

DATA ULTIMO AGGIORNAMENTO: 30.05.2023



BILANCIO SA8000

Sommario

INTRODUZIONE E SCOPO BILANCIO SOCIALE S8000.....	2
TERMINI E DEFINIZIONI	3
PRESENTAZIONE DI ECOPLANT SPA - PRINCIPI E VALORI	5
CAP.1 – DATI AZIENDALI E STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	6
CAP.2 – PARTI INTERESSATE E ASPETTATIVE	7
CAP.3 – SISTEMA DI GESTIONE IMPLEMENTATO E CERTIFICAZIONI POSSEDUTE.....	11
CAP.4 – POLITICA SA8000 DI ECOPLANT SPA.....	12
CAP.5 – REQUISITI DELLA SA8000 E ATTUAZIONE DA PARTE DI ECOPLANT SPA	13
5.1 - LAVORO INFANTILE	13
5.2 - LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	14
5.3 - SALUTE E SICUREZZA	14
5.4 - LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15
5.5 - DISCRIMINAZIONE.....	15
5.6 - PROCEDURE DISCIPLINARI.....	16
5.7 - ORARIO DI LAVORO	16
5.8 - RETRIBUZIONE.....	17
5.9 - SISTEMA DI GESTIONE (SGRS-SA8000).....	18
CAP.6 – OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DI ECOPLANT SPA	21

INTRODUZIONE E SCOPO BILANCIO SOCIALE S80000

Il bilancio sociale è lo strumento di rendicontazione sociale che risponde al bisogno di informare le parti interessate relativamente alle prestazioni di ECOPLANT SPA in merito ai requisiti della SA 8000:2014 in materia di responsabilità sociale d'impresa. In particolare, con la redazione e la successiva pubblicizzazione del Bilancio Sociale SA8000 su sito web, nella bacheca aziendale, etc., ECOPLANT SPA si propone di:

- » Far conoscere ai vari portatori di interessi la politica per la responsabilità sociale dell'organizzazione;
- » Facilitare la conoscenza e la comprensione a tutte le parti interessate dell'impegno dell'organizzazione verso queste tematiche;
- » Fornire a tutte le parti interessate una rappresentazione completa, accurata e rilevante delle prestazioni aziendali in materia di responsabilità sociale;
- » Evidenziare il miglioramento continuo della gestione della responsabilità sociale aziendale attraverso l'andamento dei principali indicatori prestazionali.

Nel Bilancio Sociale sono presentati dati e informazioni in merito alle performance di ciascun requisito della SA8000, inoltre sono rapportati e definiti gli obiettivi di ECOPLANT SPA con riferimento a tematiche relative alla SA8000.

ECOPLANT SPA osserva le leggi locali, nazionali, le normative di settore e tutti gli altri requisiti in tema di responsabilità sociale d'impresa. Di seguito è riportato l'elenco dei riferimenti assunti dall'organizzazione per la progettazione e l'implementazione del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale – SA8000: Social Accountability 8000:2014 - Convenzione ILO 1 (Durata del lavoro-Industria) e raccomandazione 116 (Riduzione orario di lavoro) - Convenzione ILO 29 e 105 (lavoro forzato e abolizione del lavoro forzato) - Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale) - Convenzione ILO 98 (Diritto di Organizzazione e di negoziazione Collettiva) - Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione-impiego e professione) - Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale-norme minime) - Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo) - Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori) - Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima) - Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro) - Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale-persone disabili) – Convenzioni ILO 169 (Popoli indigeni e tribali) - Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio) - Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private) - Convenzioni ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile) - Convenzioni ILO 183 (Protezione della maternità). Principali leggi e regolamenti: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da società esercenti servizi ambientali del 01.07.2016 - L.604/1966 - L.300/1970 – L. 146/1990 – L.1991/223 - D.LGS.81/2008 SMI – D.LGS.148/2015 - REG.UE 679/2016 – D.LGS. 231/2001

TERMINI E DEFINIZIONI

Molti dei termini utilizzati nel presente documento assumono connotati specifici, mutuati dalle norme vigenti, dalle norme UNI o dallo standard SA8000:2014:

AUDIT. *Processo sistematico, indipendente e documentato per ottenere le evidenze dell'audit e valutarle con obiettività, al fine di stabilire in quale misura i criteri dell'audit sono stati soddisfatti.*

AZIONE CORRETTIVA. *Azione tesa ad eliminare la causa di una non conformità e per prevenirne la ripetizione.*

AZIONE PREVENTIVA. *Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) di una non conformità individuata.*

BAMBINO. *Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola d'obbligo (16 anni per l'Italia).*

CONFORMITÀ. *Soddisfacimento di un requisito.*

CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE. *Combinazione di fattori interni ed esterni che possono avere un'influenza sull'approccio di un'organizzazione per sviluppare e conseguire i suoi obiettivi.*

DATORE DI LAVORO. *Si intende generalmente colui che utilizza la forza lavoro di personale dipendente, dietro pagamento di corrispettivo, organizza il lavoro del dipendente ed è creditore della prestazione del lavoro dello stesso. Ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Collabora con il Medico Competente, il Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza alla realizzazione del Documento di Valutazione dei Rischi.*

GIOVANE LAVORATORE. *Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino e che non abbia compiuto i 18 anni.*

INDICATORE. *Rappresentazione misurabile della condizione o stato delle operazioni, della gestione o delle condizioni.*

INFORTUNIO. *Inffortunio dovuto a causa violenta, avvenuto per cause correlate con il lavoro, che abbia come conseguenza un'inabilità temporanea assoluta di almeno tre giorni o un'inabilità permanente parziale o assoluta o la morte.*

LAVORATORE. *Tutto il personale senza responsabilità di gestione. .*

LAVORO FORZATO ED OBBLIGATORIO. *Qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di una punizione o ritorsione o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.*

LAVORO A DOMICILIO. *Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o un suo fornitore, sub-fornitore, forza, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.*

LAVORO INFANTILE. *Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella specificata nella definizione di bambino.*

MIGLIORAMENTO CONTINUO. *Attività ricorrente per accrescere le prestazioni.*

NON CONFORMITÀ. *Mancato soddisfacimento di un requisito.*

OBBLIGO DI CONFORMITÀ. *I requisiti legali che un'organizzazione deve soddisfare e altri requisiti che un'organizzazione deve o ha scelto di soddisfare.*

OBIETTIVO. *Risultato da conseguire (strategico, tattico o operativo).*

ORGANIZZAZIONE. *Persona o gruppo di persone avente funzioni proprie con responsabilità, autorità e interrelazioni per conseguire i propri obiettivi.*

PARTE INTERESSATA. *Persona od organizzazione che può influenzare, esser influenzata, o percepire se stessa come influenzata da una decisione o attività.*

PROCEDURA. *Modo specificato per svolgere un'attività o un processo.*

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA8000. *Uno o più rappresentanti liberamente eletto dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000.*

RECLAMO. *Espressione di insoddisfazione rivolta ad un'organizzazione, in relazione ai suoi prodotti o allo stesso processo di trattamento dei reclami, dove si attende in modo esplicito o implicito una risposta o una soluzione.*

