



BILANCIO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000



EUROAMBIENTE S.r.l.
Azienda Agricola - Forestale

Castelliri (Fr) 02/09/2024

Emesso da:
Social Performance Team - Euroambiente S.r.l.



Sommario

1. CONSIDERAZIONI GENERALI.....	3
1.1 Lettera alle parti interessate	3
1.2 Destinatari.....	4
1.3 Obiettivi.....	4
2. PROFILO DELLA EUROAMBIENTE SSRL	5
2.1 Storia e Profilo Attuale	5
2.2 Struttura Organizzativa e Responsabilità	6
2.2.1 Rappresentante della Direzione per SA8000.....	8
2.2.2 Rappresentante dei lavoratori per SA8000.....	8
2.2.3 Social Performace Team (SPT).....	9
2.2.4 Comitato per la Salute e la Sicurezza.....	10
3. Principi e Valori della Euroambiente Srl	11
3.1 Principi	11
3.2 Valori.....	12
4. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER).....	13
4.1 Individuazione delle parti interessate	13
5. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE - SA8000	15
5.1 Lavoro Infantile	15
5.1.1 Prescrizioni e mezzi di controllo.....	15
5.1.2 Situazione e dati di riferimento.....	16
5.2 Lavoro forzato o obbligato	17
5.2.1 Prescrizioni e mezzi di controllo.....	17
5.2.2 Situazione e dati di riferimento.....	17
5.3 Salute e Sicurezza.....	18
5.3.1 Prescrizioni e mezzi di controllo.....	18
5.3.2 Situazione e dati di riferimento.....	19
5.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	20
5.4.1 Prescrizioni e mezzi di controllo.....	20
5.4.2 Situazione e dati di riferimento.....	21
5.5 Discriminazione.....	21
5.5.1 Prescrizioni e mezzi di controllo.....	21
5.5.2 Situazione e dati di riferimento.....	21
5.6 Pratiche disciplinari	22
5.6.1 Prescrizioni e mezzi di controllo.....	22
5.6.2 Situazione e dati di riferimento.....	23
5.7 Orario di lavoro	23
5.7.1 Prescrizioni e mezzi di controllo.....	23
5.7.2 Situazione e dati di riferimento.....	24
5.8 Retribuzione.....	25
5.8.1 Prescrizioni e mezzi di controllo.....	25
5.8.2 Situazione e dati di riferimento.....	26
5.9 Sistema di Gestione.....	26
5.9.1 I fornitori.....	27
5.9.2 La comunicazione alle parti interessate	27
5.9.3 La formazione aziendale.....	28
6. OBIETTIVI.....	28
6.1 Risultati conseguiti	28
6.1.1 Certificazione SA8000	28
6.2 Obiettivi	29
6.2.1 Indicatori e requisiti di responsabilità sociale	29



1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 Lettera alle parti interessate

In questi anni tutti noi, sia come Impresa che come cittadini, siamo stati messi alla prova da crisi scaturite dalla Pandemia e non ultima la crisi energetica che stiamo vivendo in questi mesi.

Sempre presenti sul mercato vogliamo presentare il Bilancio di Responsabilità Sociale 2023/2024 di Euroambiente Srl, con lo scopo di informare sulle attività svolte dalla nostra Azienda, nonché di presentare le proprie finalità e di descrivere le azioni che hanno avuto una ricaduta positiva, in termini di “risultati sociali” raggiunti.

Con periodicità di redazione annuale si riportano i valori, le situazioni e gli obiettivi della società Euroambiente nel campo delle relazioni sociali ed etiche, e si fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future.

Il Bilancio elaborato dal social Performance Team, in conformità con i requisiti della norma SA8000:2014, che sono utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il bilancio sociale rappresenta uno strumento privilegiato per noi di Euroambiente, perché internamente è finalizzato a definire, verificare, correggere e migliorare l’impegno della Euroambiente nei confronti della responsabilità sociale; ed esternamente, per informare, comunicare e condividere le tappe di un percorso che porterà, anno dopo anno, alla realizzazione degli obiettivi societari.

Il Bilancio Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

1. È uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura l’efficacia della propria Politica di Responsabilità Sociale e le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell’ottica del miglioramento continuo
2. È un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni da e per i soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente alla condotta della Euroambiente.

Per tali motivi il bilancio sociale è distribuito presso gli uffici della Euroambiente, e condiviso con gli stakeholder attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale.

Auspiciando infine che lo sforzo compiuto per la realizzazione di questo bilancio sociale possa essere compreso ed apprezzato vi auguro buona lettura.

Castelliri, 02/09/2024

Il Legale Rappresentante

Arturo Visca



1.2 Destinatari

Il Bilancio Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con la società Euroambiente ed in particolare a:

- Dipendenti.
- Clienti.
- Sindacati.
- Comunità locale.
- Fornitori.

La società Euroambiente chiede a tali soggetti di compartecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

1.3 Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da Euroambiente e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

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

- Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento della Euroambiente, nell'ottica del miglioramento continuo.
- Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della Euroambiente.
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati.
- Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione con la norma SA8000:2014.



2. PROFILO DELLA EUROAMBIENTE SSRL

2.1 Storia e Profilo Attuale

Euroambiente Srl è una Società costituita nel 2000.

L'Azienda si occupa principalmente di:

- Manutenzione aree a verde e giardinaggio
- Taglio, deramificazione di piante, sfalcio erba, in prossimità di elettrodotti della rete AT – MT – BT.
- Attività di Global service presso cabine Primarie AT

La società Euroambiente Srl è nata per offrire servizi di gestione e manutenzione delle aree verdi effettuando operazioni di sfalcio piante, gestione cespugli, arbusti e siepi, potature e abbattimenti piante ad alto fusto. Disponiamo di attrezzature moderne per lo svolgimento delle attività e disponiamo inoltre di mezzi attrezzati con piattaforma per gli interventi di potatura e abbattimento di alberi di altezza elevata.

Nel corso degli anni abbiamo incrementato il numero di posti a disposizione, in linea con le nuove richieste pervenute da parte degli Enti invianti e dal territorio in cui svolgiamo la nostra attività.

