percorso informativo e formativo** inerente alla responsabilità sociale;
- facilitare la conduzione di **audit interni** e la produzione di report da sottoporre alla Direzione.

Il SPT si riunisce ogni 6 mesi per riesaminare quanto sopra ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello standard. **EUROIMPIANTI MAZZONI** nell'ambito del sistema di gestione e della sua struttura organizzativa ha predisposto un **organigramma** che disegna la stessa ed i rapporti funzionali e gerarchici tra i componenti i vari servizi e le attività svolte



EUROIMPIANTI MAZZONI vuole essere attore di un'economia che ritiene fondamentale la valutazione sociale del proprio agire, dove le scelte strategiche e comportamenti operativi sono guidati da orientamenti etici, insieme alle pertinenti valutazioni relative all'azione economica, per lo sviluppo di una nuova cultura della responsabilità sociale d'impresa, fondata su politiche e strumenti di sostenibilità economica, sociale e ambientale coerenti con i principi e i valori della società civile italiana e internazionale.

La **mission aziendale** è:

“Essere conosciuti e riconosciuti per l'elevata qualità del lavoro svolto è il nostro obiettivo, garantendo prestazioni di qualità, sicurezza e responsabilità sociale, come un valore aggiunto per i clienti.”

Irrinunciabili sono inoltre l'**onestà**, la **trasparenza** e la **correttezza** in tutti i contesti lavorativi (area amministrativa e area produttiva/operativa), respingendo ogni forma di corruzione nei rapporti con fornitori e clienti, rivendicando la dignità e l'influenza connesse al proprio ruolo di soggetto economico attivo, positivo e propositivo e impegnandosi verso l'ideazione e l'attuazione di pratiche imprenditoriali prudenti, efficaci, informate, attente alle istanze sociali, culturali e anche ambientali.

L'ambiente di lavoro è basato su regole di **collaborazione** e **solidarietà**, nonostante la presenza di diverse etnie, valorizzazione delle competenze e dei meriti, dando a tutti l'opportunità di crescere in conoscenza e professionalità. Viene respinta qualsiasi forma di discriminazione e sollecitata la partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali.

EUROIMPIANTI MAZZONI all'interno del percorso di responsabilità sociale ha avviato anche un percorso con un forte impegno ambientale. La consapevolezza che i processi produttivi possiedono un impatto spesso incontrollato sull'ambiente motiva la scelta di azioni e metodi finalizzati a ridurre il più possibile l'impatto delle proprie attività sull'ambiente, adottando comportamenti di responsabilità ambientale. **EUROIMPIANTI MAZZONI** quindi, ha deciso di ispirarsi ai principi dello sviluppo sostenibile: la tracciabilità delle materie prime, il riciclo e la corretta gestione dei rifiuti (formulari carico e scarico, trasportatori autorizzati).

EUROIMPIANTI MAZZONI sceglie i propri fornitori anche in base alle loro caratteristiche legate alla qualità dei prodotti, all'ambiente, alla sicurezza e alla condivisione di principi etici.



Tra le buone pratiche rientrano l'informazione, l'apprendimento, la formazione, ai lavoratori sono dedicati incontri sulle tematiche della responsabilità sociale ed etica, cercando di trasmettere la mission anche al cliente, non tanto come leva di marketing quanto come prassi per un miglior modo di lavorare e di collaborazione del team.



EUROIMPIANTI MAZZONI riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale, attraverso un impegno continuo verso il miglioramento costante, perciò ha intrapreso il percorso della certificazione del proprio **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale** conforme alla norma SA8000:2014.

Con l'adozione di tale sistema, l'azienda si è impegnata e si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard, le leggi internazionali, nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa. Il miglioramento continuo, inoltre, viene considerato come principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma di riferimento e in senso esteso afferenti alla cultura aziendale, alle prassi partecipative e ai rapporti con il territorio.

E' stata emessa la **Politica per la Responsabilità Sociale** approvata dalla Direzione aziendale e comunicata a tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca aziendale. La politica è basata sui seguenti **principi**:

- essere affidabili;
- fornire il migliore servizio possibile migliorandolo costantemente;
- garantire la sicurezza del personale operante in azienda;
- la Direzione è responsabile della conformità e del rispetto della normativa;
- ogni collaboratore, appaltatore e visitatore deve rispettare le regole e le procedure ed essere sempre vigile.

Obiettivo primario di **EUROIMPIANTI MAZZONI** è l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività, raggiunto in modo compatibile, con il mantenimento di elevati standard qualitativi e adeguati livelli di sicurezza del personale.

La Direzione quindi, ha dichiarato i propri principi adottando una politica aziendale della Responsabilità Sociale, di seguito riportata, coerente con i requisiti della norma SA8000 impegnandosi a:

- conformarsi ai **requisiti dello standard internazionale** di responsabilità sociale d'impresa SA8000 e a rispettare i diritti dei propri lavoratori;
- a rispettare la **legislazione nazionale** e le altre prescrizioni applicabili, comprese la **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**, le **convenzioni sui diritti** economici, sociali e culturali, sui diritti civili e politici, sui diritti del bambino, sull'eliminazione delle forme di discriminazione razziale e contro le donne, nonché le normative e le convenzioni internazionali relative all'orario di lavoro, alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, al lavoro forzato, alle pari opportunità, alla discriminazione in qualsiasi ambito, agli standard di salute e sicurezza sul lavoro, al salario minimo, ai rappresentanti dei lavoratori, all'età minima e al lavoro minorile, alla riabilitazione professionale e all'impiego delle persone disabili, al lavoro a domicilio, alla protezione della maternità, alle norme di comportamento riguardo Hiv/Aids e il mondo del lavoro;
- a **non utilizzare** in nessun caso **lavoro infantile** e perseguire l'impegno alla tutela dei giovani lavoratori;
- a **non ricorrere né sostenere** l'utilizzo del **lavoro obbligato**, a non richiedere depositi di denaro o documenti di identità;
- mantenere un **ambiente di lavoro sicuro e salubre**;
- garantire il **diritto** ad **aderire ai sindacati** e alla **contrattazione collettiva** senza alcuna ripercussione sul personale;
- applicare i contratti di lavoro nel rispetto dei lavoratori e del CCNL e assegnando **idonee retribuzioni**;
- **respingere** in ogni campo **ogni forma di discriminazione**;



- trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con **dignità e rispetto**, senza impiegare alcuna forma di coercizione e punizioni corporali;
- **rispettare gli orari di lavoro**;
- garantire il diritto dei propri dipendenti ad una **retribuzione dignitosa**;
- garantire il costante **monitoraggio e miglioramento** del proprio **Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale** definendo – nell’ambito delle riunioni di Riesame della Direzione – obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Bilancio Annuale SA8000. È importante considerare che è volontà dell’organizzazione che gli stessi principi di responsabilità sociali cui si sottopone siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

La politica, è documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata, pubblicata e resa accessibile a tutto il personale e agli altri stakeholder, viene approvata dalla Direzione e riesaminata con cadenza annuale, prendendo in considerazione gli eventuali cambiamenti emersi ad esempio nella legislazione o nei requisiti del proprio codice di condotta.

I reclami, in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, offesa o illegalità verificatasi nell’ambito lavorativo o ad esso legati ed in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA8000, comprese le inadempienze alla presente politica, possono essere indirizzati a:

7 | RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

7.1 | La responsabilità sociale di **EUROIMPIANTI MAZZONI**

Il Bilancio sociale rende conto delle scelte, delle attività, dei risultati che l’azienda ha realizzato per raggiungere i propri obiettivi, in osservanza dei propri valori e li pone all’attenzione degli stakeholder di riferimento affinché ognuno possa formulare un proprio giudizio.

