



REPORT 2021

Responsabilità Sociale d'Impresa SA8000



Obiettivo del documento

Il presente documento è lo strumento con cui Eustema S.p.A. fornisce ai propri stakeholders, interni ed esterni, una sintesi sulle performance del Sistema di Responsabilità Sociale al fine di dare evidenza e trasparenza della situazione reale di conformità rispetto allo standard SA8000.

Il Report SA8000, redatto e diffuso con cadenza annuale, ha lo scopo di presentare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione, unitamente alle attività svolte per il miglioramento continuo del sistema.

Da sempre Eustema S.p.A. crede nel valore del capitale umano per raggiungere gli obiettivi di sviluppo competitivo e di business e s'impegna a valorizzarle e a rispettarne i diritti.

Per avere le capacità giuste per supportare le esigenze dei nostri clienti la nostra strategia dedicata al capitale umano è basata sulla continua evoluzione della cultura aziendale e del modello operativo per soddisfare le esigenze di un mercato sempre più complesso.

Attualmente sono in essere le seguenti certificazioni:

- SA8000:2014
- ISO 9001:2015
- ISO 27001:2013
- ISO 20000-1:2018
- ISO 14001:2015

Si segnala inoltre che:

- In data 03/12/2021 L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha deliberato di rinnovare ad Eustema il Rating di Legalità al massimo livello (3 stelletto).
- Eustema è dotata di un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo 231.

Perimetro

I dati e le informazioni contenuti nel presente documento sono riferiti all'esercizio 2021 (che va dal 1 gennaio al 31 dicembre del 2021), proponendo, dove è possibile, il confronto con l'esercizio degli anni precedenti.

La certificazione SA8000: 2014

In data 30/07/2021 è stato effettuato un audit di sorveglianza da parte dell'ente di certificazione che ha confermato con successo la certificazione SA8000. Tale norma rappresenta uno strumento a disposizione dell'Azienda per misurare il grado di assunzione delle responsabilità nei confronti dei propri dipendenti e della comunità nella quale la stessa si trova ad operare. I requisiti di questa certificazione sono:

LAVORO INFANTILE

L'Azienda non deve utilizzare né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

L'Azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato come definito nella Convenzione ILO 29, né deve essere richiesto al personale di pagare "depositi" o lasciare documenti d'identità presso l'Azienda al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA

L'Azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve adottare misure efficaci al fine di prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori, a tale proposito Eustema S.p.A. ha predisposto procedure ad hoc per il personale diretto.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

Tutto il personale deve avere il diritto di formare, aderire a ed organizzare sindacati di propria scelta, e di realizzare la contrattazione collettiva con l'azienda nel proprio interesse. L'Azienda deve rispettare questo diritto e deve comunicare in modo efficace al personale che la decisione di aderire ad un'organizzazione di propria scelta è libera e non comporterà conseguenze negative per il personale, né ripercussioni da parte dell'Azienda. L'Azienda non deve interferire in alcun modo nell'istituzione, nel funzionamento e nell'amministrazione di queste organizzazioni dei lavoratori e della contrattazione collettiva.

DISCRIMINAZIONE

L'Azienda non deve attuare né dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel

pensionamento, sulla base di razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

PRATICHE DISCIPLINARI

L’Azienda deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. L’Azienda non deve utilizzare né tollerare l’utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, o abuso verbale nei confronti del personale. Non è consentito alcun trattamento duro o inumano.

ORARIO DI LAVORO

L’Azienda deve rispettare le leggi e gli standard industriali applicabili in materia di orario di lavoro e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere stabilita per legge, ma non può superare le 48 ore.