Euroambiente opera, indistintamente, sia a livello locale che nazionale, su lavori che le vengono affidati dalle società Terna Rete Italia Spa ed E-Distribuzione Spa, ma si mantiene fortemente radicata sul territorio, favorendo l'incremento occupazionale e l'integrazione. Il collegamento con il territorio è, infatti, uno degli ambiti cui si intende dedicare particolare attenzione, per mantenere il contatto con il mondo sociale esterno e favorire progressivamente l'integrazione nel territorio sia della Euroambiente sia delle persone che vi lavorano.

Si avvale di collaboratori esterni, al fine di fornire il miglior servizio possibile ai suoi dipendenti, in settori strategici quali:

- Consulente del Lavoro
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- Medico del lavoro.

La Euroambiente, grazie alla lunga esperienza maturata, all'impegno continuamente profuso, all'ampia disponibilità di personale, materiali e attrezzature, riesce a proporsi come un vero e proprio punto di riferimento nell'esecuzione di servizi di manutenzione del verde nei confronti di Clienti del settore pubblico, privato e aziendale.

La Società Euroambiente, grazie all'impegno della direzione e di tutte le sue risorse ha ottenuto le Certificazioni secondo gli schemi seguenti :



- ISO 9001:2015 per la Qualità,
- ISO 14001:2015 per l'Ambiente,
- ISO 45001: 2018 per la sicurezza
- SA8000:2014 per la Responsabilità Sociale,

Euroambiente assicura servizi all'insegna della massima professionalità e garantisce ai propri Clienti un'ampia gamma di attività, per ogni specifico tipo di esigenza.

I servizi erogati e i processi interni sono stati valutati e sono regolati da procedure costantemente aggiornate e fonte di supporto continuo nei lavori che vengono così eseguiti con rapidità ed efficienza, sia che si tratti d'interventi ordinari che straordinari.

Oggi Euroambiente è un'organizzazione moderna, ma con radici profonde, che crede nell'etica del lavoro, nel rispetto reciproco, nella centralità del valore umano, nell'impegno sul campo e nella volontà di migliorare le relazioni sociali.

2.2 Struttura Organizzativa e Responsabilità

La struttura organizzativa di Euroambiente prevede che la Direzione abbia il presidio dei seguenti settori:

- Personale: sovrintende all'intera gestione delle risorse umane.
- Commerciale: si occupa della gestione delle gare e dei contratti.
- Amministrativo: gestisce la parte amministrativa e contabile.

Tali settori sono correlati logicamente e funzionalmente mediante flussi di attività, informazioni e servizi che si svolgono nell'ottica del valore aggiunto per il Cliente e nell'ottica del bilanciamento dei carichi di lavoro per il personale.

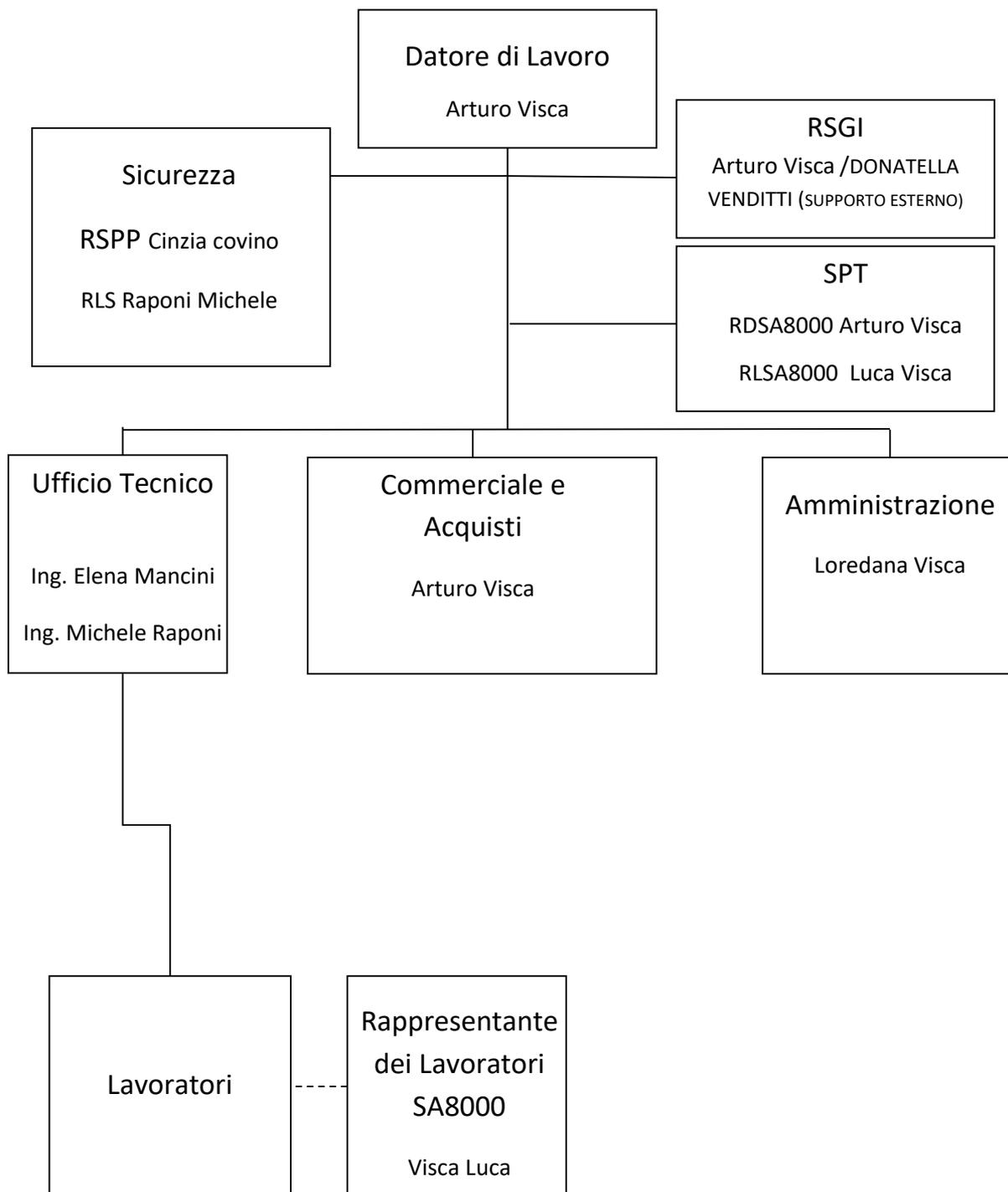
La Direzione, inoltre, si avvale di figure di staff per i seguenti aspetti:

- Qualità.
- Ambiente.
- Sicurezza.