PARTI INTERESSATE | *“L’individuo o il gruppo interessato a, o che influisce su, l’azione sociale dell’azienda. In pratica, con il termine convenzionale di “parte interessata” si intende far riferimento agli interlocutori sociali dell’azienda che possono essere sia interni che esterni all’azienda”.*

Nell’ottica della partecipazione di tutte le parti interessate (stakeholder) al processo di certificazione sono state individuate due macro-categorie di appartenenza:

- Stakeholder interni (Dipendenti, Soci/Amministrazione/Azionisti, Direzione, SPT, RLS e RRS);
- Stakeholder esterni (fornitori, clienti, Istituzioni, organismi di controllo, organismi di vigilanza, Enti di Certificazione ecc.).

Nella fase di pianificazione del SGRS particolare attenzione è stata dedicata all'individuazione ed al coinvolgimento delle principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema, per ciascuno di tali soggetti viene valutato il grado d'influenza esercitato sull'organizzazione e ricevuto dalla stessa.

STAKEHOLDER	CHI SONO	RUOLO	ASPETTATIVE E BISOGNI ETICI
 <p>DIREZIONE GENERALE / DIR</p>	<p>Datore di lavoro e responsabili che hanno la gestione e governo dell'azienda</p>	<p>La Direzione dell'organizzazione stabilisce gli obiettivi da raggiungere e le linee guida di sviluppo dell'impresa, ha deciso di implementare un sistema di gestione per la responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Miglioramento continuo del SGRS ▪ Monitoraggio e controllo in materia di 'compliance' normativa ▪ Ottenimento della certificazione SA8000 ▪ Audit di 3° parte efficaci
 <p>SOCI / AMMINISTRATORI E AZIONISTI</p>	<p>Sono definiti soci dell'azienda quelli che hanno sottoscritto il capitale sociale. Gli amministratori costituiscono l'organo di gestione e rappresentanza dell'organizzazione.</p>	<p>I soci, amministratori e azionisti hanno come obiettivo principale l'aumento dei profitti e del business aziendale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Produrre profitto e crescita aziendale ▪ Creare beneficio della diffusione dei principi etici ▪ Identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale

 <p>DIPENDENTI ED EVENTUALI RAPPRESENTANZE</p>	<p>Le persone che lavorano con e per EUROIMPIANTI MAZZONIS.R.L., assunti a tempo determinato, indeterminato.</p>	<p>Il loro coinvolgimento e partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione dello standard SA 8000:2014, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di gestione della responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualità del lavoro ▪ Attuazione del CCNL adeguato ▪ Correttezza e stabilità ▪ Reciproco rispetto ▪ Pari opportunità ▪ Formazione ▪ Conciliazione tempi lavoro/famiglia ▪ Chiarezza dei ruoli e responsabilità ▪ Continuità e regolarità del reddito ▪ Conservazione del rapporto di lavoro ▪ Svolgimento delle attività lavorative in condizioni di sicurezza ▪ Rispetto normativa cogente (Statuto dei lavoratori, salute e sicurezza sul lavoro, privacy...).
 <p>ORGANISMI DI VIGILANZA</p>	<p>ASL, ARPAT (...), ognuno per la materia di propria competenza, sono deputati a verificare il rispetto dei requisiti legali e normativi da parte dell'azienda</p>	<p>Enti preposti al controllo del rispetto delle cogenze normative da parte delle imprese.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilità e competenza delle figure aziendali e responsabili di processo coinvolti nell'attività oggetto di verifica ▪ Trasparenza nella comunicazione. ▪ Adempimento e rispetto dei requisiti legali e regolamentari.

 <p>ISTITUZIONI E ENTI PUBBLICI LOCALI, REGIONALI E NAZIONALI</p>	<p>Comune di Sesto Fiorentino, Provincia di Firenze, Regione Toscana, Azienda Sanitaria Locale, Vigli del Fuoco, Camera di Commercio, Agenzia delle Entrate.</p>	<p>L'azienda afferma il proprio impegno a svolgere l'attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trasparenza ▪ Corretta gestione delle attività ▪ Collaborazione ▪ Rispetto requisiti normativi cogenti e ad applicazione volontaria ▪ Maggiore collaborazione con l'organizzazione ▪ Assenza di procedimenti penali amministrativi a carico proprio o del cliente ▪ Esito degli audit
<p>ENTI DI CERTIFICAZIONE</p>	<p>CISE</p>	<p>Verifica la conformità dell'organizzazione ai requisiti della norma SA8000 e rilascia la certificazione post audit di verifica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rispetto di tutti i requisiti della norma SA8000 ▪ Rilascio del certificato ▪ Collaborazione e trasparenza
 <p>CLIENTI</p>	<p>Tutti i fruitori finali dei servizi e dei prodotti.</p>	<p>Sono un vasto parco distribuito sul territorio nazionale e regionale e rappresentano una garanzia per il successo dell'organizzazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correttezza ▪ Qualità del prodotto ▪ Trasparenza ▪ Sicurezza ▪ Affidabilità e rispetto condizioni contrattuali ▪ Efficienza ▪ Comunicazione e informazione ▪ Competitività Accessibilità ▪ Garanzia della tracciabilità e rintracciabilità
 <p>FORNITORI E SUBFORNITORI</p>	<p>Imprese che forniscono materie prime, beni e servizi.</p>	<p>L'azienda intende costruire relazioni di lungo periodo con i fornitori che condividono il suo impegno di promuovere l'adozione di comportamenti socialmente ed eticamente corretti e di rispettare i requisiti obbligatori della legislazione applicabile alla disciplina del lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuità e proficua collaborazione ▪ Correttezza ▪ Qualificazione (in particolare rispetto alla responsabilità sociale d'impresa) ▪ Parità Collaborazione ▪ Certezza degli ordini/forniture e dei pagamenti; ▪ Chiarezza nelle richieste e negli ordini; ▪ Assenza di contenzioni;

 <p>CONTESTO LOCALE E ASSOCIAZIONI</p>	<p>Tutte le associazioni e tutti i cittadini che possono avere rapporti con l'azienda ed essere influenzati dalla sua attività</p>	<p>La società civile in cui si insedia è costituita da una commistione tra aree produttive, aree residenziali a ridosso di importanti assi infrastrutturali. L'azienda è fortemente integrata nel contesto urbano ed è attenta alla salvaguardia dell'ambiente per prevenire eventuali rischi derivanti dalle proprie attività.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Partecipazione ▪ Sostegno ▪ Collaborazione ▪ Condivisione ▪ Sicurezza delle attività svolte nel sito; ▪ Impiego risorse locali (personale, infrastrutture, mezzi e attrezzature); ▪ Trasparenza nella comunicazione, disponibilità e competenza delle figure aziendali responsabili; ▪ Rispetto degli obblighi di conformità ▪ Valutazione di pericoli e/o interferenze con opportune azioni di mitigazione o risoluzione ▪ Assenza di disturbo alla quiete pubblica ▪ Rispetto dei reciproci diritti.
---	--	---	--

La Direzione di **EUROIMPIANTI MAZZONI** considera la responsabilità sociale come carattere essenziale delle proprie attività, dalla quale non può prescindere nessuna logica di mercato o di sviluppo, ed è convinta che i risultati di efficienza e qualità ottenuti e in corso, e/o futuri siano l'espressione concreta della combinazione tra la corretta gestione dell'impresa e il rispetto di questi valori.

Nel periodo di riferimento si è provveduto con esito positivo alla verifica della conformità normativa interessata e si garantisce l'aggiornamento costante alle norme mediante la collaborazione con studi di consulenza specializzati e all'aiuto di tecnici esterni e di professionisti del settore.