Il progetto emergenziale di *smart working*, avviato a causa della pandemia nel 2020, è stato reso strutturale con il successivo accordo sindacale: con la collaborazione ed il contributo delle RSU è stato sottoscritto l’Accordo Aziendale sul lavoro agile che permetterà all’Azienda di garantire a tutti i colleghi la prosecuzione dell’attività lavorativa in modalità “agile”, consentendo a tutti i lavoratori di proseguire la loro attività lavorativa da remoto ed in sicurezza, usufruendone “volontariamente” e con l’obiettivo di favorire il miglioramento del proprio *work-life balance*.

REMUNERAZIONE

L’Azienda deve rispettare il diritto del personale ad una retribuzione dignitosa, e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa normale corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi del settore, e che sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale nonché a fornire un qualche guadagno discrezionale. L’Azienda inoltre deve applicare le trattenute a scopo disciplinare come previsto dalla normativa vigente.

La busta paga deve dettagliare le condizioni della retribuzione e le ore di straordinario devono essere retribuite con le maggiorazioni previste. Non devono in alcun caso essere utilizzati accordi contrari alle leggi vigenti in materia di assunzione.

SISTEMA DI GESTIONE

La Direzione deve definire per iscritto, nella lingua dei lavoratori, la politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative, e collocare tale politica e lo standard SA8000:2014 in un luogo esposto, facilmente visibile all’interno dell’Azienda, per informare il personale di aver volontariamente scelto di aderire ai requisiti dello standard SA8000:2014.

Politica SA8000

La Politica della Responsabilità Sociale si concretizza nel seguente quadro generale:

- ❖ garantire la conformità alla legislazione e alle normative vigenti;
- ❖ rispettare, monitorare e verificare tutti i requisiti previsti dalla norma di riferimento SA8000:2014 e tutte le Convenzioni ILO;
- ❖ garantire il coinvolgimento delle parti interessate al sistema di gestione della responsabilità sociale, anche tramite suggerimenti o segnalazioni attraverso i canali di comunicazione definiti da Eustema S.p.A.;
- ❖ effettuare attività di misurazione dei processi aziendali attraverso specifici indicatori di prestazione al fine di programmare il miglioramento continuo;
- ❖ analizzare e gestire i risultati degli audit interni ed esterni (dell'Ente di Certificazione) per definire ed implementare azioni di miglioramento continuo del Sistema di Gestione Aziendale;
- ❖ migliorare costantemente le modalità di formazione/informazione del personale sulle tematiche relative allo sviluppo del Sistema di Gestione Aziendale;

La Direzione si impegna alla divulgazione verso i propri clienti, fornitori e soggetti interessati della politica sociale adottata, con l'intenzione di sensibilizzarli al rispetto dei suoi contenuti.

Social Performance Team (SPT)

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard SA8000, ha individuato un team per la gestione della Responsabilità Sociale e per l'applicazione di tutti i requisiti della norma stessa.

Il SPT, istituito nel 2017, è composto in maniera equilibrata da 2 rappresentanti del management e 2 rappresentanti dei lavoratori.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- ✓ effettuare l'analisi dei rischi del sistema di gestione della Responsabilità Sociale;
- ✓ monitorare l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard;
- ✓ raccogliere le informazioni degli stakeholders coinvolgendoli nelle attività di monitoraggio;

- ✓ collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, facilitare la conduzione di audit interni periodici, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000;
- ✓ predisporre rapporti per la Direzione sulle performance e sui benefici delle azioni correttive o preventive identificate e intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000;
- ✓ organizzare incontri periodici per riesaminare ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard e per verificare che le azioni intraprese siano effettivamente applicate;
- ✓ mantenere le registrazioni delle non conformità relative alla norma SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti;
- ✓ mantenere adeguate ed accurate registrazioni sulle proprie attività di monitoraggio;
- ✓ mantenere registrazioni aggiornate, incluse le scadenze, sull'avanzamento delle azioni correttive e preventive.

Bilancio SA8000

1.1 Lavoro infantile

Eustema S.p.A non ammette l'utilizzo del lavoro infantile. In Azienda, infatti, non esistono lavoratori di età inferiore ai 16 anni. La popolazione aziendale è piuttosto giovane, mediamente intorno ai 40 anni.

