



Bilancio SA8000 2020

Sez. 1
Rev. 0 del
22.01.2018

Bilancio SA8000
Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale
<i>Normative di riferimento:</i> SA8000:2014
Aggiornato al 22.01.2020

RD rappresentante della direzione (Alessio Mazzoni) SPT
RRS rappresentante dei lavoratori SA8000 (Fulvia Anichini) SPT



Sommario

1. INTRODUZIONE	3
1.1. SCOPO	3
1.2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA	4
2.1. DATI AZIENDALI	4
2.2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA	4
2.2.1. Origini:	4
2.2.2. La mission	4
2.2.3. Opportunità e rischi	5
2.3. POLITICA SOCIALE	5
2.4. LE PARTI INTERESSATE	7
2.5. ORGANIGRAMMA	8
3. RIFERIMENTI NORMATIVI, TERMINI E DEFINIZIONI	9
3.1. RIFERIMENTI NORMATIVI	9
3.2. TERMINI E DEFINIZIONI	10
4. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	12
4.1.1. LAVORO INFANTILE	12
4.1.2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	12
4.1.3. SALUTE E SICUREZZA	13
4.1.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	14
4.1.5. DISCRIMINAZIONE	14
4.1.6. PROCEDURE DISCIPLINARI	15
4.1.7. ORARIO DI LAVORO	15
4.1.8. RETRIBUZIONE	15
4.2. CONTROLLO DEI FORNITORI E SUBFORNITORI	16
4.2.1. Piano di controllo dei fornitori	16
5. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	17
5.1. GENERALITÀ	17
5.2. MONITORAGGIO E MISURAZIONE	17
5.2.1. Reclami e ricorsi	17
5.2.2. Audit interni	17
5.2.3. Audit esterni e sostenibilità	18
5.2.4. Monitoraggio e misurazione delle prestazioni	18
5.2.5. Identificazione e valutazione dei rischi	18
5.3. CONTROLLO DELLE NON CONFORMITÀ	19
5.4. ANALISI DEI DATI	19
5.5. MIGLIORAMENTO	20
5.5.1. Pianificazione e miglioramento continuo	20
5.5.2. Azioni correttive e preventive	20
TABELLA 1: RIFERIMENTI FRA REQUISITI SA8000 E PARAGRAFI DEL MANUALE	3
TABELLA 2: ORGANIGRAMMA DELL'ORGANIZZAZIONE	8



1. INTRODUZIONE

1.1. SCOPO

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento di cui Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli Stakeholders e a chiunque sia interessato un mezzo sintetico di:

- evidenza del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 adottata in Azienda;
- relazione sulle prestazioni "sociali" dell'Azienda e sul loro miglioramento continuo, in merito ai contenuti di SA8000.

Lo scopo del presente documento è fornire una relazione volontaria e verificabile, su come Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale valorizza e tutela tutto il personale ricadente nella sua sfera di controllo e influenza, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato da Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori. Il documento è primariamente basato sulle leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro. Per raggiungere la conformità allo Standard.

1.2. CAMPO DI APPLICAZIONE

È applicabile a tutta l'organizzazione di Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale.

Il presente Bilancio SA8000 è reso disponibile agli Stakeholders e al pubblico su richiesta.

È prevista entro l'anno:

- la pubblicazione sul sito internet aziendale;
- la distribuzione cartacea o elettronica del documento ad una selezione di Stakeholders.

Per facilitare la correlazione fra i requisiti della SA8000 ed i paragrafi del presente documento oltre ai documenti correlati, si propone la seguente tabella:

Requisito SA8000	Descrizione	Paragrafo	Documento collegato
I.1	Scopo e campo di applicazione	1.2	
I.2	Sistema di gestione	1.1	
II	Elementi normativi e loro interpretazione	3.1	
III	Definizioni	3.2	
IV	Requisiti di responsabilità sociale	4	
IV.1	Lavoro infantile	4.1.1	PG01
IV.2	Lavoro forzato o obbligato	4.1.2	
IV.3	Salute e sicurezza	4.1.3	DVR
IV.4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	4.1.4	
IV.5	Discriminazione	4.1.5	
IV.6	Pratiche disciplinari	4.1.6	
IV.7	Orario di lavoro	4.1.7	
IV.8	Retribuzione	4.1.8	
IV.9	Sistema di gestione		
IV.9.2	Comitato interno per la Responsabilità Sociale. Identificazione e valutazione dei rischi del sistema di responsabilità sociale		PG02
IV.9.3			
IV.9.5	Coinvolgimento e comunicazione		PG03
IV.9.7			
IV.9.6	Rilevazione e trattamento delle Non Conformità, segnalazioni e dei Reclami. Azioni correttive e preventive		PG04
IV.9.8			
IV.9.10	Gestione dei fornitori e degli appaltatori		PG05

Tabella 1: Riferimenti fra requisiti SA8000 e paragrafi del manuale



2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

2.1. DATI AZIENDALI

RAGIONE SOCIALE	EUROIMPIANTI MAZZONI S.R.L. SOCIETÀ. UNIPERSONALE
SEDE Legale	Via Del Guado 3, Sesto Fiorentino (FI)

2.2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

2.2.1. ORIGINI:

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale ha sede a Sesto Fiorentino in Via del Guado, 3 nel cuore del nuovo Polo Scientifico e nasce nel 1988 come piccola azienda individuale di idrotermosanitari, per volontà di Alessio Mazzoni. La passione per questo antico mestiere, unita alla qualità dei lavori finiti, innescano un rapido percorso di sviluppo.

Le competenze aumentano di pari passo ai settori di intervento, fino a diventare quello che siamo oggi e cioè una nutrita e motivata squadra formata da operai edili e termoidraulici altamente specializzati, un comparto tecnico, amministrativo e commerciale, costantemente diretto e coordinato dal nostro fondatore.

La qualità nel dettaglio dei lavori e la soddisfazione dei nostri clienti, sono il principale obiettivo quotidiano. I nostri collaboratori sono la prima risorsa, ed è per questo che investiamo costantemente nella loro formazione per migliorare, affinare ed accrescere le singole competenze personali e professionali, al fine di poter perseguire al meglio il nostro scopo.

