

BILANCIO SOCIALE

EUROTEND S.P.A.

**SEDE LEGALE ED AMMINISTRATIVA
DIREZIONE GENERALE**

Via Piubega, 29
CERESARA (MN)
Tel. 0376 878001 Fax 0376 878003
sito web: www.eurotend.it
e-mail: eurotend@eurotend.it

Codice Fiscale e partita IVA 01386830200
R.E.A. 156039 – Registro delle Imprese di Mantova

Copia aggiornata sempre disponibile sul sito
www.eurotend.it

Rev.	Data	Elaborazione	Verifica	Approvazione
8	04/04/2022	Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale	Rappresentante dei Lavoratori per la responsabilità sociale	Senior Management

SOMMARIO

0. INTRODUZIONE	3
0.1 BREVE STORIA	3
0.2 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	5
0.3 POLITICA AZIENDALE QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE, SICUREZZA ED ETICA	6
0.4 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) E DELLE LORO ASPETTATIVE.....	8
1. LAVORO INFANTILE	10
1.1 DESCRIZIONE	10
1.2 INDICATORI	11
2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	13
2.1 DESCRIZIONE	13
2.2 INDICATORI	14
3. SALUTE E SICUREZZA	16
3.1 DESCRIZIONE	16
3.2 INDICATORI	17
3.3 OBIETTIVI	18
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	19
4.1 DESCRIZIONE	19
4.2 INDICATORI	19
4.3 OBIETTIVI	19
5. DISCRIMINAZIONE	20
5.1 DESCRIZIONE	20
5.2 INDICATORI	21
5.3 OBIETTIVI	22
6. PROCEDURE DISCIPLINARI	23
6.1 DESCRIZIONE	23
6.2 INDICATORI	23
6.3 OBIETTIVI	24
7. ORARIO DI LAVORO	24
7.1 DESCRIZIONE	24
7.2 INDICATORI.....	25
7.3 OBIETTIVI	26
8. RETRIBUZIONE	27
8.1 DESCRIZIONE	27
8.2 INDICATORI	27
8.3 OBIETTIVI	28
9. SISTEMA DI GESTIONE	29
9.1 DESCRIZIONE.....	29
9.2 INDICATORI	33
9.3 OBIETTIVI	34

0. INTRODUZIONE

Eurotend S.p.A. mantiene attivo un Sistema di Gestione ai sensi della norma SA8000 al fine di consolidare e rafforzare l'attenzione ed il rispetto a valori e comportamenti etici e sociali, facendoli diventare parte integrante, naturale e condivisa della propria cultura aziendale. Dotandosi del presente Bilancio Sociale, come strumento per fornire alla Direzione ed a tutte le parti interessate la valutazione del rispetto dei singoli requisiti della norma SA8000 vuole trasmettere ed essere promotore di questi valori all'interno della propria comunità e verso tutti i propri stakeholders.

A tal proposito il Bilancio viene aggiornato con frequenza annuale al fine di tracciare l'andamento temporale degli indicatori, confrontandoli con obiettivi fissati o valori esterni presi come riferimento, costituendo così anche un momento sistematico di riflessione e valutazione critica dei propri sistemi e comportamenti rispetto ai temi etici ed alle aspettative di tutte le parti interessate, interne ed esterne, rafforzandone anche il rapporto fiduciario.

La redazione del presente bilancio è effettuata in linea con i principi della SA8000:2014, con particolare riferimento alla valutazione dei rischi per la responsabilità sociale. Tali rischi sono dettagliati nello specifico nel modulo S049_rischi e opportunità a seguito di quanto descritto nel presente documento.

Il presente Bilancio SA8000, sottoscritto dalla Direzione di Eurotend S.p.A. e dal Senior Management, sarà reso disponibile a tutte le parti interessate mediante pubblicazione sul sito internet aziendale (www.eurotend.it).

0.1 BREVE STORIA

Fondata nel 1985 da soci già operanti nel settore, Eurotend S.p.A. in oltre vent'anni di attività è diventata una delle più grandi e qualificate aziende nell'ambito delle coperture temporanee. Costantemente presente a livello nazionale ed internazionale nel contesto di manifestazioni fieristiche e congressi, di eventi riguardanti lo sport e la moda, Eurotend S.p.A. propone strutture di elevato tasso qualitativo e tecnologico, installate da personale altamente qualificato.

Di seguito si elencano alcune manifestazioni nelle quali sono state utilizzate le strutture Eurotend S.p.A.:

- Pitti Immagine – Firenze
- Mondiali Sci '97 - Sestriere (TO)
- Assemblea straordinaria Banca Agricola Mantovana – 1999
- Giubileo 2000 - Giornata mondiale della gioventù
- G8 Summit 2001 – Genova 20-22 luglio 2001
- Vertice NATO 2002 – Pratica di Mare (RM)
- Scuola di S. Giuliano (CB) dicembre 2002
- Finale Champions League Milano 2001

- ❑ Finale Champions League – Roma 2009
- ❑ Finale Champions League – Milano 2016
- ❑ Campionato Mondiale Boxe 2002 – Campione d'Italia
- ❑ Fiera del tessuto – Chiasso (Svizzera)
- ❑ Mipim 2004 – Cannes (Francia)
- ❑ Festa XVII° Scudetto Milan – Milano c/o Castello Sforzesco
- ❑ Firma Trattato Costituzione Europea – Roma 2004
- ❑ Inaugurazione ClubMed di Otranto (LE) – 2005
- ❑ XX Giochi Olimpici e Paraolimpici Invernali – Torino 2006
- ❑ EIMA – Bologna Fiere
- ❑ Presentazione “Fiat Bravo” – Roma 2007
- ❑ 45° Anniversario Maison Valentino – Roma 2007
- ❑ Cersaie – Bologna Fiere
- ❑ Salone Nautico Internazionale di Genova
- ❑ Fiera del Riso – Isola della Scala (VR)
- ❑ Festivaletteratura – Mantova
- ❑ Serata di beneficenza c/o Marcegaglia S.p.A. – 2008
- ❑ G8 Summit 2009 – L’Aquila 2009
- ❑ Mostra Internazionale del Cinema di Venezia
- ❑ Mondiali di Scherma – Catania 2011
- ❑ Mondiali di Beach Soccer – Ravenna 2011
- ❑ Paccbet Rising Metinvest – Donetsk (Ucraina) 2011
- ❑ Lamborghini Days – Sant’Agata Bolognese (MO) 2012
- ❑ OMC 2013 – Ravenna
- ❑ OMC 2015 – Ravenna
- ❑ OMC 2016 – Alessandria d’Egitto
- ❑ America’s Cup – Napoli 2013
- ❑ Assemblea Straordinaria Banco Popolare – varie sedi, 2014-2015-2016
- ❑ Assemblea Soci Veneto Banca – Treviso 2014-2015-2016
- ❑ Vinitaly
- ❑ Cibus – Parma
- ❑ Coppa del Mondo di sci – Cortina d’Ampezzo, 2019
- ❑ Campionati europei di tiro a segno – Bologna 2019
- ❑ Evento Ferrari – Maranello 2019
- ❑ Cena di Natale Gucci – Firenze 2019

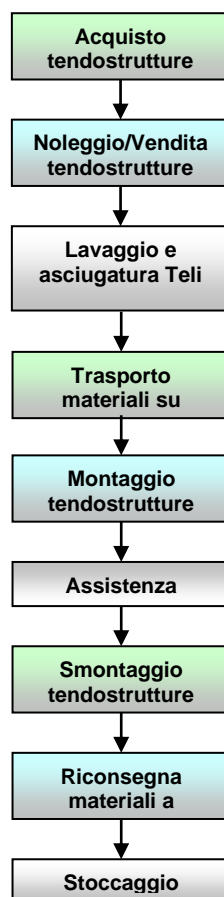
0.2 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Eurotend S.p.A. è un'azienda italiana che si occupa di noleggio e vendita di tendostrutture. Il team Eurotend S.p.A. è composto da tecnici ed operai qualificati, sempre in grado di offrire un servizio completo, efficiente e in linea con le esigenze del cliente.

L'azienda è specializzata nell'installazione di grandi coperture temporanee e non, realizza tendostrutture ottimizzate per ospitare fiere, eventi sportivi, convention e tutte le manifestazioni che necessitino di ampie strutture in alluminio e PVC.

