



ESSERE S.p.A.

Gruppo Eco Eridania

«C'È VERO PROGRESSO SOLO QUANDO I VANTAGGI DI
UNA NUOVA TECNOLOGIA DIVENTANO PER TUTTI»

Henry Ford

BILANCIO SA8000 – ANNO 2023

SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	5
2	DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	6
2.1	La nostra storia	6
2.2	Il sito	9
2.3	Risorse umane	9
2.4	Le attività e il processo	9
2.4.1	La gestione dei contenitori.....	10
2.4.2	La termovalorizzazione del rifiuto sanitario.....	10
2.5	Qualità e ambiente	12
2.5.1	Le certificazioni.....	13
3	POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	15
4	IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE	16
5	BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA8000	17
5.1	Lavoro infantile	17
5.2	Lavoro obbligato.....	18
5.3	Salute e sicurezza	20
5.4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	22
5.5	Discriminazione.....	23
5.6	Pratiche disciplinari	24
5.7	Orario di lavoro.....	25
5.8	Retribuzione	27
5.9	Sistema di gestione	28
5.9.1	Riesame della direzione	28

5.9.2	Rappresentanti dell'azienda.....	28
5.9.3	Pianificazione e implementazione.....	29
5.9.4	Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori	29
5.9.5	Problematiche e azioni correttive.....	30
5.9.6	Comunicazione interna ed esterna.....	30

Denominazione	Essere S.p.A.
Sede / Impianto	Via Zotti, snc Forlì
Telefono	0543 724562
Fax	0543 721781
e-mail	info.essere@ecoeridania.it
Attività	Erogazione servizio di smaltimento rifiuti sanitari pericolosi e non; Termodistruzione di rifiuti sanitari pericolosi e non con trasformazione del calore prodotto in energia elettrica; Progettazione, produzione, riutilizzo e riciclo di contenitori in materie plastiche per rifiuti sanitari pericolosi e non.
Fatturato 2023	26 Milioni di euro
Superficie	sito di via Zotti: 30.000 m ²
Certificazioni	ISO 9001:2015 certificato ICIM n° 10688/1 ISO 14001:2015 certificato ICIM n° 1151A/1 ISO 45001:2018 certificato ICIM n° 0556L/1 SA 8000:2014 certificato C.I.S.E. n° 530
Registrazione	EMAS Registrazione n° IT-000165 EPD Registrazione n° S - P – 03031

Data redazione	Nominativo responsabile RDSA
01.03.2024	Dott. Stefano Morelli

1 INTRODUZIONE

Essere S.p.A., società del Gruppo ECOERIDANIA, è riconosciuta come l'*azienda di riferimento* nel nostro paese nel campo della gestione dei servizi di smaltimento dei rifiuti sanitari, l'unica che ha introdotto significativi elementi di innovazione per quanto riguarda servizi offerti, integrazione ed automazione dei processi, rispetto ambientale.

L'impianto, sito in via Zotti, è progettato per funzionare con continuità 365 giorni l'anno e per garantire alle aziende clienti lo smaltimento mediante termovalorizzazione della totalità dei rifiuti conferiti, affidandosi a sistemi gestionali efficaci ed esenti da rischi.

Per rispondere a queste esigenze la Essere S.p.A. ha messo a punto un sistema di gestione che, in oltre vent'anni di attività, ha avuto come tratto distintivo la ricerca delle migliori soluzioni tecnologiche nella convinzione che sicurezza sanitaria e qualità ambientale siano due facce della stessa medaglia destinate a rafforzarsi a vicenda.

Essere S.p.A. crede, inoltre, nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale. In quest'ottica è stato redatto il presente **Bilancio SA8000**, uno strumento indispensabile per fornire a tutte le parti interessate un quadro complessivo delle performance dell'azienda rispetto ai singoli requisiti della Norma SA8000, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le parti a vario titolo interessate. Si intende quindi avviare un processo interattivo di comunicazione sociale, attraverso il quale fornire informazioni utili sulle attività svolte da Essere S.p.A. e ampliare e migliorare sotto il profilo etico-sociale le conoscenze e le possibilità di valutazione delle parti interessate. Il presente Bilancio SA8000, sottoscritto dalla Direzione Aziendale di Essere S.p.A. e dal rappresentante per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori, sarà reso disponibile alle parti interessate e al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet del Gruppo, nella pagina dedicata alla Società (<https://gruppoecoeridania.com/area-clienti/>).

2 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Le necessità operative di Ospedali e strutture sanitarie impongono a Essere S.p.A. di dotarsi di un sistema di gestione che garantisca lo smaltimento del rifiuto sanitario in totale sicurezza ed efficienza fin dal luogo di produzione, gestendone direttamente la fase di smaltimento 365 giorni l'anno.

L'azienda, infatti, è stata pioniera nell'introdurre un sistema di gestione dei rifiuti sanitari con contenitori riutilizzabili, sanificati e disinfettati dopo ogni utilizzo. Proprio la produzione e il riciclo dei contenitori, accanto alla termodistruzione dei rifiuti sanitari, sono le attività cardine che hanno luogo nell'impianto di via Zotti. Questo complesso industriale ha nel termovalorizzatore di rifiuti sanitari il proprio cuore funzionale: ogni anno l'attività alternata dei suoi due forni a tamburo rotante consente lo smaltimento delle 32.000 tonnellate autorizzate di rifiuti.

L'impianto, inaugurato nel 2001 e costruito adottando le migliori tecnologie al momento disponibili, è oggetto di un continuo programma di manutenzione e di miglioramento tecnologico adeguando le parti impiantistiche alle Best Available Techniques volto a raggiungere e consolidare le migliori performance ambientali, minimizzare le emissioni e gli impatti ambientali, aumentare l'efficienza tecnologica e il recupero di energia e offrire sia alle aziende sanitarie che ai clienti un servizio caratterizzato dai più alti standard di qualità, sicurezza ed affidabilità.

2.1 LA NOSTRA STORIA



La Mengozzi s.r.l. – ora Essere S.p.A. – fondata da Enzo Mengozzi nel 1978, nasce come azienda di servizi di pulizia. Dopo aver operato diversi anni in questo settore, nel 1987 Enzo Mengozzi decide di consolidare la propria presenza sul mercato investendo in un'attività ad alta specializzazione e contenuto tecnologico, dove le capacità organizzative dell'azienda potessero essere messe a frutto,

scegliendo come settore il trattamento dei rifiuti sanitari.