Per la Responsabilità Sociale si avvale del Rappresentante dei Lavoratori SA8000.



La struttura organizzativa della società Euroambiente S.r.l. attualmente confermata come da ultima revisione dell'organigramma del 30/08/2021 è raffigurata nell'organigramma riportato nella pagina seguente.





Le responsabilità principali in merito al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 (di qui in poi SRS) sono di seguito sintetizzate:

2.2.1 Rappresentante della Direzione per SA8000

Al fine di assicurare il rispetto dei requisiti della SA 8000 è prevista la figura del Rappresentante della Direzione per la SA 8000 (RDSA8000) i cui compiti e mansioni principali sono:

- cooperare con la Direzione per la definizione della Politica di Responsabilità Sociale e assicurarsi che abbia la massima diffusione a tutti i livelli aziendali;
- partecipare alle attività del Social Performance Team – SPT (par.IV.3)
- sviluppare il Sistema Responsabilità Sociale in modo che sia rispondente alle politiche ed ai requisiti definiti dalla Direzione Generale;
- tenere aggiornato e diffondere la politica, le procedure, il codice etico e il Bilancio SA8000 in tutte le realtà di interesse interne ed esterne all'azienda;
- assicurarsi che quanto previsto dallo Standard SA8000 sia ben compreso, attuato e abbia l'apporto di tutto il personale aziendale, nell'ottica del suo continuo miglioramento;
- impostare il sistema di rilevazione delle non conformità, dell'analisi dei reclami e delle relative azioni correttive;
- promuovere le azioni occorrenti per prevenire il verificarsi di non conformità, identificare e registrare ogni problema relativo al Sistema SA 8000 e avviare, proporre o fornire soluzioni attraverso i canali stabiliti;
- riferire sullo stato del Sistema alla Direzione;
- verificare l'attuazione e la validità delle soluzioni nel tempo;

In virtù dell'organizzazione aziendale, a carattere prettamente familiare, tale ruolo è assunto formalmente dalla stessa Direzione, come verbalizzato e reso noto nell'organigramma nominativo.

2.2.2 Rappresentante dei lavoratori per SA8000

I lavoratori eleggono il Rappresentante dei Lavoratori per SA8000 (RLSA8000) con la responsabilità principale di porsi quale referente per le relazioni fra la Direzione ed i lavoratori in materie collegate alla SA 8000;



I compiti e le mansioni principali del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 sono:

- cooperare con il Rappresentante della Direzione SA 8000 (RDSA8000) per la massima diffusione del Sistema a tutti i livelli aziendali;
- essere porta voce di tutti i lavoratori in merito allo Standard SA 8000 e all'applicazione del Sistema stesso;
- partecipare alle attività del Social Performance Team – SPT (par.IV.3)
- proporre modifiche e diffondere lo Standard SA8000;
- assicurarsi che quanto previsto dallo standard SA 8000 sia ben compreso, attuato e abbia l'apporto di tutto il personale aziendale, al suo continuo miglioramento;
- cooperare all'analisi dei reclami e delle relative azioni correttive;
- promuovere le azioni occorrenti per prevenire il verificarsi di non conformità;
- riferire sullo stato del Sistema ai lavoratori.

2.2.3 Social Performace Team (SPT)

Il Social Performance Team (SPT) viene costituito per applicare tutti gli elementi di SA8000.

Il team deve includere una rappresentanza equilibrata di:

- a) rappresentanti dei lavoratori SA8000;
- b) management

I compiti e le mansioni principali del Social Performance Team sono:

- condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare e attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard;
- suggerire al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati;
- condurre le valutazioni basandosi sulle informazioni in proprio possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati e significativa consultazione con le parti interessate;
- monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati, l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard;



- coinvolgere le pari interessate (stakeholders) nelle attività di monitoraggio e collaborare con tutte le aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000;
- facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive e preventive identificate, organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

2.2.4 Comitato per la Salute e la Sicurezza

Lo Standard SA8000:2014 richiede, inoltre, che sia creato e mantenuto attivo un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e rappresentanti scelti liberamente dai lavoratori (tra cui deve esserci, ove possibile, un iscritto al sindacato).

Il Comitato deve:

- impegnarsi con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza;
- conservare le registrazioni delle predette valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate.



3. Principi e Valori della Euroambiente Srl

La Euroambiente è amministrata e gestita secondo principi di trasparenza e correttezza nel pieno rispetto di tutti gli obblighi di comunicazione e trasparenza che la legge prescrive, in un quadro di onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dei dipendenti, dei partner commerciali e finanziari e delle collettività.

3.1 Principi

L'impostazione etica di Euroambiente S.r.l., si riconosce dunque nei seguenti principi:

Rispetto di leggi e regolamenti: Euroambiente S.r.l. opera nel rigoroso rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i Paesi in cui esse operano, Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società.

Integrità di comportamento: Euroambiente S.r.l. si impegna a realizzare e fornire servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze.

Valorizzazione delle risorse umane: Euroambiente S.r.l. riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro sicuro, tale da agevolare l'assolvimento del lavoro e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno.

Sviluppo di un favorevole ambiente di lavoro: Euroambiente S.r.l. si adopera per lo sviluppo di un ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, in modo tale da permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: Euroambiente S.r.l. svolge la propria attività nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro in particolare garantendo:

- un ambiente sicuro e confortevole ai suoi dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle loro prestazioni professionali;



- adeguata attività di formazione/informazione/ addestramento in materia;
- gestione delle attività lavorative presso i cantieri temporanei e mobili con organizzazione delle squadre caratterizzate da:
 - presenza di PREPOSTO, Addetto Antincendio, Addetto Primo Soccorso;
 - DPI- Dispositivi di protezione individuale e collettiva;
 - Automezzi e Attrezzature efficienti e sostituiti periodicamente;
 - Dotazione su ciascun automezzo dei Presidi Antincendio e di Primo Soccorso.
- l'adozione di tutte le misure previste a tal fine dalla legislazione vigente in materia.

Tutela per l'ambiente: Euroambiente S.r.l. conduce le sua attività ed effettua i suoi investimenti in maniera socialmente responsabile e sostenibile dal punto di vista ambientale. La società si attiva inoltre per garantire comunicazioni complete ed esaurienti con la comunità, avendo cura di diffondere corrette e veritiere informazioni riguardanti la propria attività.