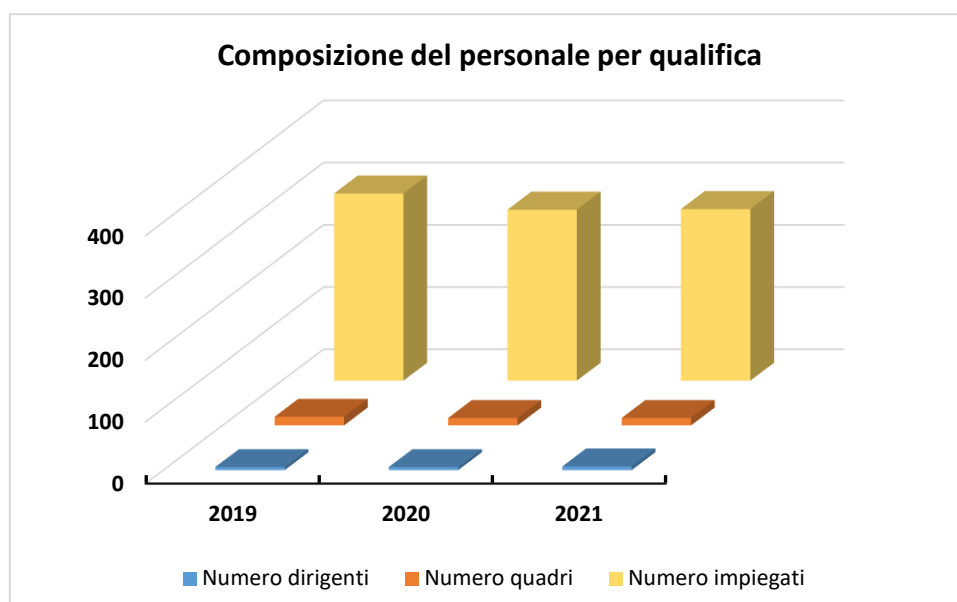
Eustema S.p.A. adotta una politica di assunzione che recepisce integralmente le prescrizioni della normativa italiana in merito al lavoro minorile. Qualora venga rilevato un bambino lavoratore presso i luoghi di lavoro o presso i luoghi di lavoro dei fornitori, sarà cura dell'Azienda applicare le misure di rimedio indicate nelle proprie procedure.

1.2 Lavoro forzato o obbligato

Il lavoro deve essere prestato volontariamente, sulla base di regole chiare e del rispetto reciproco tra le parti coinvolte. Eustema S.p.A s'impegna, al momento dell'assunzione, a fare in modo che tutti i suoi dipendenti siano pienamente informati e consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Eustema S.p.A. rispetta pienamente lo Statuto dei lavoratori e dispone di un Regolamento interno contenente tutte le informazioni inerenti l'ambiente di lavoro, la gestione dell'orario di lavoro e delle assenze e il welfare applicato in azienda.

INDICATORE	FORMULA	RISULTATO CONSEGUITO 2019	RISULTATO CONSEGUITO 2020	RISULTATO CONSEGUITO 2021
Composizione del Personale per Qualifica	Numero Dirigenti	5	5	6
	Numero Quadri	14	12	12
	Numero Impiegati	301	275	276