Da subito la Mengozzi concepisce un approccio integrato alla gestione dei rifiuti: grazie alla già consolidata esperienza nel coordinare grandi quantità di personale, organizza il ritiro diretto presso le strutture ospedaliere mediante un servizio completo di raccolta, trasporto e fornitura di contenitori in acciaio inox concepiti, brevettati e realizzati dalla stessa azienda. Con la progettazione e costruzione del primo termodistruttore di proprietà, agli inizi degli anni '90 la Mengozzi raggiunge il traguardo di prima e unica azienda nazionale in grado di svolgere autonomamente tutte le fasi di gestione dei rifiuti sanitari, dal trasporto allo smaltimento, alla produzione dei contenitori.



Negli anni, per rispondere alle esigenze della propria clientela, la Mengozzi S.p.A. ha realizzato contenitori in materiale plastico dotati di standard di sicurezza, igiene e praticità elevati

ed in sintonia con le normative in vigore, e in grado di consentire specifici vantaggi economici. L'azienda oggi produce una gamma di modelli di diverse dimensioni: da 60 litri e da 35 litri, appositamente studiata per ottimizzare la gestione delle diverse tipologie di rifiuti sanitari. Oltre al tradizionale contenitore di colore nero vengono prodotti, su richiesta del cliente, anche contenitori di vari colori.



I contenitori in plastica sono robusti, facilmente manovrabili, totalmente ermetici ed inalterabili da parte di prodotti chimici o raggi ultravioletti. Ma, soprattutto, sono contenitori "intelligenti" che possono essere riconosciuti da sistemi automatici in grado di individuarne lo specifico ciclo di utilizzo. Al termine della loro possibilità d'impiego, i contenitori sono inviati automaticamente

alla sezione di recupero, dove la plastica tritурata e macinata torna a essere materia prima per nuovi contenitori, limitando l'impatto ambientale grazie alla riduzione dei rifiuti prodotti.

L'introduzione del protocollo di Kyoto, degli incentivi economici (CIP 6) e la volontà di allinearsi alla normativa nazionale in materia di smaltimento dei rifiuti con l'obbligo del recupero energetico derivante da fonti alternative, hanno spinto l'azienda a progettare e realizzare un nuovo impianto di termovalorizzazione in grado di produrre energia elettrica dalla combustione dei rifiuti. Il termovalorizzatore, caratterizzato da elevate prestazioni tecnologiche, è operativo da Novembre 2001.

Dal Novembre 2016 la Società Mengozzi S.p.A. è entrata a far parte del Gruppo Eco Eridania e dal 1 Maggio 2017 ha concesso in affitto alla Società Controllante il ramo di azienda servizi organizzato per l'esercizio dell'attività di raccolta e trasporto rifiuti.

Dal 21 luglio 2020 Mengozzi S.p.A. varia la propria ragione sociale e diventa Essere S.p.A. e dal 03 agosto 2020 trasferisce la propria sede legale presso la sede operativa di via Carlo Zotti snc.



2.2 IL SITO

Il sito su cui insistono le attività, i prodotti e i servizi della Essere S.p.A. è ubicato in via Carlo Zotti snc, nel Comune di Forlì, nella zona industriale di Coriano. In questo sito si svolgono le principali attività operative dell'organizzazione, da cui derivano gli aspetti ambientali più critici e significativi.



2.3 RISORSE UMANE

Il personale di Essere S.p.A. costituisce sicuramente un asset fondamentale dell'azienda perché, grazie ad un'elevata professionalità, da un lato consente la gestione di processi produttivi e organizzativi molto complessi e dall'altro interagisce quotidianamente con i Clienti rappresentando l'azienda. Per mantenere questo livello di professionalizzazione la Società adotta una politica di formazione continua, con corsi dedicati e aggiornamenti professionali interni.

Come dettagliato nei capitoli seguenti la Società ha visto negli anni crescere costantemente il numero di addetti in tutti gli ambiti aziendali, con un turn-over molto ridotto e un continuo aumento dell'anzianità di servizio.

Al 31.12.2023 l'Azienda può contare su un organico di 106 persone la cui quasi totalità è impiegata a tempo indeterminato. Inoltre Essere S.p.A. possiede un forte e duraturo legame con il territorio e questo ha determinato una forte presenza di lavoratori e lavoratrici residenti nelle aree limitrofe all'Azienda.

2.4 LE ATTIVITÀ E IL PROCESSO

Le attività di Essere S.p.A. si possono sostanzialmente sintetizzare in due cicli paralleli:

- *gestione dei contenitori*
- *termovalorizzazione del rifiuto.*

Ad essi si affiancano i processi complementari propedeutici o necessari alla gestione, che si svolgono presso lo stesso sito del termovalorizzatore.

2.4.1 La gestione dei contenitori

Essere S.p.A. fornisce i contenitori prodotti nel proprio sito al Gruppo EcoEridania in base alle specifiche richieste pervenute dalle strutture sanitarie clienti.

I contenitori ritirati dai Clienti finali e conferiti presso l'impianto, una volta svuotati, vengono lavati e sanificati con opportuni biocidi, in modo che, previo controllo di qualità, possano essere riutilizzati per un nuovo ciclo di raccolta.



I contenitori che risultano non idonei per il riutilizzo, sono avviati al riciclo tramite triturazione e successivo ristampaggio con aggiunta di una percentuale in peso variabile di materiale vergine per garantire le caratteristiche meccaniche del prodotto.



Il sistema dei contenitori in plastica consente quindi il risparmio di materia prima e, al tempo stesso, la riduzione del quantitativo di rifiuto avviato all'incenerimento.

2.4.2 La termovalorizzazione del rifiuto sanitario

All'ingresso nell'impianto gli automezzi sono soggetti a numerosi controlli che interessano sia la documentazione d'accompagnamento che il peso e l'idoneità del carico, nonché la rivelazione della presenza nel carico dei rifiuti di eventuali elementi radioattivi, utilizzati all'interno di presidi medici e diagnostici.