Correttezza in ambito contrattuale: I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti: la Euroambiente S.r.l. si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti. Si deve inoltre evitare che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto della società cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisi, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza, nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

3.2 Valori

L'etica e i principi di Euroambiente S.r.l. sono primariamente e concretamente rivolti al servizio di chi lavora e dei suoi valori.

Euroambiente S.r.l., di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

Onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri. È l'elemento essenziale di tutte le attività aziendali.

Lealtà, intesa come fedeltà ai principi e all'identità di Euroambiente S.r.l. Inoltre la nostra azienda si ispira al principio di concorrenza leale nei rapporti con le imprese concorrenti.



Responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze.

Impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine.

Trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà. Euroambiente S.r.l. garantisce un'informazione completa e trasparente ai propri dipendenti, collaboratori, ed alle altre parti interessate per quanto riguarda le proprie linee aziendali.

Rispetto, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento con gli altri. Non è ammesso nessun tipo di discriminazione.

Solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza.

4. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER)

4.1 Individuazione delle parti interessate

Le parti interessate sono quelle parti sociali che hanno relazioni significative con la Euroambiente.

Si tratta di persone e/o organizzazioni che hanno rilievo sulla vita aziendale e/o che ne subiscono le conseguenze.

Il processo di realizzazione della Politica di Responsabilità Sociale in Euroambiente ha previsto, come punto centrale, il processo di coinvolgimento dei soggetti interessati.

Tale processo è stato strutturato in tre fasi:

- Individuazione dei soggetti e del loro grado di influenza.
- Definizione delle modalità di rappresentanza e di coinvolgimento.
- Valutazione dei temi sui quali coinvolgerli.

Queste fasi coincidono con i requisiti di responsabilità sociale espressi dalla SA8000 per i Dipendenti e i Soci, mentre riguardano il tema dello sviluppo sostenibile per altre categorie.

I soggetti interessati sono i seguenti:

Dipendenti - sono le figure che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Euroambiente; comprendono le seguenti categorie: dirigenti, impiegati, operai.



Clienti - i Clienti sono costituiti Terna ed e-Distribuzione.

Comunità locale – intesa come gli abitanti delle città e del territorio in cui opera la Euroambiente.

Fornitori - i fornitori sono stati identificati per garantire che tutte le forniture siano acquistate in modo che offrano garanzie dal punto di vista del rispetto dei requisiti della Responsabilità Sociale previsti dalla norma SA 8000.

Per ciascuno di tali soggetti viene costantemente valutato il grado d'influenza esercitato dalla Euroambiente e ricevuto dalla Euroambiente stessa.

5. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE - SA8000

5.1 Lavoro Infantile

5.1.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

Si premette che in Italia la legislazione vigente prescrive un'età minima per l'accesso al lavoro di anni 16 in quanto è possibile accedere al mondo del lavoro solo dopo aver assolto l'obbligo scolastico che in Italia è di 10 anni (da 6 anni a 16 anni).

Il mancato rispetto di tale requisito è punito con sanzione penale.

Il principio legislativo afferma che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico, evidenziando il collegamento funzionale che esiste tra l'assolvimento di tale obbligo e l'accesso al lavoro.

Infatti l'assolvimento del suddetto obbligo, che è volto a tutelare la crescita sociale del giovane, fa presumere che sia stata raggiunta la maturità necessaria affinché egli possa svolgere legittimamente e proficuamente un'attività lavorativa

La Euroambiente si riconosce pienamente non solo nella legge, ma anche nei suoi principi fondativi, che sono la base per uno sviluppo armonioso e, allo stesso tempo, competitivo del nostro Paese.

Di conseguenza, Euroambiente esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i fornitori e i subfornitori.

A tal fine, Euroambiente ha definito nel proprio SRS una apposita procedura documentata e regolarmente attuata che stabilisce in modo inequivocabile le modalità operative per evitare l'utilizzo del lavoro minorile e le modalità per il recupero dei lavoratori minori che dovessero essere utilizzati.

In particolare Euroambiente ha definito la seguente politica di rimedio:

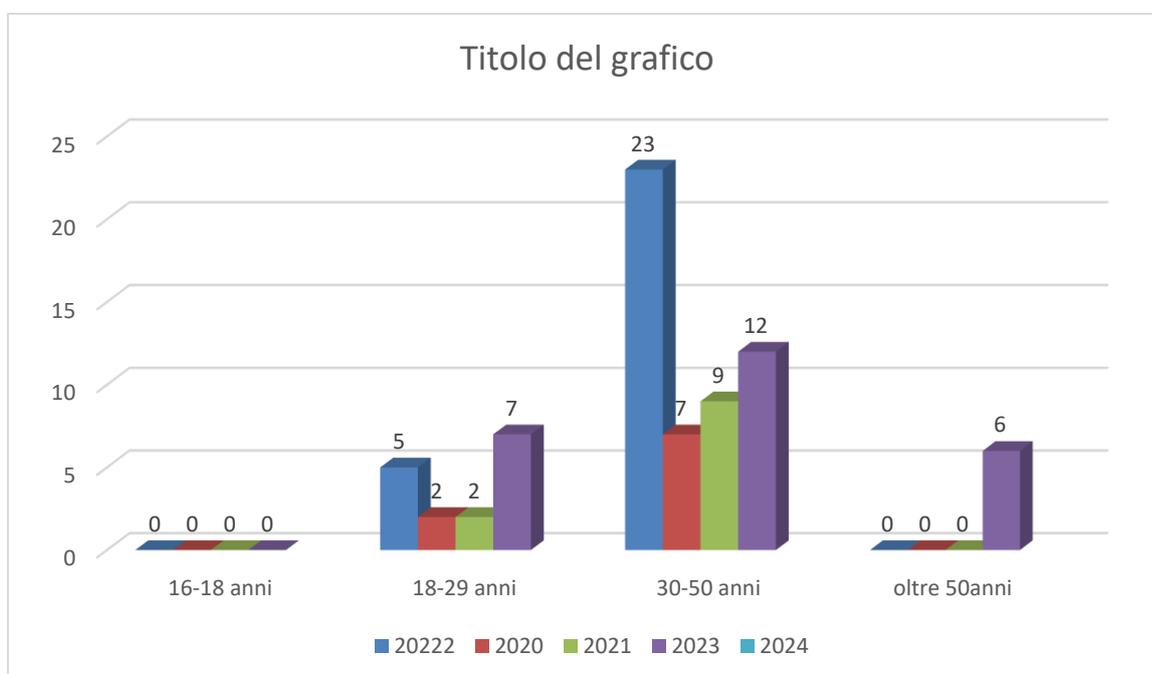
- Coinvolgimento dell'organizzazione che utilizza lavoro infantile in azioni che permettano l'allontanamento del bambino dal lavoro, il suo recupero scolastico ed il supporto economico alla famiglia di provenienza.
- Interruzione dei rapporti commerciali con quelle organizzazioni che non accettano di porre rimedio all'utilizzo di lavoro infantile.
- Coinvolgimento dei servizi sociali nel recupero di tali situazioni.