Eurotend S.p.A. si occupa anche del montaggio di tendostrutture temporanee dedicate ad ospitare magazzini; tali strutture possono essere utilizzate da grandi e piccole imprese per lo stoccaggio permanente o temporaneo delle merci. La grande abilità ed esperienza dei professionisti Eurotend S.p.A., oltre che un utilizzo esclusivo di materiali ad alta resa e durata, permette la realizzazione di tendostrutture speciali e con basi poligonali, adatte a soddisfare necessità sia logistiche che estetiche.

Di seguito si riporta uno schema delle attività aziendali:



Per quanto riguarda il personale operante all'interno dell'organizzazione, al 31/12/2021 l'organico risulta suddiviso come segue:

AD	2
operatori e impiegati	9
quadri	7
interinali	0

0.3 POLITICA AZIENDALE QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE, SICUREZZA ED ETICA

La Direzione di Eurotend S.p.A., consapevole che uno sviluppo sostenibile poggia sul miglioramento continuo delle qualità dei propri prodotti, processi e servizi, del risparmio energetico e di rispetto dell'ambiente, di garanzia per tutti i dipendenti di un lavoro salubre e sicuro, ha elaborato una Politica aziendale in materia di responsabilità sociale, integrandola alla Politica per la Qualità, la Salute e Sicurezza e l'Ambiente, definendo e documentando i seguenti impegni:

- conformarsi ai requisiti dello standard SA8000;
- mantenere la compliance normativa relativamente alle leggi nazionali e internazionali;
- revisionare la politica nell'ottica del miglioramento continuo;
- garantire un monitoraggio e miglioramento dei processi e del proprio sistema di gestione per la Responsabilità Sociale, con la definizione di obiettivi specifici e l'efficace comunicazione a tutti i lavoratori del loro raggiungimento;
- provvedere a mantenerla attiva;
- renderla pubblicamente disponibile.

Tale Politica è comunicata a tutto il personale e resa disponibile a tutte le parti interessate attraverso l'affissione nelle bacheche e pubblicazione sul sito internet.

Per raggiungere queste finalità, Eurotend S.p.A. ha deciso di far proprio un sistema di gestione integrato conforme alle norme ISO 9001 per Qualità, ISO 14001 per l'Ambiente, ISO 45001 per la Salute & Sicurezza e SA8000 per l'Etica, in modo tale da soddisfare il criterio di sostenibilità e di monitoraggio teso ad innescare un processo di costante sviluppo della Cultura Etica in azienda, oltre che:

- mettere a disposizione tutte le risorse (umane, strumentali, organizzative, impiantistiche, strutturali, economiche, finanziarie, ecc.) necessarie per perseguire gli obiettivi di miglioramento in tema di qualità, sicurezza, ambiente ed etica;
- verificare costantemente i metodi di lavoro e le procedure operative per prevenire l'insoddisfazione del cliente e le non conformità, siano esse dovute all'erogazione del servizio o ai materiali forniti;
- verificare il rispetto dei requisiti della norma SA8000 attraverso il Senior Management con l'ausilio del Social Performance Team (SPT) nominato in azienda;

- verificare il rispetto di un ambiente di lavoro salubre e sicuro attraverso la figura del Senior Management con l'ausilio del Comitato di Sicurezza in modo tale da poter adeguatamente valutare e affrontare i rischi per la salute e la sicurezza in un'ottica di miglioramento continuo;
- verificare costantemente il contesto in cui opera al fine di soddisfare le aspettative ed i requisiti delle parti interessate;
- perseguire l'ulteriore riduzione degli impatti ambientali nel consumo di energia e negli scarichi idrici;
- minimizzare ed eliminare ove possibile, i rischi generati dalle attività di cantiere e dai propri processi produttivi e di magazzino;
- individuare e perseguire obiettivi di innovazione e miglioramento continuo della qualità, delle prestazioni ambientali, di S&SL e di responsabilità sociale al fine di poter ridurre i rischi individuati;
- mettere in atto e mantenere un sistema affidabile e completo per la rilevazione dei dati necessari per la gestione del sistema integrato e su questa base, attuare un programma di monitoraggio completo e affidabile;
- promuovere l'identificazione dei collaboratori dell'azienda con la politica di qualità, ambiente, sicurezza ed etica e la condivisione degli obiettivi aziendali, favorendo la formazione, la consapevolezza del ruolo di ciascuno all'interno dell'azienda e la responsabilizzazione individuale;
- assicurare e sviluppare comunicazioni efficaci e a due vie con tutto il personale e con le rappresentanze dei lavoratori;
- perseguire il raggiungimento degli obiettivi qualitativi in condizioni di efficienza economica;
- elaborare e mettere a punto piani di sicurezza contenenti le misure e le procedure atte a prevenire infortuni, situazioni incidentali o di emergenza e a contenerne gli effetti;
- mantenere un dialogo aperto con i fornitori impegnandoli a mettere in atto comportamenti coerenti con questa politica;
- effettuare verifiche, ispezioni e audit atti a identificare e a prevenire eventuali situazioni di non conformità con i requisiti dei sistemi di gestione di riferimento;
- sviluppare e mantenere rapporti aperti e collaborativi con le autorità locali e con tutte le parti interessate;
- in generale, sviluppare e migliorare costantemente la propria gestione, sulla base delle norme volontarie UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001 e SA8000;
- diffondere la propria politica a fornitori e clienti, interni ed esterni, in modo da sensibilizzarli nella adozione di sistemi di gestione per la qualità, la sicurezza, l'ambiente e l'etica;
- valorizzare un atteggiamento organizzativo basato sull'ascolto e fiducia personale quale contributo al successo dell'impresa;

- determinare ed affrontare i rischi e le opportunità che possono influenzare la conformità del prodotto, la conformità ai requisiti di responsabilità sociale o le proprie prestazioni ambientali ed in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

0.4 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) E DELLE LORO ASPETTATIVE

Nella fase di pianificazione del Sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

Proprietà & Management

Sono promotori dell'implementazione del sistema SA8000, sollecitandone la diffusione dei principi fondamentali, l'analisi e scelta degli indicatori ed attivando le azioni di miglioramento.

Verona Fiere

Eurotend SpA risulta soggetta a Direzione e coordinamento da parte di Veronafiere SpA che richiede alle sue controllate l'adozione di un Modello Organizzativo finalizzato alla prevenzione del rischio di reato in senso lato, individuando aree con potenziale conflitto fra gli interessi economici dell'azienda e altri interessi giuridicamente rilevanti come ad es. la salute dei lavoratori e i diritti umani.

Dipendenti

EUROTEND S.p.A. considera i propri lavoratori come una risorsa strategica. Attraverso lo sviluppo del sistema SA8000 e la formazione e sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale intende:

- garantire il rispetto dei loro diritti;
- promuovere lo sviluppo professionale e personale;
- stimolare la partecipazione democratica ed un ambiente di lavoro proattivo e positivo.

Social Performance Team (SPT)

EUROTEND S.p.A. in conformità a quanto richiesto dallo standard SA8000 ha nominato un Social Performance Team costituito da un Senior Management, da rappresentanti del Management aziendale e da rappresentante dei Lavoratori per l'etica al fine di valutare correttamente e di attuare azioni per affrontare i rischi, verificandone l'efficacia per il rispetto dei requisiti dello standard.

Clienti

EUROTEND S.p.A. considera i Clienti come l'elemento fondamentale del proprio successo, lavora per la loro soddisfazione garantendo il proprio impegno nei riguardi della qualità del prodotto, dell'attenzione all'ambiente, della tutela della salute dei lavoratori in ogni fase della catena produttiva e il rispetto delle regole di responsabilità sociale ispiratrici dello schema SA8000.

Fornitori/sub fornitori/agenzie per l'impiego

EUROTEND S.p.A. considera i propri fornitori come partner ed al fine di una corretta ed efficace attuazione di tutto quanto previsto dalla SA 8000 gli stessi vengono coinvolti, sollecitati e verificati nell'impegno al rispetto dei principi della predetta norma.

Organizzazioni Sindacali e Associazioni

Le organizzazioni sindacali non sono state direttamente coinvolte nel progetto di prima certificazione in quanto i dipendenti all'epoca non aderivano a nessun sindacato. Ad oggi n. 1 dipendente aderisce ad un'organizzazione sindacale.

Enti pubblici (Comune, scuole ecc.)

Eurotend S.p.A. si rende disponibile a collaborare con Enti, scuole ed Università per favorire l'inserimento e la formazione professionale dei giovani. Inoltre l'azienda è disponibile a forme di collaborazione con ONG ed enti locali per il sostegno delle politiche a tutela dei minori (per esempio, a livello nazionale, Telefono Azzurro e Unicef o a livello locale).