81 REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

EUROIMPIANTI MAZZONI ha definito proprie procedure e prassi lavorative al fine di aderire ai requisiti della norma SA8000, nel presente capitolo verranno esposti i fatti (problemi riscontrati, azioni condotte, approcci di qualsiasi tipo) riconducibili all'aspetto regolato da ciascun requisito. Al fine di rappresentare in maniera sufficientemente chiara le performance aziendali si è scelto di adottare il seguente schema:



- **SCelta degli indicatori**, per tenere sotto controllo il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nonché dare evidenza dei risultati raggiunti, sono stati scelti degli indicatori: confrontabili, chiari, riconducibili, significativi;
- **RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI**, per calcolare e valutare le prestazioni aziendali in ragione degli indicatori scelti;
- **PRESENTAZIONE DEI RISULTATI**, organizzare i dati, al fine di una presentazione chiara e immediata dei risultati ottenuti, evidenziando graficamente quegli aspetti che ne possono facilitare l'interpretazione.
- **COMMENTI SULL'ANDAMENTO DELLE PRESTAZIONI, SUI GAP RISPETTO A OBIETTIVI DICHIARATI, PARAMETRI LEGISLATIVI/NORMATIVI (SA8000)**, commentare i fattori che hanno determinato un certo livello di prestazioni, interpretando i gap e giustificando l'eventuale mancata disponibilità dei dati.
- **DEFINIZIONE DEI NUOVI OBIETTIVI**, definire per ogni requisito gli obiettivi futuri che saranno poi articolati in un piano che descriva gli elementi necessari al loro conseguimento: Azioni, Tempi, Indicatori, Tragetti, Risorse economiche e tecniche e Responsabilità.

La struttura della documentazione del sistema è stata redatta per rispondere ai requisiti della norma SA8000:2014 emessa dal SAI, e prendendo come riferimento gli standard nazionali ed internazionali applicabili, è stata sviluppata una valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare i rischi di violazione di tali requisiti e di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale.

Il percorso di certificazione ha coinvolto attivamente anche tutto il personale, attraverso la formazione ed informazione, i responsabili sono stati infatti affiancati da una società di consulenza specializzata nel campo.

Di seguito si riportano i requisiti della norma SA8000 che **EUROIMPIANTI MAZZONI**.

8.1 | Lavoro infantile e minorile

La politica aziendale prevede l'impegno a **non utilizzare** in nessun caso **lavoro infantile** (lavoratori di età inferiore ai 18 anni) e a rispettare i diritti dei bambini, e nell'eventualità si trovi ad impegnare giovani lavoratori (età compresa tra i 16 e i 18 anni) si attiene a tutte le vigenti normative (L. 677/77), al fine di garantire che non siano esposti a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute. Un 'remota' possibilità di utilizzo di lavoro infantile si potrebbe nascondere nelle attività dei fornitori, per questo annualmente **EUROIMPIANTI MAZZONI** avvia un programma di monitoraggio dei propri fornitori 'critici' e prevede la specifica verifica di questa possibilità.

EUROIMPIANTI MAZZONI è dotata di una procedura specifica, che permette, in fase di assunzione e nel corso della durata del contratto di lavoro dei propri dipendenti di garantire il controllo per evitare l'utilizzo di lavoro minorile. Il personale è assunto in conformità alla normativa nazionale vigente e, oltre aver raggiunto la maggiore età, possiede titoli di studio e formazione professionale e pratica adeguati alla mansione assegnata.

Per i contratti di apprendistato, la società si impegna a impartire l'insegnamento necessario affinché le relative figure professionali possano conseguire le conoscenze, la capacità tecnica e le competenze per inserirsi all'interno della struttura.

Le mansioni attribuite ai lavoratori non hanno mai esposto i giovani lavoratori a situazioni nocive o pericolose che potessero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico.

Dall'inizio della propria attività l'azienda non ha mai utilizzato lavoro minorile.

Tabella 8.1 Obiettivi 2021

Obiettivo 2022	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rinnovato impegno a non assumere minori di 18 anni. ▪ Impegno nella sensibilizzazione dei fornitori e nel loro monitoraggio per la prevenzione del lavoro minorile. ▪ Formazione continua dei dipendenti con contratto di apprendistato. ▪ Informazione in merito alla cultura aziendale.
qAzione/i	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diffondere la propria procedura di recupero dei lavoratori minorenni. ▪ Rilevare criticità nel corso di audit a fornitori
Indicatore/i	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° di giovani lavoratori e bambini nelle funzioni aziendali ▪ N° NC emerse sui fornitori
Risorse e Responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabile del personale ▪ RD / RSGSA
Tempistica	Entro dicembre 2021
Target di riferimento	>18 anni
Esito raggiungimento obiettivo	<p>Nessuno dei dipendenti attualmente assunti ha età inferiore ai 18 anni.</p> <p>L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.</p>

Tali obiettivi saranno riproposti anche per il 2022, andando ad aumentare il monitoraggio sui fornitori e le modalità di monitoraggio saranno più esaustive.



8.2 | Lavoro forzato e obbligato

La politica aziendale prevede l'impegno ad **astenersi** dal **ricorrere** o **dare sostegno** all'utilizzo del **lavoro forzato od obbligato**. L'azienda utilizza il metodo del badge da timbrare per il calcolo dell'orario di lavoro dei dipendenti in entrata/uscita, collegato al gestionale, pertanto non sono presenti ulteriori sistemi di controllo. I dati dei lavoratori vengono tutelati e trattati secondo quanto previsto dal D.Lgs. 101/2018 – Codice Privacy e dal Regolamento Europeo UE 2016/679 o GDPR e, all'atto dell'assunzione, viene controfirmato un consenso informato. In ogni caso, i contratti di lavoro fanno riferimento al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro in vigore per il settore dell'Industria Metalmeccanica ed industria Edile, che è disponibile presso la sede dell'organizzazione e affisso in bacheca aziendale, i cui contenuti vengono illustrati all'atto dell'assunzione e mediante eventi formativi.

L'azienda si avvale di uno studio di consulenza esterno in materia di lavoro per la gestione della contabilità relativa ai dipendenti e per la consulenza sulle pratiche amministrative.

Il lavoro prestato da parte dei dipendenti ha carattere volontario e nessuno è soggetto a pressioni, minacce o coercizioni, la pianificazione avviene tramite confronto a diversi livelli per individuare insieme le soluzioni alle problematiche che dovessero insorgere. Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Quando richiesto, l'azienda ha corrisposto alla richiesta formale pervenuta dai propri dipendenti di erogazione di anticipi sul TFR.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori in relazione al clima aziendale e ai rapporti interpersonali all'interno dell'organizzazione, in sede di audit interno e con cadenza semestrale viene somministrato un questionario di valutazione del clima aziendale a tutti i dipendenti. Inoltre è presente in azienda una cassetta delle osservazioni e/o reclami dove i lavoratori attraverso apposito modulo di segnalazioni possono comunicare anche in formato anonimo qualsiasi aspetto relativo ai requisiti della norma SA8000. Il lavoratore dipendente può liberamente inserire il reclamo o l'osservazione nell'apposita cassetta, successivamente i rilievi emersi verranno gestiti dal Social Performance Team (SPT) in maniera trasparente e anonima.

Il grado di soddisfazione dei lavoratori, ad oggi, sembra essere elevato, **EUROIMPIANTI MAZZONI** è una realtà in crescita.



Tabella 8.2 Obiettivi 2021

Obiettivo 2021	<ul style="list-style-type: none">▪ Formazione specifica sui principi fondamentali ILO.▪ Pur mantenendo la cassetta delle segnalazioni anonime per la verifica del grado di soddisfazione dei lavoratori, si punta sul dialogo e il confronto aperto, che sono possibili grazie al contatto quotidiano e alla prossimità.▪ Analisi e risoluzione delle problematiche riscontrate in tempi reali.
Azione/i	<ul style="list-style-type: none">▪ Rilevare criticità nel corso di audit a fornitori
Indicatore/i	<ul style="list-style-type: none">▪ N. prestiti ai lavoratori▪ Denunce di lavoro obbligato o costretto▪ N. anticipi TFR▪ N. ore di ferie godute, ROL, festività
Risorse e Responsabilità	<ul style="list-style-type: none">▪ Responsabile del personale▪ RD / RSGSA
Tempistica	Entro dicembre 2021
Target di riferimento	Tendenza a 0
Esito raggiungimento obiettivo	Nessuna denuncia di lavoro obbligato o costretto e nessun prestito nel corso degli anni. L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.

Tali obiettivi saranno riproposti anche per il 2022 perché rappresentano i valori che l'azienda vuole perseguire e trasmettere a tutta la catena di fornitura.