Lo scarico viene effettuato con modalità operative e in specifiche zone differenziate in funzione del tipo di contenitore. L'impianto è predisposto in modo da limitare al massimo la movimentazione dei contenitori da parte del personale, il contatto degli operatori con i rifiuti e ogni possibile rischio di contaminazione ambientale.

Le uniche operazioni svolte manualmente dal personale riguardano il trasferimento del contenitore dall'automezzo al nastro trasportatore, elemento di un sistema di trasporto completamente automatizzato. Tale sistema oltre al trasporto del contenitore, ne effettua l'apertura e lo svuotamento del contenuto all'interno di navette, attraverso le quali i rifiuti sono convogliati fino alla tramoggia del termovalorizzatore. La movimentazione della navetta è controllata in modo automatico e ciò consente il caricamento dei rifiuti nella tramoggia solo in presenza delle condizioni ottimali richieste dalla camera di combustione.



Dalle operazioni di termovalorizzazione risultano le ceneri pesanti e i fumi di combustione. Le ceneri pesanti vengono raccolte in container ermetici che vengono poi prelevati da ditte specializzate per il conferimento a impianti di recupero e/o smaltimento autorizzati.



I fumi passano attraverso numerose apparecchiature dove gli inquinanti vengono abbattuti mediante sistemi a secco e a umido. I fumi depurati sono quindi convogliati al camino per l'emissione in atmosfera.

Dal trattamento a secco dei fumi derivano i residui di filtrazione che vengono convogliati mediante un sistema chiuso di raccolta e trasporto pneumatico ad un silo di accumulo da cui poi vengono prelevati da ditte specializzate per il conferimento a impianti di recupero e/o smaltimento autorizzati.

Dal trattamento a umido derivano invece le acque di lavaggio dei fumi, successivamente inviate per il trattamento all'impianto chimico-fisico interno al sito prima di essere scaricate nella pubblica fognatura.

Il funzionamento di tutte le sezioni della termovalorizzazione è gestito da un sistema automatico di controllo e di regolazione che permette agli operatori di monitorare le varie fasi del processo attraverso i monitor della sala di controllo.

Essere S.p.A. gestisce un impianto chimico fisico per il trattamento delle acque reflue risultanti dai due cicli produttivi: le acque trattate vengono, in misura principale, riciclate in loco e, per la parte rimanente, scaricate nella fognatura pubblica.

2.5 QUALITÀ E AMBIENTE

La ricerca della sostenibilità ambientale è un approccio che accompagna Essere S.p.A. fin dalla sua fondazione. Sia le soluzioni impiantistiche che quelle gestionali adottate sono sempre state messe a punto a seguito di un'attenta valutazione degli impatti che potevano avere sull'ecosistema e ogni scelta ha sempre privilegiato la soluzione a minor impatto.

Questo impegno si è tradotto in un duplice risultato. Da un lato, il sito di via Zotti può vantare performance ambientali uniche in Italia e in Europa, con valori all'emissione sempre molto al di sotto dei limiti autorizzati. Dall'altro, l'azienda ha sviluppato soluzioni che consentono ai propri clienti di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività.

Le scelte ambientali e di qualità di Essere S.p.A. sono da sempre il frutto di un'attenta analisi comparativa svolta anche grazie al supporto e al controllo degli Enti di certificazione e degli Enti di controllo che hanno consentito di monitorare in modo puntuale le performance dell'azienda.

2.5.1 Le certificazioni

Gli impegni assunti da Essere S.p.A. nel campo dell'eco-compatibilità, della qualità dei processi, della sicurezza dei propri dipendenti e della responsabilità sociale, trovano riscontro ufficiale nelle più stringenti certificazioni ottenute e rinnovate nel corso degli anni.



Registrazione EMAS (N° IT-000165)

Il Sistema EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) di ecogestione e verifica è il sistema volontario europeo per le imprese e le organizzazioni che si impegnano a valutare, gestire e migliorare la propria prestazione ambientale. L'impegno assunto con la registrazione EMAS è sottoposto a una valutazione continua e prevede la partecipazione attiva dei lavoratori e

l'informazione al pubblico sulle prestazioni ambientali dell'azienda.

La Società è stata la prima organizzazione in Italia certificata per l'intero sistema di gestione dei rifiuti sanitari: raccolta, trasporto, trattamento e smaltimento.



Certificazione EPD (S-P-03031)

La EPD è uno standard internazionale di certificazione, che si basa sull'analisi del ciclo di vita di un prodotto o servizio, ossia sulla

valutazione e il calcolo di tutti gli impatti ambientali derivati dalla fase produttiva e gestionale. Il caso di Essere S.p.A. è il primo al mondo in cui la certificazione EPD sia stata applicata all'intero sistema di gestione dei rifiuti sanitari: raccolta, trasporto, trattamento e smaltimento.

Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 (ICIM n° 10688/1)

La certificazione attesta l'attuazione di un sistema di gestione della qualità, basato sulla norma internazionale ISO 9001 e pensato per tenere sotto controllo i processi produttivi e indirizzarli alla soddisfazione dei clienti.

Certificazione UNI EN ISO 14001:2015 (ICIM n° 1151A/1)

La certificazione attesta i requisiti del sistema di gestione ambientale dell'azienda, non solo nel momento in cui esso viene redatto ma anche nel modo in cui lo si attua, lo si mantiene attivo e lo si migliora in base alle esigenze successive.

Certificazione UNI ISO 45001:2018 (ICIM n° 0556L/1)

La certificazione impone all'Azienda di adottare un sistema di gestione della salute e della sicurezza del lavoro basato su standard internazionali, in grado di controllare i rischi e di migliorare le performance in questo campo.



Certificazione SA 8000 (Certificato n° 530)

La certificazione attesta gli aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale dell'impresa.

3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Direzione di Essere S.p.A. dichiara il proprio impegno a realizzare e mantenere un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale al fine di dimostrare il proprio impegno per la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni di lavoro del proprio personale.

Mission

La Direzione aziendale, che valuta le risorse umane siano un patrimonio essenziale per il mantenimento ed il miglioramento delle prestazioni aziendali in termini di efficacia ed efficienza dei processi e di consolidamento della propria posizione sul mercato, si impegna affinché i lavoratori possano trovare presso l'azienda un metodo di lavoro ed un sistema organizzativo tale da poter rendere le intere maestranze soddisfatte e consapevoli dell'importanza loro attribuite da Essere S.p.A.