REQUISITO. *Esigenza o aspettativa che può essere esplicita, generalmente implicita oppure obbligatoria.*

RISCHIO. *Effetto dell'incertezza.*

RISCHI E OPPORTUNITÀ. *Potenziati effetti negativi (minacce) e potenziati effetti positivi (opportunità).*

BILANCIO SA8000 – Anno 2023

SALARIO DIGNITOSO. *La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro di un lavoratore in un determinato luogo sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.*

SISTEMA DI GESTIONE. *Insieme di elementi correlati o interagenti di un'organizzazione finalizzato a stabilire politiche, obiettivi e processi per conseguire tali obiettivi.*

TRATTA DI ESSERI UMANI. *Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggiri, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.*

VALUTAZIONE DEI RISCHI. *Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.*

PRESENTAZIONE DI ECOPLANT SPA - PRINCIPI E VALORI

ECOPLANT SPA è una società della Marcello Gabana Holding che dal 2016 gestisce nel Comune di Cremona un impianto di stoccaggio e trattamento di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi. L'impianto è al servizio di aziende artigianali, industriali e agricole che operano nel centro-nord Italia.

*Sulla spinta della Politica HR di Gruppo della quale condivide la cultura, i valori e le strategie che hanno sempre cercato di favorire un ambiente di lavoro sicuro e stabile, inclusivo e stimolante, la direzione di ECOPLANT SPA nel gennaio del 2022 ha deciso di introdurre nel proprio Sistema di Gestione Qualità-Ambiente-Sicurezza elementi della **Responsabilità Sociale d'Impresa** e della **Social Accountability SA8000**.*

Tale decisione è stata presa al fine di favorire un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante e di migliorare aspetti connessi alla tutela dei diritti e delle libertà fondamentali nei confronti dei lavoratori. Lavoratori che sono sempre stati considerati una risorsa fondamentale per l'organizzazione.

L'introduzione e il mantenimento di un sistema conforme allo Social Accountability SA8000:2014 rappresenta un fattore di crescita per l'intera organizzazione, soprattutto in termini di consapevolezza, condivisione e partecipazione, con effetti positivi anche su tutta la filiera dell'organizzazione fatta da produttori di rifiuti, intermediari, trasportatori e impianti di destino. Frutto di questo impegno è stato il conseguimento della Certificazione SA8000 in data 01.08.2022 con il CISE. Risultato che è stato possibile grazie all'importante partecipazione e collaborazione di tutto il personale.

La Certificazione SA8000 richiesta a un organismo terzo è considerato un obiettivo importante e rappresenta per le diverse parti interessate che si interfacciano con ECOPLANT SPA una garanzia del rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali in materia di lavoro.

LA DIREZIONE

CAP.1 – DATI AZIENDALI E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

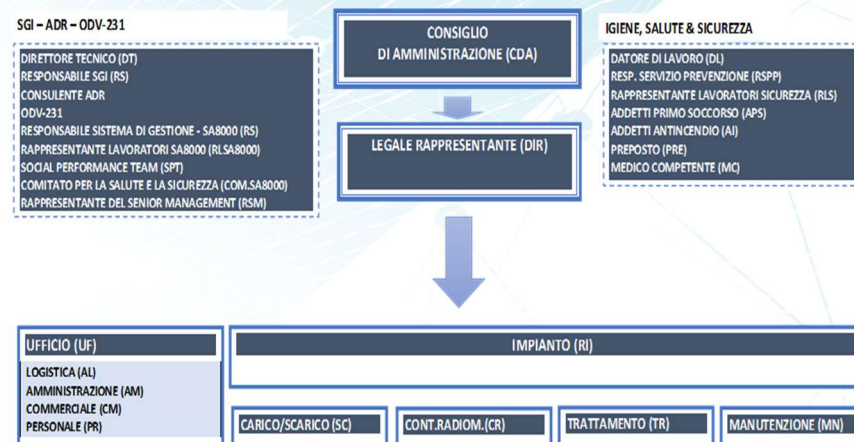
ECOPLANT SPA



GRUPPO DI APPARTENENZA	MARCELLO GABANA HOLDING
C.F./P.IVA	01632770192
CODICE ATECO 2007 - CODICE REA	38.22
ANNO DI COSTITUZIONE	24.03.2016
SEDE LEGALE E UNITÀ OPERATIVA	VIA RIGLIO, 21/D – 26100 CREMONA
ATTIVITÀ	AVVIO A RECUPERO E SMALTIMENTO DI RIFIUTI SPECIALI PERICOLOSI E NON
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE	CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA SOCIETA' ESERCENTI SERVIZI AMBIENTALI DEL 01.07.2016
PERSONALE IMPEGATO IN DATA 30.05.2023	3 DIPENDENTI (1 OPERAIO – 2 IMPIEGATI)



La struttura organizzativa di ECOPLANT SPA è semplice e lineare, con pochi livelli funzionali. L'organizzazione è amministrata dal Presidente del consiglio di Amministrazione con poteri di Legale Rappresentante e Datore di Lavoro. I lavoratori al loro interno hanno nominato un proprio Rappresentante SA8000 (RL-SA8000), è stato costituito un social Performance Team (SPT-SA8000) con lo scopo di occuparsi di aspetti connessi la responsabilità sociale d'impresa e un Comitato per la Salute e Sicurezza (CSS-SA8000) con lo scopo di porre particolare attenzione agli aspetti connessi la salute e sicurezza. Sono presenti e diffusi organigrammi, mansionari, procedure, istruzioni operative che prevedono in modo puntuale ruoli, responsabilità ed autorità.



CAP.2 – PARTI INTERESSATE E ASPETTATIVE

In base all'analisi del contesto sono stati individuati una serie di stakeholder che interagiscono con l'organizzazione e che presentano criticità e aspettative diverse e in quanto tali possono influire sui risultati di ECOPLANT SPA. La rilevanza attribuita alle diverse aspettative è dedotta attraverso valutazioni puntuali o attraverso riscontri diretti (questionari). Nel 2022-2023 emerge come aspettativa, da parte dei lavoratori, la necessità di avere salari adeguati, considerato anche l'aumento importante dell'inflazione. Su tale aspetto la Direzione è particolare sensibile. Nella successiva tabella sono state individuate anche le aspettative di ECOPLANT SPA nei confronti delle parti interessate.