L'anno 2012 ha segnato un importante punto di svolta nella nostra attività. Collaborando infatti con diversi enti pubblici ci siamo imbattuti nelle problematiche che già allora, ed oggi con maggior forza, assillano e preoccupano tutti coloro che gestiscono ed amministrano patrimoni immobiliari: le Occupazioni Abusive. Abbiamo realizzato e brevettato un prodotto semplice da installare ed allo stesso tempo unico nel suo genere, che permette di contrastare attivamente e con risultati comprovati il problema, tale sistema è chiamato Atlante.

2.2.2. LA MISSION

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale con la sua squadra di operatori idraulici e tecnici altamente professionali garantisce ai clienti privati e committenti sia privati che pubblici una serie di servizi, fra i quali i principali sono:

Impiantistica

Installazione parametrizzazione e messa in funzione di sistemi di misurazione per la contabilizzazione calorica e gestione delle letture a mezzo software integrati con produzione di documentazione cartacea e digitale di consultazione

Opere idrotermosanitarie per la modifica, l'ammodernamento o la realizzazione di impianti interni di riscaldamento tradizionali o radianti, condizionamento, adduzione e scarichi, gas ed energie rinnovabili

Installazione, Manutenzione e riparazione di apparecchiature fisse di refrigerazione, condizionamento d'aria e pompe di calore contenenti gas fluorurati ad effetto serra

Sostituzione di generatori di calore ed opere idrauliche per la ristrutturazione di centrali termiche con mantenimento dell'esercizio

Opere idrauliche di climatizzazione invernale/estiva, con sistemi a gas refrigerante di tipo Inverter classici, VRV ed assimilabili



Opere idrauliche per il recupero, il trattamento il filtraggio ed il rilancio di acque reflue, di scarto da lavorazioni chimiche e biologiche ed in generale di varia natura

Opere idrauliche per il trattamento e la filtrazione delle acque di adduzione sanitaria o per impianti di climatizzazione

Lavori di manutenzione idraulica su impianti idrici, termici ed antincendio, trattamento acque, produzione di acqua calda sanitaria etc.

Comparto Edile

Ristrutturazioni/frazionamenti di unità immobiliari ad uso abitativo e commerciale.

Trasformazioni di unità immobiliari con cambio destinazione.

Opere in cemento armato per la realizzazione di nuovi solai, cordoli e basamenti carrabili (comprensivi di lavorazioni di scavo e spianamento realizzati con attrezzature proprie).

Installazione di linee vita certificate.

Opere condominiali per revisione facciate (siano esse ad intonaco che in cemento a vista).

Realizzazione di cappotti termici in facciata ed in copertura.

Opere interne per rinnovo e revisione locali ad uso bagno, cucine etc. (comprese finiture in resina).

Opere di manutenzione edile in genere, quali riparazione scarichi, coperture, messa in sicurezza facciate, tramite l'impiego di piattaforme aeree, ponteggi etc.

Porte e infissi antintrusione

Il kit Atlante (portone/infissi), garantisce la messa in sicurezza di ogni ambiente immobiliare rendendolo sicuro e protetto da ogni tentativo di intrusione per il periodo necessario. Non necessita di essere acquistato, ma prevede un contenuto costo di gestione.

2.2.3. OPPORTUNITÀ E RISCHI

- Rispetto alla concorrenza siamo posizionati su una fascia alta per la qualità del prodotto e dei servizi, il rapporto col contesto è buono e riconosciuto a livello nazionale.
- Viene data grande attenzione alla prevenzione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori e non si hanno infortuni significativi neanche nel corso del 2019.
- L'azienda non attua comportamenti discriminanti, la scarsa presenza femminile, limitata alle attività di ufficio, non è conseguenza di comportamenti scorretti da parte dell'azienda ma deriva dall'offerta di mani d'opera
- Il 50% circa dei lavoratori ha origine straniera e gli eventuali permessi di soggiorno vengono controllati mediante scadenziario
- Gli orari di lavoro sono compresi nelle 8 ore giornaliere perchè la pianificazione delle attività riduce al minimo il ricorso a straordinario
- Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dai CCNL applicati. L'azienda eroga premi di produzione senza discriminazione del personale
- L'azienda è certificata, oltre a SA8000 anche in accordo alle norme ISO9001, ISO14001, OHSAS18001.

2.3. POLITICA SOCIALE

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale considera l'impegno per la responsabilità sociale fondamentale per dimostrare massima attenzione e rispetto dei diritti dei lavoratori ed intende attuare un

sistema di gestione per la responsabilità sociale certificato.

Con la certificazione in riferimento alla SA8000 intende inoltre dare a tutte le parti interessate l'evidenza dell'attenzione verso la responsabilità sociale.



Pertanto con la presente Politica prende l'impegno ad **adeguarsi a tutti i requisiti sociali** dello Standard SA8000 e a **rispettare le norme internazionali e le leggi nazionali**, oltre ai **requisiti eventualmente sottoscritti** ed in particolare le convenzioni ILO:

- ILO 1 (Durata del Lavoro -Artigianato)
- ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta dell'ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro

Visibili <http://www.ilo.org/rome/lang--it/index.htm>

e gli altri documenti internazionali richiamati dallo stesso standard SA8000:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale si impegna a rispettare tutti i requisiti sociali della SA8000, ed in particolare:

- non ricorre né favorisce il lavoro infantile e persegue l'impegno alla tutela dei giovani lavoratori come previsto dalla legislazione italiana;
- non ricorre, né sostiene, l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare "depositi" in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro;
- tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo al settore in cui opera e a tutti i relativi rischi, garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro. Inoltre assicura al personale regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro, e pianifica la stessa al fine di ripeterla in caso di personale nuovo e riassegnato, garantisce, per l'utilizzo di tutto il personale, bagni puliti, accesso ad acqua potabile;
- rispetta il diritto di tutto il personale a formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Facilita mezzi analoghi di libera e indipendente associazione e di contrattazione per tutto il personale. Garantisce che i rappresentanti



del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro;

- non attua né dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. Non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. Non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- non utilizza né dà sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale;
- si impegna a rispettare gli orari di lavoro, compresi gli straordinari, previsti dal contratto collettivo nazionale gli artigiani tessili;
- garantisce un salario ed un trattamento disciplinare nel pieno rispetto del contratto collettivo nazionale per gli artigiani tessili;
- Si impegna a informare e coinvolgere tutti gli stakeholder;
- Si impegna a informare e monitorare costantemente tutti i fornitori utilizzati;
- Si impegna a mantenere e migliorare il sistema SA8000:2014.