1. LAVORO INFANTILE

1.1 DESCRIZIONE

In linea con i principi ed i valori espressi anche nella politica integrata, Eurotend S.p.A. non ricorre a forme di lavoro infantile e si impegna a definire le modalità con cui porre rimedio a tali situazioni di individuate presso realtà collegate da contratti di fornitura o sub-fornitura, fornendo anche il necessario sostegno per la frequenza e permanenza a scuola fino all'obbligo scolastico e stabilisce le modalità con cui promuovere l'educazione dei bambini che rientrano nella raccomandazione ILO 146 (consente il lavoro come età minima in Paesi sviluppati pari a 13 anni per i lavori leggeri, 15 anni per i lavori regolari, 18 anni per i lavori rischiosi, età minima in Paesi in via di sviluppo pari a 12 anni per lavori leggeri, 14 anni per lavori regolari, 18 anni per lavori rischiosi); inoltre detta Procedura definisce come l'Azienda gestisce eventuali rapporti di lavoro con giovani lavoratori (anche apprendisti e stagisti) presso la propria sede e ne verifica il trattamento presso i propri fornitori.

L'azienda inoltre:

- si impegna a rispettare e divulgare alle parti interessate il proprio impegno a non ricorrere al lavoro infantile e a farsi portavoce di una cultura della tutela dei giovani sul lavoro;
- si impegna a rispettare tutta la normativa di settore riportata al punto 3, oltre ai contratti collettivi del lavoro e tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda (convenzione di stage, apprendistato, contratto di inserimento, forme di alternanza scuola-lavoro, etc.) in conformità al D.Lgs n. 345 del 1999 e smi;
- si impegna a promuovere forme di collaborazione con scuole ed enti di istruzione per favorire l'inserimento dei giovani nel lavoro; in particolare da diversi anni l'Azienda si è resa disponibile all'inserimento di stagisti delle scuole del territorio provinciale;
- forme di collaborazione con ONG ed enti locali per il sostegno delle politiche a tutela dei minori (per esempio, a livello nazionale, Telefono Azzurro e Unicef, o a livello locale).

1.2 INDICATORI

Allo stato attuale l'organico di EURO TEND S.p.A. non comprende dipendenti minorenni. Si riporta di seguito la composizione per fasce d'età dell'organico nel triennio 2019-2021:

Organico per fasce d'età	2019	2020	2021
< 18 anni	0	0	0
da 18 a 30 anni	1	1	0
da 30 a 40 anni	5	7	3
da 40 a 50 anni	7	6	2
da 50 a 60 anni	11	11	8
>60 anni	4	5	5
TOTALE	28	30	18

Tabella 1: Composizione dell'organico aziendale per fasce d'età

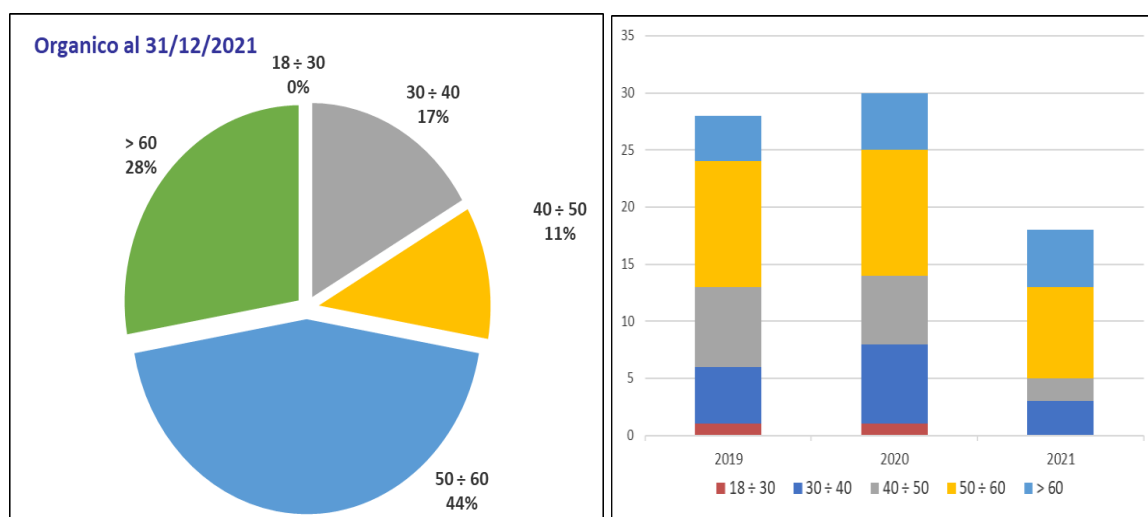


Grafico 2 e 3: Composizione dell'organico aziendale per fasce d'età

Dai grafici si osserva che l'organico aziendale è composto principalmente da personale compreso nelle due fasce d'età da 30 a 40 anni e da 50 a 60 anni; nell'età compresa tra i 18 ed i 30 anni non sono presenti lavoratori.

1.3 OBIETTIVI

Anche per il 2021 non si è presentata occasione per l'azienda di effettuare collaborazioni con scuole ed Università. Per l'importanza e l'opportunità data dalla finalità dell'obiettivo lo stesso viene comunque riconfermato con termine previsto al 2022 in relazione a contatti già presi nell'anno, che a causa dell'emergenza sanitaria non è stato possibile tuttavia concretizzare.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Attivare e rendere sistematiche collaborazioni con scuole medie superiori o università con stage in azienda	Valutare le richieste identificando una figura che possa inserirsi in azienda programmandone l'attività	1 persona in affiancamento	Entro dicembre 2022	Rappresentante SA 8000 per la Direzione	N presenze di persone in stage	1/anno

2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

2.1 DESCRIZIONE

Eurotend S.p.A. non sostiene né ricorre a lavoro forzato o obbligato; tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente e non è ammesso che il lavoro prestato dalle persone impiegate sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale o altre intimidazioni.

L'Azienda rispetta lo statuto dei lavoratori.

I dipendenti ricevono mensilmente il trattamento di fine rapporto in modo che possano disporre secondo la propria volontà.

Né Eurotend S.p.A., né altra ditta che fornisce manodopera alla stessa, sostiene il traffico degli esseri umani, così come si riscontra anche dai questionari restituiti dai fornitori.

Al momento dell'inserimento in azienda il personale è informato sulle modalità per la cessazione del rapporto lavorativo e riceve e sottoscrive per accettazione tutta la documentazione prevista dalla normativa applicabile.

L'azienda non chiede alcun deposito in denaro ai dipendenti e nemmeno documenti in originale; sono disponibili le copie della documentazione personale necessaria al mantenimento del rapporto di lavoro. Il proprio personale è libero di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro previa preventiva comunicazione nei termini previsti dal contratto del lavoro.

Su richiesta dei lavoratori e secondo necessità particolari, l'Azienda ha concesso ed è disponibile a concedere anticipi salariali ai propri dipendenti, anche se questo non rientra nella mission aziendale. L'ammontare dell'eventuale anticipo è evidenziato in busta paga.

Inoltre, per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione e valutare la serenità del clima interno, EUROTEND si impegna a garantire la piena consapevolezza dei lavoratori in merito ai diritti e doveri derivanti dall'istituzione del contratto d'impiego e a svolgere una costante attività di approfondimento della conoscenza e della percezione che hanno i dipendenti in merito al proprio impiego e alla qualità della vita in azienda. A tal fine l'azienda provvede periodicamente ad un'indagine, tramite la distribuzione a tutto il personale di un questionario anonimo da compilare e restituire, i cui risultati sono poi oggetto di valutazione nel riesame effettuato dalla direzione.