8.3 | Salute e sicurezza

La **salute e la sicurezza** sono al centro dell'organizzazione del lavoro, al fine di garantire gli addetti e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un **luogo sicuro, salubre** e il più possibile **confortevole**. **EUROIMPIANTI MAZZONI** ha individuato e valutato i rischi connessi alle proprie attività lavorative, compresi quelli legati a eventi di emergenza, individuando le modalità di protezione da adottare. Diverse iniziative e misure sono state messe in atto per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo (in riferimento al D.Lgs. 81/2008) considerando comunque che dall'avvio dell'attività non si sono verificati eventi di infortunio/incidente e/o mancati infortuni.

- Definizione di un team addetto agli aspetti di sicurezza costituito da diverse figure: RSPP, RLS (...) e figure di etica;
- è stato nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei Lavoratori (RSPP) esterno;
- è stato nominato il Medico Competente;
- è stato eletto e nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- è stato nominato e formato n°4 preposto;
- è stata identificata la squadra antincendio con n°5 addetti e la squadra primo soccorso con n°5 addetti per la gestione delle emergenze;
- è stato redatto il Documento della Valutazione dei Rischi (DVR) in conformità alla normativa vigente e reso noto alle varie funzioni aziendali;
- è stato redatto il Documento di Valutazione dei Rischi Fisici: Rumore e reso noto alle varie funzioni aziendali;
- è stato redatto il Documento di Valutazione del Rischio Chimico e reso noto alle varie funzioni aziendali;
- è stata effettuata la Valutazione del Rischio Stress Lavoro-correlato;
- gli addetti sono stati formati sull'utilizzo dei DPI e sulle tipologie di rischi relativi alle loro mansioni;
- è stata effettuata la valutazione del rischio incendio con successiva prova di emergenza ed evacuazione della sede (stabilimento e uffici);
- è stata svolta la riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi art.35 D.Lgs. 81/08 con MC, RSPP, RLS, DdL;
- vengono programmate ed effettuate attività di formazione rivolte ai dipendenti per sviluppare conoscenze relativamente alle tematiche sulla salute, l'igiene sul luogo di lavoro e la gestione delle emergenze e le tematiche legate alla responsabilità sociale (corsi di sensibilizzazione, corsi prevenzione incendi, ecc...);
- ha fornito idonea formazione e informazione per i preposti e per tutto il personale, ripetuta in presenza di nuove assunzioni e cambi di mansione;
- a tutti i dipendenti vengono distribuiti i dispositivi di protezione individuale (DPI) così come stabilito dal DVR;
- vengono effettuate con cadenza periodica delle analisi delle emissioni in atmosfera;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari per singola mansione;
- ha dotato i propri locali di estintori e segnaletica e sono stati svolti la manutenzione, il controllo e la revisione degli estintori;
- ha dotato i propri locali di cassette di primo soccorso sottoposte a controlli periodici.

EUROIMPIANTI MAZZONI garantisce pulizia e accesso semplificato e moderno al soddisfacimento dei bisogni primari, attraverso una struttura nei dettagli confortevole e pulita, ergonomica e funzionale al rispetto di tutte le esigenze espresse dal proprio personale. Gli sforzi dell'organizzazione nel

realizzare una struttura con i più moderni e sicuri comfort consentono di limitare al massimo il rischio di assenza per malattie professionali.

Tabella 8.3.1 Formazione svolta in tema di salute e sicurezza sul lavoro al 14 Gennaio 2021

RUOLO / CORSO	Formazione RLS		Formazione Preposto/i		Formazione addetti antincendio				Formazione addetti primo soccorso			
	2020	2021	2020	2021			2020	2021			2020	2021
Anno												
Numero partecipanti	1	-	4	-			5	-			5	-
Ore totali per addetti	8	-	32	-			30	-			20	-

Tabella 8.3.2 Formazione sulle certificazioni al 31 dicembre 2021

RUOLO / CORSO	Formazione iniziale sulla SA8000			Principi dell'SA8000			Formazione specifica SPT		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Anno									
Numero partecipanti	15	5	-	-	22		4		
Ore totali per addetti	4	4	-	-	4		8		

Tabella 8.3.3 Obiettivi 2021

Obiettivo 2021	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenimento della salubrità e della sicurezza del luogo di lavoro aggiungendo l'obiettivo del benessere, attraverso la sala relax ▪ Maggiore coinvolgimento del personale in collaborazione con il RLS ▪ Svolgimento regolare delle visite mediche secondo quanto previsto dal protocollo sanitario stabilito dal medico competente ▪ Impegno rinnovato nel rispetto delle scadenze per l'effettuazione programmi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro ▪ Diminuzione delle ore medie / uomo per malattia ▪ Assenza denuncia di malattia professionale ▪ L'attuale tasso di infortuni è pari a zero, quindi le misure prese sono efficaci: vanno riaffermate, mettendo in campo ogni accorgimento a garanzia della protezione dei lavoratori, rafforzando le difese anche verso i neoassunti.
Azione/i	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenimento di elevate condizioni igieniche, sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro (D.Lgs. 81/08)



Indicatore/i	<ul style="list-style-type: none">▪ N. infortuni (indice di frequenza, indice di gravità, ore perse, cause)▪ Monitoraggio giorni di malattia▪ N° ore di formazione▪ Manutenzione impianti e attrezzature e controlli presidi antincendio▪ Gestione delle emergenze▪ Aggiornamento della documentazione (DVR)
Risorse e Responsabilità	<ul style="list-style-type: none">▪ RSPP▪ RLS▪ RD / RSGSA
Tempistica	Entro dicembre 2021
Target di riferimento	<ul style="list-style-type: none">▪ 0 infortuni▪ <5% ore di malattia▪ 100% lavoratori formati▪ 100% dei controlli dei presidi antincendio
Esito raggiungimento obiettivo	<p>Alla data attuale non si sono registrati infortuni nell'anno 2021. Sono stati eseguiti tutti i piani formativi programmati rispondendo a quanto prescritto dalla normativa in vigore e sono stati programmati i corsi futuri.</p> <p>I dati definitivi sulle ore di malattia dell'anno 2021 sono positivi, indicando una media di ore lavorate su ore lavorate pari al 4%. Il dato di per sé, in relazione al numero di dipendenti e alle ore lavorate, rappresenta una percentuale assolutamente accettabile e in linea con le statistiche di media nazionale. Considerando anche la situazione emergenziale dovuta al COVID-19.</p> <p>Le prove di gestione dell'emergenza sono state svolte e non si sono rilevate non conformità o aree di miglioramento, la planimetria con indicazione delle vie di fuga risultano adeguate alle realtà aziendale.</p> <p>L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.</p>

8.4 | Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Il rispetto dei **diritti** relativi agli **aspetti sindacali** è previsto all'interno delle procedure di sistema SA8000 adottate da **EUROIMPIANTI MAZZONI**. Attualmente nessun dipendente ha aderito a sindacati, non si sono registrate giornate di sciopero e l'azienda si astiene dall'interferire con loro eventuali attività sindacali e anche attraverso i questionari di valutazione del clima aziendale i lavoratori confermano di poter esercitare liberamente i propri diritti sindacali.

L'elezione da parte dei lavoratori del RLSA (Rappresentante dei lavoratori per la norma SA8000) garantisce al personale di avere un referente per discutere delle proprie problematiche che possa far da intermediario con la Direzione. **EUROIMPIANTI MAZZONI** garantisce che non venga assunto nessun tipo di comportamento discriminante nei confronti del rappresentante eletto, acconsente inoltre ad eventuali momenti di riunione dei collaboratori mettendo a disposizione spazi adeguati, qualora ne facciano esplicita richiesta in tempi che consentano all'organizzazione la gestione delle normali attività lavorative. Durante l'anno 2021, sono stati svolti molteplici incontri a carattere formativo, informativo e di consultazione dei lavoratori e in materia di responsabilità sociale. Con la presenza dell'RLS e del RLSA si è rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva, che favorisce la limitazione dei contenziosi.