Riferimenti SAI: info@sa-intl.org

Riferimenti CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico: info@lavoroetico.org

2.4. LE PARTI INTERESSATE

La norma SA 8000:2008 definisce "parte interessata" 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 compartecipazione di tutte le parti interessate (stakeholder) al processo di certificazione sono state individuate due macro-categorie di appartenenza:

- stakeholder interni (Dipendenti, direzione, RD, RLS e RRS)
- stakeholder esterni (fornitori, clienti, Istituzioni, organismi di controllo, organismi di vigilanza, ecc.).

Nella fase di pianificazione del sistema di gestione della responsabilità sociale particolare attenzione è stata dedicata all'individuazione ed al coinvolgimento delle principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema, insieme alla struttura direttiva aziendale, individuandole in:

- **I lavoratori:** il loro coinvolgimento e la loro 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.
- **I fornitori:** 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.
- **I clienti:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto delle risorse umane impiegate nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- **Le istituzioni:** l'azienda afferma il proprio impegno a svolgere la propria 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.



2.5. ORGANIGRAMMA

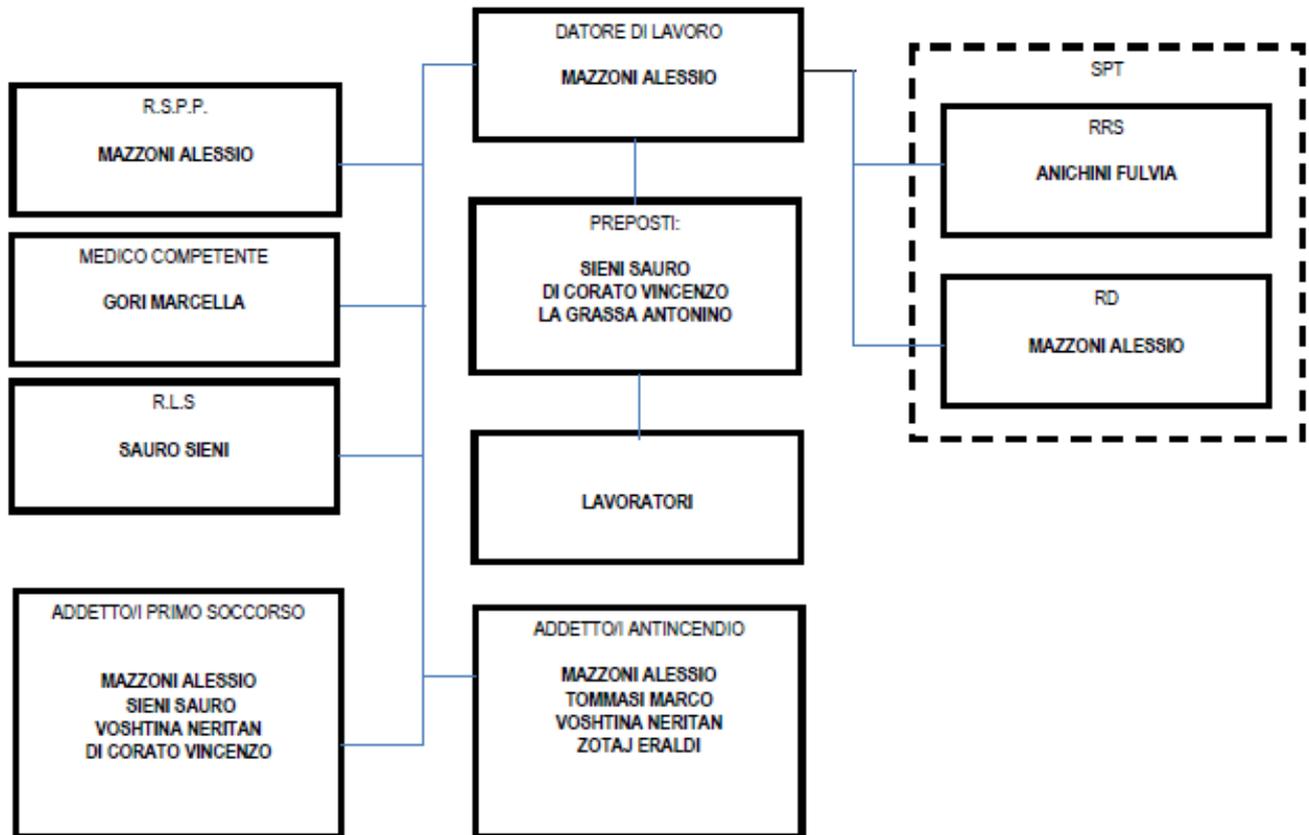


Tabella 2: Organigramma dell'Organizzazione

Le figure Datore di Lavoro (DL), RSPP, RLS, rappresentante dei lavoratori per la SA8000 (RRS) e rappresentante della direzione (RD) costituiscono il **comitato per la responsabilità sociale (SPT)**, non sono presenti rappresentanze sindacali.

Le figure del RSPP, Medico competente, RLS, addetti alle emergenze, rispondono inoltre alle esigenze cogenti di salute e sicurezza dei lavoratori come richiesto dal D.Lgs. 81/08, essi costituiscono il **comitato salute e sicurezza (SPT)**.