2.2 INDICATORI

Nel corso del 2021 il numero degli assunti è stato pari a 1 contro un numero di dimissioni pari a 4. Di seguito si riporta il grafico relativo alle assunzioni e dimissioni nel triennio 2019-2021:

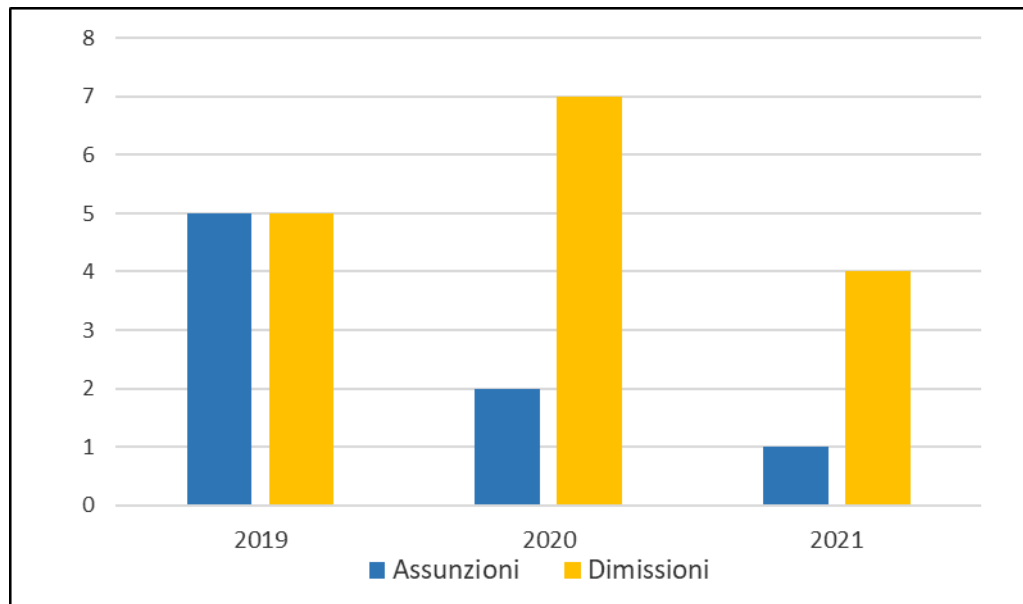


Grafico 4: Assunzioni e dimissioni

L'andamento nel triennio può essere riassunto come segue:

- nel 2019 si registra pari numero di assunzioni e di dimissioni. Il numero delle assunzioni è in leggera diminuzione rispetto al precedente 2018, mentre è invariato il numero di dimissioni;
- nel 2020 le assunzioni sono state pari a due figure, di cui un capo-cantiere e una addetta alle pulizie, mentre si sono registrate n. 7 dimissioni, in crescita rispetto al precedente biennio. Due delle dimissioni registrate coincidono con le assunzioni avvenute nello stesso anno per motivi personali e di cambio tipologia di attività. Altre cause di dimissioni sono state il pensionamento (n. 2) e per pensionamento e per motivi personali quali avvicinamento al posto di lavoro (n. 3);
- nel 2021 c'è stata una sola assunzione costituita da un addetto al magazzino già presente nel 2020 con contratto interinale e confermato in maniera stabile nell'organico aziendale. Le dimissioni sono avvenute per motivi personali.

Nel corso degli anni il trend delle dimissioni non è mai stato strettamente correlato al livello gerarchico in Azienda, ma piuttosto appunto ad esigenze personali (ad es. nel 2019 due dimissioni di livello quadro per ragioni geografiche). Si specifica che la diminuzione del carico lavorativo dovuto all'emergenza sanitaria ha condizionato il trend del turnover.

Nel corso del 2019 sono invece state attuate le seguenti azioni:

- assunzione di un nuovo impiegato commerciale a tempo determinato;
- assunzione di un nuovo lavoratore a tempo indeterminato per attività da svolgersi presso il magazzino in sede.

Negli ultimi mesi del 2019 e per i primi del 2020 è stata intrapresa un'azione a favore degli autisti, provvedendo ad un maggiore impiego presso il magazzino e ricorrendo a terzi per le attività di trasporto. Nel 2020 per quanto riguarda le attività di lavaggio teli svolta presso la sede aziendale, è stata conferita maggiore responsabilità (anche contrattualmente) ad uno degli addetti dell'impianto per gestire meglio il processo compresa la successiva classificazione dei teli lavati/da lavare con un coinvolgimento in prima persona nell'attività organizzativa.

Causa emergenza Covid che ha ridotto drasticamente i cantieri non si è provveduto a dare seguito ad ulteriori azioni.

2.3 OBIETTIVI

Per il 2022 l'Azienda ha in programma di ripetere l'iniziativa relativa al questionario di monitoraggio del clima aziendale.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Monitoraggio del clima aziendale	Valutazione esito analisi clima aziendale e definizione azioni di miglioramento	€ 2000	Dicembre 2022	Responsabile SA 8000 per la direzione	Azioni di miglioramento (almeno 2 definite)	Azioni di miglioramento completate

3. SALUTE E SICUREZZA

3.1 DESCRIZIONE

Vista la fondamentale necessità di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre nella volontà di prevenire potenziali incidenti, infortuni, lesioni e malattie correlate al lavoro, il rispetto di questo requisito assume un particolare rilevanza e priorità per l'azienda. Eurotend S.p.A. si conforma alle prescrizioni dello Standard SA8000 e assicura l'effettiva rispondenza ai criteri di **salute e sicurezza**, tanto che la Direzione ha scelto di dotarsi anche di un sistema di gestione per la salute e la sicurezza, basato sull'applicazione di quanto previsto dalla Norma UNI ISO 45001, in modo da poter controllare e monitorare il rispetto dei requisiti di sicurezza dettati dalla normativa cogente.

Le specifiche azioni messe in atto sono di seguito elencate:

- ✓ nomina del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione che garantisca un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale;
- ✓ nomina del Comitato per la salute e la sicurezza secondo i requisiti della norma SA8000;
- ✓ elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- ✓ redazione del Documento di Valutazione dei Rischi sui luoghi di lavoro, comprese le valutazioni specifiche dei rischi (rumore, vibrazioni, rischio chimico, movimentazione manuale dei carichi, ecc.);
- ✓ redazione del Piano di emergenza per i vari scenari, con esposizione delle relative planimetrie comprendenti le vie di esodo ed i punti di raccolta;
- ✓ nomina e formazione delle squadre di emergenza antincendio e di primo soccorso;
- ✓ consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale;
- ✓ verifica delle caratteristiche dei prodotti ausiliari in entrata tramite consultazione dei contenuti delle relative schede di sicurezza e definizione delle modalità di utilizzo e stoccaggio;
- ✓ gestione cantieri;
- ✓ regolare formazione dei lavoratori, compresi i neo-assunti, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ nomina del medico competente con l'incarico di programmare ed effettuare le viste mediche a tutela della salute dei lavoratori.

Inoltre:

- ✓ sono assicurate adeguate condizioni igienico sanitarie dei luoghi di lavoro, degli spogliatoi, dei servizi igienici;
- ✓ è garantito l'accesso all'acqua potabile tramite disponibilità di dispenser;
- ✓ tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal posto di lavoro in caso di imminente pericolo.

Il SGI garantisce la presenza delle necessarie istruzioni relative alla salute e sicurezza dei lavoratori e mantiene le necessarie registrazioni atte ad analizzare e gestire eventuali infortuni in modo da evitarne il ripetersi.

3.2 INDICATORI

L'azienda registra e tiene monitorati gli infortuni a carico dei propri lavoratori.

Dalla visione del registro infortuni emerge che nel triennio di riferimento si sono registrati 2 infortuni. Per quanto riguarda le modalità di accadimento, l'infortunio del 2019 si è verificato presso il magazzino della sede aziendale durante la normale attività di movimentazione di pezzi metallici; quello del 2021 si è verificato presso il cantiere durante le attività di montaggio delle tendostrutture.

Per il 2020 non si registrano infortuni.

L'impegno della Direzione è da sempre quello di eliminare gli eventi infortunistici sul luogo di lavoro, adottando le azioni necessarie a ridurre tutti i potenziali rischi e per aumentare la consapevolezza del personale attraverso una formazione continua.

Numero di infortuni		
2019	2020	2021
0	0	1

Tabella 2: Quantificazione del numero di infortuni nel triennio

Di seguito si riporta l'andamento degli indici infortunistici che si sono verificati nel periodo di riferimento e che rappresentano un indicatore delle prestazioni di sicurezza che l'azienda monitora al fine di salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e per raggiungere gli obiettivi di sistema prefissati.