La politica aziendale prevede la garanzia di **tutela del diritto alla contrattazione collettiva** (Industria Metalmeccanica), senza alcuna ripercussione sul personale e tali condizioni sono esplicitate nell'informativa distribuita a tutti i dipendenti all'atto dell'assunzione, in cui è ribadito anche il rispetto del diritto di adesione a qualsivoglia organizzazione sindacale. L'azienda si affida a consulenti del lavoro specializzati in materia affidabili e competenti.

Non sono comunque mai emersi casi di discriminazione a causa di motivazioni legate ad aspetti sindacali né per nessun altro motivo.

Tabella n.9 **Obiettivi 2021**

<p>Obiettivo 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formazione diretta del personale sui contenuti del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro – Edilem ▪ Mantenere con i lavoratori un buon livello di dialogo per affrontare e risolvere insieme i problemi che riguardino il clima aziendale ▪ Conferma del dato di azzeramento del numero di contenziosi e vertenze ▪ Crescita dello strumento della riunione interna dei lavoratori ▪ Organizzazione di almeno due incontri tra lavoratori e direzione ▪ Attività di informazione ai lavoratori in ambito SA8000 ▪ Attività di informazione ai lavoratori in ambito Convenzioni ILO
<p>Azione/i</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incontri e formazione costante
<p>Indicatore/i</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N. reclami e/o segnalazioni ▪ N. lavoratori iscritti a sigle sindacali ▪ N. riunioni annue con il personale ▪ N. vertenze sindacali con il personale



	<ul style="list-style-type: none">▪ N. contenziosi con il personale
Risorse e Responsabilità	<ul style="list-style-type: none">▪ Responsabile del personale▪ RLSA▪ RD / RSGSA
Tempistica	Entro dicembre 2021
Target di riferimento	<ul style="list-style-type: none">▪ 0 reclami▪ N. iscritti a sindacati (1 al momento)
Esito raggiungimento obiettivo	<p>Non sono stati registrati contenzioni con il personale.</p> <p>Nel 2021 sono state svolte n° 3 riunioni, gestione della rilevazione del clima aziendale, Riesame della direzione e resoconto degli audit di 1° parte interni.</p> <p>Nel 2021 non si sono stati contenziosi e vertenze sindacali con i dipendenti.</p> <p>L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.</p>

8.5 | Discriminazione

L'organizzazione si impegna a trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con **dignità e rispetto**, senza utilizzare alcuna forma di coercizione. La politica aziendale, le procedure adottate prevedono di **respingere** in ogni campo ogni possibile forma di **discriminazione**, in particolare rifiutando lavoro connessi, nei contenuti o nelle immagini, con pornografia, violenza, razzismo, mancato rispetto della dignità della persona, dei diritti umani e di tutti gli esseri viventi. Inoltre le procedure aziendali di recruiting non prevedono criteri discriminatori, l'azienda rispetta eventuali disposizioni legislative su discriminazioni positive (es. categorie protette, quote riservate).

EUROIMPIANTI MAZZONI garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione:

- Il 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 nel CCNL del settore di appartenenza;
- 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;
- aspetti quali ceti, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica ed età non costituiscono in alcun modo elementi di distinzione o discriminazione.

ORGANICO FEMMINILE | Sono presenti n.2 donne su tutta la forza lavoro, ma tale differenza non è legata a motivi discriminatori, ma soltanto alla tipologia di lavoro svolto.

LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA | Attualmente l'azienda risulta multietnica, con un giusto mix socio-culturale. Si registra un maggior quantità di personale italiano (40%) albanesi (20%), kossovari (20%) e marocchini (20%). Il rispetto delle abitudini culturali e religiose di eventuali lavoratori stranieri si traduce nella concessione ad esempio di permessi religiosi (se richiesti).

PERSONE CON DISABILITÀ | Attualmente non sono presenti lavoratori con disabilità.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita è stato infine introdotto un meccanismo per la presentazione dei reclami anche in forma anonima che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

Tabella n.8.5.1 Composizione organico aziendale 31 dicembre 2021

COMPOSIZIONE ORGANICO			2020	% su tot	2021	% su tot
Dipendenti sesso maschile			20	85%	23	90%
Dipendenti sesso femminile			2	15%	2	37,5%
Dipendenti a tempo indeterminato			19	81%	21	80%
Dipendenti a tempo determinato			3	19%	4	20%
Dipendenti nazionalità italiana			9	55%	11	40%
Dipendenti nazionalità albanese			6	25%	6	20%
Dipendenti nazionalità kossovara			4	15%	6	20%
Dipendenti nazionalità marocchin			2	5%	6	20%

Tabella 8.5.2 Obiettivi 2021

Obiettivo 2021	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stimolare i lavoratori a segnalare eventuali casi di discriminazione mediante il sistema di raccolta delle segnalazioni anonime ▪ Mantenere una vigile e costante sorveglianza nell'ambiente di lavoro perché i lavoratori stessi non siano protagonisti di atti o situazioni discriminanti, volontari o inconsapevoli, affinché tolleranza e rispetto siano comportamenti che informano l'intera comunità aziendale. ▪ Mantenimento percentuali di distribuzione del genere maschile e femminile e tipologia di contratto
Azione/i	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoraggio continuo del requisito ▪ Aumento % di stranieri che parlano italiano
Indicatore/i	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Composizione organico dell'azienda n. femmine/n. maschi ▪ Composizione nazionalità
Risorse e Responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabile del personale ▪ RD / RSGSA
Tempistica	Entro dicembre 2021
Target di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumento del personale
	<p>L'azienda ha come obiettivo per l'anno 2021 di mantenere sempre un clima disteso e sereno dove si collabora nel perseguire e mantenere i valore etici e responsaibli.</p> <p>L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.</p>



8.6 | Pratiche disciplinari

I contratti con i lavoratori sono stati redatti nel rispetto delle disposizioni del CCNL dell'Industria Metalmeccanica, che comprende anche la descrizione delle eventuali **pratiche disciplinari** da adottare. Inoltre **EUROIMPIANTI MAZZONI** ha redatto una procedura specifica in materia che si attiene alle previsioni del CCNL, che prevede, in relazione alla gravità, le seguenti possibilità di provvedimento per infrazioni disciplinari:

- rimprovero verbale o rimprovero scritto;
- sanzione non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione della retribuzione e del servizio per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

L'organizzazione rinuncia esplicitamente al trattenimento di quote di stipendio per motivi disciplinari e privilegia il dialogo alle azioni suddette, favorendo la trasparenza nelle relazioni tra i dipendenti e la Direzione e tra i singoli addetti mediante un rapporto personale e diretto. Non sono mai stati redatti richiami scritti né si sono riscontrati casi di licenziamento da parte del datore di lavoro, in ogni caso ad oggi non si sono verificati casi che abbiano comportato l'utilizzo di tali pratiche da parte della Direzione.

Tabella n.8.6

Obiettivi 2021

Obiettivo 2021	<ul style="list-style-type: none">▪ Rispetto delle pratiche disciplinari eventualmente utilizzate come indicato nel CCNL di riferimento e nella procedura▪ Mantenimento degli attuali valori degli indicatori del numero di provvedimenti▪ Assenza di reclami▪ Perseverare nell'osservanza del metodo dell'incontro e del dialogo, unici strumenti efficaci e costruttivi per dirimere ogni controversia▪ Intensificazione degli incontri con lo staff e la comunicazione tra le parti al fine di migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro e di vivibilità all'interno dell'azienda.
Azione/i	Monitoraggio continuo del requisito
Indicatore/i	<ul style="list-style-type: none">▪ N. e tipologia di provvedimenti disciplinati (lettere di richiamo, sospensione, sanzioni, licenziamenti)
Risorse e Responsabilità	<ul style="list-style-type: none">▪ Responsabile del personale▪ RD / RSGSA
Tempistica	Entro dicembre 2021



Target di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tendenza a 0
	<p>Ad oggi non si registrano reclami o provvedimenti, contenziosi o pratiche disciplinari verso il personale.</p> <p>L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.</p>

8.7 | Orario di lavoro

L'organizzazione fa riferimento alle modalità di gestione dei contratti di lavoro previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro – Edile e industria metalmeccanica in vigore. L'**orario di lavoro** è fissato in **40 ore settimanali** per tutti i dipendenti Full-Time. La settimana lavorativa standard ha una durata di 5 giorni (lunedì-venerdì) di 8 ore lavorative ciascuno (40 ore settimanali) ed è presente un sistema di controllo degli orari mediante badge e timbratura, gestito con software direttamente dall'ufficio amministrativo, che invia poi il riepilogo ai consulenti del lavoro esterni.