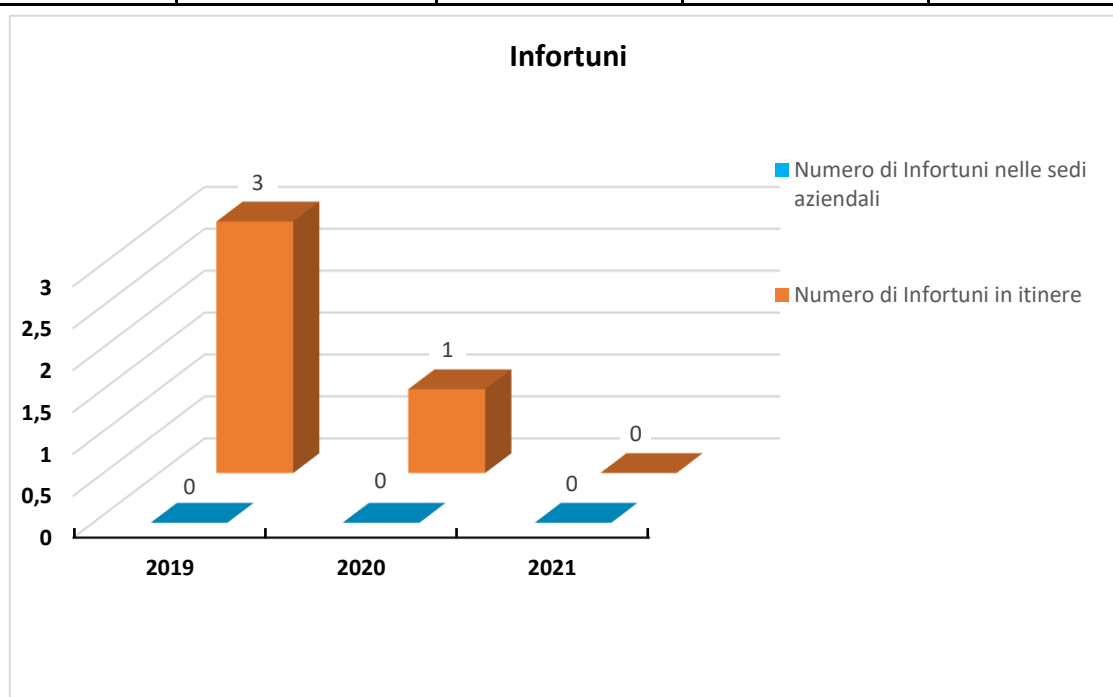
1.3 Salute e sicurezza

È necessario usare tutta l'accortezza richiesta affinché i lavoratori non corrano pericoli per la loro salute, né mettano in alcun modo a rischio l'integrità psicofisica propria o di altre persone. A tal fine l'azienda si impegna verso una serie di attività di informazione, formazione e prevenzione per aumentare la consapevolezza sui temi di salute e sicurezza.

Eustema S.p.A., nel rispetto della Normativa Italiana in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro garantisce idonee condizioni dell'ambiente di lavoro e l'erogazione della formazione.

Nel 2021 è stata effettuata regolarmente la sorveglianza sanitaria da parte del medico competente e sono state effettuate le verifiche sull'ambiente di lavoro e sui dispositivi di sicurezza. Nel 2021 non è stato registrato alcun infortunio.

INDICATORE	FORMULA	RISULTATO CONSEGUITO 2019	RISULTATO CONSEGUITO 2020	RISULTATO CONSEGUITO 2021
Infortuni	Numero di Infortuni nelle sedi aziendali	0	0	0
	Numero di Infortuni in itinere	3	1	0



1.4 Libert  di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Eustema S.p.A. recepisce pienamente la legislazione italiana in materia di lavoro, con particolare riferimento allo Statuto dei lavoratori e in linea con il Contratto Collettivo Nazionale *“Industria metalmeccanica privata”* vigente a cui i dipendenti possono liberamente accedere.