Obiettivi

Essere S.p.A. persegue il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità sociale esprimendo pubblicamente il proprio impegno a:

- operare in conformità alle leggi nazionali ed alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II della SA 8000;
- rispettare le leggi locali, nazionali e comunitarie, i requisiti espressi dal CCNL applicato e tutti gli strumenti internazionali indicati dalla Norma SA8000;
- rispettare tutti i riferimenti di natura volontaria già sottoscritti da Essere S.p.A.;
- conformarsi a tutti i requisiti della Norma SA8000;
- riesaminare periodicamente la Politica alla luce di eventuali modifiche o cambiamenti legislativi o di altri elementi comunque applicabili all'organizzazione;
- comunicare e rendere disponibile la Politica in lingua comprensibile a tutta la struttura aziendale sostenendone l'implementazione e verificandone la puntuale applicazione;
- rendere la propria politica pubblicamente disponibile su richiesta alle parti interessate, in forma e modo accessibili ed efficaci.

4 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

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

Stakeholder Interni (Azionisti, Dipendenti, Management)

Quello che le suddette parti si aspettano dall'adozione della Norma SA8000, può essere così sintetizzato:

- salvaguardare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Stakeholder Esterni (Fornitori, Consulenti, Clienti, Istituzioni pubbliche, Gruppi ambientalisti e umanitari, sindacati, mass-media, opinione pubblica, residenti nell'area geografica del sito produttivo)

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur diversificate e legate ai ruoli specifici, che ognuno di essi assume nei confronti di Essere S.p.A., possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA8000.

5 BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI SA8000

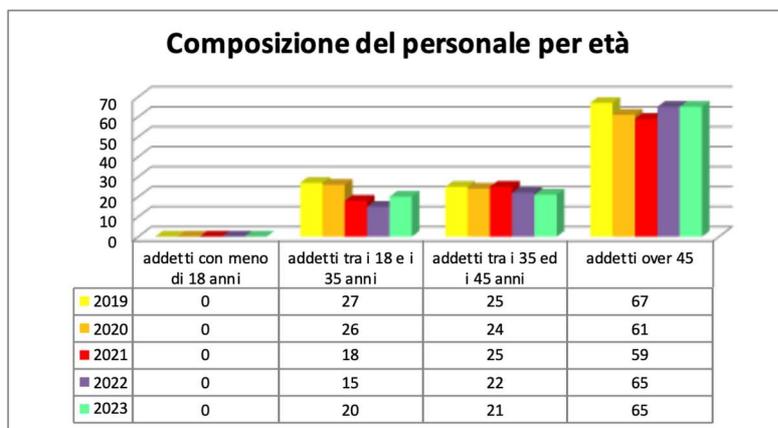
Il presente bilancio SA8000 è redatto per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, aggiungendo un ulteriore elemento di trasparenza Aziendale.

Tale documento fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo, facilitando quindi la conoscenza delle varie parti interessate della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000:2014.

5.1 LAVORO INFANTILE

Essere S.p.A., in coerenza con la propria Politica, non ha mai utilizzato lavoro infantile presso la propria organizzazione.

Allo stato attuale, non ha dipendenti minorenni.



A riprova di quanto sopra dichiarato si riportano i dati relativi all'andamento nel quinquennio della composizione dell'organico per età.

Essere S.p.A. garantisce inoltre che all'interno delle proprie sedi i fornitori/appaltatori di servizio (pulizia, manutenzione, ecc.) non utilizzano lavoratori minori.

E proprio per contribuire a far conoscere il territorio ove opera l'Azienda alle nuove generazioni, anche nel corso degli anni sono state ricevute numerose visite presso l'impianto da parte di Istituti Scolastici ed Università.

Obiettivi entro il 31.12.2024:

l'azienda si impegna a rimanere con 0 casi di lavoratori minorili in tutte le sue attività e nella sua catena di fornitura, in conformità con lo standard SA8000 e con le convenzioni ILO 138 e ILO 182.

Per mantenere questo obiettivo l'azienda si impegna a:

- Mantenere aggiornata la politica sul lavoro minorile, includendo il divieto assoluto dello stesso in tutte le sue forme;
- Effettuare regolari audit per identificare qualsiasi deviazione dallo standard imposto dalla Direzione, anche presso i fornitori aziendali;
- Proseguire nel collaborare alla conoscenza delle giovani generazioni del proprio territorio mantenendo "aperte" le porte dell'azienda per scuole di ogni genere e grado che siano interessate a visitare lo stabilimento.

Al fine di monitorare l'andamento dell'obiettivo si definisce il seguente target:

- 0 lavoratori sotto i 18 anni.

Indicatore:

- Composizione organico dell'azienda per fasce d'età

Monitoraggio:

- Elaborazione dati con grafico della distribuzione delle fasce di età dell'organico: 1 volta/anno

Responsabile:

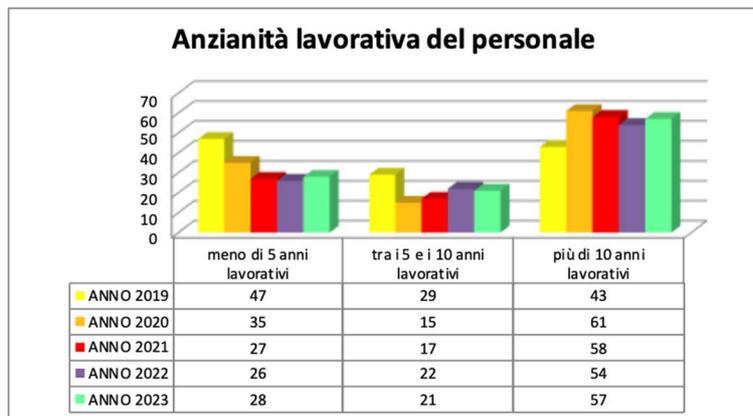
- Direzione di Essere Spa

5.2 LAVORO OBBLIGATO

Tutte le persone che Essere S.p.A. impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

Presso l'Azienda non esiste un sistema di vigilanza armata, non esistono sistemi di dissuasione che impediscano alle maestranze di lasciare il proprio posto di lavoro al termine del turno/giornata lavorativa, non vengono trattenuti documenti o parte del salario per obbligare il personale a continuare il rapporto lavorativo.