3. RIFERIMENTI NORMATIVI, TERMINI E DEFINIZIONI

3.1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale descritto dal presente manuale è regolato dalla norma di riferimento:

SA8000:2014

Responsabilità sociale (Social Accountability)

Nel rispetto dei requisiti della norma SA8000 vengono osservate le leggi nazionali, la Costituzione e le altre leggi vigenti, gli accordi collettivi e gli eventuali accordi sottoscritti. Quando le leggi nazionali e le altre leggi vigenti, gli altri requisiti sottoscritti e la Norma SA8000, riguardano la stessa materia, si applica la normativa che risulta più restrittiva.

1) L'azienda rispetta i principi dei seguenti documenti internazionali:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Artigiani) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni 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 ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta dell'ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

2) Leggi vigenti applicabili all'azienda:

L'Organizzazione applica altresì la costituzione italiana, le leggi nazionali, gli accordi, le circolari, i contratti che si occupano dei requisiti inerenti la responsabilità sociale

La legislazione suddetta è reperibile e consultabile all'occorrenza facilmente tramite internet sui siti specifici e sulle reti civiche, quali ad esempio:

- Norma SA8000:2014: www.lavoroetico.org; www.sa-intl.org
- Documentazione ILO: <http://www.ilo.org/rome/lang--it/index.htm>
- Leggi italiane e comunitarie: www.comune.jesi.an.it/MV/leggi/leggidec.htm



3.2. TERMINI E DEFINIZIONI

I termini e le definizioni di base usati nel presente Manuale ed in tutta la documentazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, sono:

- **AUDIT** Processo sistematico per determinare se le attività ed i risultati relativi sono conformi ai criteri pianificati.
- **AZIONE CORRETTIVA** Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità potenziale.
- **AZIONE DI RIMEDIO PER I BAMBINI** ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile e hanno terminato tale lavoro.
- **AZIONE PREVENTIVA** Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.
- **BAMBINO** Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata. Secondo la legislazione italiana si intende per bambino il minore di 15 anni.
- **CLIENTE** Organizzazione o persona che riceve un prodotto/servizio.
- **CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY** Integrazione da parte delle imprese delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate
- **EFFICACIA** Grado di realizzazione delle attività pianificate e di conseguimento dei risultati pianificati.
- **EFFICIENZA** Rapporto tra i risultati ottenuti e le risorse utilizzate per ottenerli.
- **FORNITORE/SUBAPPALTATORE** Qualunque ente o individuo nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione
- **GIOVANE LAVORATORE** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni. Secondo la legislazione italiana il giovane lavoratore è il soggetto di età superiore a 15 anni, purché abbia assolto agli obblighi scolastici, ed inferiore a 18 anni. Comunque in attuazione della legge 53/03 che prevede che tutti i giovani devono conseguire un diploma o una qualifica professionale, l'età giovanile inizia col compimento di 16 anni, ne deriva che l'assunzione di un giovane lavoratore fra i 16 ed i 17 anni deve essere autorizzata e protetta secondo la legge 677/77 per la tutela dei minori.
- **LAVORATORE A DOMICILIO** Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub-fornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.
- **LAVORO INFANTILE** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla raccomandazione ILO 146.
- **LAVORO FORZATO O OBBLIGATO** Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.
- **LUOGO DI LAVORO** qualsiasi luogo fisico nel quale si vengono effettuate le attività sotto il controllo dell'organizzazione
- **NON CONFORMITÀ** Non soddisfacimento di un requisito
- **ONG** (Organizzazione Non Governativa): comprende organizzazioni della società civile come gruppi di tutela delle donne o delle comunità, organizzazioni per lo sviluppo e altre organizzazioni che non fanno parte né del settore privato né del settore pubblico
- **ORGANIZZAZIONE** Insieme di persone e di mezzi, con definite responsabilità, autorità ed interrelazioni.



- **PARTI INTERESSATE** Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.
- **POLITICA** Obiettivi e indirizzi generali di un'organizzazione relativi alla gestione del sistema di Responsabilità Sociale
- **PROCESSO** Insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi in entrata in elementi in uscita.
- **RISCHIO ACCETTABILE** È il rischio ridotto ad un livello tale da essere ritenuto tollerabile in base agli obblighi legali ed alla propria politica
- **RISCHIO** Combinazione di probabilità di accadimento di un evento, o di una esposizione pericolosa, e la gravità di un infortunio o malattia causata dall'evento, o esposizione, stesso
- **SALARIO DIGNITOSO** La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.
- **SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO (OH&S)** Condizioni o fattori che influenzano o possono influenzare, la salute e sicurezza dei dipendenti o altri lavoratori, inclusi i temporanei ed il personale in appalto, visitatori e ogni altra persona presente nel luogo di lavoro
- **SUB-FORNITORE** Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore
- **TRATTA DI ESSERE UMANI** Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggirio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
- **VALUTAZIONE DEL RISCHIO** Processo di valutazione dei rischi tenendo in considerazione l'adeguatezza delle misure di controllo e successive decisioni di considerare il rischio accettabile o meno.



4. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale garantisce il rispetto degli otto requisiti sociali richiesti dalla norma e il rispetto del requisito relativo al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

I requisiti sociali vengono di seguito elencati per completezza di informazione anche se il comportamento di Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale, rispettoso di ogni legge vigente sul territorio italiano, sarebbe sufficiente a garantire il soddisfacimento di ogni criterio etico. Con il presente manuale si formalizza l'impegno preso da Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale per il rispetto di ogni criterio, specificato inoltre dalle procedure o capitoli del presente manuale a cui si rimanda per una ulteriore definizione ed esplicitazione.

4.1.1. LAVORO INFANTILE

Criteri:

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale:

(1.1) non ricorre né da sostegno al lavoro infantile e persegue l'impegno alla tutela dei giovani lavoratori;

(1.2) ha documentato le proprie politiche per le azioni di rimedio a favore dei bambini per i quali, pur non svolgendo attività diretta presso il Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale, dovesse riscontrare una situazione lavorativa che rientri nella definizione di lavoro infantile (Procedura Lavoro Minorile, PG01), ad esempio presso fornitori o subfornitori;

(1.3) ha documentato nella propria politica l'impegno per l'impegno al lavoro infantile, per la promozione dell'educazione dei bambini rientranti nella Raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori soggetti a normative locali di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola (Procedura lavoro minorile, PG01);

(1.4) pertanto non espone bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

(1.5) l'orario non deve superare le 10 ore

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale provvede a trasferire tale divieto di impiego di lavoratori minorili anche ai fornitori e sub-fornitori.