Lo scopo è quello di garantire ai bambini e ai giovani lavoratori la frequenza scolastica e ad assicurare loro il supporto necessario per risolvere le situazioni di difficoltà in cui siano coinvolti.

La Euroambiente ha inoltre regolarmente in uso le procedure documentate del Sistema Integrato Qualità Ambiente Sicurezza certificato, dove è prevista la verifica degli adempimenti legislativi riguardo la gestione del personale, sia per le risorse interne, che per i fornitori.

5.1.2 Situazione e dati di riferimento

L'organico di Euroambiente presenta un'età media tra i 30 e i 50anni che si mantiene sostanzialmente invariata nel corso degli ultimi due anni.



Nel lungo periodo si registra una normale lieve costante tendenza all'aumento, derivata dalla stabilità della forza lavoro coinvolta nelle attività della Euroambiente S.r.l..

Infatti, tale tendenza può essere interpretata come elemento di fidelizzazione delle risorse umane, che preferiscono rimanere nella società rispetto ad altre scelte.

Attualmente tutto il personale risulta essere maggiorenne.

Alla fine del 2023 trovavano occupazione, in Euroambiente, 25 persone.

Questo numero, nel corso degli ultimi anni, è sostanzialmente stabile.



5.2 Lavoro forzato o obbligato

5.2.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

Per lavoro obbligato s'intende ogni forma di lavoro che un lavoratore sia chiamato a svolgere involontariamente o sotto costrizione o sotto la minaccia di una qualche forma di penale.

Può assumere numerosi aspetti tra cui:

- Forme contrattuali temporanee in cui un imprenditore impedisce al lavoratore di lasciare liberamente il lavoro.
- Lavoro vincolato cioè quello in cui una persona è costretta a lavorare non per un compenso, ma per saldare un debito contratto da lui stesso o da terzi.
- Costrizione al lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli strumenti normativi nazionali è necessario far riferimento allo Statuto dei Lavoratori ed al contratto collettivo nazionale, oltre che territoriale, che disciplinano la contrattazione sul lavoro.

Inoltre, il nuovo Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ha emesso disposizioni atte a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare.

Euroambiente evita totalmente il ricorso o il sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato in qualsiasi forma; non è presente alcun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

5.2.2 Situazione e dati di riferimento

In Euroambiente non esistono situazioni di lavoro obbligato.

Anzi è possibile affermare che, poiché la fedeltà negli anni da parte delle risorse umane è elevata, come già precedentemente accennato, il clima aziendale è positivo.

Tale clima deriva da una molteplicità di fattori, tra i quali vi sono:

- L'esplicazione dei principi e dei valori di riferimento in comportamenti pratici.
- Lo spirito di squadra che da sempre permea la Euroambiente.
- La valorizzazione dell'impegno e dei risultati.
- L'attenzione alle situazioni personali che presentano forti problematiche.
- La chiarezza nella definizione delle responsabilità e delle mansioni da svolgere.



- Lo sviluppo delle capacità professionali tramite la formazione e l'affiancamento.

La Euroambiente non concede prestiti ai propri dipendenti; ammette comunque la concessione di anticipi sulla ordinaria remunerazione, nel caso di straordinaria e motivata necessità, riservandosi una valutazione specifica nel merito.

5.3 Salute e Sicurezza

5.3.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

La sicurezza dei dipendenti di Euroambiente S.r.l. è stata da sempre affrontata con serietà ed attenzione e migliorata nel tempo. Per ottenere questo obiettivo l'azienda provvede affinché il personale riceva adeguata formazione ed informazione sul tema della salute e sicurezza.

La sicurezza è posta al centro dell'attenzione dell'attività di Euroambiente S.r.l., con il preciso fine di garantire ai lavoratori ed a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

In Euroambiente S.r.l. è stata eletta la figura del RLS interno. È stato inoltre designato un RSPP esterno che, insieme al RLS ed al SPT ed al Comitato di salute e sicurezza, verifica e coordina tutte le attività aziendali in materia di prevenzione e protezione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Il valore della prevenzione è noto e costantemente applicato in Euroambiente.

Tra le principali cause di infortunio si citano:

- Fattori personali: problemi che causano disattenzione, nervosismo, stanchezza.
- Azioni pericolose: atti non sicuri, attività eseguite senza usare i D.P.I. prescritti, eccessiva fretta, eccessiva familiarità.
- Condizioni tecniche di pericolo: cavi in tensione, attrezzi in cattivo stato, condizioni atmosferiche precarie, rumore, scarsa visibilità.
- Ambiente operativo ostile: l'ambiente, il contesto operativo, il luogo di lavoro.

In tal senso, Euroambiente ha adottato misure adeguate per prevenire i rischi, gli incidenti e i danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale e gli altri luoghi di lavoro.

La società Euroambiente, infatti, ha realizzato e mantiene attivo un sistema di gestione della sicurezza e salute del personale, che prevede:

- La presenza di un RSPP, e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).



- L'analisi e la valutazione documentata del rischio e l'adozione di opportune misure di contrasto e protezione.
- La nomina del Medico Competente.
- La presenza di Addetti al Primo Soccorso e Addetti Antincendio.
- La formazione continua relativamente ai rischi, alle misure di prevenzione e protezione nonché alle corrette prassi operative.
- L'analisi e la valutazione documentata di tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.

Le procedure e le registrazioni di riferimento sono definite nel sistema sicurezza adottato dalla Euroambiente.

5.3.2 Situazione e dati di riferimento

Per infortunio sul lavoro s'intende ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa, concetto che comprende non solo le lesioni fisiche, ma anche psichiche.