PARTI INTERESSATE	ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DI ECOPLANT SPA	RILEVANZA	ASPETTATIVE DI ECOPLANT SPA	RILEVANZA
HOLDING E SOCIETA' DEL GRUPPO	Fatturato, utile, ROI, ROE, ROS, etc.	ALTA	Conformità normativa	ALTA
	Posizione sul mercato	ALTA	Continuità	ALTA
	Conformità normativa	ALTA	Condivisione di valori, vision e mission	ALTA
	Continuità	ALTA	Immagine	MEDIA
	Condivisione di valori, vision e mission	ALTA	Diponibilità di risorse	ALTA
	Immagine	MEDIA		
	Clima di lavoro	ALTA		
AMMINISTRATORI	Qualità dei compensi	ALTA	Fatturato, utile, ROI, ROE, ROS, etc.	ALTA
	Livello di autorealizzazione	ALTA	Posizione sul mercato	ALTA
	Libertà di azione	MEDIA	Conformità normativa	ALTA
			Continuità	ALTA
			Immagine	MEDIA
			Clima di lavoro	ALTA
LAVORATORI	Qualità del salario	ALTA	Rispetto delle norme interne e nazionali	ALTA
	Livello di autorealizzazione	ALTA	Qualità della prestazione	ALTA
	Stima e rispetto da parte della direzione	MEDIA	Affidabilità	ALTA
	Stima e rispetto da parte dei colleghi	ALTA	Adeguatezza della comunicazione	MEDIA
	Qualità della collaborazione tra colleghi	MEDIA	Qualità della collaborazione tra colleghi	MEDIA
	Sicurezza occupazionale	ALTA	Disponibilità	MEDIA
	Qualità nella gestione degli aspetti ambientali	MEDIA	Collaborazione	ALTA

BILANCIO SA8000 – Anno 2023

PARTI INTERESSATE	ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DI ECOPLANT SPA	RILEVANZA	APETTATTIVE DI ECOPLANT SPA	RILEVANZA
	Qualità nella gestione degli aspetti relativi la Salute e Sicurezza	ALTA	Clima di lavoro	ALTA
	Rischio COVID-19	ALTA		
	Adeguatezza della comunicazione interna	MEDIA		
	Adeguatezza delle infrastrutture, attrezzature e macchinari	MEDIA		
	Qualità e capacità dei fornitori e dei collaboratori esterni	MEDIA		
	Capacità di leadership della direzione	MEDIA		
	Qualità della pianificazione e dell'organizzazione del lavoro	ALTA		
	Distribuzione e adeguatezza del carico e dell'orario di lavoro	ALTA		
	Qualità e efficienza del sistema dei controlli interni	MEDIA		
	Qualità, conoscenza e diffusione delle procedure e istruzioni	MEDIA		
	Grado di formazione e addestramento fornito	MEDIA		
	Congruità e omogeneità del comportamento della direzione	ALTA		
SPT-SA8000 - RL-SA8000	Conformità normativa	ALTA	Adeguatezza del ruolo	ALTA
	Rispetto SA8000	ALTA	Efficacia delle azioni	ALTA
	Adeguate riconoscimento	MEDIO		
	Soddisfazione lavoratori	ALTA		
CLIENTI	Tempi impiegati nella predisposizione/invio offerte	MEDIA	Sicurezza dei pagamenti	ALTA
	Correttezza e chiarezza documenti (offerte – fatture)	ALTA	Tempi di pagamento	ALTA
	Celerità nel soddisfare le richieste di conferimento	ALTA	Conformità ai requisiti previsti	ALTA
	Gestione e organizzazione dei conferimenti (logistica)	ALTA	Immagine	MEDIA
	Gestione della documentazione	ALTA	Rispetto delle norme in materia di lavoro	MEDIA
	Gestione delle eventuali problematiche o criticità	ALTA		
	Conformità alle normative cogenti	ALTA		
	Capacità a gestire gli aspetti ambientali	ALTA		
	Immagine	MEDIA		
	Rapporto prezzo/qualità del servizio	ALTA		
	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Conformità alle norme cogenti	ALTA
	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	Immagine	ALTA

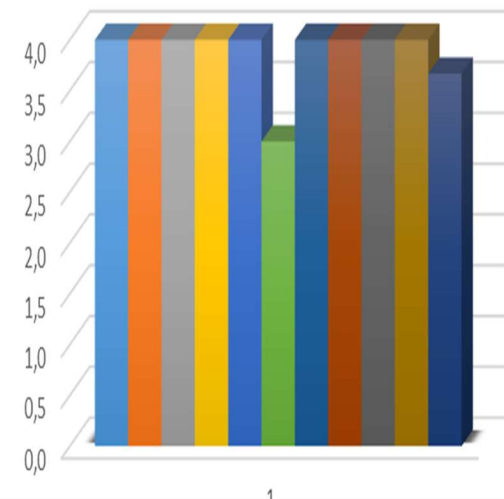
BILANCIO SA8000 – Anno 2023

PARTI INTERESSATE	ASPETTATIVE NEI CONFRONTI DI ECOPLANT SPA	RILEVANZA	ASPETTATIVE DI ECOPLANT SPA	RILEVANZA
FORNITORI (TRASPORTATORI e IMPIANTI DESTINAZIONE RIFIUTI, INTERMEDIARI)	Affidabilità nei pagamenti	ALTA	Rispetto delle norme in materia di lavoro	MEDIA
	Certezza in tutta la filiera	ALTA	Qualità della prestazione	ALTA
	Immagine	MEDIA	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA
FORNITORI SERVIZI (MANUTENTORI)	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Conformità alle norme cogenti	ALTA
	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	Immagine	ALTA
	Affidabilità nei pagamenti	ALTA	Rispetto delle norme in materia di lavoro	MEDIA
	Salute e sicurezza	ALTA	Qualità della prestazione	ALTA
	Immagine	BASSA	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA
ALTRI FORNITORI (UTILITIES, COMMERCIALISTI, CONSULENTI, AGENZIE PER L'IMPIEGO)	Conformità alle normative cogenti	MEDIA	Conformità alle norme cogenti	ALTA
	Adeguatezza del corrispettivo	ALTA	Immagine	ALTA
	Affidabilità nei pagamenti	ALTA	Rispetto delle norme in materia di lavoro	MEDIA
	Immagine	BASSA	Qualità della prestazione	ALTA
ISTITUTI DI CREDITO E ASSICURAZIONI	Solvibilità	ALTA	Adeguatezza dei corrispettivi	ALTA
	Affidabilità pagamenti	ALTA	Disponibilità risorse	ALTA
	Immagine	MEDIA		
COMUNITA' LOCALE	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Lealtà e correttezza	ALTA
	Impatto ambientale	ALTA		
	Impatto su salute	ALTA		
ODV- CISE-ODC	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Qualità delle prestazioni	ALTA
	Rispetto regolamenti	ALTA	Immagine	ALTA
	Impatto su salute, aspetti relativi il lavoro	ALTA		
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA, SINDACATI	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Lealtà e correttezza	ALTA
	Impatto ambientale	ALTA	Collaborazione	MEDIA
	Impatto su salute e sicurezza lavoratori	ALTA	Disponibilità al confronto	ALTA
ENTI E ISTITUZIONI	Conformità alle normative cogenti	ALTA	Lealtà e correttezza	ALTA
	Impatto ambientale	ALTA	Rispetto delle norme cogenti	ALTA
	Impatto su salute	ALTA		

Il 22 maggio 2023 è stato trasmesso a tutti i lavoratori il questionario annuale per la rilevazione della soddisfazione interna e per raccogliere eventuali spunti di miglioramento nella gestione degli aspetti connessi la responsabilità sociale d'impresa. Tale documento è articolato in undici quesiti (domande chiuse) su vari aspetti (salario, autorealizzazione, stima e rispetto, collaborazione, sicurezza occupazionale, comunicazione interna, aspetti sicurezza, formazione e addestramento, etc.) e prevede 4 gradi di soddisfazione (da 1 minimo a 4 massimo). Il risultato medio raggiunto dei questionari è stato pari a **3,9 punti (nel 2022 è stato pari a 3,8 punti)**. Tale risultato è stato soddisfacente e rappresenta una fase importante attraverso la quale definire nuove iniziative per migliorare ulteriormente il livello di soddisfazione interno.