Ad oggi si conferma che l'età media dei 22 lavoratori presenti in Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale è di 45 anni e non vi sono Giovani Lavoratori, l'età minima è 23 anni e la massima di 65 anni.

L'attenzione al lavoro infantile dei giovani lavoratori sarà estesa anche ai fornitori ed eventuali sub-fornitori mediante valutazioni ed eventuali audit

4.1.2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Criteri:

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale:

(2.1) non ricorre né sostiene, l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede in alcun caso al personale di lasciare "depositi" in denaro o documenti di identità in originale al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, né di rilasciare lettere di dimissioni senza data.

(2.2) non trattiene parte dello stipendio o altre indennità né proprietà o documenti appartenenti al personale, allo scopo di obbligarlo a proseguire il proprio rapporto di lavoro con Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale. Solo su iniziativa del lavoratore, e nei termini di legge, l'azienda accetta le richieste di cessione del quinto dello stipendio da parte di un dipendente. Per quanto possibile Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale verifica che anche le altre eventuali organizzazioni fornitrici di manodopera rispettino il presente criterio.



- (2,3) assicura che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori
- (2.4) osserva il diritto di lasciare il luogo di lavoro una volta terminata la giornata lavorativa standard ed essere libero di porre fine al proprio rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al proprio datore di lavoro.
- (2.5) né alcun'altra organizzazione che fornisca manodopera al Comune, ricorre o sostiene il traffico di esseri umani.

Tutti gli addetti di Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale prestano il loro lavoro presso di essa in forma volontaria

4.1.3. SALUTE E SICUREZZA

Criteri:

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale:

- (3.1) garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro, e tenendo presente lo stato delle conoscenze del settore e degli specifici rischi (Valutazione dei rischi);
- (3.2) ha valutato tutti i rischi lavorativi e adottato le misure preventive e protettive necessarie (valutazione dei rischi)
- (3.3) ha fornito ai lavoratori i dispositivi di sicurezza ove non era possibile o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio. Nel caso di infortunio sul lavoro, l'organizzazione fornisce il primo soccorso e assiste il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche
- (3.4) ha nominato un rappresentante della direzione che è responsabile dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute necessari ad assicurare un ambiente sicuro e salubre;
- (3.5) ha creato e mantiene attivo il Comitato per la salute e sicurezza, composto dalla direzione, il rappresentante della direzione, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e permette che le decisioni del Comitato siano comunicate efficacemente a tutto il personale, che i suoi membri siano formati e che conduca delle valutazioni dei rischi periodiche e formali per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza. Le registrazioni di queste valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate sono conservate
- (3.6) assicura che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, inclusa la formazione sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per lo svolgimento della mansione, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, e nei casi in cui si siano verificati infortuni;
- (3.7) stabilisce sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale e mantiene registrazione degli infortuni (Registro degli Infortuni);
- (3.8) fornisce, ad uso di tutto il personale, accesso a bagni puliti, accesso ad acqua potabile e, ove applicabile, strutture igieniche per la conservazione degli alimenti;
- (3.9) non necessita di locali dormitorio in quanto i lavoratori raggiungono le loro abitazioni al termine dell'orario lavorativo;
- (3.10) permette a tutto il personale di allontanarsi da un pericolo grave imminente, senza chiedere il permesso.

Sono definiti l'organigramma con i nominativi degli addetti alle emergenze e le procedure di emergenza. La formazione ai lavoratori è regolarmente condotta per tutti, oltre alla formazione specifica per gli addetti alle emergenze e per il RLS.



È stata verificata mensilmente dagli addetti del Primo Soccorso di Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale la cassetta del Pronto Soccorso, accertandosi della scadenza dei dispositivi nelle stesse contenute e sostituendoli con dei nuovi nel caso di prodotti con data di scadenza superata.

I dispositivi antincendi (estintori) son mantenuti con cadenza semestrale da azienda incaricata.

I locali spogliatoi ed i servizi igienici son differenziati in due diversi ambienti.

La prova di evacuazione in emergenza è stata effettuata e registrata anche quest'anno.

Non si sono verificati infortuni nel corso del 2019.

4.1.4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Criteri:

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale:

- (4.1) rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva;
- (4.2) informa i lavoratori sul fatto che il godimento di tali diritti non comporta ripercussioni negative;
- (4.3) non limita il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva per tutto il personale ed all'elezione dei loro rappresentanti;
- (4.4) garantisce che i rappresentanti dei lavoratori ed il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o rappresaglie, a causa della loro eventuale affiliazione a un sindacato o della loro partecipazione alle attività sindacali, e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri colleghi nel luogo di lavoro.

Ad oggi all'interno dell'azienda non vi è espressione di richiesta da parte dei lavoratori di formazione di rappresentanze sindacali. L'Organizzazione informa tutti i nuovi assunti su questo diritto mediante il RSS

4.1.5. DISCRIMINAZIONE

Criteri:

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale:

- (5.1) non attua né dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, sulla base di razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione;
- (5.2) non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, affiliazione sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione;
- (5.3) non permette comportamenti che siano, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, all'interno del luogo di lavoro;
- (5.4) Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale non sottopone in nessun caso il personale a test di gravidanza o di verginità.

La situazione occupazionale aggiornata al 31.01.2020 consiste in 21 lavoratori a tempo indeterminato, di cui 1 apprendista con termine contratto al 30.04.2020.

Gli stranieri costituiscono il 47,6% dei lavoratori, le donne il 14% e sono adibite a mansioni di amministrazione.

I livelli di inquadramento sono paritari per mansione, appartenenti al contratto edilizia industria ci sono 14 lavoratori perlopiù con inquadramento al terzo livello, fanno eccezione le figure impiegate che sono al 5 livello.