Gli elementi integranti l'infortunio sul lavoro sono:

- La lesione.
- La causa violenta.
- L'occasione di lavoro.

Il concetto di "occasione di lavoro" richiede che vi sia un nesso causale tra il lavoro e il verificarsi dei rischi cui può conseguire l'infortunio.

Il rischio considerato è quello specifico, determinato dalla ragione stessa del lavoro.

E' infortunio sul lavoro anche il così detto "infortunio in itinere", cioè quello occorso al lavoratore nel tragitto compiuto per recarsi o tornare dal luogo di lavoro a casa.

Sono considerati infortuni sul lavoro anche quelli dovuti a colpa del lavoratore stesso.

Il sistema di gestione per la responsabilità sociale di Euroambiente gestisce e tiene sotto controllo due indicatori di infortunio:

IF Indice di Frequenza, che fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate:



$$IF = \frac{\text{numero infortuni}}{\text{numero ore lavorate}} \times 1.000.000$$

IG Indice di Gravità, che indica il numero delle giornate di inabilità, invalidità o morte per ogni mille ore lavorate:

$$IG = \frac{\text{numero gg. di assenza}}{\text{numero ore lavorate}} \times 1.000$$

Nel corso del primo semestre 2024 si è verificato un infortunio per caduta in fase di discesa da scala da una quota di circa 1,80 m.

In data 29/04/2024 il dipendente Plesca Vladut Florin durante attività di taglio piante nella discesa da scala a pioli scivolava, nella caduta riportava frattura braccio destro.

5.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

5.4.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

Euroambiente S.r.l. garantisce a tutti i dipendenti il diritto di aderire a qualsiasi Sindacato e la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal CCNL. Il diritto dei lavoratori e degli imprenditori di costituire organizzazioni e di aderirvi è parte integrante di una società libera ed aperta.

La libertà di associazione è considerata una libertà civile ed è alla base del progresso sociale ed economico.

Ad essa è collegato il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, dove la libertà di parola e di rappresentanza divengono aspetti fondamentali di un lavoro dignitoso e pluralista.

Euroambiente S.r.l. rispetta pienamente il diritto di tutto il personale di organizzare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva; il personale è pienamente consapevole di tali diritti.

A tal fine sono disponibili luoghi di riunione e attrezzature; viene data la possibilità di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali e di aderire a qualsiasi organizzazione senza che ciò comporti ritorsioni o conseguenze negative sul lavoro stesso o comunque discriminazioni.



La Euroambiente conferma la sua elevata propensione al confronto, al dialogo e alla discussione nell'ottica della trasparenza di relazione con i lavoratori e i loro rappresentanti.

5.4.2 Situazione e dati di riferimento

All'interno della società Euroambiente S.r.l. fra i lavoratori non sono presenti iscritti al sindacato.

Per quanto riguarda le ore di sciopero, presso la società S.r.l. Euroambiente, sono sempre state storicamente ridotte, infatti nel primo semestre 2024 non si è verificato alcuno sciopero, confermando il trend degli anni precedenti

5.5 Discriminazione

5.5.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

La Costituzione italiana, all'articolo 3, stabilisce che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

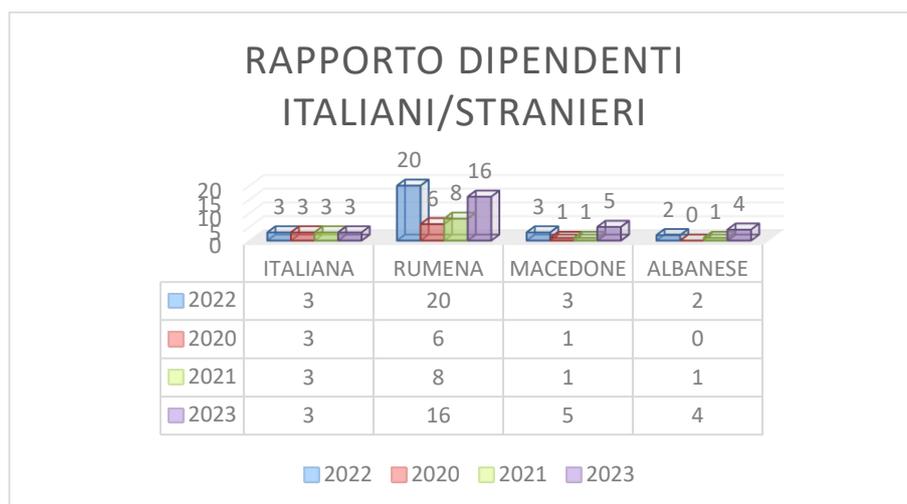
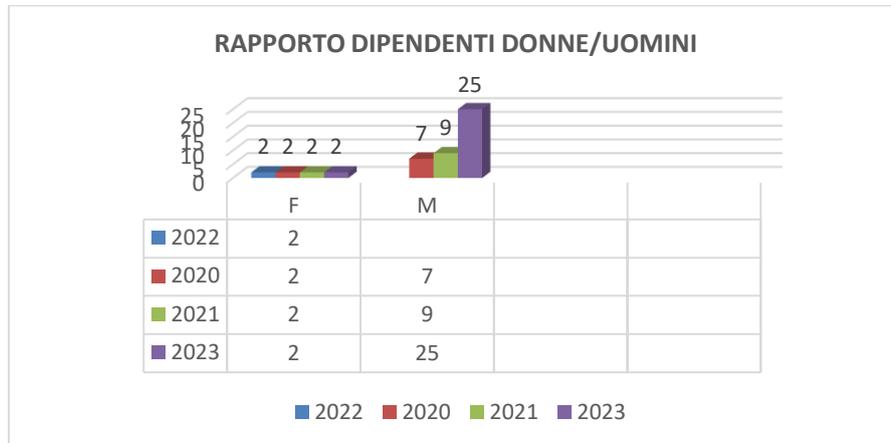
Tale fondamentale requisito civile, democratico e libertario è pienamente accolto dalla società Euroambiente S.r.l.

Euroambiente S.r.l. non mette in atto né sostiene la discriminazione tra i lavoratori; questo sia all'atto dell'assunzione, che riguardo alla retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

La diversità delle persone è considerata per Euroambiente S.r.l. un arricchimento piuttosto che una problematica e tale convinzione è condivisa sia dalla Direzione che da tutto il personale.