Il personale svolge la propria attività lavorativa secondo il seguente orario, diviso in due turni:

- 8:30 – 12:30
- 13:30 – 17:30

Dall'avvio del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, le registrazioni testimoniano che le ore di straordinario vengono concordate con il dipendente. In ogni caso, i lavoratori attestano che tutto l'orario di lavoro straordinario è svolto su base volontaria e viene retribuito con idonea percentuale aggiuntiva secondo quanto definito dal CCNL. Il lavoro straordinario viene effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata, per esempio in caso di commesse di lavoro consistenti in periodi di punta, viene sempre concordato con il responsabile delle risorse umane e con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal CCNL.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Non si registrano infortuni o incidenti legati al numero di ore lavorate.

Tabella n.8.7

Obiettivi 2021

Obiettivo 2021	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenimento al livello 0 il numero di ore di straordinario lavorate per persona
----------------	--



	<ul style="list-style-type: none">▪ Sensibilizzare i dipendenti a usufruire delle ferie e dei permessi maturati e non goduti entro ogni fine dell'anno solare
Azione/i	Monitoraggio continuo del requisito e mantenimento o riduzione delle medie attuali del n. ore straordinario lavorate per persona
Indicatore/i	<ul style="list-style-type: none">▪ N. ore annue di straordinario / n. ore lavorate▪ N. ferie godute /n. ferie maturate
Risorse e Responsabilità	<ul style="list-style-type: none">▪ Responsabile del personale▪ RD / RSGSA
Tempistica	Entro dicembre 2021
Target di riferimento	<ul style="list-style-type: none">▪ N. ore di straordinario \leq 5%▪ 80% delle ferie godute su quelle maturate
Esito raggiungimento obiettivo	<p>Ad oggi si registra una percentuale di ore di straordinario accettabile e comunque sempre concordate con il dipendente. Anche la reperibilità inserita in azienda dal 2019 risulta essere ben accettata dai dipendenti che hanno espresso consenso favorevole.</p> <p>L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.</p>

8.8 | Retribuzione

EUROIMPIANTI MAZZONI garantisce a tutti i dipendenti l'applicazione della normativa definita dal CCNL dei dipendenti da aziende appartenenti alla categoria dell'Industria Metalmeccanica ed Edile

relativa sia al **trattamento retributivo** che normativo. Nella busta paga dei dipendenti sono specificate in maniera estesa le voci retributive nonché l'inquadramento nell'organico aziendale. L'organizzazione procede alle scadenze dovute agli adempimenti contributivi e assistenziali, le retribuzioni sono erogate ai dipendenti mediante bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto di assunzione. Le retribuzioni percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso, la registrazione dell'orario di lavoro svolto e lo stato di retribuzione di ferie, permessi e Rol; e possono essere tradotte in lingua straniera per i lavoratori non italiani che lo richiedessero, non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Analizzando in maniera anonima le buste paga del mese di dicembre 2021, possiamo evidenziare che il livello massimo assegnato è il 5° livello con un totale lordo massimo retribuito pari a 1.903,97€, mentre il livello più basso è il 2° con un lordo di 1.468,71€.

I contratti di lavoro, debitamente firmati dalle parti e la documentazione relativa a ciascun dipendente sono archiviati presso l'ufficio amministrativo, il cui referente è il Responsabile del Sistema di Gestione per la SA8000.

Forme contrattuali presenti:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato.

L'organizzazione in base alle competenze e alla formazione pratica del lavoratore valuta se stipulare un contratto a tempo indeterminato e/o determinato e annualmente valuta la possibilità di confermare e/o prolungare i contratti scritti a tempo determinato, in base all'andamento del mercato, all'acquisizione di nuove commesse e all'attitudine e alla professionalità dei soggetti interessati da questa tipologia di contratti.

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale, sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva ai fini discrezionali. Tutti gli scatti di anzianità sono sempre rispettati e adeguatamente documentati in busta paga.

Alla scadenza della prima decade (max 15) di ogni mese la documentazione relativa alle indennità retributive viene consegnata a mano ai lavoratori, tale documentazione comprende:

- busta paga redatta dallo studio di consulenza del lavoro esterno, che illustra la composizione della retribuzione;
- estratto dello stato di fruizione di ferie, permessi e Rol;
- attestazione di ferie, permessi e Rol eventualmente goduti.

Non sono presenti contratti di sola manodopera, l'azienda predilige contratti a tempo indeterminato, preferendo far crescere professionalmente i propri addetti e creare così un rapporto di lavoro continuativo e duraturo nel tempo, di reciproco vantaggio.

Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc..).

Tabella n.8.8

Obiettivi 2021

Obiettivo 2021	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilità a fornire eventuali informazioni ai dipendenti sulla lettura delle buste paga, ferie, permessi, Tfr, mediante interventi formativi ad hoc ▪ Diminuzione della percentuale dei contratti a tempo determinato ▪ Trasferimento dei contratti a tempo determinato scaduti in contratti a tempo indeterminato, se consentito dalla situazione economica ▪ Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento ▪ Rispetto delle tempistiche di pagamento degli stipendi
Azione/i	Monitoraggio continuo del requisito e mantenimento o riduzione delle medie attuali del n. ore straordinario lavorate per persona
Indicatore/i	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % contratti a tempo determinato sul totale dei contratti ▪ % contratti a tempo indeterminato sul totale dei contratti ▪ Paga lorda min / paga lorda max ▪ Retribuzione media / Living Wage
Risorse e Responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabile del personale ▪ RD / RSGSA
Tempistica	Entro dicembre 2021
Target di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diminuzione delle percentuali attuali di contratti a tempo determinato ▪ Mantenimento della percentuale dei trasferimenti dei contratti a tempo determinato scaduti in contratti a tempo indeterminato ▪ Errori in busta paga segnalati ▪ Premi extra ▪ Retribuzione media / Living Wage
Esito raggiungimento obiettivo	<p>Nel corso del 2021 tutti gli stipendi risultano regolarmente erogati, nel rispetto di quanto definito dal CCNL.</p> <p>L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.</p>