	2019	2020	2021
INDICE DI FREQUENZA	18,68	0,00	32,52
DURATA MEDIA INFORTUNI (giorni)	15	0,00	11
INDICE DI INCIDENZA	34,48	0,00	55,56
INDICE DI GRAVITA'	2,80	0,00	3,58

Tabella 3: Quantificazione degli indici infortunistici

L'andamento degli indicatori è riportato nel grafico seguente:

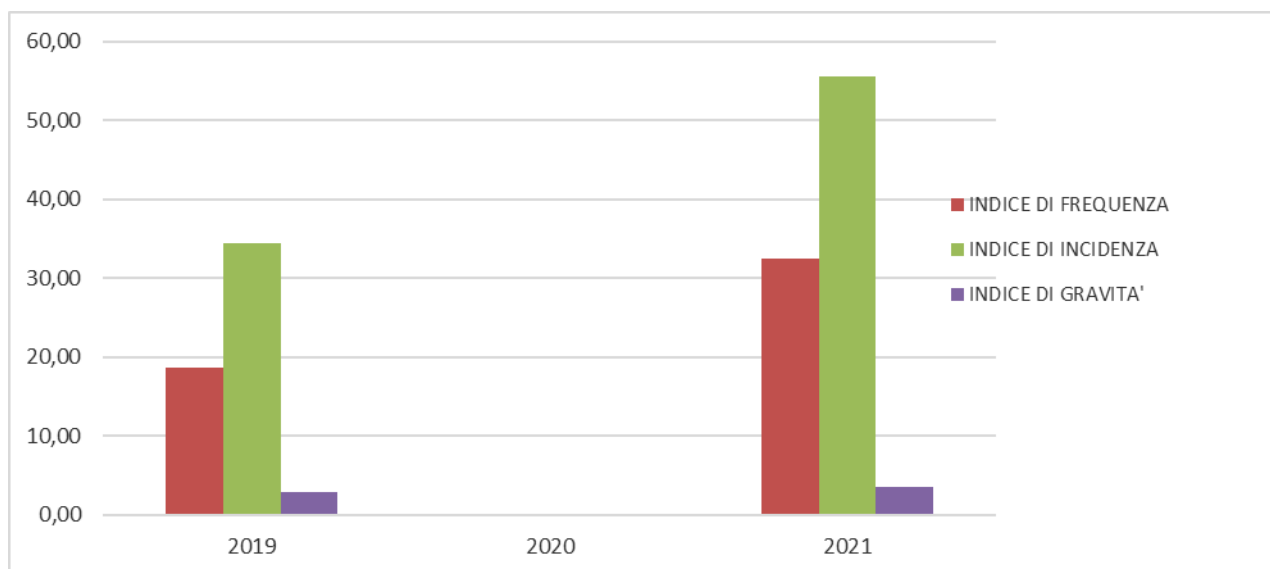


Grafico 5: Andamento degli indici infortunistici

Per quanto riguarda l'infortunio occorso presso il magazzino nel 2019, a seguito dell'analisi delle cause è stata ripetuta la formazione per la movimentazione manuale dei carichi.

Per quanto riguarda l'infortunio del 2021, a seguito dell'analisi delle cause, è stata ripetuta la formazione in materia delle buone prassi da seguire nel caso di lavori in quota.

3.3 OBIETTIVI

Gli obiettivi specifici relativi alla sicurezza sono definiti e pianificati nella documentazione di Sistema specifica.

Con riferimento alla sicurezza dei dati aziendali compresi quelli sensibili del personale, le azioni messe in atto a seguito dell'episodio di hakeraggio occorso nel 2017 si mantengono efficaci. Rimane il monitoraggio dell'indicatore in relazione alla matrice di valutazione rischi e opportunità.

Si evidenzia il seguente obiettivo, che risulta essere

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Maggior condivisione delle tematiche aziendali: responsabilità sociale, ambiente e sicurezza	Sensibilizzazione del personale	1,5 gg/uomo	31/12/2022	SPT	Persone formate sul totale in materia di SA8000	ore di formazione effettuate per ciascun dipendente in modo tale che sia consapevole sui requisiti SA8000

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

4.1 DESCRIZIONE

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di riunirsi in associazioni sindacali, partecipare ed aderire ai sindacati di loro scelta, nonché di contrattare collettivamente con l'azienda e delegare i propri rappresentanti sindacali per la contrattazione collettiva secondo quanto definito dalle leggi.

Viene rispettato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio.

Al momento n. 1 dipendente aderisce ad Organizzazioni sindacali; non si è mai verificato che queste persone siano state oggetto di alcun tipo di discriminazione, in ogni caso l'assunzione di un lavoratore non è soggetta ad alcuna clausola per cui il lavoratore non possa aderire ad organizzazioni sindacali.

Per il personale dipendente aderente ad un qualche sindacato, qualora ne facessero esplicita richiesta, sarebbe messo a disposizione il numero di ore di permesso previsto dalla normativa applicabile.

L'adesione al sindacato e ad attività sindacali diurne o fuori l'orario lavorativo non può in nessun caso essere considerato motivo di licenziamento o di discriminazioni.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con i dipendenti ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti. Sono disponibili appositi spazi aziendali (bacheche) per le comunicazioni al personale e l'RLS ed il RLE possono utilizzarli.

4.2 INDICATORI

Al fine di facilitare le relazioni tra Direzione aziendale e lavoratori, l'azienda ha nominato un Rappresentante della SA 8000 dei lavoratori, che insieme al RLS aziendale garantisce una comunicazione delle tematiche aziendali oggetto di discussione e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione.

4.3 OBIETTIVI

Al fine di ottenere una maggior condivisione delle tematiche aziendali di responsabilità sociale, ambiente e sicurezza, la direzione aziendale si impegna alla condivisione dell'impegno in materia di responsabilità sociale esponendo nella bacheca l'informativa sui valori della SA 8000 e sull'impegno aziendale al rispetto dei requisiti dello standard. E' stata affissa l'informativa elaborata nel 2020 destinata anche alla diffusione ai fornitori. Con riferimento alle modifiche strutturali in fase di completamento presso la sede aziendale, è prevista la revisione dell'informativa relativa alla gestione in sicurezza del magazzino e delle corrette procedure di emergenza.

L'Azienda mantiene l'obiettivo pre-fissato riparametrando il valore atteso dell'indicatore ad almeno una informativa all'anno. Per il 2022 è stato fissato un nuovo obiettivo al fine di monitorare la bontà dei rapporti intrapresi dal 2019 con le parti sindacali.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Maggior condivisione delle tematiche aziendali: responsabilità sociale, ambiente e sicurezza	Sensibilizzazione del personale	RQ	Dic. 2022	RQ	n. informative esposte	Min. 1/anno
Nessuna causa intentata da parte delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionali art.28	Mantenimento della collaborazione tra le parti	SPT	Dic. 2022	Senior Management	N. cause sindacali nell'anno	0 cause sindacali

5. DISCRIMINAZIONE

5.1 DESCRIZIONE

Eurotend S.p.A. 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: non esistono quindi discriminazioni razziali, di sesso, di ceti, di origine, di invalidità, di religione, di età, di appartenenza sindacale o di affiliazione politica, a tal proposito eventuali annunci di ricerca del personale non specificano discriminazioni di alcun genere. I curricula dei colloqui di assunzione effettuati rimangono negli archivi dell'Azienda: da essi si evince che domande di assunzione eventualmente non accolte non lo sono state per motivi di discriminazione.

L'azienda non richiede informazioni relative al credo religioso ai dipendenti né in fase di assunzione né nel corso del rapporto lavorativo.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

In Azienda non esistono casi di mobbing: non sono consentiti atteggiamenti sessualmente coercitivi, minacciosi o volti allo sfruttamento. A tal proposito le evidenze relative alle registrazioni dei salari dimostrano che non sono effettuate detrazioni illecite dagli stipendi.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Nazionale del Commercio e la stessa fonte normativa disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali e secondo la specifica procedura del SGI. Tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni attribuite, sono coinvolti sui temi salute, sicurezza, ambiente e responsabilità sociale.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della sfera personale.

L'azienda ha predisposto una procedura che garantisca la comunicazione libera a tutti i livelli e in entrambe le direzioni in modo tale che il personale possa formulare reclami o fornire suggerimenti.

Nel caso in cui dovessero verificarsi discriminazioni il Rappresentante della SA 8000 (RDE) si farà carico delle vertenze dei lavoratori nei confronti della Direzione.

Con cadenza almeno quinquennale la Direzione effettua un'indagine sul clima interno al fine di evidenziare gli aspetti principali che caratterizzano il clima aziendale.

5.2 INDICATORI

A partire dal 2018, a seguito dell'assunzione di una impiegata tecnico-amministrativa, l'organico femminile dell'Azienda è costituito da due unità.

Relativamente al personale proveniente da altri Paesi, la presenza percentuale di lavoratori stranieri in azienda (22% nel 2021) è superiore alla percentuale di stranieri presenti sul territorio comunale (7,7% secondo i dati demografici aggiornati al 2019 rif. <https://ugeo.urbistat.com/AdminStat/it/it/demografia/dati-sintesi/ceresara/20019/4>).