Gli unici “rilasci” di denaro extra giorno-paga si configurano essere: eventuali anticipi sullo stipendio e eventuali anticipi sul TFR, che vengono contabilizzati e gestiti in conformità a quanto indicato dal CCNL e stabilito dal Codice Civile.



I dati relativi all'anzianità aziendale del personale dimostrano che esiste una affezione nei confronti dell'Azienda, in quanto l'anzianità lavorativa del personale risulta essere in linea con lo scorso anno.

Obiettivi entro il 31.12.2024:

Promuovere il benessere e la crescita dei dipendenti

Per mantenere questo obiettivo l'azienda si impegna a:

- Coinvolgere i dipendenti nei processi aziendali di competenza;
- Raccogliere feedback su come migliorare l'ambiente di lavoro.

Al fine di monitorare l'andamento dell'obiettivo si definisce il seguente target:

- 0 segnalazioni sull'argomento lavoro obbligato

Indicatore:

- Composizione organico dell'azienda per anzianità;
- segnalazioni sull'argomento lavoro obbligato.

Monitoraggio:

- Gestione feedback in ottica di coinvolgimento dei dipendenti, attraverso apposito registro
- Elaborazione dati con grafico dell'anzianità lavorativa dell'organico: 1 volta/anno

Responsabile:

- Direzione di Essere Spa – RLSA8000

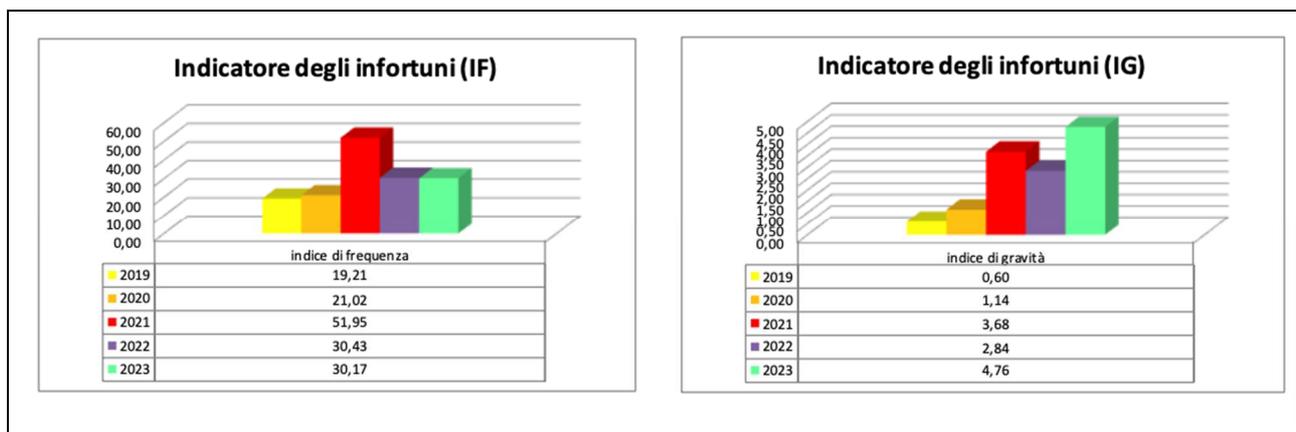
5.3 SALUTE E SICUREZZA

Essere S.p.A. opera in modo da proteggere i lavoratori da rischi per la salute che possono derivare dall'ambiente di lavoro. A questo scopo, sono rispettati tutti gli aspetti dell'igiene industriale, dell'ergonomia e della medicina del lavoro in ottemperanza al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. ed alla legislazione vigente in materia e in coerenza al proprio sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro conforme alla norma UNI ISO 45001:2018.

I dipendenti e gli appaltatori sono adeguatamente istruiti sulle procedure di lavoro, sull'uso dei dispositivi di protezione individuali e collettivi e sui rischi potenziali per la salute, connessi a ciascuna mansione.

Il controllo sanitario viene effettuato mediante visite mediche periodiche con cadenza annuale, biennale e quinquennale a seconda delle mansioni svolte da ciascun lavoratore. È stato altresì istituito il *Comitato per la Salute e la Sicurezza* che ha il compito di collaborare al miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Il fenomeno infortunistico viene valutato attraverso due parametri fondamentali – **IF** *indice di frequenza* ^[1] ed **IG** *indice di gravità* ^[2] – e attraverso l'analisi della natura delle lesioni, delle dinamiche degli eventi e delle parti anatomiche del corpo umano interessate dagli stessi.



^[1] Misura l'andamento infortunistico riferito al numero dei casi riportati ad ogni 1.000.000 di ore lavorate.

^[2] Misura la gravità degli infortuni considerando le giornate di lavoro perse per ogni 1.000 ore lavorate.

Dall'analisi dei dati emerge che per l'anno 2023 l'indice di frequenza è leggermente diminuito, mentre l'indice di gravità risultano aumentato rispetto all'anno precedente a causa del prolungarsi di alcuni infortuni accaduti negli anni precedenti.

Obiettivi entro il 31.12.2024:

Rimanere in linea con la media di settore per indice di frequenza e indice di gravità degli infortuni

Per mantenere questo obiettivo l'azienda si impegna a:

- Sensibilizzare i lavoratori sulle corrette procedure di lavoro e sui lavori routinari;
- Analisi delle cause e risoluzioni delle stesse.