1.5 Discriminazioni

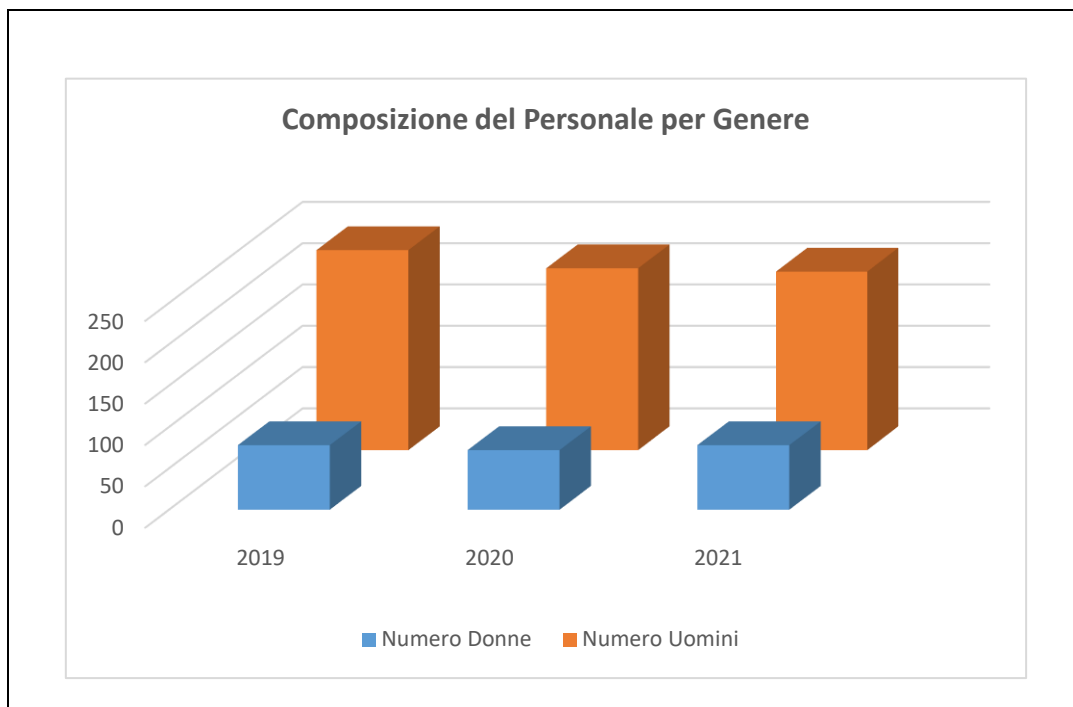
Eustema S.p.A. garantisce uguaglianza di trattamento a tutti i suoi lavoratori: un principio etico fondamentale rispettato in fase di selezione, assunzione e durante tutta la durata del rapporto di lavoro.

L’Azienda non attua n  da sostegno alla discriminazione nell’assunzione, nella remunerazione, nell’accesso alla formazione dei propri dipendenti, nella promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, nazionalit , religione, invalidit , sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica. Inoltre l’Azienda non ammette al proprio interno comportamenti, inclusi gesti, linguaggio, contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento. Tali concetti sono illustrati anche all’interno del Codice Etico e di Condotta della societ  Eustema.

Qualsiasi episodio di discriminazione, segnalato sia personalmente che in maniera anonima viene documentato e seguito da un piano di rimedio immediato gestito dai membri del SPT.

Di seguito viene indicato e rappresentato graficamente il numero di donne e uomini presenti in azienda. La prevalenza di personale maschile rispetto a quello femminile   da attribuire alle caratteristiche del mercato di appartenenza:

INDICATORE	FORMULA	RISULTATO CONSEGUITO	RISULTATO CONSEGUITO	RISULTATO CONSEGUITO
		2019	2020	2021
Composizione del Personale per Genere	Numero Donne	78	72	78
	Numero Uomini	242	220	216
	Totale	320	292	294



1.6 Orario di lavoro

Eustema S.p.A. s’impegna a tutelare i diritti di tutti i suoi lavoratori in materia di orario di lavoro recependo completamente le indicazioni contenute nella legislazione italiana e, in particolare, nel CCNL *“Industria metalmeccanica privata”* vigente.

Per informare il personale delle condizioni contrattuali presenti in Eustema S.p.A. è stato redatto un Regolamento interno Eustema S.p.A. contenente tutte le informazioni inerenti la gestione dell’orario di lavoro e la flessibilità dell’orario in azienda. Tale Regolamento viene consegnato a tutto il personale in sede di assunzione. L’orario di lavoro vigente in Eustema S.p.A. è comunicato a tutti i dipendenti mediante i canali di comunicazione interna.