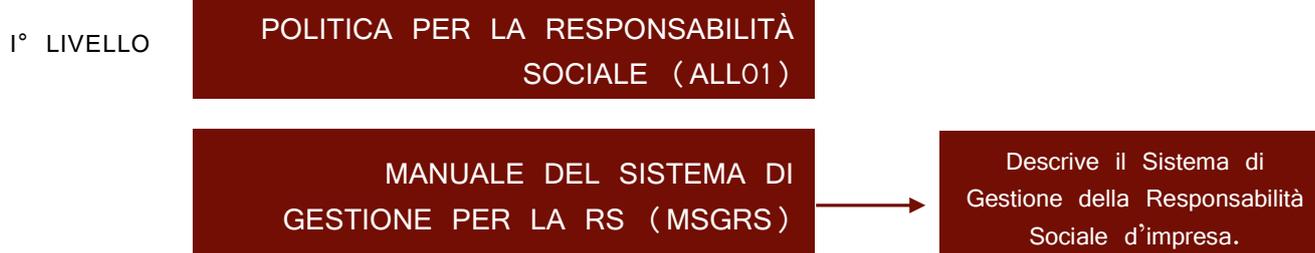


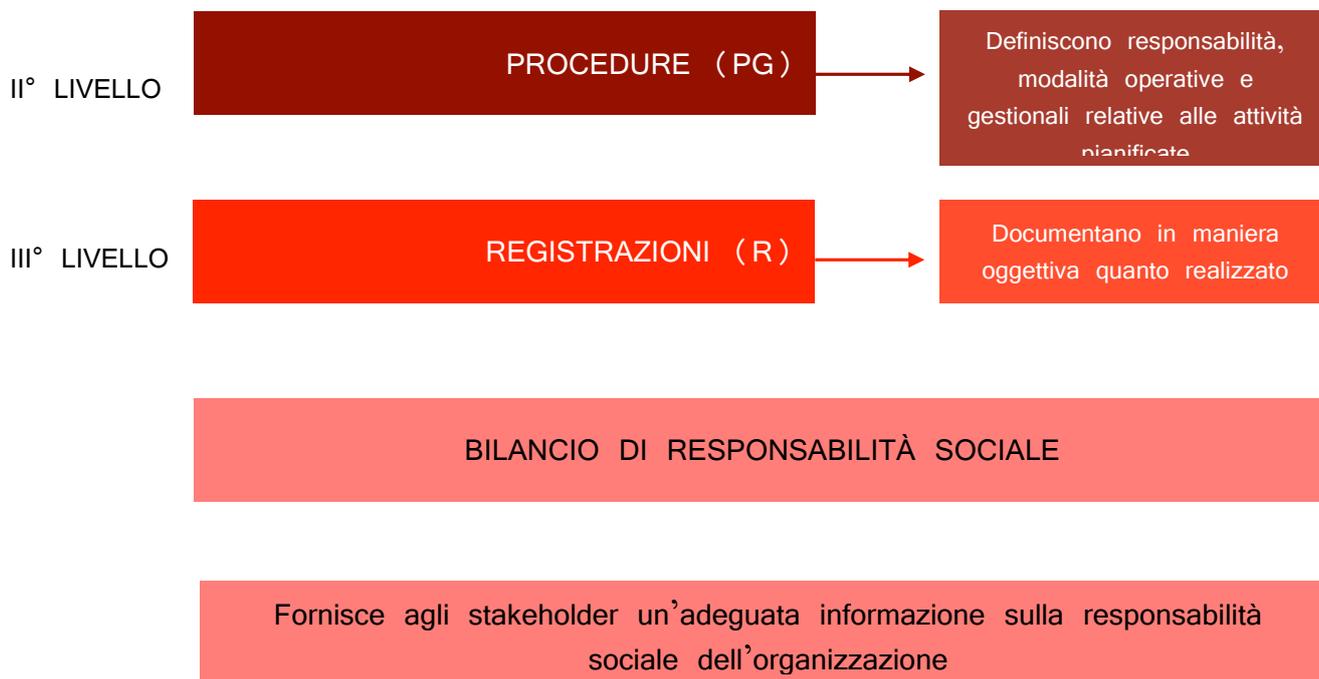
91 DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA SA8000

EUROIMPIANTI MAZZONI si è dotata di un **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale** (SGRS) conforme alla norma SA8000:2014 e i documenti internazionali da essa richiamati (convenzioni e raccomandazioni ILO) che hanno visto il coinvolgimento della Direzione e del personale.

Il SGRS si compone di una serie di documenti che includono, metodi, procedure, modulistiche e registrazioni, la cui struttura viene rappresentata nello schema seguente.

Figura n.9 Struttura documentale del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale





Nello specifico:

- Il **Manuale di Gestione della Responsabilità Sociale d'Imprese** (MSGRS) descrive nel suo complesso i criteri con cui l'azienda ha applicato i requisiti della norma SA8000, indica le modalità di gestione e rimanda a documenti più dettagliati per le attività operative.
- La **Politica per la Responsabilità Sociale** (ALL02) che rappresenta la dichiarazione da parte della Direzione delle sue intenzioni e dei suoi principi, costituisce uno schema di riferimento per le attività e per la definizione degli obiettivi.
- Le **Procedure di Gestione** (PG) descrivono in dettaglio le modalità e le responsabilità per svolgere le attività connesse ai requisiti della norma di riferimento.
- Le **Registrazioni** (R) o moduli sono gli strumenti volti a documentare le attività svolte, a dimostrare il funzionamento del Sistema e dei meccanismi di controllo e a tenere traccia storica di quanto eseguito.
- Il **Bilancio Sociale** (ALL04) fornisce a tutti i soggetti interessati informazioni sulle prestazioni di responsabilità sociale d'impresa, nonché sul miglioramento continuo delle stesse.

Il sistema adottato risponde a tutti i requisiti della norma SA8000:2014, tutti i documenti, che compongono la struttura del sistema sono stati prodotti ed emessi in modo da assicurare l'efficace

pianificazione, il funzionamento e il controllo degli aspetti relativi alla responsabilità sociale dell'impresa.

ATTIVITÀ DEL SISTEMA

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata data al coinvolgimento dei lavoratori e nell'anno 2021 anche a quello degli stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente al miglioramento del SGRS insieme alla Direzione Aziendale.

- **I lavoratori** | il coinvolgimento dei dipendenti e la loro partecipazione all'implementazione del sistema sono stati resi possibili grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. Tutti i dipendenti anche i neoassunti, sono stati formati nel merito della certificazione SA8000 e delle attività connesse alla sua gestione e alle verifiche. Rappresentante dei lavoratori SA8000 ha il compito di fornire il proprio contributo sulla vigilanza sul rispetto delle norme e degli impegni qui esposti e mediare fra le istanze di tutti i lavoratori e quelle della Direzione Aziendale. La carica ha durata triennale salvo cambiamenti in itinere, in caso di neoassunti viene riconfermata dai lavoratori il RLSA nominato in prima istanza. La Direzione ha a sua volta nominato il proprio Responsabile del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale (RSGSA) con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.
- **I sindacati** | pur non essendo presenti nella realtà aziendale rappresentanze sindacali, l'azienda è sempre sensibile alle necessità dei lavoratori e disponibile al confronto con eventuali rappresentanze.
- **Istituzioni ed Enti pubblici** | l'organizzazione si impegna a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, privilegiando un rapporto trasparente e collaborativo con il Comune di Sesto Fiorentino (FI).
- **I clienti** | **EUROIMPIANTI MAZZONI** dedica attenzione alla soddisfazione del cliente, trasmettendo loro la conoscenza dei principi della responsabilità sociale, comunicando la propria mission anche con l'obiettivo di instaurare relazioni costruttive e durature, premianti e vantaggiose per entrambi.
- **Fornitori e subfornitori** | per favorire la condivisione dei propri principi, **EUROIMPIANTI MAZZONI** si accerta, all'interno della propria sfera di controllo e influenza, che i requisiti della norma SA8000 siano ottemperati dai propri fornitori e subfornitori mediante la sottoscrizione di un documento che definisce l'impegno a conformarsi ai suoi requisiti. Nella stessa ottica individua annualmente i fornitori da qualificare a cui chiede di verificare una serie di requisiti di responsabilità sociale, partecipare a periodiche attività di monitoraggio, identificare le cause delle non conformità e implementare azioni correttive. Inoltre fornitori e subfornitori vengono preventivamente qualificati mediante un apposito questionario di valutazione, e successivamente vengono verificati con periodiche attività di audit.



Con cadenza annuale la Direzione esamina i risultati raggiunti dal SGRS, verificando il raggiungimento degli obiettivi per la Responsabilità Sociale, ed eventualmente imposta le necessarie azioni correttive nel caso tali obiettivi non siano stati completamente soddisfatti.