5.5.2 Situazione e dati di riferimento

Il settore di lavoro in cui opera Euroambiente S.r.l. è un settore in cui, storicamente, la manodopera maschile ha costituito la preponderanza dei lavoratori.



Per quanto riguarda l'aspetto dei lavoratori stranieri, il loro impiego è in linea con il mutamento sociale a livello nazionale e della maggiore integrazione nel tessuto locale nonché per la loro specializzazione nella specifica attività lavorativa.

5.6 Pratiche disciplinari

5.6.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

Euroambiente S.r.l. non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali, o corporali.

Lo Statuto dei lavoratori esprime con chiarezza, tra gli altri aspetti, che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.



L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria ed in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

L'azienda inoltre privilegia il dialogo ed il confronto sull'interpretazione dei fatti. È data a tutti la possibilità di chiedere chiarimenti e di impugnare i provvedimenti disciplinari.

5.6.2 Situazione e dati di riferimento

La Direzione continua ad adottare una politica del personale improntata alla massima chiarezza e definizione dei diritti e dei doveri.

Nel 2021 non sono stati registrati provvedimenti disciplinari.

5.7 Orario di lavoro

5.7.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

Euroambiente S.r.l. garantisce a tutto il personale il rispetto delle leggi e del CCNL in materia di orario di lavoro, festività, ferie e lavoro straordinario.

Nella legislazione italiana, per orario di lavoro si intende "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

Nei provvedimenti legislativi degli ultimi anni, in ossequio alle Direttive Europee in materia, tale orario si è ridotto nei termini di numero di ore, ma si è ampliato come flessibilità di gestione.

Euroambiente S.r.l. conosce e condivide l'importanza del giusto equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di riposo ed opera perché tale equilibrio sia ricercato e raggiunto da tutti, nel rispetto delle esigenze di coordinamento.

I contratti di lavoro applicati in Euroambiente sono strutturati in modo da presentare una particolare cura in ordine a diversi punti, tra i quali:

- Il contrasto dei fenomeni di lavoro nero.
- La qualifica dei profili professionali.
- La facilitazione per le ferie e i permessi dei lavoratori.
- Il richiamo alla previdenza complementare.
- Il miglioramento delle norme e dei compensi per l'uso del part-time

L'eventuale prestazione in giorno di riposo è compensata con la maggiorazione dello straordinario festivo.

Euroambiente S.r.l. rispetta pienamente le regole contrattuali ed adotta una settimana lavorativa standard conforme al contratto di lavoro applicato.

Euroambiente S.r.l. garantisce ai lavoratori almeno un giorno di riposo settimanale.

Poiché le sedi di lavoro sono, per la maggior parte dei dipendenti, diverse, Euroambiente effettua, tramite i propri responsabili, un attento monitoraggio del rispetto delle regole in materia.

5.7.2 Situazione e dati di riferimento

Il ricorso alle ore di straordinario è estremamente raro e denota una buona capacità della Euroambiente a rimanere nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario.

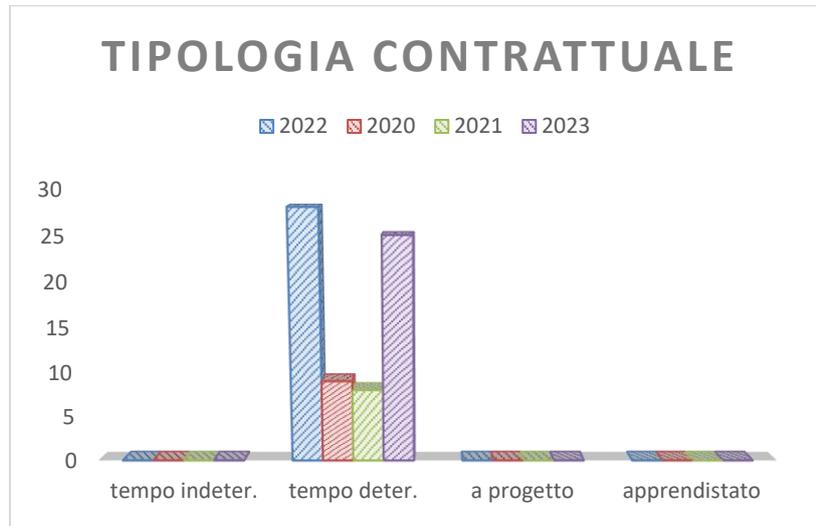
Storicamente, infatti, l'organizzazione di Euroambiente tende a minimizzare sia il ricorso al lavoro straordinario.

I Responsabili Operativi e l'Ufficio Personale organizzano in maniera autonoma il lavoro con l'obiettivo di rimanere costantemente all'interno del normale orario di lavoro.

Per quanto riguarda le forme contrattuali applicate sono a tempo determinato e a tempo pieno su un unico turno di lavoro. Tale modalità di trattamento è dovuta essenzialmente alla tipologia di lavoro stagionale effettuata dalla Euroambiente S.r.l.

Nell'anno 2023 tutti i lavoratori senza eccezione, sono stati sottoposti alla medesima forma contrattuale, a tempo pieno e tempo determinato.





5.8 Retribuzione

5.8.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

Le retribuzioni sono conformi rispetto a quanto previsto del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).

Dal punto di vista della legge, la retribuzione è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta.

Nel caso di retribuzione percepita da un lavoratore dipendente si usa il termine salario.

L'art. 36 della Costituzione italiana stabilisce che il lavoratore debba essere retribuito proporzionatamente al lavoro svolto e sufficientemente per poter aver una "esistenza libera e dignitosa".

Lo standard internazionale SA8000:2014 aggiunge anche che "I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale."

La Euroambiente richiama qui tali principi per affermarne la validità e la piena corrispondenza alle proprie politiche e al proprio operato.

L'adozione dei contratti nazionali di lavoro in tutte le sue parti è garanzia di pratiche retributive allineate o superiori a quanto imposto dalla legge e a quanto espresso mediamente dal mercato.

L'azienda Euroambiente S.r.l. si avvale della collaborazione di una società di consulenza esterna per quanto riguarda la contabilità delle buste paga, che comunque vengono controllate anche internamente per verificarne correttezza e completezza.



5.8.2 Situazione e dati di riferimento

La Euroambiente corrisponde gli stipendi, comprensivi delle eventuali altre voci aggiuntive, tramite accredito diretto sui conti correnti individuali.