1.7 Retribuzione

Eustema S.p.A. s’impegna a garantire a tutti i suoi lavoratori il rispetto delle condizioni remunerative fissate dal Contratto Nazionale di Categoria e, in particolare nel CCNL *“Industria metalmeccanica privata”* vigente.

1.8 Il sistema di gestione

Eustema S.p.A. ha attivato un sistema di gestione della Responsabilità Sociale che coinvolge anche le aziende clienti e i fornitori. Attraverso questo sistema l'azienda persegue un miglioramento continuo: i processi previsti riguardano il riesame periodico della politica aziendale e del sistema di gestione; la condivisione della politica aziendale con tutte le parti interessate; la nomina del rappresentante dei lavoratori; l'accesso degli auditor esterni per gli audit di terza parte; le azioni correttive e le registrazioni dei processi aziendali. A luglio 2021 è stato svolto un audit di sorveglianza da parte dall'Organismo di Certificazione Rina Services S.p.A. che ha avuto esito positivo.

1.8.1 Rappresentante dei lavoratori SA8000

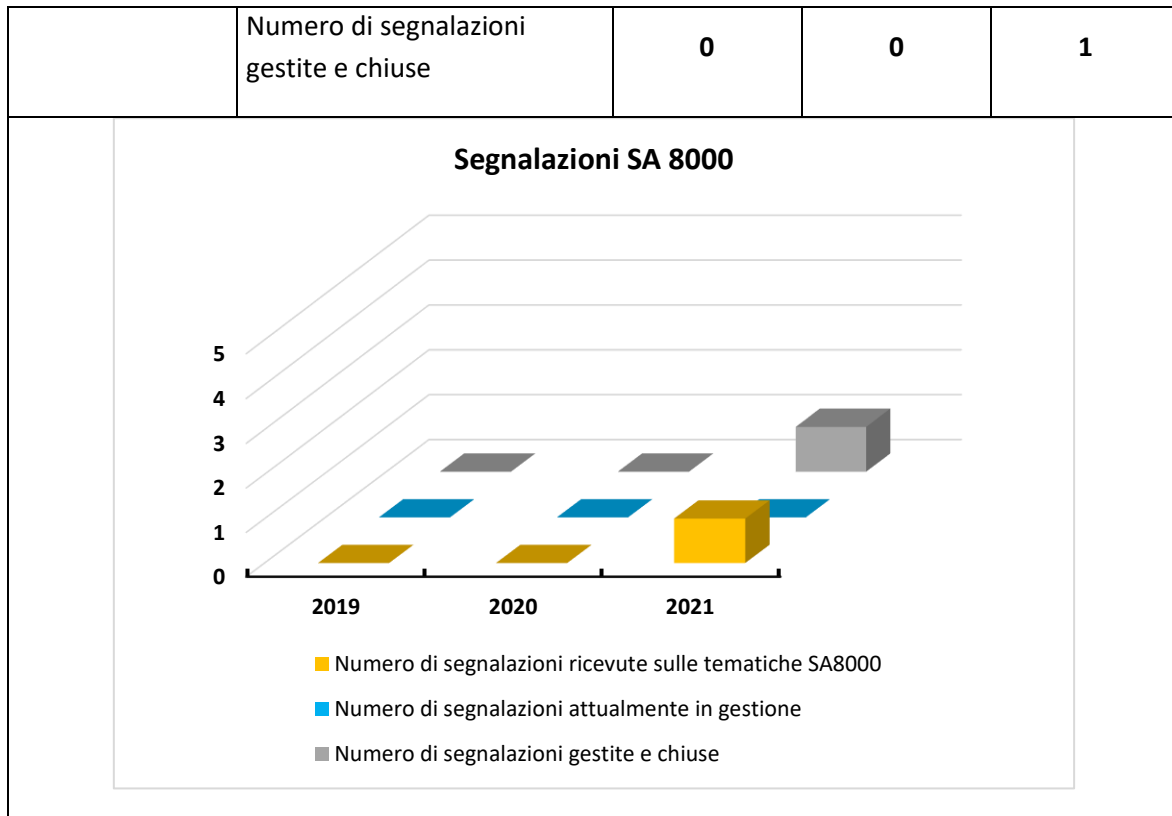
Il RL SA8000 è la persona di riferimento per raccogliere e gestire le segnalazioni che provengono dai lavoratori, analizzare i casi riportati, trovare e applicare una soluzione facilitando le comunicazioni con la Direzione in merito a temi legati alla norma stessa. Inoltre, è coinvolto negli audit dell'Organismo di Certificazione (Rina Services S.p.A.).