Per il contratto metalmeccanico sono inquadrati 7 lavoratori di cui 3 operai al terzo livello ed uno al quarto e 3 impiegati.



4.1.6. PROCEDURE DISCIPLINARI

Criteri:

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale:

(6.1) tratta tutto il personale con dignità e rispetto, non utilizza né tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, o abuso verbale nei confronti del personale, trattamenti duri o inumani. A tal proposito vengono informati i lavoratori sulle procedure previste per legge e richiamate dal CCNL Edilizia e Metalmeccanico.

Non sono mai state effettuate trattenute sui salari a scopi disciplinari né altre azioni disciplinari previste dal CCNL.

4.1.7. ORARIO DI LAVORO

Criteri:

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale:

(7.1) si attiene ai requisiti dello standard SA8000, nel caso in cui la legislazione italiana ed il CCNL Edilizia e Metalmeccanico siano meno restrittivi, sia per l'orario di lavoro che per le festività; in ogni caso, si impegna a non richiedere al personale di lavorare in maniera continuativa per un periodo superiore alle 48 ore settimanali;

(7.2) ovvero assicura almeno un giorno di riposo dopo 6 giorni lavorativi consecutivi e comunque rispetta le leggi e gli accordi collettivi in materia di orario di lavoro e periodi di riposo;

(7.3) considera il lavoro straordinario volontario, eccetto per quanto previsto al punto 7.4, questo non deve superare le 12 ore settimanali, né essere richiesto con regolarità.

(7.4) nel caso in cui lo straordinario sia necessario per far fronte a una domanda di breve periodo del mercato essendo Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale parte di un contratto collettivo (edilizia, metalmeccanica), liberamente negoziato con organizzazioni dei lavoratori che rappresentino una parte significativa della sua forza lavoro, può richiedere il lavoro straordinario purché nel rispetto di detti accordi.

Ovvero l'orario lavorativo ordinario medio applicato è di 40 ore a settimana su un periodo di dodici mesi.

Le attività lavorative si svolgono dalle ore 8:00 alle 17:00.

Le ferie sono 4 settimane l'anno, i permessi retribuiti sono pari a 104 ore l'anno.

Le festività civili e religiose sono come da calendario. Sono concesse pause durante il turno di lavoro per lo svolgimento dei riti religiosi.

La Direzione affida al Consulente del Lavoro il monitoraggio dello stato degli straordinari.

4.1.8. RETRIBUZIONE

Criteri:

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale:

(8.1) garantisce che il salario pagato per una settimana lavorativa regolare è conforme ai minimi retributivi legali e dei CCNL di categoria e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale;

(8.2) garantisce di non applicare trattenute sul salario per scopi disciplinari oltre quelle permesse dal CCNL di categoria e dalla legge nazionale;

(8.3) indica chiaramente sul foglio paga la composizione dei salari e delle indennità retributive; garantisce che i salari e le indennità retributive sono erogati in piena conformità alle leggi vigenti e CCNL di categoria e che la retribuzione viene elargita mediante bonifico bancario come concordato con i lavoratori.

Ai lavoratori sono inoltre sempre garantite:



la medesima retribuzione dei colleghi con lo stesso incarico anche se a tempo determinato;
la liquidazione (TFR);
la quota di ferie maturata;
la tredicesima;
il versamento dei contributi;

(8.4) retribuisce tutte le ore di lavoro straordinario applicando la maggiorazione secondo quanto stabilito dalla legislazione nazionale e dai contratti collettivi;

(8.5) non stipula accordi contrattuali di sola manodopera, contratti a breve termine consecutivi e/o programmi di falso apprendistato, diversi da quanto previsto dalla legislazione ed alle regole vigenti in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

Il salario lordo minimo corrisposto è conforme ai contratti nazionali edilizia e metalmeccanica.

4.2. CONTROLLO DEI FORNITORI E SUBFORNITORI

Sono stati stabiliti dall'Organizzazione i criteri per l'individuazione, classificazione e qualificazione dei fornitori per verificare l'impegno degli stessi a:

- Conformarsi a tutti i requisiti della SA8000 e di richiedere lo stesso ai propri subfornitori;
- Partecipare alle attività di monitoraggio, quando richieste da Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale;
- Identificare le cause e implementare prontamente azioni correttive e preventive per risolvere ogni non conformità identificata in rispetto dei requisiti dello standard SA8000;
- Informare prontamente e completamente Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale sulle relazioni commerciali con altri fornitori/sub-contraenti e sub-fornitori e coinvolgerli nel rispetto della SA8000.

L'Organizzazione ha stabilito, mantiene e documenta, una specifica procedura per la valutazione e la selezione dei fornitori/sub-contraenti (e, ove appropriato, subfornitori) tenendo in considerazione la loro prestazione e impegno a rispondere ai requisiti dello standard SA8000.

4.2.1. PIANO DI CONTROLLO DEI FORNITORI

Per i suoi fornitori Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale predispone e gestisce un Registro Fornitori Qualificati (R03).

È politica dell'Organizzazione è servirsi di Fornitori affidabili e conosciuti, sono privilegiati i fornitori che dimostrano il loro impegno per i temi di responsabilità sociale.

Per garantire il rispetto delle caratteristiche etiche dei fornitori l'Organizzazione gestisce e controlla un processo di selezione e approvvigionamento mediante la loro classificazione, la valutazione e la qualifica. In fase di selezione vengono valutate dall'Organizzazione le informazioni disponibili riguardo la capacità di rispondere ai requisiti della specifica SA8000; viene altresì richiesto di sottoscrivere l'impegno al rispetto dei requisiti della norma mantenendo la registrazione dell'invio e del ricevimento della copia controfirmata.

I fornitori accreditati da Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale vengono inseriti da RD e RRS nel piano di controllo dei fornitori, che potrebbe prevedere anche le piano di Verifiche Ispettive SA8000 presso il fornitore.