La Euroambiente versa le indennità previdenziali e comunque obbligatorie, relative al personale, agli Istituti previsti dalla legge nel più totale rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

5.9 Sistema di Gestione

Per mettere in pratica i principi contenuti nella Norma SA8000:2014, la società Euroambiente S.r.l. ha messo a punto un Sistema di Gestione documentato (integrato con gli schemi normativi ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001.) Esso comprende:

- il manuale integrato, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento
- la politica aziendale
- le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito. Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

5.9.1 I fornitori

Il SPT, nel corso dell'anno 2023, ha mantenuto la selezione e il coinvolgimento dei fornitori, ad essi è stata espressamente richiesta l'accettazione dei principi SA8000, la compilazione di un questionario e la disponibilità a fornire informazioni ove richiesto.

I criteri di priorità utilizzati nell'anno 2023 per individuare i Fornitori sui quali attivare e monitorare la qualificazione SA8000 sono i seguenti:

- entità del fatturato scambiato
- continuità della fornitura
- appartenenza a categorie di rischio "sociale" identificate come rilevanti con il supporto dell'esperienza e di informazioni generali assunte
- ambito territoriale di operatività del fornitore: localizzazione degli impianti, approvvigionamento da paesi terzi a rischio, etc
- influenza della Euroambiente S.r.l. sul fornitore

Come richiesto dalla Norma SA8000, Euroambiente S.r.l. ha strutturato la qualifica dei fornitori "critici", subappaltatori e subfornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- la lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000;
- questionario valutazione SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità.

I fornitori dell'azienda al 31/12/2023 continuano ad avere un impatto trascurabile ai fini della SA 8000 in quanto si tratta di fornitori che gestiscono la propria attività a livello familiare o liberi professionisti che prestano le proprie consulenze senza avvalersi di terzi.

5.9.2 La comunicazione alle parti interessate

La comunicazione intende fornire, all'interno ed al di fuori dell'azienda, conoscenza della politica e delle azioni svolte sul Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale ed è rivolta a tutti gli stakeholders interni ed esterni.

Euroambiente S.r.l. ha identificato le principali parti interessate, alle quali è stato reso noto una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda.

Il bilancio sociale SA8000 rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna ed interna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder degli impegni per l'Etica e soprattutto dei risultati conseguiti.



Euroambiente S.r.l. è interessata ad avere un dialogo aperto e trasparente con tutti gli interlocutori interni ed esterni. Chiunque sia interessato ad inviare commenti, suggerimenti o richieste di informazioni in tema di Responsabilità Sociale può scrivere al seguente indirizzo: euroambientesa8000@gmail.com

5.9.3 La formazione aziendale

La società Euroambiente S.r.l. attribuisce considerevole importanza al grado di istruzione dei dipendenti e alla necessità di perseguire permanentemente l'aggiornamento personale e professionale. L'azienda definisce annualmente il proprio piano formativo: la formazione è volta a migliorare gli standard principalmente nei settori qualità-ambiente-sicurezza-etica, agevolando così la crescita degli operatori a tutti i livelli.

Il piano di formazione è redatto in funzione delle eventuali scadenze normative previste per l'anno in corso, formazione di personale di nuova assunzione, introduzione di nuove attrezzature, aggiornamenti normativi o di metodi di lavoro.

Tutti i nuovi assunti sono stati formati ed informati.

E' stato definito il piano di formazione ed addestramento l'anno in corso che prevederà, oltre agli aggiornamenti periodici legati ad aspetti cogenti sulla sicurezza (ad esempio addetti primo soccorso), incontri relativi alla Politica aziendale per la responsabilità sociale, alle procedure interne ed ai principi dello standard SA8000:2014, ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001.

6. OBIETTIVI

6.1 Risultati conseguiti

6.1.1 Certificazione SA8000

La Certificazione allo standard internazionale SA8000:2014 è stata ripresa nel 2021.

Alla luce della certificazione e nell'ottica del miglioramento del sistema di responsabilità sociale la società Euroambiente S.r.l. ha individuato quegli aspetti che rivestono un certo livello di importanza ed applicabilità nella realtà.

Obiettivi 2024	Valore obiettivo
Numero di segnalazioni/reclami	0
Indice IF: Indice di frequenza totale degli infortuni	0
Indice IG: Indice di gravità totale degli infortuni	0



Numero di ore lavorate / Numero di lavoratori	
Ore di formazione effettuate / Ore di formazione pianificate	1
Numero dei procedimenti disciplinari	0
Numero di non conformità negli Audit (SA8000)	0
Numero di fornitori qualificati SA8000 / Numero di fornitori	0,1

6.2 Obiettivi

6.2.1 Indicatori e requisiti di responsabilità sociale

Dopo una sistematica analisi dei dati si ritiene opportuno fissare degli obiettivi di miglioramento che possano misurarne il grado di coinvolgimento delle parti interessate.

Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso il coinvolgimento delle parti interessate, la formazione ed l'informazione del personale a tutti i livelli con specifico riferimento ai Preposti, ai Responsabili Aziendali e attraverso il miglioramento della pianificazione delle risorse da parte dell'Ufficio del Personale.

Per quanto riguarda i requisiti principali della norma SA8000, la Direzione ha individuato quegli aspetti che rivestono un certo livello di importanza ed applicabilità nella realtà della Euroambiente.

Indicatori	Valore Conseguito 2021	Obiettivo 31/12/2021	Obiettivo 31/12/2022	Valore Conseguito 2022	Obiettivo 31/12/2023	Valore Conseguito 2023
Numero di segnalazioni/reclami	0	0	0		0	0
Indice IF: Indice di frequenza totale degli infortuni	0	0	0		0	
Indice IG: Indice di gravità totale degli infortuni	0	0	0		0	
Numero di ore lavorate / Numero di lavoratori		188.57				
Ore di formazione effettuate / Ore di formazione	1	1	1			



Indicatori	Valore Conseguito 2021	Obiettivo 31/12/2021	Obiettivo 31/12/2022	Valore Conseguito 2022	Obiettivo 31/12/2023	Valore Conseguito 2023
pianificate (Sicurezza)						
Ore di formazione effettuate / Ore di formazione pianificate (SA8000)	1	1	1			
Punteggio questionario di valutazione del clima interno (monitoraggio annuale)			-			
Numero dei procedimenti disciplinari	0	0	0		0	0
Numero di non conformità negli Audit (SA8000)	0	0	0			
Numero di fornitori qualificati SA8000 / Numero di fornitori						