A fronte dell'attuale situazione in azienda che non prevede un organico eterogeneo ed equamente distribuito a livello di categorie lavorative, la società si impegna:

- al momento di nuove assunzioni, ad effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione in relazione alle mansioni da assegnare;
- a garantire che gli avanzamenti di carriera avvengano in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali;
- a garantire la formazione e l'addestramento a tutti in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;
- a effettuare le promozioni in funzione delle capacità dei singoli e delle esigenze organizzative e gestionali;
- a effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia ed i licenziamenti solo nei casi consentiti dalla Legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

Con lo scopo di garantire parità di accesso alle attività formative a tutto il personale, l'azienda mantiene costante l'attività formativa secondo quanto previsto dallo specifico programma annuale. Sono previste sia formazione di tipo teorico che interventi di tipo operativo a tutto il personale con particolare riferimento alle attività finalizzate alla tempestiva risposta alle emergenze.

5.3 OBIETTIVI

L'obiettivo specifico per l'aumento di consapevolezza in materia di responsabilità sociale è riproposto per il 2022.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Garantire parità di accesso alle attività formative a tutto il personale, in modo tale che tutte le mansioni abbiano la stessa consapevolezza (in ore di formazione) sulla SA8000	Formare il personale secondo le specifiche competenze sulla SA8000	€ 2.000	Dicembre 2022	RQ	N. di incontri /anno	ore di formazione effettuate per ciascun dipendente in modo tale che sia consapevole sui requisiti SA8000

6. PROCEDURE DISCIPLINARI

6.1 DESCRIZIONE

Eurotend S.p.A. non ammette che all'interno nella propria organizzazione vengano messe in atto punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

I provvedimenti disciplinari adottati dall'azienda sono descritti e regolamentati dal CCNL, messo a disposizione di tutti i lavoratori.

L'azienda fa comunque un uso limitato dei procedimenti disciplinari che in prevalenza consistono in richiami verbali o scritti a seguito dei quali l'Azienda provvede sempre ad effettuare comunicazioni conclusive a seguito di mancata risposta da parte dell'interessato.

Non si applicano procedure disciplinari non ammesse dalla legge come da Statuto dei Lavoratori art.7, e Codice Civile artt. 2104 -2105 -2106.

Non esiste un codice disciplinare aziendale che contenga le regole vigenti, ma è presente una gestione delle comunicazioni tra la Direzione e i lavoratori; le norme/regole che ne emergono sono conosciute dai lavoratori e archiviate da RQ. Eventuali sanzioni applicabili dall'azienda fanno riferimento al CCNL: le sanzioni previste non prevedono punizioni corporali o forme di coercizione fisica.

Dall'esame delle buste paga si rileva che non sono applicate riduzioni di salario a scopo disciplinare, o senza un motivo apparente, o per mancato raggiungimento della quota di prodotto.

6.2 INDICATORI

Relativamente all'aspetto in oggetto, al momento non ci sono dati relativi a provvedimenti disciplinari utili a sviluppare un indicatore in quanto ad oggi non sono mai state comminate sanzioni disciplinari di alcun tipo.

Nel corso del 2019 si è invece reso necessario provvedere ad un richiamo nei confronti di un dipendente per mancato rispetto del Codice stradale.

Nel corso del 2020 è stato necessario attuare una contestazione di addebito causa ritardo di consegna dei materiali in cantiere. Ulteriore contestazione successivamente tradotta in un richiamo verbale si è resa necessari in relazione ad un uso improprio di un carrello elevatore.

Nel 2021 non sono stati effettuati provvedimenti disciplinari.

6.3 OBIETTIVI

Ad integrazione della valutazione stress-lavoro correlato, e a seguito delle azioni di miglioramento già attuate relative ad un riassetto organizzativo con assunzione di nuovi addetti, nel corso del 2022 si procederà a riproporre il questionario per la valutazione del clima aziendale (considerando il proseguo dell'emergenza pandemica nel 2021 che non ha consentito di procedere ad una valutazione rappresentativa).

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Monitoraggio del clima aziendale	Valutazione esito analisi clima aziendale e definizione azioni di miglioramento	€ 2000	Dicembre 2022	Responsabile SA 8000 per la direzione	Azioni di miglioramento (almeno 2 definite)	Azioni di miglioramento complete

7. ORARIO DI LAVORO

7.1 DESCRIZIONE

L'orario di lavoro risulta di norma costituito dalle ore mensili necessarie allo svolgimento delle funzioni e/o attività per la specifica mansione. In particolare, il contratto aziendale prevede 40 ore settimanali suddivise su 5 giorni lavorativi. Gli orari previsti per i lavoratori in sede sono 08.30-12.30/14.30-18.30 per gli uffici e 07.30-12.00/14.00-18.00 per il magazzino. L'azienda è tuttavia disponibile ad una certa flessibilità rispetto agli orari indicati. Gli addetti alle attività in cantiere hanno invece orari che dipendono dal sito di installazione delle tendostrutture e che vanno generalmente dalle 07.30 alle 12.00 e dalle 14.00 alle 18.30.

La registrazione degli orari di lavoro presso la sede aziendale avviene con timbratore elettronico sia per gli addetti degli uffici che per gli addetti al magazzino; in cantiere è a cura del capo-cantiere. La registrazione degli ingressi e delle uscite è aspetto rilevante anche ai fini della gestione delle emergenze per avere sotto controllo le presenze.

A seguito di accordo sindacale firmato in data 16.09.2019 e confermato anche nel 2022, il massimo straordinario è stato elevato da 250 a 400 ore annue in deroga rispetto a quanto previsto da CCNL. Sono rispettati i riposi settimanali per tutti i lavoratori.

A supporto della dichiarazione del rispetto degli orari di lavoro si evidenzia che il libro unico dei dipendenti è aggiornato e la busta paga indica tutte le voci di retribuzione: le ore di lavoro normale e straordinario svolte dal personale risultano adeguate rispetto a quanto stabilito dalla legislazione vigente. In azienda è mantenuto operativo il libro presenze: su di esso sono registrate presenze, ferie, permessi e straordinario effettuato anche ad evidenza che ai lavoratori sono concessi periodi di ferie conformemente al CCNL ed al contratto aziendale ed individuale. L'azienda concede al proprio personale pause dal lavoro relative al pranzo o ad altro nel corso della giornata lavorativa.

Lo straordinario è volontario ed è retribuito secondo quanto previsto dal contratto e dalla legge; nell'eventualità in cui l'Azienda richieda al dipendente di prestare del lavoro straordinario, questo si verifica come condizione eccezionale, per un breve tempo e viene definito per un periodo determinato.

7.2 INDICATORI

Di seguito si riporta l'analisi effettuata sul numero totale di ore lavorate relativamente al periodo dal 2019 al 2021.

Ore lavorate	2019	2020	2021
ore ordinarie	50024	29326	29163
ore straordinarie	3504	1029	1588
Totale	53528	30355	30751

Tabella 4: Quantificazione del numero di ore lavorate nel triennio

Nel grafico seguente è riportata la ripartizione percentuale delle ore lavorate nel periodo preso a riferimento.