In caso di Fornitori ritenuti responsabili di problematiche o Non Conformità particolarmente gravi o ripetitive, la Direzione può decidere la loro esclusione dall'Elenco dei Fornitori Qualificati, ma che possono essere reintegrati a seguito di comprovati miglioramenti dei Fornitori stessi.



5. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

5.1. GENERALITÀ

Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale ha implementato e gestisce il sistema di gestione in conformità allo Standard SA8000, certificato da C.I.S.E. dal 27/02/2018.

L'organizzazione ha un approccio sistematico alla misurazione e al monitoraggio delle proprie prestazioni in materia di Responsabilità Sociale. Il monitoraggio coinvolge la raccolta nel tempo di informazioni, quali misurazioni od osservazioni, utilizzando strumentazione e tecniche che sono riconosciute come adeguate allo scopo.

Di seguito si descrivono i principali processi di Misurazione, Analisi e Miglioramento adottati allo scopo di:

- Dimostrare la conformità del sistema ai requisiti di legge;
- Assicurare la conformità del Sistema di Responsabilità Sociale ai requisiti delle Norme di riferimento e alla politica dell'Organizzazione;
- Assicurare l'identificazione delle grandezze e degli indicatori da monitorare per tenere sotto controllo il Sistema di Responsabilità Sociale;
- Migliorare in modo continuo l'efficacia e l'efficienza del Sistema di Responsabilità Sociale.

L'Organizzazione stabilisce gli obiettivi e gli indicatori di "performance" da tenere sotto controllo ed i relativi parametri.

5.2. MONITORAGGIO E MISURAZIONE

5.2.1. RECLAMI E RICORSI

Qualsiasi segnalazione, reclamo o ricorso, presentata verbalmente o per iscritto da una parte interessata relativa all'ottenimento/mantenimento della certificazione etica, o al rispetto dei requisiti della norma SA8000 viene sempre gestita.

Le segnalazioni possono essere presentate da tutti i lavoratori in forma verbale o scritta direttamente al SPT o comunicate in forma anonima mediante l'utilizzo di una apposita cassetta presente in sede.

Le segnalazioni fatte pervenire anche in forma anonima costituiscono uno strumento per indagare sulle problematiche dei dipendenti rispetto alla politica aziendale ed ai requisiti della SA8000.

Le segnalazioni poste all'interno della cassetta vengono raccolte da SPT, per essere inserite prontamente valutate e se necessario definite le eventuali azioni necessarie, quali gestione della NC e azioni correttive o preventive.

SPT gestisce e mantiene aggiornato l'elenco delle segnalazioni rilevate, verificandone che a tutte sia data risposta.

Le azioni intraprese saranno oggetto del riesame della direzione per individuare eventuali obiettivi per il miglioramento.

Le segnalazioni, reclami o ricorsi, possono essere presentate direttamente all'organismo di certificazione o al SA, i cui indirizzi e riferimenti sono comunicati ai lavoratori.

Eventuali Azioni Correttive che si rendessero necessarie a seguito dell'analisi delle segnalazioni sono gestite secondo quanto definito nei paragrafi successivi.

L'attività è regolata dalla PG04 Gestione NC e Reclami, AC, AP.

5.2.2. AUDIT INTERNI

Gli Audit interni sono pianificati ed effettuati semestralmente o con cadenza pianificata in occasione del riesame o di necessità di una ulteriore verifica del sistema con lo scopo di accertare:



- l'efficacia del Sistema di Responsabilità Sociale nell'applicazione della Politica dell'azienda;
- la conformità del Sistema di Responsabilità Sociale alle Norme di riferimento ed a quanto pianificato per la sua corretta attuazione;
- la conformità alle norme cogenti;
- l'efficacia e l'efficienza delle attività svolte.

Il **programma degli Audit** è elaborato annualmente in occasione del riesame della Direzione o su specifica evidenza di necessità a seguito di non conformità di rilievo, modifiche a uno o più processi o procedure, cambiamento delle norme di riferimento. Le registrazioni degli audit e le eventuali azioni di rimedio a non conformità riscontrate, sono mantenute e riverificate in fase di successivi audit e del riesame della direzione.

5.2.3. AUDIT ESTERNI E SOSTENIBILITÀ

L'Organizzazione pone particolare attenzione al coinvolgimento degli stakeholder affinché partecipino attivamente al miglioramento del sistema di responsabilità sociale con l'obiettivo di raggiungere una conformità sostenibile alla SA8000.

Nel caso di audit con o senza preavviso, ricevuti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, l'organizzazione coopererà pienamente con gli auditor esterni e gestirà qualsiasi problema emerso nell'adeguamento alla SA8000.

I riferimenti interni nel caso di audit non annunciati vengono individuati nel SPT.

L'accesso alla documentazione di sistema e a quella comprovante il rispetto dei requisiti sociali della SA8000, contenuta nei computer e negli archivi cartacei in ufficio, potrà avvenire in presenza di uno dei soggetti suddetti o in mancanza di essi con l'impiegata amministrativa.

5.2.4. MONITORAGGIO E MISURAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Il monitoraggio e la misurazione delle prestazioni del sistema sono effettuati applicando i controlli e gli indici di misurazione previsti dal presente manuale ed elaborati durante il Riesame della Direzione o nel caso di ulteriori necessità o interesse.

Gli audit periodici verificano il raggiungimento di tali obiettivi e indici o ne evidenziano la necessità di azioni correttive o preventive.

5.2.5. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

L'organizzazione conduce periodicamente, e ne dà evidenza scritta sui riesami della direzione, le valutazioni dei rischi del sistema di Responsabilità Sociale, e definisce l'ordine di priorità delle azioni conseguenti.