Al fine di monitorare l'andamento dell'obiettivo si definisce il seguente target:

- Area 1: indice di frequenza < 15.13 – indice di gravità < 1.3
- Area 2: indice di frequenza < 32.15 – indice di gravità < 3.06

Indicatore:

- Indice di frequenza
- Indice di gravità

Monitoraggio:

- Inserimento dati per ogni infortunio nei rispettivi moduli di sistema
- Rispetto azioni correttive e della loro applicazione
- Elaborazione dati con grafico dell'andamento indice infortunio e indice gravità: 1 volta/anno

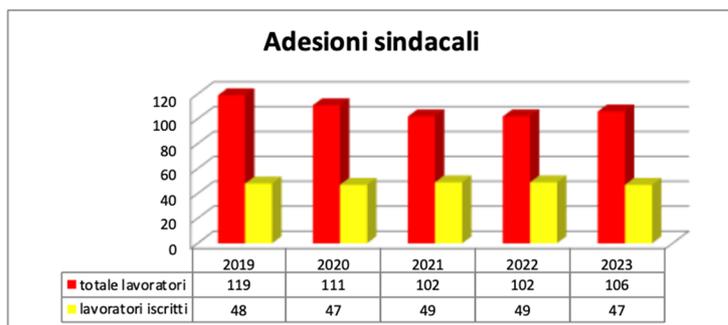
Responsabile:

- Direzione di Essere Spa - RSPP

5.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Essere S.p.A. rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Per parte sua l'Azienda, in sede di inserimento in struttura di un nuovo operatore/impiegato, ricorda al dipendente l'esistenza delle sigle sindacali comunicandogli la sua totale libertà di adesione o meno.



Essere S.p.A. in relazione alle comunicazioni di adesione sindacale ricevute, provvede, secondo quanto indicato dalla legislazione cogente, a versare per conto del dipendente la quota sindacale, evidenziando tale voce in busta paga (tali trattenute vengono eseguite fino a comunicazione avversa ricevuta).

Obiettivi entro il 31.12.2024:

Riduzione dei conflitti e delle controversie sul lavoro

Per mantenere questo obiettivo l'azienda si impegna a:

- Collaborare con i sindacati per facilitare la rappresentanza dei lavoratori

Al fine di monitorare l'andamento dell'obiettivo si definisce il seguente target:

- tra 40 e 50% dei lavoratori presenti

Indicatore:

- % dei lavoratori iscritti al sindacato

Monitoraggio:

- Controllo puntuale su elenco iscritto sindacati

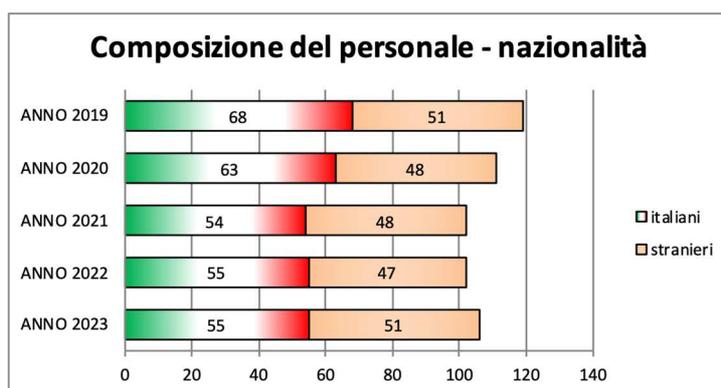
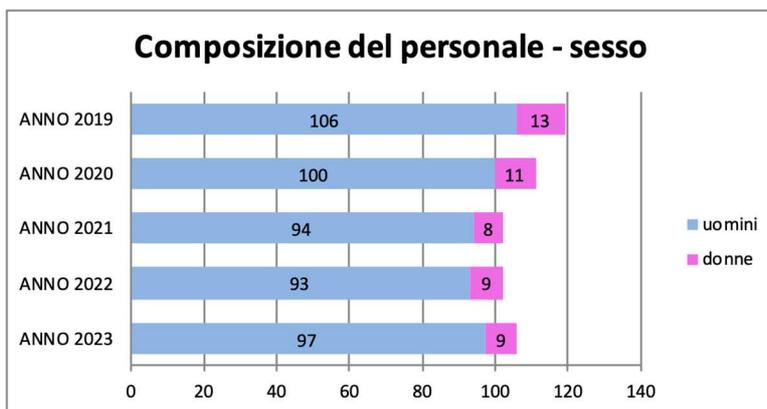
- Elaborazione dati con grafico dell'andamento delle adesioni sindacali

Responsabile:

- Direzione di Essere Spa

5.5 DISCRIMINAZIONE

Essere S.p.A. si è sempre adoperata attivamente affinché nell'ambiente di lavoro regnasse il principio di parità di trattamento contro ogni forma di discriminazione relativa a razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.



Come evidenziato dal grafico, l'organico aziendale contempla lavoratori stranieri di diversa provenienza. Appare evidente che il numero di personale straniero è rimasto praticamente costante nel tempo. Si precisa che, dei 47 lavoratori di nazionalità straniera, 20 possiedono cittadinanza italiana.

Come evidenziato dal grafico, l'organico femminile è rimasto sostanzialmente costante nel tempo. Si evidenzia che nel processo di ricerca e selezione del personale, non viene effettuata alcun tipo di discriminazione sessuale. Le posizioni aperte sono prive di alcun tipo di requisito di genere.

Obiettivi entro il 31.12.2024:

Mantenere l'assenza di forme di discriminazione nelle politiche aziendali e nelle procedure di assunzione.

Per mantenere questo obiettivo l'azienda si impegna a:

- Valutare i lavoratori in base alle competenze e capacità e non in funzione di sesso o nazionalità.

Al fine di monitorare l'andamento dell'obiettivo si definisce il seguente target:

- Selezione e opportunità di crescita del personale rivolta ad ambo sessi e nessun riferimento alla nazionalità

Indicatore:

- Percezione dei dipendenti del livello di inclusione nel luogo di lavoro, attraverso i canali di colloquio e segnalazione presenti

Monitoraggio:

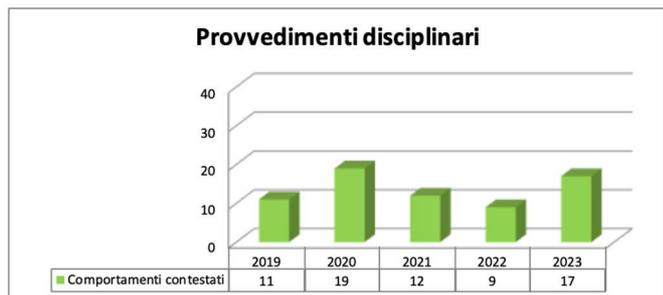
- Gestione feedback attraverso apposito registro
- Elaborazione dati con grafico dell'andamento: 1 volta/anno

Responsabile:

- Direzione di Essere Spa – RLSA8000

5.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Essere S.p.A., in merito alle sanzioni disciplinari, fa riferimento al contratto di lavoro collettivo. Le sanzioni sono graduate a seconda della gravità del comportamento scorretto assunto: l'ipotesi più lieve è il richiamo verbale, mentre quella più grave è il licenziamento disciplinare.