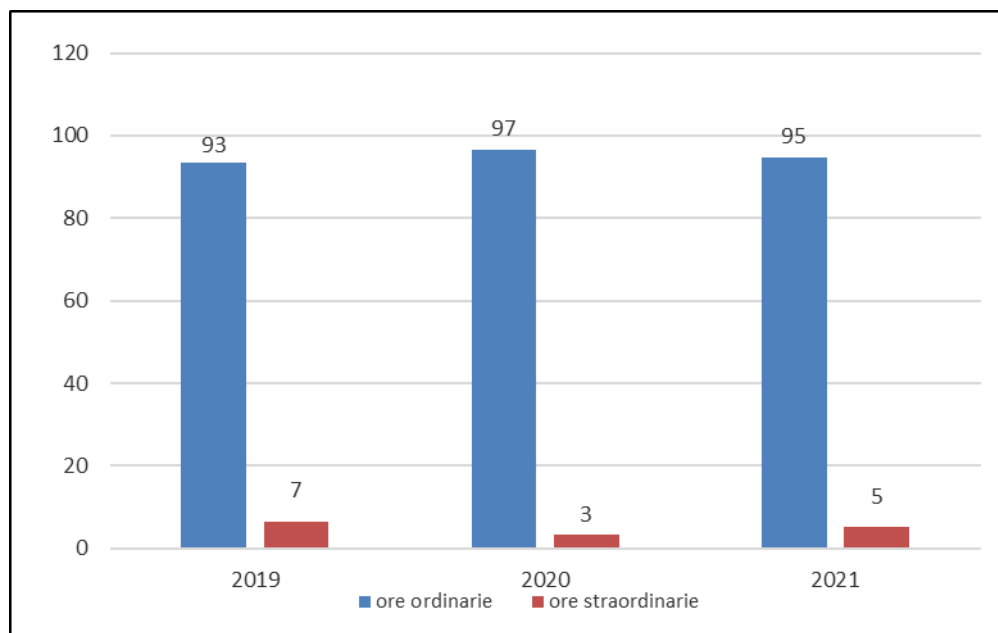


Grafico 6: Andamento percentuale delle ore lavorate nel triennio

Dall'andamento complessivo è possibile analizzare quanto segue:

- il lavoro ordinario nel 2020 e nel 2021 ha subito un notevole decremento causa fermo obbligato delle attività. La percentuale si mantiene comunque in linea con anni precedenti;

- per quanto riguarda il lavoro straordinario le variazioni sono correlabili allo svolgimento delle attività sui cantieri e nel magazzino presso la sede aziendale in relazione a possibili sovrapposizioni di richieste da parte dei Clienti. Per il 2020 la percentuale risulta ridotta causa sospensione delle attività, con un leggero aumento nel 2021 per la parziale ripresa di alcune attività.

Le interviste ai dipendenti effettuate anche da auditor esterni, dimostrano l'assenza di pressioni da parte dell'azienda in materia di straordinari. Gli stessi sono concessi nel rispetto delle normative nazionali/accordi sindacali e sono regolarmente pagati.

7.3 OBIETTIVI

Nel corso degli anni si è provveduto ad una serie di assunzioni a fronte di incrementi del carico di lavoro.

Nel corso del 2019 a fronte di un numero di dimissioni pari a 5, l'Azienda ha provveduto tempestivamente a reintegrare le risorse mancanti allo scopo di mantenere una distribuzione equilibrata dei carichi di lavoro.

Per quanto riguarda il 2020 e il 2021, a causa dell'emergenza sanitaria e della conseguente sospensione di fiere ed eventi, sono state reintegrate solo tre delle 11 figure che hanno complessivamente dato le dimissioni.

Nel corso del 2022, in relazione anche all'andamento della pandemia ancora in corso e della ripresa delle attività sarà valutata la necessità di inserire nuove figure nell'organico aziendale.

Per le considerazioni di cui sopra l'obiettivo già individuato è comunque mantenuto.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Porre attenzione al carico di ore gravanti sugli operatori	Inserimento nuovo addetto in caso di aumento del carico di lavoro	€ 10000	Dic. 2022	RDE	Valutazione mensile programmazione cantieri	Compilazione S06

8. RETRIBUZIONE

8.1 DESCRIZIONE

Eurotend S.p.A. è in regola con il pagamento dei contributi previsti dai contratti di lavoro e dalla normativa; è disponibile a supporto il DURC – documento unificato regolarità contributiva INPS – INAIL.

La busta paga specifica nel dettaglio tutte le voci in essa contenute. Eventuali deduzioni dal salario sono motivate all'interno della stessa.

I dipendenti in apprendistato eventualmente presenti sono registrati nel libro unico e pagati secondo quanto previsto dal CCNL e da quello individuale. Nel medesimo documento sono registrati tutti i lavoratori e la rispettiva retribuzione. I lavoratori non incorrono in costi aggiuntivi per ricevere il corrispettivo determinato in busta paga: il pagamento avviene tramite bonifico bancario su conto corrente intestato al dipendente. Nelle buste paga sono esplicitamente indicate tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate. L'Ufficio Amministrazione del Personale è a disposizione dei lavoratori per qualsiasi chiarimento in materia. L'azienda:

- ✓ non ha lavoratori non in regola con la normativa nazionale o internazionale applicabile;
- ✓ non stipula accordi con fornitori che prevedono l'utilizzo di lavoratori non in regola con la normativa nazionale o internazionale applicabile;
- ✓ remunera regolarmente tutto il lavoro straordinario effettuato dal personale.

A discrezione dell'Alta Direzione, a fine di ogni anno viene definito l'eventuale premio produzione da attribuire a tutti i dipendenti.

8.2 INDICATORI

Tutto il personale che compone l'organico aziendale è assunto con una tipologia di contratto a tempo pieno ed indeterminato.

Attualmente in azienda non sono presenti forme di contratto di apprendistato e contratti a progetto; non sono presenti contratti interinali. In generale l'azienda predilige le forme contrattuali stabili e di lunga durata e considera il contratto di lavoro a tempo indeterminato la tipologia contrattuale di riferimento. Si impegna di conseguenza a limitare l'uso di contratti atipici come quelli a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato (interinale) solo per temporanee esigenze tecnico-organizzative e produttive.

Si specifica che almeno annualmente viene verificata la conformità delle buste paga e dei contratti dal quale non sono emerse criticità o NC.

8.3 OBIETTIVI

Non sono definiti obiettivi specifici.

Per dubbi o necessità di chiarimenti in merito ai contenuti delle buste paga l'Amministrazione si rende disponibile ad adeguate delucidazioni.

9. SISTEMA DI GESTIONE

9.1 DESCRIZIONE

L'azienda ha sviluppato il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000, integrando il Sistema già adottato per Qualità, Salute e Sicurezza e Ambiente, di cui di seguito si riportano i punti principali.

Il coinvolgimento dei dipendenti costituisce azione fondamentale ai fini del mantenimento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e del miglioramento continuo.

Politica

La Direzione ha elaborato una Politica aziendale in materia di responsabilità sociale, integrandola alla Politica per la Qualità, la Salute e Sicurezza e l'Ambiente, definendo e documentando i seguenti impegni:

- conformarsi ai requisiti dello standard SA8000;
- mantenere la compliance normativa relativamente alle leggi nazionali e internazionali;
- revisionare la politica nell'ottica del miglioramento continuo;
- provvedere a mantenerla attiva;
- renderla disponibile a tutte le parti interessate.

Tale Politica è comunicata a tutto il personale e resa disponibile attraverso l'affissione nelle bacheche e la pubblicazione sul sito internet aziendale.

Rappresentante della Direzione

L'Azienda ha nominato un Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale (RDE) che, indipendentemente da altre responsabilità, ha il compito di assicurare il rispetto dei requisiti dello standard SA8000. Tale figura è inserita nell'organigramma aziendale che si trova affisso nelle bacheche e quindi a conoscenza di tutto il personale.

Rappresentante dei lavoratori SA8000

L'azienda 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; a tal proposito, al fine di semplificare la comunicazione con la Direzione per aspetti connessi con la SA8000, il personale dipendente (escluso il personale dirigente/quadro) ha democraticamente eletto il Rappresentante del Personale per la Responsabilità Sociale (Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica - RLE). La carica ha durata triennale. Il rappresentante riceve suggerimenti o reclami da parte dei lavoratori sulla non conformità rispetto allo standard e ha l'autorità di facilitare le comunicazioni con il Rappresentante della Direzione e la Direzione stessa.

Social Performance Team (SPT):

EUROTEND S.p.A. in conformità a quanto richiesto dallo standard SA8000 ha nominato un Social Performance Team costituito da un Senior Management, da rappresentanti del Management aziendale e dal rappresentante dei Lavoratori per l'etica al fine di valutare correttamente e di attuare azioni per affrontare i rischi, verificandone l'efficacia per il rispetto dei requisiti dello standard.

Le decisioni e le azioni da intraprendere per ridurre i rischi aziendali in materia di SA8000 saranno discussi in sede di riesame, previsto con frequenza semestrale per quanto riguarda nello specifico gli aspetti connessi con la responsabilità sociale.

Riesame della Direzione

Allo scopo di verificare il mantenimento nel tempo dell'adeguatezza ed efficacia del sistema di gestione integrato, la Direzione effettua un riesame annuale completo e un riesame aggiuntivo focalizzato in particolare sulla responsabilità sociale per assicurarsi che il sistema attuato sia continuamente idoneo, adeguato ed efficace; il riesame valuta le esigenze di eventuali modifiche ed aggiornamenti del sistema, inclusa politica ed obiettivi.