Sono state individuate alla data di stesura del presente documento le seguenti aree di potenziale rischio per la gestione sociale:

- rischio di mancato rispetto degli otto requisiti sociali elencati dallo standard SA8000, gestito mediante il monitoraggio degli indicatori di sistema, quali:
 - scadenza permessi di soggiorno lavoratori stranieri, gestito mediante scadenziario;
 - dimissioni dei lavoratori stranieri, risulta attualmente indipendente dalla corretta gestione sociale dell'Organizzazione ma legata al fattore culturale dei lavoratori stranieri, viene gestito mediante il coinvolgimento dei lavoratori alla gestione sociale e ad una approfondita comunicazione dei loro diritti contrattuali;
 - rapporto paritario fra lavoratori di differenti nazionalità, verifica della parità dei trattamenti contrattuali quali contratti di assunzione, contribuzione, livello di inquadramento, gestione ferie, verifica mediante LUL degli orari di lavoro e di straordinario
- sicurezza dei lavoratori, gestita in piena applicazione della legislazione (D.lgs. 81/08, ecc.) con valutazione specifica (DVR);



- fornitori, gestito mediante la valutazione ed il coinvolgimento nella responsabilità sociale;
- competitori sul territorio, gestiti grazie ai rapporti di stretta collaborazione con i clienti (fidelizzazione) e con la dimostrazione, certificata, della responsabilità sociale della Euroimpianti Mazzoni s.r.l. Soc. Unipersonale non riconosciuta ai concorrenti.

La valutazione costante del sistema ed i momenti di analisi e valutazione descritti sul presente manuale potranno offrire eventuali nuovi spunti di valutazione dei rischi sociali.

5.3. CONTROLLO DELLE NON CONFORMITÀ

L'organizzazione considera Non Conformità ogni mancato soddisfacimento di un requisito stabilito per la conformità al sistema di gestione per la responsabilità sociale.

Le attività svolte per la gestione delle NC prevedono:

- L'identificazione della NC;
- La registrazione su apposito elenco: **Lista non conformità**, reclami e AC-AP;
- L'eventuale apertura di azioni correttive o preventive;
- La **risoluzione**, cioè la correzione o l'eliminazione, del problema riscontrato;
- La verifica finale di efficacia della soluzione scelta.

La **verifica**, che ha lo scopo di controllare che la risoluzione della non conformità sia stata attuata come programmato, è effettuata dall'Organizzazione e registrata.

L'Organizzazione mantiene aggiornato l'**Elenco delle NC** registrate e delle azioni intraprese.

L'Organizzazione stabilisce e mantiene quindi le responsabilità e le autorità per:

- Il trattamento e l'indagine sui reclami e le non conformità;
- Definire azioni correttive e preventive che mitigano qualsiasi conseguenza derivante dalle Non Conformità;
- La conferma dell'efficacia delle azioni correttive e preventive adottate.

L'attività è annotata sul REGISTRO DELLE NON CONFORMITÀ E RECLAMI.

5.4. ANALISI DEI DATI

In occasione del riesame della direzione viene emessa la **Lista degli Indicatori** del Sistema di Responsabilità Sociale che per ciascuno dei processi individuati nel presente manuale, elenca gli indici utilizzati per misurarne l'efficienza e valutare le possibilità di miglioramento.

La lista suddetta, per ciascun indicatore riporta le fonti di rilevamento (documenti e dati), la eventuale responsabilità per la misurazione, le modalità di rappresentazione, l'eventuale distribuzione alle Unità interne o esterne.

Alcuni fra i **principali indicatori** utilizzati che permettono di monitorare il sistema per la Responsabilità Sociale e delle prestazioni dei fornitori, sono:

- Gli otto requisiti sociali dello standard SA8000;
- **non conformità** rilevate dalle verifiche sul sistema di gestione, comunicate dai lavoratori o altre parti interessate, da audit interni o da seconde e terze parti;
- **azioni correttive** e di miglioramento;
- **audit** interni, da parte dell'OdC e eventuali presso i fornitori;
- **reclami** o **segnalazioni** ricevuti **dai clienti** e **parti interessate** e **provvedimenti** dalle autorità, (per prodotto/servizio, per cliente, per violazione);
- qualificazione monitoraggio e **valutazione dei fornitori**;
- attività di **formazione**;
- **suggerimenti dai lavoratori** o dai loro rappresentanti o dalle altre parti interessate;
- dati rilevati dalla riunione periodica di sicurezza;
- efficacia delle misure di **controllo dei rischi**.



In occasione del riesame della direzione, o in considerazione di nuovi obiettivi, saranno definite eventuali ulteriori misurazioni da implementare e all'introduzione di nuovi Indicatori.

5.5. MIGLIORAMENTO

5.5.1. PIANIFICAZIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Tutte le procedure previste dal Sistema di Responsabilità Sociale vengono gestite in ottica di miglioramento continuativo.

La direzione ha individuato nella gestione dei seguenti strumenti le **opportunità di miglioramento** effettivo del Sistema di Responsabilità Sociale:

- **Monitoraggio** degli obiettivi;
- Riunioni periodiche e riesame della direzione e della Politica;
- Azioni a fronte di NC, segnalazioni o reclami;
- Analisi dei risultati degli audit interni ed esterni;
- Aggiornamenti normativi e cogenti.

L'**evidenza** di tale impegno si rileva in modo documentato:

- Dai risultati degli audit interni, dell'OdC o presso i fornitori;
- Dalle comunicazioni dall'esterno e dall'interno;
- Dall'analisi dei dati;
- Dal monitoraggio degli indicatori di sistema e obiettivi;
- Dalle azioni correttive e preventive;
- Dai riesami della direzione.

5.5.2. AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

Le Azioni Correttive e/o Preventive sono adottate per eliminare e/o prevenire le cause di Non Conformità reali o potenziali.

Tutte le **proposte di Azione Correttiva e/o Preventiva** sono registrate su un'apposita **Lista non conformità reclami** e AC da RD che ha il compito di definire e coordinare, assieme ai diretti responsabili, le necessarie attività da intraprendere.

Una volta definite le modalità da adottare per l'Azione Correttiva o Preventiva, **RD ha la responsabilità di verificarne l'attuazione**, secondo quanto programmato, in termini di efficacia delle operazioni intraprese. L'attività di verifica dell'efficacia è registrata sulla stessa lista e l'esito viene comunicato.

L'attività è regolata dalla PG04 Gestione NC e Reclami, AC, AP.