Solitamente nei confronti del lavoratore che ha trasgredito alle regole imposte, si ricorre ad un richiamo scritto, al quale il lavoratore può replicare adducendo le proprie difese e controdeduzioni in forma verbale o scritta.

Obiettivi entro il 31.12.2024:

Diminuire i provvedimenti disciplinari imputati ai lavoratori

Per mantenere questo obiettivo l'azienda si impegna a:

- Prevenire la ripetizione di comportamenti scorretti attraverso formazione e supporto

Al fine di monitorare l'andamento dell'obiettivo si definisce il seguente target:

- Riduzione del 10% rispetto all'anno precedente

Indicatore:

- Numero di reclami

Monitoraggio:

- Elaborazione dati con grafico dell'andamento: 1 volta/anno

Responsabile:

- Direzione di Essere Spa

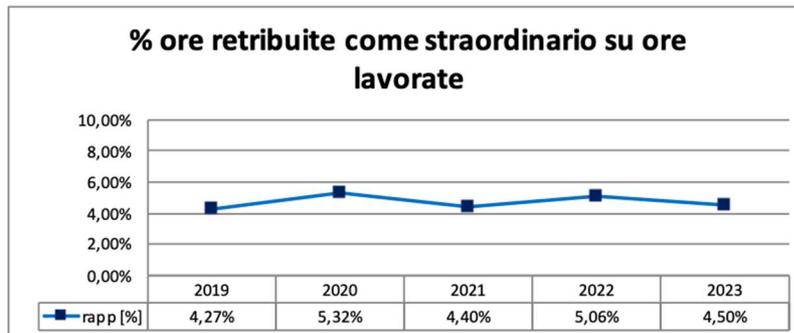
5.7 ORARIO DI LAVORO

Il normale orario di lavoro in Essere S.p.A. è fissato in 40 ore settimanali, tuttavia in caso di esigenze di servizio, l'Azienda può richiedere al lavoratore prestazioni straordinarie oltre l'orario normale.

Lo straordinario è di natura completamente volontario ed è retribuito con le maggiorazioni previste dal CCNL applicato.

I servizi che vengono svolti dalla Società sono servizi di utilità pubblica e che quindi non possono essere rinviati. L'organizzazione aziendale è strutturata per garantire in qualsiasi

momento lo svolgimento dei servizi; in casi eccezionali di assenze multiple improvvise, ovviamente è costretta a rivolgersi ai lavoratori disponibili che hanno il riposo programmato per far fronte alle necessità del momento.



Il grafico evidenzia il rapporto fra ore lavorate in regime “straordinario” ed il totale di ore lavorate. Si sottolinea come questo dato sia sostanzialmente costante nel quinquennio di riferimento, con valori medi del 5%.

Obiettivi entro il 31.12.2024:

Mantenere i periodi di riposo adeguati ai lavoratori e rispetto dell'orario di lavoro massimo previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali

Per mantenere questo obiettivo l'azienda si impegna a:

- Registrare l'orario di lavoro di tutti i dipendenti;
- Monitorare il rispetto delle pause e dei periodi di riposo,

Al fine di monitorare l'andamento dell'obiettivo si definisce il seguente target:

- Mantenimento del rapporto fra ore lavorate in regime “straordinario” ed il totale di ore lavorate al 5%

Indicatore:

- Numero di ore di lavoro straordinario
- Numero di violazioni per il mancato rispetto dei parametri definiti

Monitoraggio:

- Elaborazione dati con grafico dell'andamento: 1 volta/anno

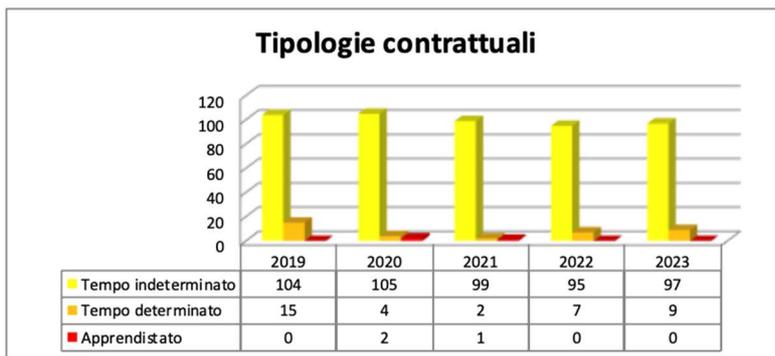
Responsabile:

- Direzione di Essere Spa – Ufficio del personale

5.8 RETRIBUZIONE

La retribuzione costituisce il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore. Essere S.p.A. in materia di retribuzione applica quanto espresso dal CCNL Multiservizi e dalla legislazione applicabile.

La retribuzione viene pagata ai dipendenti mensilmente, in giorni definiti e con modalità sempre documentate e pertanto rintracciabili.



Il grafico rappresenta l'andamento nel quinquennio di riferimento in merito alle tipologie contrattuali, distinte per:

- c. a tempo indeterminato,
- c. a tempo determinato,
- apprendistato

Gli elementi che formano la retribuzione sono elencati su cedolino stipendiale (a fronte di problematiche l'ufficio personale è a disposizione per fornire le dovute spiegazioni).

Obiettivi entro il 31.12.2024:

Mantenere il benefit, fornito dalla capo gruppo EcoEridania, "carrello spesa" anche per il 2024. Mantenimento del welfare aziendale di gruppo.

Per mantenere questo obiettivo l'azienda si impegna a:

- monitorare i dati per identificare eventuali carenze da sopperire.

Al fine di monitorare l'andamento dell'obiettivo si definisce il seguente target:

- carrello spesa per far sì che la capacità di spesa di ogni lavoratore non sia inferiore a 1500 euro.

Indicatore:

- retribuzione a lavoratore

Monitoraggio:

- LUL

Responsabile:

- Direzione di Essere Spa – Direzione EcoEridania

5.9 SISTEMA DI GESTIONE

Essere S.p.A. si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale che definisce modalità e responsabilità per l'attuazione delle prescrizioni definite dalla Norma di riferimento adottata.