LIVELLO DI SODDISFAZIONE

1. Adeguatezza del salario
2. Livello di autorealizzazione
3. Stima e rispetto da parte della direzione
4. Stima e rispetto da parte dei colleghi
5. Qualità della collaborazione tra colleghi
6. Qualità e chiarezza dei documenti contrattuali
7. Qualità nella gestione degli aspetti relativi la salute e sicurezza
8. Adeguatezza della comunicazione interna
9. Adeguatezza delle infrastrutture e delle attrezzature in dotazione
10. Distribuzione e adeguatezza del carico di lavoro e dell'orario di lavoro
11. Qualità, conoscenza dei diritti e dei doveri



CAP.3 – SISTEMA DI GESTIONE IMPLEMENTATO E CERTIFICAZIONI POSSEDUTE

La direzione è attenta nel promuovere e sviluppare il business aziendale prestando particolare attenzione al rispetto della conformità alla normativa, alla promozione di un sistema di condivisione, partecipazione e motivazione di tutti i lavoratori e collaboratori. Per questo, al fine di migliorare il sistema delle responsabilità, la gestione dei processi e le performance, nel 2018 ECOPLANT SPA ha deciso di introdurre un SGI (Ambiente - Qualità – Salute e Sicurezza) conforme alle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001. Il 19.02.2019 sono state ottenute le tre certificazioni attraverso Certiquality srl, organismo accreditato ACCREDIA, mentre il 01.08.2022 è stata conseguita la certificazione SA8000 con il CISE.



Certificazione UNI EN ISO 9001:2015



Certificazione UNI EN ISO 14001:2015



Certificazione UNI ISO 45001:2018



Certificazione SA8000:2014

Dal 2020 ECOPLANT SPA ha adottato inoltre il c.d. “Modello 231”, affidando ad un Organismo di Vigilanza indipendente il controllo della corretta gestione delle attività aziendali e definendo un insieme di protocolli interni.

CAP.4 – POLITICA SA8000 DI ECOPLANT SPA

ECOPLANT SPA il 30 aprile 2022 ha rivisto la propria Politica aziendale integrandola con aspetti relativi la responsabilità sociale e la SA8000. Tale politica è stata confermata anche per il 2023.

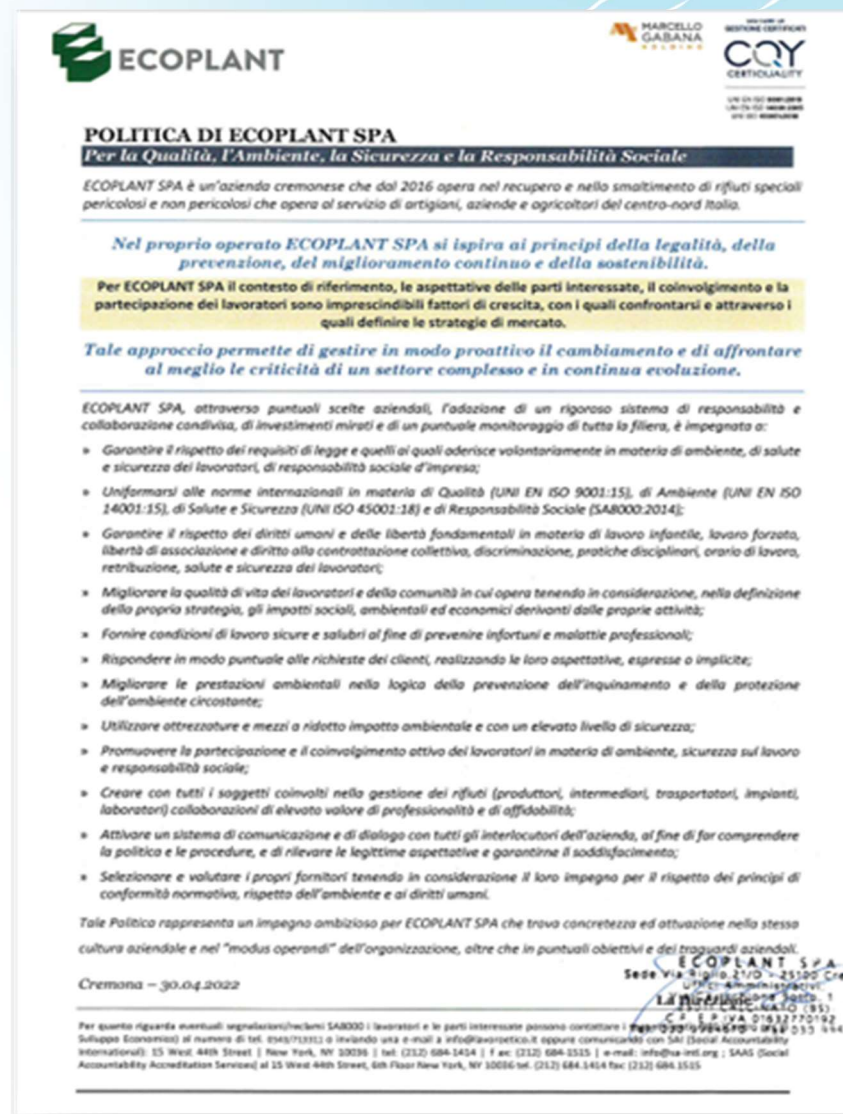
La Politica rappresenta un impegno importante, guida le scelte aziendali e indirizza l'azione e le scelte della direzione in materia di qualità - ambiente - salute e sicurezza dei lavoratori - responsabilità sociale.

Le indicazioni in essa contenute definiscono un quadro di riferimento puntuale per stabilire e riesaminare gli obiettivi dell'organizzazione in una logica di miglioramento continuo.

La Politica è condivisa con tutti i lavoratori ed è diffusa tra i fornitori e le parti interessate interne ed esterne all'organizzazione.

La Politica viene revisionata e/o confermata annualmente in occasione del riesame della direzione o in caso di modifiche importanti.

Per visionare la politica di ECOPLANT SPA <https://marcellogabanaholding.it>



CAP.5 – REQUISITI DELLA SA8000 E ATTUAZIONE DA PARTE DI ECOPLANT SPA

Nelle successive sezioni vengono descritte le modalità adottate per gestire i diversi requisiti previsti dalla SA8000:2014. ECOPLANT SPA si propone di essere un attore attento e sensibile verso suddette tematiche, condividendo, ove possibile, tali principi con tutta la catena di fornitura.