1.8.2 Segnalazioni SA8000

Le modalità per effettuare le segnalazioni inerenti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000 sono diffuse tramite la intranet aziendale.

Nel 2021 è pervenuta una segnalazione al RL SA8000: la segnalazione è stata prontamente gestita dal RL SA8000 in collaborazione con la DAFR pur non essendo in alcun modo in relazione a fatti e accadimenti, verificatisi nell'ambito lavorativo, in contrasto con i principi di Responsabilità Sociale contenuti nella norma SA 8000.

INDICATORE	FORMULA	RISULTATO CONSEGUITO 2019	RISULTATO CONSEGUITO 2020	RISULTATO CONSEGUITO 2021
Segnalazioni SA 8000	Numero di segnalazioni ricevute sulle tematiche SA8000	0	0	1
	Numero di segnalazioni attualmente in gestione	0	0	0



1.8.3 Controllo dei fornitori

La SA8000 è basata sul concetto che ogni cliente ha influenza sul fornitore ed ogni anello della catena produttiva deve impegnarsi per la tutela dei diritti delle persone informando e stimolando i propri fornitori all'adeguamento ai principi dello standard. Pertanto l'adozione dei principi della norma, rende necessario qualificare e selezionare i fornitori sulla base della capacità di soddisfare i requisiti di Responsabilità Sociale indicati nella SA8000. In armonia con i principi della norma SA8000 abbiamo predisposto per tutti i fornitori un impegno al rispetto dei requisiti richiesti dalla SA8000, ed una serie di domande che, una volta compilate dal fornitore e rinviate alla Eustema S.p.A., ci consente di raccogliere informazioni a carattere generale sulla realtà aziendale del Fornitore, e permette inoltre, attraverso l'analisi dei punti della norma, di fare una valutazione ulteriore sulla conformità a quanto previsto dall'etica sociale.

Al 31/12/2021 risultano qualificati, attraverso il processo descritto, 88 fornitori.

1.8.4 Formazione

La formazione, nell'ottica del servizio offerto da Eustema S.p.A, è uno strumento essenziale per costruire un solido e concreto vantaggio competitivo che adotta per costruire un futuro migliore, sostenibile e sicuro nello sviluppo del proprio business.

Eustema S.p.A. valorizza la professionalità di tutti i lavoratori, gestendo anche i relativi canali di finanziamento. L'Azienda analizza i bisogni, definisce il programma di formazione, pianifica i tempi.

Nel 2021, Eustema ha varato un ambizioso ed imponente progetto di reengineering e rafforzamento delle competenze su tutta l'azienda: circa 30.000 ore di formazione erogata per il 90% del personale Eustema sia tecnico che di staff.

La formazione riguardante la salute e sicurezza dei lavoratori viene normalmente svolta, sia in fase di assunzione che per gli aggiornamenti, secondo quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 e dal successivo accordo stato regioni del 07 luglio 2016.

Ai neoassunti inoltre al momento dell'assunzione vengono fornite delle slides relative al Sistema di Gestione Aziendale con un focus sulla SA8000.