5.9.1 Riesame della direzione

Il Responsabile della Direzione riesamina annualmente la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda l'adeguatezza, l'appropriatezza e l'efficacia.

Nel corso del riesame Essere S.p.A. valuta i risultati conseguiti dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale ed il grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti nel riesame precedente. In tale occasione si valuta anche l'efficacia del sistema.

5.9.2 Rappresentanti dell'azienda

L'Alta Direzione di Essere S.p.A. ha nominato al proprio interno un rappresentante al quale sono conferiti pieni poteri per assicurare la corretta gestione del Sistema di Responsabilità Sociale.

Presso Essere S.p.A. è altresì presente un rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale, membro del personale operativo dell'Azienda e quindi non facente parte della struttura direttiva, nominato direttamente dai lavoratori mediante elezione diretta. Tale figura riveste l'importante ruolo di interfaccia tra la Direzione ed il personale per quanto inerente argomenti riconducibili al Sistema di Gestione della Responsabilità.

Le responsabilità del rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale sono esplicitate nella lettera di nomina, esposta in bacheca.

È stato altresì istituito il *Social Performance Team (SPT)*, costituito in modo bilanciato da rappresentanti del management e rappresentanti dei lavoratori, che ha il compito di monitorare le attività e i processi lavorativi in relazione alle condizioni di lavoro e ai requisiti SA8000; condurre e aggiornare periodicamente la valutazione dei rischi in ambito di SA8000; raccogliere, analizzare e monitorare le azioni in risposta alle segnalazioni, ai reclami e ai suggerimenti dei lavoratori e delle altre parti interessate in ambito SA8000.

5.9.3 Pianificazione e implementazione

Le procedure dei sistemi di gestione certificati di cui l'Azienda è dotata, unitamente a tutta la documentazione prescrittiva ed al Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, definiscono le responsabilità, le autorità e le modalità di interrelazione reciproca fra il personale che dirige, esegue e verifica le attività che influenzano il sistema.

Il personale di Essere S.p.A. è stato formato ed informato circa i contenuti del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale e del Normativa di riferimento mediante corsi ad hoc. Il Responsabile della Direzione, in collaborazione con il Rappresentante dei Lavoratori, valuta periodicamente la necessità di attuare sessioni formative.

Le comunicazioni all'interno dei Reparti di Essere S.p.A. sono per lo più di tipo verbale, quotidiane e dirette. Pertanto ogni lavoratore operante in Azienda ha consapevolezza di chi sia il proprio responsabile e quindi sa a chi indirizzare eventuali richieste. Le segnalazioni vengono comunque raccolte mediante registrazione delle stesse ed esaminate puntualmente.

Le comunicazioni provenienti dalla Direzione invece, avvengono principalmente mediante utilizzo di comunicazioni scritte esposte in bacheca.

Un ulteriore importante canale di comunicazione, per quello che riguarda lamentele e/o consigli e/o spunti di miglioramento correlati al Sistema di Responsabilità Sociale è costituito dal Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, che ha il compito di raccogliere "la voce del personale" e trasmetterla al Rappresentante della Direzione.

5.9.4 Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

Tutti i fornitori di Essere S.p.A. sono sottoposti ad un iter di controllo volto a verificare il loro comportamento nei confronti del proprio personale ed il loro impegno alla Responsabilità

Sociale. Tale iter di verifica può essere esteso, qualora ritenuto opportuno, anche ai sub fornitori.

I fornitori sono qualificati anche in funzione della propria capacità di rispondere ai requisiti di responsabilità sociale espressi dalla politica e dal Codice Etico di Essere S.p.A.

In funzione del prodotto e servizio fornito, della localizzazione geografica dei fornitori e delle diversità legislative presenti nei diversi Paesi, Essere S.p.A. ha previsto, se necessario, di programmare verifiche ispettive.

5.9.5 Problematiche e azioni correttive

In Essere S.p.A. sono attivi diversi canali dai quali possono emergere eventuali problematiche inerenti al Sistema di Responsabilità Sociale, provenienti sia dal personale interno che dalle parti interessate (clienti, fornitori, enti, ecc.).

Un importante canale di comunicazione per eventuali problematiche e/o reclami e/o consigli e/o spunti di miglioramento correlati al Sistema di Responsabilità Sociale è costituito dal Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, che ha il compito di raccogliere “la voce del personale” e trasmetterla al rappresentante della Direzione.

Per sollecitare maggiormente il personale ad esprimere le proprie opinioni, l'Azienda ha istituito presso ciascuna area una cassetta dei suggerimenti, all'interno della quale ciascun dipendente – anche in modo completamente anonimo – può lasciare ogni tipo di richiesta e rimostranza. Tali cassette sono chiuse con lucchetti le cui chiavi sono in possesso solo del Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale. Sulla base dei reclami raccolti il Responsabile della Direzione, unitamente al Rappresentante dei Lavoratori, provvede a valutare la gravità dei problemi emersi e indaga sulle possibili cause che li hanno generati raccogliendo informazioni presso le parti interessate coinvolte e gestendo l'eventuale non conformità.

5.9.6 Comunicazione interna ed esterna

Attraverso la comunicazione dei dati prestazionali del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale verso le parti interessate, Essere S.p.A., oltre a soddisfare lo specifico requisito di norma applicabile, intende dimostrare la propria volontà al confronto con tali parti interessate con la finalità di mantenere e migliorare la conformità sostenibile rispetto alla norma di riferimento adottata.

La comunicazione rivolta ai lavoratori in merito al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale avviene generalmente mediante utilizzo di comunicazioni scritte esposte in bacheca e/o inserite in busta paga, o affidate all'operato del Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale. La comunicazione rivolta all'esterno in merito al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale invece, è costituita principalmente dal presente Bilancio SA8000, che riporta i risultati conseguiti dal Sistema di Responsabilità Sociale.

Il presente Bilancio SA8000, sottoscritto dalla Direzione di Essere S.p.A. e dal Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, è reso disponibile alle parti interessate e al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale (<https://gruppoecoeridania.com/area-clienti/>). Inoltre è consentita la sua libera consultazione presso l'Ufficio del Personale dell'Azienda.

Obiettivi e piano di miglioramento: si faccia riferimento ai punti precedenti.