5.1 - LAVORO INFANTILE

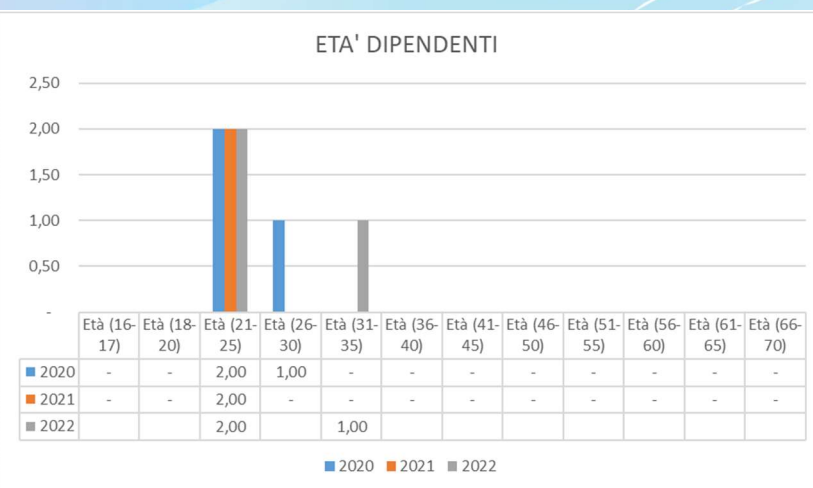
▫ **Lavoro Infantile.** ECOPLANT SPA non utilizza e non ha mai utilizzato, in alcun modo e in alcuna forma, lavoro infantile, né dà sostegno all'utilizzo da parte di terzi. Per ridurre comunque questo rischio, in fase di assunzione, vengono eseguiti accurati controlli del candidato attraverso i documenti di riconoscimento (carta di identità, codice fiscale, etc.) e l'utilizzo di banche dati pubbliche disponibili. Tali controlli sono effettuati da personale interno e da consulenti esterni nel rispetto della normativa in materia di trattamento dati personali. Nel caso in cui si riscontrassero condizioni di lavoro infantile, la situazione viene segnalata ai servizi sociali o alle associazioni che operano nel settore, nelle modalità e con gli strumenti previsti dalla normativa e messi a disposizione delle autorità competenti, assicurando la massima attenzione e celerità. ECOPLANT SPA in questa attività collabora nell'ambito delle proprie disponibilità, anche economiche, in modo da non compromettere la situazione del giovane lavoratore.

▫ **Lavoro giovanile.** ECOPLANT SPA non utilizza e non ha mai utilizzato lavoro giovanile. Nel caso in cui in un futuro venga valutata l'opportunità di inserire nella propria compagine aziendale lavoratori giovani, la direzione si impegna affinché:

- ✦ Si prevede per questi soggetti, per quanto possibile, una attività fuori dall'orario scolastico (nel caso di istruzione obbligatoria);
- ✦ Il tempo totale trascorso a scuola, negli spostamenti e al lavoro non superi le 10 ore al giorno;
- ✦ In nessun caso i giovani lavorino più di 8 ore al giorno e più di 40 ore la settimana o lavorino in orari notturni;
- ✦ Ai giovani sia riconosciuto il diritto a disporre di ferie retribuite (almeno 30 giorni fino a 16 anni, 4 settimane per gli ultra-sedicenni);
- ✦ Ai giovani sia riconosciuto il diritto, a parità di lavoro, alla stessa retribuzione del lavoratore maggiorenne;
- ✦ I giovani non siano esposti a situazioni pericolose o nocive per la salute fisica e mentale, per il loro sviluppo;
- ✦ Siano disponibili mezzi di trasporto sicuri per il tragitto casa/lavoro.

In caso si dovesse ricorrere a giovani lavoratori soggetti all'istruzione obbligatoria, verrà accertata la frequenza scolastica. Nel caso d'inserimento di giovani lavoratori con contratti particolari (stage, apprendistato, progetti di alternanza scuola-lavoro, etc.) saranno individuati i compiti e le mansioni aziendali più idonee al fine di assicurare una reale formazione.

ETA' - LAVORATORI	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
16- 17	0	0	0
18-20	0	0	0
21-25	2	2	2
26-30	1	0	0
31-35	0	0	1
36-40	0	0	0
41-45	0	0	0
46-50	0	0	0
51-55	0	0	0
56-60	0	0	0
61-65	0	0	0
TOTALE	3	2	3



5.2 - LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

ECOPLANT SPA non ricorre né dà sostegno all'utilizzo di lavoro forzato o obbligatorio, non ricorre o sostiene il traffico di esseri umani, non trattiene documenti d'identità in originale dei lavoratori (carte d'identità, passaporti, patenti di guida, etc.), non richiede al personale "depositi" in denaro e non effettua trattenute indebite sul salario o sulle indennità. Questo non pregiudica la possibilità di concedere eventuali forme di prestito ai lavoratori in virtù di rapporti personali, purché sussistano i requisiti della spontaneità e della "ragionevolezza" del debito, della possibilità di riscattarlo e della sussistenza di condizioni (tassi d'interesse) inferiori a quelli di mercato. Ai lavoratori viene riconosciuto il diritto di lasciare il posto di lavoro a completamento della giornata lavorativa e di concludere il rapporto dandone ragionevole preavviso, in compatibilità con quanto previsto dal CCNL.

ECOPLANT SPA non utilizza impianti audiovisivi per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, non effettua perquisizioni del personale, non si accerta direttamente o attraverso un medico di propria fiducia dell'idoneità dei lavoratori e delle condizioni di salute degli stessi.

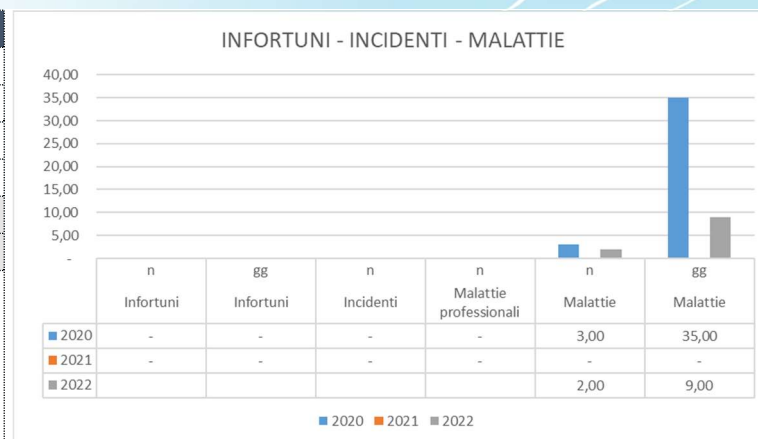
5.3 - SALUTE E SICUREZZA

ECOPLANT SPA mette a disposizione dei lavoratori un ambiente di lavoro, inteso come combinazione di fattori umani e fisici, sicuro e salubre e in grado di incoraggiare la produttività, la creatività e il benessere. Gli aspetti e gli impatti in termini di igiene-salute-sicurezza sono attentamente valutati fin dalla fase di pianificazione e decisione degli investimenti e in tutte le attività di pianificazione del lavoro. Inoltre, sono adottate misure organizzative, gestionali, manutentive finalizzate a mantenere elevati standard di sicurezza. Da un punto di vista organizzativo e gestionale, l'organizzazione inoltre ha introdotto un sistema gestionale conforme allo

BILANCIO SA8000 – Anno 2023

standard UNI ISO 45001 e ha condiviso con tutti i lavoratori una cultura di sicurezza. Nel periodo 2020-2022 non si sono avuti infortuni, incidenti o malattie professionali.