Tabella n.9 Obiettivi 2021

Obiettivo 2021	<ul style="list-style-type: none">Mantenimento di un efficace sistema di gestione SA8000
Azione/i	Monitoraggio continuo del SGRS attraverso indicatori
Indicatore/i	<ul style="list-style-type: none">N° NC emerse da audit interniN° NC emerse da audit esterniN° NC riscontrate su fornitoriReclamiN° audit interniN° audit fornitori% gestione dei rischi ed esito accettabile
Risorse e Responsabilità	<ul style="list-style-type: none">SPT
Tempistica	Entro dicembre 2021
Target di riferimento	<ul style="list-style-type: none">NC tendenza a 0N° audit interni almeno 2 annuiN° audit fornitori rispetto piano di audit
Esito raggiungimento obiettivo	<p>Il numero delle segnalazioni deve poter crescere in relazione alla partecipazione dei dipendenti alle politiche sociali aziendali. Nel corso del 2021 non si sono registrate segnalazioni.</p> <p>È in corso la programmazione degli audit presso i fornitori critici per l'anno 2021, per il controllo e la qualifica.</p> <p>Non si sono registrati reclami interni e esterni relativi alle tematiche SA8000.</p> <p>L'obiettivo è stato raggiunto completamente ma da migliorare.</p>

9.1 | Valutazione dei rischi

È stato sviluppato un modello per la determinazione di **rischi** connessi ai processi e alle attività interne ed esterne che permette l'individuazione e l'attribuzione di un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità rispetto al Sistema SA8000. Per la valutazione sono stati consultati da parte della Direzione, il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, il Responsabile

del Sistema di Gestione, le figure della sicurezza (RLS, RSPP..) e consulenti esterni esperti in sistemi di gestione e SA8000.

Figura n.9.1 Tabelle rischi

REQUISITO SA8000	P (probabilità)	D (gravità)	R (rischio)
Lavoro infantile	1	3	3
Lavoro Obbligato	2	2	4
Salute e Sicurezza	3	5	15
Libertà di Associazione	3	3	9
Discriminazione	3	3	9
Pratiche Disciplinari	3	2	6
Orario di Lavoro	1	2	2
Retribuzione	1	2	2
Sistema di Gestione	3	3	9

Il rischio è l'insieme delle possibilità di un evento e delle sue conseguenze sugli obiettivi.

(UNI 11230 – Gestione del rischio)

Rischio molto alto/altissimo	Rischio medio/alto	Rischio medio/basso	Rischio basso	Rischio molto basso
------------------------------	--------------------	---------------------	---------------	---------------------

In base al livello di rischio risultante si decide la necessità di prevedere interventi per la mitigazione ed il contenimento del rischio individuato con la programmazione delle conseguenti azioni correttive.

9.2 I Monitoraggio dei fornitori

La condotta di **EUROIMPIANTI MAZZONI** nelle fasi di approvvigionamento di materie prime, beni e servizi è improntata alla ricerca della qualità ed economicità e al riconoscimento di pari opportunità per ogni fornitore. L'organizzazione si impegna in modo costante a sviluppare con i fornitori rapporti di cooperazione fondati su una comunicazione rivolta allo scambio reciproco di competenze e informazioni e che favorisca la creazione di valore comune.



EUROIMPIANTI MAZZONI ha attivato una specifica procedura di **qualifica dei fornitori**, con un processo di monitoraggio che prevede l'invio a tutti i fornitori considerati critici del questionario informativo della SA8000 i cui risultati verranno poi analizzati dal SPT e per alcuni di essi verrà programmato un **audit di 2° parte**. Attraverso gli audit **EUROIMPIANTI MAZZONI** si impegna a vigilare, nelle forme e nei modi previsti dai contratti, per preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori nelle aziende coinvolte nelle proprie forniture.

I criteri di selezione e qualificazione dei fornitori sono improntati a correttezza ed equità. La selezione si basa sulla valutazione della qualità ed economicità delle prestazioni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente e della responsabilità sociale, secondo le regole dettate da appositi regolamenti, procedure e certificazioni.

La valutazione dei fornitori è fondata sui seguenti criteri:

- i loro comportamenti;
- le loro competenze;
- il loro impegno per adeguare e migliorare le loro prestazioni.

Il **piano di monitoraggio dei fornitori** è stato definito a partire dall'anno 2021 attraverso la programmazione di audit di 2° parte, la cui priorità è stata stabilita in relazione a:

- dimensioni dell'azienda;
- criticità del prodotto/servizio fornito;
- eventuali non conformità già rilevate.

Il rispetto dello standard SA8000 sarà condizione gradualmente necessaria per rafforzare i rapporti con i soggetti in causa.

9.3 | Consultazione e coinvolgimento dei dipendenti

Nella pianificazione del sistema come descritto in precedenza, si pone particolare attenzione al **coinvolgimento del personale**, sulle tematiche di responsabilità sociale, attraverso apposite sedute formative, documentazione affissa in bacheca aziendale e/o disponibile presso l'ufficio del RSGSA e l'invio di specifiche comunicazioni e informative tramite e-mail oppure tramite canale WhatsApp e WeChat, che permettono di raggiungere immediatamente tutti i dipendenti. Per la comunicazione sia interna che esterna delle parti interessate si è optato l'utilizzo dell'e-mail aziendale amministrazione.ellebi@gmail.com.

Per quanto concerne eventuali **reclami**, **EUROIMPIANTI MAZZONI** ha definito una specifica procedura che prevede l'assoluto anonimato di chi denuncia problematiche attraverso i reclami, che possono essere inoltrati secondo le seguenti modalità:

- indirizzo e-mail dell'organizzazione;
- indirizzo dell'ente di certificazione, qualora si ritenga non affidabile l'organizzazione;



- indirizzo dell'ente di accreditamento, qualora il reclamo coinvolga anche l'ente di certificazione;
- cassetta delle segnalazioni in azienda.

Audit

È stato emesso il **programma degli audit interni SA8000** che prevede due cicli di audit annuali, il primo audit è stato condotto a novembre 2021 e dallo stesso sono emerse alcune criticità. Mentre nell'anno 2021 sono stati svolti gli audit di parte terza condotti dall'organismo di certificazione CISE, durante il quale sono emerse alcune osservazioni, che sono state prese in carico e gestite.

9.4 | Action Plan

Il Social Performance Team coordinerà il seguente **piano di azione** con specifici **obiettivi di miglioramento**:

Tabella n.9.4 Piano di miglioramento e obiettivi di responsabilità sociale

Data	Progetti di miglioramento	Obiettivo	Attività di miglioramento	Scadenza	Livello di priorità	Responsabilità attività	Prossima attività	Efficaci dell'azione / indicatori di monitoraggio
31.12.2021	Monitoraggio fornitori	Monitorare i fornitori definendo programmi di audit di 2° parte presso 3 fornitori critici	Programmazione audit di 2° parte presso i fornitori	Dicembre 2022	ALTA	RSGSA Consulenti esterni	Individuazione fornitori critici da sottoporre ad audit	N° NC fornitori
30.06.2021	Aumento del coinvolgimento dei lavoratori	Aumentare la partecipazione dei lavoratori attraverso l'introduzione di strumenti innovativi di comunicazione del SGRS, politica come infografica, interviste, questionari clima aziendale	Organizzare un incontro con i lavoratori anche in sede di audit interno	Giugno 2022	MEDIA	RSGSA Consulenti esterni	Seminari sulla sensibilizzazione alla responsabilità sociale Interviste ai lavoratori in sede di audit	N° lavoratori +intervistati

30.06.2022	Maggiore coinvolgimento delle parti interessate	Aumentare il coinvolgimento delle parti interessate come i clienti nel SGRS	Divulgazione del nuovo Bilancio Sociale e della Politica etica adottata	Giugno 2022	ALTA	RSGSA	Invio del Bilancio Sociale e della politica ai clienti	N° parti interessate coinvolte
30.06.2022	Migliorare competenze e conoscenze dei nuovi lavoratori sulla SA8000:2014	Effettuare corsi di formazione con cadenza annuale (scopo, obiettivi, ruolo, miglioramento) ma soprattutto effettuare formazione per i nuovi assunti	Programmare seminari di formazione	Giugno 2022	MEDIA	RSGSA Consulenti esterni	Seminario	N° ore di formazione sulla SA8000 N° lavoratori formati

APPROVAZIONE

EUROIMPIANTI MAZZONI *si impegna a rendere note alle parti interessate le informazioni riguardanti le proprie performance in ambito etico-sociale, la propria Politica Sociale e il Bilancio Sociale.*

A tale scopo la società utilizza le forme e gli strumenti più idonei e si mette a disposizione di qualsiasi visita di controllo da parte degli stakeholders.