Il documento di output del Riesame della Direzione, per quanto riguarda la responsabilità sociale è il Bilancio Sociale. Tale documento è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale e ne definisce e monitora gli obiettivi.

E' sottoscritto infatti non solo dalla Direzione (rappresentata dal Senior Management) e dal Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale ma anche dal rappresentante dei lavoratori SA8000.

Gli indicatori presenti nel Bilancio Sociale possono essere periodicamente rivisti e ridimensionati durante il riesame da parte della Direzione per guidare l'azienda in termini migliorativi.

Pianificazione e implementazione

Al fine di garantire l'efficacia del Sistema, lo stesso viene costantemente diffuso e condiviso con tutto il personale, attraverso:

- esposizione della politica;
- esposizione dell'organigramma dell'azienda in cui si evidenziano i ruoli ed i compiti;
- incontri periodici anche con il SPT per riesaminare la valutazione dei rischi e delle opportunità e lo stato di avanzamento delle azioni intraprese;
- procedure formalizzate e scritte;
- formazione e sensibilizzazione del personale attraverso la definizione di un piano annuale e la registrazione degli eventi/corsi/riunioni;
- monitoraggio delle attività attraverso audit periodici.

Questi dati, così come la pianificazione della formazione, vengono gestiti in conformità a quanto previsto nel Sistema di Gestione Integrato.

Controllo dei Fornitori/Subappaltatori e Sub-fornitori

I fornitori sono identificati e le informazioni su di essi sono continuamente aggiornate ed approfondite. La selezione avviene tramite un processo di qualifica del fornitore descritto in apposita procedura del SGI che include i seguenti criteri:

- possesso di un Sistema di Gestione certificato secondo i requisiti dello standard SA 8000;
- richiesta di adesione ai principi dello standard SA 8000 tramite apposizione della firma al documento “Dichiarazione fornitori”;
- monitoraggio annuale effettuato a cura di Eurotend.

Per quanto riguarda nello specifico le attività di monitoraggio dei fornitori è stato predisposto un questionario, da inviare o da compilare durante le verifiche ispettive di seconda parte, per determinare l’orientamento delle aziende nell’ambito della responsabilità sociale.

In base alle risposte Eurotend si riserva la facoltà di selezionare coloro i quali ritiene idonei ad intrattenere/mantenere rapporti di fornitura.

Attualmente l’Azienda non si avvale di lavoratori a domicilio. Qualora si verificasse questa fattispecie, saranno adottate nei loro confronti tutte le necessarie misure per garantire il rispetto dei criteri della norma SA8000, applicando quanto previsto dalla legislazione nazionale in materia e riservandosi il diritto di accedere, per ciascun lavoratore a domicilio, alle registrazioni relative:

- identità dei lavoratori a domicilio;
- quantità di beni prodotti, servizi forniti;
- ore lavorate.

Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive

Per la gestione di eventuali criticità e la definizione e attuazione delle relative azioni correttive è stata definita una procedura per la comunicazione nella quale sono specificate le modalità di gestione dei reclami dei lavoratori con la possibilità di rivolgersi direttamente al Rappresentante dei lavoratori e/o al Rappresentante della Direzione, o anche indirizzando reclami formali direttamente ai responsabili.

E’ inoltre a disposizione il modulo per la segnalazione delle non conformità, gestito dalla relativa procedura.

In caso si rilevino problematiche inerenti o riconducibili al mancato rispetto dei requisiti della SA8000 relativamente alla propria persona o si sospettino analoghe situazioni a carico di altri addetti, il lavoratore può segnalare tali criticità scrivendo, anche su carta libera, e consegnando il messaggio ad uno dei responsabili; in alternativa è sua facoltà rivolgersi, nei modi e tempi che ritiene opportuni, al Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000. Questi, in accordo e collaborazione con il Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale, provvederà, ove necessario, alla compilazione del modulo

per la segnalazione delle non conformità con la descrizione del problema. L'emissione può avvenire anche in modo anonimo, cioè senza che venga menzionato il/i lavoratore/i o eventi che riconducano ad esso/i: in questo ultimo caso sarà lo stesso Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 che si dovrà fare garante di reali, oggettive, civili segnalazioni.

Successivamente la segnalazione sarà trattata secondo quanto previsto dalla relativa procedura, con il coinvolgimento delle figure competenti al fine di trovare soluzioni e definire azioni correttive che siano adeguate alla natura ed alla gravità di ogni non conformità rilevata dal personale e dalle parti interessate. Si specifica infine che la gestione delle segnalazioni e l'eventuale valutazione di azioni da intraprendere per la riduzione dei rischi sono responsabilità del SPT.

Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Eurotend S.p.A. provvede a garantire la diffusione alle parti interessate (interne ed esterne all'azienda) delle necessarie informazioni relative al Sistema di Gestione integrato.

A tale scopo l'azienda predispose le modalità gestionali per la raccolta delle segnalazioni (provenienti dall'interno della struttura organizzativa e dall'esterno), il loro esame, le eventuali risposte e la successiva archiviazione con il coinvolgimento e la consultazione del personale direttamente coinvolto.

Con frequenza annuale, in occasione del Riesame della Direzione, l'Azienda redige il presente Bilancio Sociale che raccoglie informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti allo standard SA8000 nel tempo. Oltre a fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale ed in particolare della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, sviluppando un sistema in conformità allo standard SA8000.

Il presente Bilancio sociale è reso disponibile alle parti interessate tramite la pubblicazione sul sito internet.

Accesso alla verifica

L'azienda esegue periodicamente il monitoraggio delle proprie prestazioni in campo sociale sia attraverso le verifiche ispettive interne che attraverso il Riesame della Direzione entrambe partecipate anche da SPT: entrambe le attività sono in genere effettuate almeno due volte l'anno.

Le parti interessate che ne facciano richiesta, potranno effettuare direttamente verifiche sulla conformità del sistema di gestione della responsabilità sociale alla SA8000.

I fornitori, ove previsto nelle clausole contrattuali o nella dichiarazione d'intenti da parte degli stessi, dovranno rendersi disponibili alle verifiche da parte dell'azienda e/o mettere a disposizione della stessa i dati sulle proprie performance sociali.

Registrazioni

L'attuazione del Sistema è dimostrata dalle previste registrazioni, che hanno la funzione di rendere anche misurabili i miglioramenti. La gestione delle registrazioni avviene in conformità alla procedura del Sistema Integrato adottato in Azienda.

9.2 INDICATORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, di fondamentale importanza risulta la capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma. Ciò non solo in quanto richiesto espressamente dalla norma stessa, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte del processo produttivo, di estendere il rispetto di principi fondamentali di responsabilità sociale riconosciuti a livello internazionale.

La difficoltà nel ricevere informazioni perfettamente attendibili sulla politica di responsabilità sociale direttamente dai fornitori, costringe l'azienda a porre particolare attenzione a questa problematica.

Altro punto importante che l'azienda vuole valorizzare è la partecipazione delle parti interessate alle fasi di pianificazione, di adeguamento e di implementazione del sistema di gestione SA 8000, il quale standard viene considerato strategico.

Il sistema di gestione per l'etica viene mantenuto attivamente dal 2014; nel corso di tale periodo sono stati coinvolti i vari fornitori attraverso lo specifico monitoraggio al fine di individuare i dati specifici per la verifica delle prestazioni di sistema da effettuarsi in sede di riesame sulla base di:

- dati di valutazione sulla qualifica dei fornitori in merito al rispetto dei requisiti dello standard SA 8000;
- momenti di coinvolgimento di tutte le parti interessate per la valutazione delle opportunità di miglioramento del sistema di gestione al fine del rispetto dei requisiti di responsabilità sociale.

Nel corso del 2021 sono stati auditati 4 fornitori e nel 2022 già 3 di quelli programmati. Tutti i fornitori hanno rispettato i requisiti richiesti.

9.3 OBIETTIVI

Gli obiettivi individuati vengono mantenuti per il 2022.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Verifica del rispetto dei fornitori dei requisiti della SA 8000	Effettuazione di audit sul rispetto dei requisiti	RQ - RC	Dicembre 2022	RQ	n. di fornitori che rispettano i requisiti sul totale auditati	70%
Miglioramento del sistema di gestione per i requisiti SA8000	Coinvolgimento del personale attraverso un miglioramento della loro consapevolezza in materia di SA8000	SPT	Dicembre 2022	Senior Management	n. ore di formazione in materia di etica n. di segnalazioni in materia di etica in un anno/n di azioni intraprese per la risoluzione di tali segnalazioni	70%