INFORTUNI E MALATTIE	UDM	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
Infortuni	N	0	0	0
Infortuni	GG	0	0	0
Incidenti	N	0	0	0
Malattie professionali	N	0	0	0
Malattie	N	3,00	0	2,0
Malattie	GG	35,00	0	9,0



Nel 2022 si sono erogate 71 ore di formazione (di cui 22 ore “facoltative”, in quanto non previsti da disposizioni cogenti) per una media di ca.23,7 ore di formazione all’anno per dipendente. I corsi hanno interessato argomenti diversi quali salute e sicurezza dei lavoratori – utilizzo attrezzature di lavoro – carico e scarico di merci pericolose – sistema di gestione – etc.

5.4 - LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ECOPLANT SPA riconosce al lavoratore il diritto di formare, partecipare e aderire a qualsiasi organizzazione sindacale senza interferire in alcun modo in questa scelta e garantisce che i lavoratori che dovessero decidere di aderire non siano soggetti a nessuna forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione. Al personale membro del sindacato viene garantita la partecipazione alle attività sindacali e la libertà di svolgere propaganda sindacale.

Per agevolare l’esercizio di questo diritto ECOPLANT SPA mette a disposizione uno spazio nella bacheca aziendale accessibile a tutti i lavoratori e un locale per le consultazioni. Ai lavoratori è stata inoltre data la possibilità di eleggere un proprio rappresentante interno in materia di SA8000. Al momento un solo lavoratore è iscritto al sindacato. Non si registrano contenziosi aperti con i sindacati. Nel periodo 2020-2022 non si sono avuti scioperi da parte dei lavoratori.

5.5 - DISCRIMINAZIONE

ECOPLANT SPA non attua e supporta nessuna forma di discriminazione diretta o indiretta (in base a razza, ceti sociale o origine nazionale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, etc.).

Nei processi di assunzione del personale, di definizione del livello di retribuzione, di formazione, di promozione e di cessazione del rapporto di lavoro, la direzione non pratica discriminazioni. ECOPLANT SPA non interferisce con il diritto del personale di seguire principi o pratiche culturali o religiose (in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, etc.). Il personale può rivolgere richieste di astensione dal lavoro per festività religiose o a pratiche culturali. La direzione non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento. Il personale non viene sottoposto a test di gravidanza e/o di verginità e la direzione si adegua a quanto previsto dalle norme vigenti e dal protocollo sanitario per l'assegnazione della mansione.

5.6 - PROCEDURE DISCIPLINARI

ECOPLANT SPA ha instaurato, con i propri lavoratori, rapporti basati sul rispetto, la dignità e la professionalità. L'organizzazione non tollera né utilizza punizioni di alcun tipo (fisiche o psicologiche), abusi verbali e trattamenti duri o inumani. Le eventuali sanzioni sono applicate nel rispetto della normativa nazionale e del CCNL in essere e secondo la gradualità con le diverse azioni previste (il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione e per le condotte particolarmente gravi il licenziamento "disciplinare"). Nell'attuazione delle azioni disciplinari, la direzione è comunque attenta alla proporzionalità della soluzione adottata e alle situazioni contingenti e famigliari del lavoratore interessato. Nel periodo 2020-2022 si registra solo una sospensione per 5 giorni che si è conclusa con un licenziamento disciplinare, mentre non si sono registrati reclami o segnalazioni per abusi fisici, psicologici, verbali o di carattere sessuale.

5.7 - ORARIO DI LAVORO

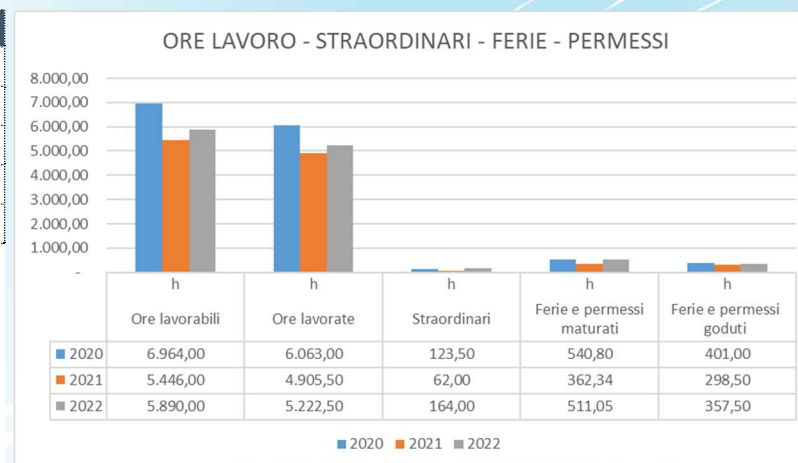
I lavoratori di ECOPLANT SPA prestano la loro attività per un totale di 38 ore settimanali per un massimo di 8 ore giornaliere da lunedì a giovedì e di 6 ore il venerdì.

L'orario di lavoro è gestito in modalità flessibile in base alle necessità dell'impianto.

ECOPLANT SPA garantisce i giorni di riposo e le festività riconosciute dalla normativa nazionale o da esigenze di origine nazionale, nascita, religione dei singoli lavoratori. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore sono sempre concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, i congedi e i permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. Tale situazione è sempre concordata con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

ORARIO DI LAVORO	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
Ore lavorabili	6.964,00	5.446,00	5.890,00
Ore lavorate	6.063,00	4.905,50	5.222,50
Ore straordinari	123,50	62,00	164,00
Ore ferie e permessi maturati	540,80	362,34	511,05
Ore ferie e permessi goduti	401,00	298,50	357,50



5.8 - RETRIBUZIONE

ECOPLANT SPA garantisce ai propri lavoratori una retribuzione dignitosa in conformità a quanto previsto nel CCNL e quello relativo la soddisfazione dei bisogni primari (*minimum wage*) oltre a una parte di reddito aggiuntiva o qualche guadagno discrezionale (*living wage*). La retribuzione media mensile applicata agli impiegati e operai assicura un salario dignitoso ai propri lavoratori e risulta al di sopra della soglia di povertà. Infatti, considerando il minimo delle ore contrattuali, il salario minimo applicato in ECOPLANT SPA e rapportando tali dati alla soglia di povertà relativa standard, si evince che ECOPLANT SPA è in grado di garantire un salario minimo di sussistenza al proprio organico.

ECOPLANT SPA assicura di non scendere sotto la quantificazione della soglia di povertà secondo la seguente metodologia (fonte dati con dati del 2021-2022):

<https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta/>:

- Numero componenti familiari: 1 persona tra 18-59 anni
- Ripartizione geografica: Nord
- Tipologia di comune: Altri comuni fino a 50.000 abitanti
- Anno: il più recente (Anno 2021)
- Al valore di calcolo aggiungere 10%

BILANCIO SA8000 – Anno 2023

La retribuzione media mensile applicata ai lavoratori assicura un salario dignitoso e risulta al di sopra della soglia di povertà. Infatti, considerando il minimo delle ore contrattuali, il salario minimo applicato in ECOPLANT SPA e rapportando tali dati alla soglia di povertà relativa standard, si evince che ECOPLANT SPA è in grado di garantire un salario minimo di sussistenza al proprio organico

		INCREMENTO 10%	
Soglia povertà assoluta (nord -Italia 18-59 anni)	€	766,70	843,37
Soglia povertà assoluta (nord -Italia 18-59 anni 2 persone)	€	1.077,21	1.184,931
Soglia povertà assoluta (nord -Italia famiglia)	€	1.631,15	1.794,265
Costo vita al mese (famiglie)	€	2.437,0	2.680,7
Salario corrente più basso CCNL	€	1.186,6	1.305,26
Salario corrente più basso 2022 – lavoratori ECOPLANT SPA	€	1.708,0	

Nel 2022 è stata distribuita una card per acquisto di prodotti presso supermercati come premio di fine anno. L'organizzazione non applica alcuna forma di trattenuta sul salario per questioni disciplinari. Le buste paga vengono redatte da una società di consulenza esterna che garantisce una corretta applicazione delle normative vigenti e degli aggiornamenti che intervengono. Le retribuzioni vengono liquidate puntualmente e regolarmente nei termini previsti. La composizione della retribuzione è sufficientemente dettagliata, chiara e presente in forma scritta attraverso un prospetto mensile. Le ore di straordinario sono adeguatamente riconosciute e retribuite, così come eventuali indennità, trasferte, etc. Nel caso in cui il lavoratore è adibito a mansioni diverse da quelle inizialmente assegnate, ECOPLANT SPA presta attenzione che queste siano comunque equivalenti alle ultime effettivamente svolte e che non determinino alcuna diminuzione della retribuzione. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda (ne usufruiscono due lavoratori su 3), mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato (la cui durata media è un anno). I contratti sono definiti in forma scritta e danno evidenza delle motivazioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che ne hanno legittimato il ricorso. La loro durata è inferiore ai 24 mesi.

5.9 - SISTEMA DI GESTIONE (SGRS-SA8000)

Il sistema di gestione responsabilità sociale SA8000 (SGRS-SA8000) di ECOPLANT SPA è stato introdotto a partire da **marzo-aprile 2022**.

A seguito di una prima attività di pianificazione e implementazione, tale sistema è stato condiviso con tutti i lavoratori attraverso i loro rappresentanti, soprattutto per quanto concerne gli aspetti procedurali e la definizione degli obiettivi. Il SGRS-SA8000 nella sua articolazione prevede:

- ✧ Una Politica integrata;



BILANCIO SA8000 – Anno 2023

- ✦ Procedure “gestionali” che interessano la direzione, i responsabili di sistema e il rappresentante dei lavoratori SA8000 (tra le quali: la definizione di struttura e responsabilità; la gestione delle prescrizioni; la gestione della informazione, formazione e addestramento; gestione delle risorse interne; il processo di comunicazione interno ed esterno; la gestione dei clienti; la scelta dei fornitori; le verifiche e i controlli; il riesame della direzione);
- ✦ Procedure “operative” che interessano tutti i lavoratori (tali istruzioni entrano nel merito di aspetti eterogenei relativi la qualità del servizio, la salute e sicurezza, l’ambiente e la responsabilità sociale);
- ✦ Piani e programmi (tra i quali: programma di miglioramento continuo; programma di formazione; piano di audit);
- ✦ Documenti di registrazione (volti a dare evidenza a ciò che è stato conseguito/raggiunto; a registrare controlli o attività eseguite; etc.);
- ✦ Lettere di nomina/incarico per le diverse figure interne ed esterne coinvolte direttamente nel sistema (Responsabile del sistema, Rappresentanti dei lavoratori SA8000, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, RSPP, Medico competente, Addetti al primo soccorso e alla gestione delle emergenze, etc.).

Presupposto al processo di progettazione e implementazione del SGRS-SA8000 è stata l’attività di **identificazione** e di **valutazione dei rischi** connessi al mancato rispetto dei punti dello standard SA8000. Tale lavoro è stato condiviso con tutte le funzioni aziendali interessate (DIR; RS-SA8000; SPT-SA8000) ed è stato supportato da una metodologia condivisa e basata, ove possibile, su dati di fatto. Dalle risultanze avute, i principali fattori di rischio hanno interessato i seguenti capitoli: 1- Salute e sicurezza dei lavoratori; 2- Orario di lavoro. Si tratta di risultati connessi al tipo di attività svolta e alle ristrette dimensioni aziendali e che comunque sono risultati adeguatamente gestiti. Su queste due tematiche DIR ha ritenuto di concentrare i maggiori sforzi e le maggiori attenzioni.

Nel processo di introduzione del SGRS-SA8000 si è inoltre focalizzata l’attenzione sul **controllo e coinvolgimento delle parti interessate**. L’attività è consistita in:

- Scelta e qualifica puntuale e rigorosa dei fornitori con i quali si collabora o con i quali si intende collaborare;
- Attuazione di iniziative di sensibilizzazione di tutti i fornitori nei confronti delle tematiche SA8000;
- Indagini conoscitive attraverso la diffusione e la raccolta di questionari;
- Valutazione attraverso una puntuale metodologia del livello di rischio associato al singolo fornitore;
- Responsabilizzazione di tutti i fornitori diretti attraverso la sottoscrizione di puntuali impegni.

Per alcuni fornitori DIR ha inoltre deciso di intraprendere controlli diretti (audit) sugli aspetti più critici per la SA8000. Il lavoro svolto ha permesso di verificare la conformità dello standard SA8000 da parte dei fornitori e contestualmente promuovere una sensibilizzazione verso l’esterno di queste tematiche.

Il SGRS-SA8000 è stato inoltre integrato di ulteriori elementi fondamentali che permettono di raggiungere i risultati perseguiti e di migliorarne le prestazioni, come il **coinvolgimento di tutto il personale**, la **formazione e informazione dei lavoratori**, il **monitoraggio delle prestazioni**, l’introduzione di controlli interni per rilevare

BILANCIO SA8000 – Anno 2023

non conformità e l'adozione di canali per **permettere di effettuare e gestire i reclami** da parte di tutte le parti interessate. **I risultati maturati sono stati positivi in linea con i principi dello standard SA8000.**

N.PROCEDURE SA8000 PRODOTTE	3	N.DOCUMENTI SA8000 PRODOTTI	25
N.ORE FORMAZIONE SA8000 EFFETTUATE PER LAVORATORE	2	N.RECLAMI-SEGNALAZIONI RICEVUTE	0
N.AUDIT INTERNI EFFETTUATI	4	N.NC RILEVATE	0
N.INDICATORI INTRODOTTI	82	N.OBIETTIVI DEFINITI	2
N.FORNITORI QUALIFICATI E VALUTATI	36	N.OBIETTIVI RAGGIUNTI	1
N.FORNITORI AI QUALI È STATO INVIATO QUESTIONARIO	24		

CAP.6 – OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DI ECOPLANT SPA

ECOPLANT SPA ha introdotto un processo di miglioramento continuo per quanto riguarda la gestione degli aspetti connessi la responsabilità sociale d'impresa. Tale processo è, ove possibile, condiviso con l'intera catena di fornitura (produttori di rifiuti – intermediari – trasportatori – impianti di destino). Gli obiettivi che l'organizzazione ha conseguito o si prefigge di raggiungere riguardano aspetti sia tangibili (sostituzione mezzi, introduzione di software gestionali, predisposizione contratti con clausole specifiche, etc.) sia intangibili (formazione e addestramento del personale, introduzione di processo di monitoraggio dati, etc.). Gli obiettivi di seguito illustrati sono monitorati attraverso specifici programmi di miglioramento e sono documentati in appositi moduli di sistema.

Nel prospetto successivo vengono sintetizzati gli **obiettivi raggiunti** nel 2022.

REQUISITO SA8000	OBIETTIVI	AZIONI	DATO 2022	RISULTATO
1.Lavoro infantile	Mantenere nullo il numero di lavoratori bambini e giovani	» Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di assunzione e selezione del personale	N. lavoratori bambini e di giovani lavoratori assunti: "0"	CONSEGUITO
TUTTI I PUNTI SA8000	Migliorare i diversi aspetti previsti da SA8000	» Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di lavoro forzato, discriminazione, orario di lavoro, retribuzione	N. episodi di lavoro forzato, discriminazione, sanzioni per violazioni del diritto del lavoro riscontrati: "0"	CONSEGUITO
2. Lavoro forzato e obbligatorio		» Prevedere eventuali azioni per accogliere le richieste/esigenze individuate o per migliorare eventuali aspetti critici emersi	Livello di soddisfazione medio dei lavoratori: 3,8/4,0	CONSEGUITO
3. Salute e sicurezza		» Aumentare la consapevolezza dei lavoratori su diritti/doveri	N.ore di formazione su aspetti della SA8000 per lavoratore: 2	CONSEGUITO
4.Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva		» Conseguire la certificazione SA8000	Conseguito in data 01.08.2022	CONSEGUITO
5.Discriminazione		» Mantenere sistema di incentivi economici per i propri dipendenti - tessera sconti supermercato	Conseguito	CONSEGUITO
6. Procedure disciplinari		» Aumentare la consapevolezza dei lavoratori su aspetti relativi la salute e sicurezza	N.ore di formazione-addestramento per lavoratore (non obbligatorie): 7,3	CONSEGUITO
7. Orario di lavoro	Mantenere nullo il livello degli infortuni	» Mantenere controlli interni periodici	N.audit interni formalizzati: 3/ANNO	CONSEGUITO
8. Retribuzione	Migliorare ambiente di lavoro	» Richiedere a tutti i propri fornitori autodichiarazione conformità	N. autodichiarazione sottoscritte da parte dei fornitori: > 50% FORNITORI	CONSEGUITO
9. Sistema di gestione	Migliorare il coinvolgimento, la responsabilizzazione dei fornitori	» Sensibilizzare tutti i fornitori in materia di responsabilità sociale	N. informative inviate a fornitori: 100% FORNITORI	CONSEGUITO

BILANCIO SA8000 – Anno 2023

Nel prospetto successivo vengono sintetizzati gli **obiettivi previsti** per il periodo 2023-2024.

REQUISITO SA8000	OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORE
1.Lavoro infantile	Mantenere nullo il numero di lavoratori bambini e giovani	» Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di assunzione e selezione del personale	N. lavoratori bambini e di giovani lavoratori assunti: "0"
TUTTI I PUNTI SA8000	Migliorare i diversi aspetti previsti da SA8000	» Rispettare quanto previsto dalle procedure interne in materia di lavoro forzato, discriminazione, orario di lavoro, retribuzione	N. episodi di lavoro forzato, discriminazione, sanzioni per violazioni del diritto del lavoro riscontrati: "0"
2. Lavoro forzato e obbligatorio		» Prevedere eventuali azioni per accogliere le richieste/esigenze individuate o per migliorare eventuali aspetti critici emersi	Livello di soddisfazione medio dei lavoratori previsto: >3.7 (su 4,0)
3. Salute e sicurezza		» Aumentare la consapevolezza dei lavoratori su diritti/doveri	N.ore di formazione su aspetti della SA8000 per lavoratore: 2/ANNO
4.Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva		» Effettuare a tutti i membri del SPT corso specifico	//
5.Dicriminazione		» Effettuare a tutti gli impiegati corso sulla sostenibilità	//
6. Procedure disciplinari		» Aumentare di ca. 7 unità il personale in modo da rivedere mansioni, ruoli e responsabilità entro dic.2024	//
7. Orario di lavoro		» Mantenere sistema di incentivi economici per i propri dipendenti - tessera sconti supermercato e convenzione per prestazioni ambulatoriali e chirurgiche presso le strutture sanitarie del Gruppo San Donato	//
8. Retribuzione		» Aumentare la consapevolezza dei lavoratori su aspetti relativi la salute e sicurezza	N.ore di formazione-aggiornamento per lavoratore (non obbligatorie): 2/ANNO
9. Sistema di gestione		» Mantenere controlli interni periodici	N.audit interni formalizzati: 3/ANNO
		» Realizzare un nuovo ufficio entro dic.2024	//
		» Realizzare un nuovo spogliatoio entro dic.2024	//
3.Salute e sicurezza	Mantenere nullo il livello degli infortuni Migliorare ambiente di lavoro	» Richiedere a tutti i propri fornitori autodichiarazione conformità	N. autodichiarazione sottoscritte da parte dei fornitori: > 50% FORNITORI
		» Sensibilizzare tutti i fornitori in materia di responsabilità sociale	N. informative da inviare a fornitori: 100% FORNITORI
Controllo dei Fornitori / Subappaltatori e Subfornitori (9.7,9.8,9.9)	Migliorare il coinvolgimento, la responsabilizzazione dei fornitori		



ECOPLANT SPA SI IMPEGNA AD AGGIORNARE ANNUALMENTE LE INFORMAZIONI CONTENUTE NEL PRESENTE BILANCIO

Tale documento è stato redatto dal SPT-SA8000 di ECOPLANT SPA. Il presente documento è disponibile sul sito Internet <https://marcellogabanaholding.it>

Per avere informazioni, chiarimenti o per ottenere copie cartacee e/o elettroniche è possibile contattare:

VIA RIGLIO, 21/D – 26100 CREMONA

E-MAIL  SA8000@MARCELLOGABANA.IT

PHONE  030/9964670