

REPORT 2023
Responsabilità Sociale d'Impresa
- SA8000 -

EuforLegal S.r.l



Obiettivo del documento

Il Report SA8000, redatto e diffuso con cadenza annuale, è lo strumento attraverso il quale EuforLegal s.r.l. fornisce una visuale del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa applicato e delle prestazioni ad esso relative.

EuforLegal si qualifica come attore socialmente responsabile attraverso lo standard internazionale e volontario SA8000, al fine di misurare in maniera strutturata ed oggettiva l'impegno a valorizzare e rispettare i diritti dei propri dipendenti e più in generale delle parti interessate che gravitano nella propria sfera d'azione e d'influenza.

Tale scelta tiene conto di aspetti quali:

- la tendenza generale e progressiva dei mercati alla globalizzazione delle attività economiche, con conseguente crescita d'attenzione verso gli impatti della propria attività sul tessuto sociale;
- l'importanza delle risorse umane, considerate da sempre un fattore strategico per la crescita e l'affermazione dell'azienda;
- la consapevolezza delle proprie responsabilità nell'ambito della Comunità economica e sociale di riferimento.

Nell'ottica del miglioramento continuo dei processi implementati, volto alla realizzazione di un ambiente lavorativo sano, alla consolidazione del rapporto di fiducia con le parti interessate e alla soddisfazione dei propri clienti, EuforLegal applica, inoltre, i seguenti Sistemi di Gestione certificati: SA8000, ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 27001.

Perimetro

I dati e le informazioni contenuti nel presente documento sono riferiti all'esercizio 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e, ove è possibile, sono confrontati con gli esercizi degli anni precedenti.

Politica SA8000

La Politica di Responsabilità Sociale adottata da EuforLegal si concretizza nei seguenti impegni:

- ❖ garantire la conformità alla legislazione e alle normative vigenti;
- ❖ rispettare, monitorare e verificare i requisiti previsti dalla norma di riferimento SA8000:2014 e dalle Convenzioni ILO;
- ❖ garantire il coinvolgimento delle parti interessate al Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, anche attraverso i canali di comunicazione messi a disposizione da EuforLegal per effettuare segnalazioni o fornire suggerimenti;
- ❖ misurare e monitorare i processi aziendali attraverso specifici indicatori di prestazione al fine di programmare il miglioramento continuo del Sistema di Gestione;

- ❖ analizzare e gestire i risultati degli audit interni, di seconda e terza parte, per definire ed implementare azioni di miglioramento continuo del Sistema di Gestione;
- ❖ migliorare costantemente le modalità di formazione/informazione del personale sulle tematiche relative al mantenimento e miglioramento del Sistema di Gestione;

La Direzione si impegna alla divulgazione della Politica Sociale adottata verso i propri clienti, fornitori e altre parti interessate, sensibilizzandoli al rispetto dei principi in essa contenuti.

Social Performance Team (SPT)

La Direzione, responsabile della conformità allo Standard SA8000, ha individuato un Social Performance Team, con l'obiettivo di garantirne l'applicazione e di soddisfarne i requisiti.

Il SPT di EuforLegal è composto da due rappresentanti del management, un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e dal Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- ✓ effettuare l'analisi dei rischi del sistema di gestione della Responsabilità Sociale;
- ✓ monitorare l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'Organizzazione ed i requisiti dello Standard;
- ✓ raccogliere le informazioni degli stakeholders coinvolgendoli nelle attività di monitoraggio;
- ✓ collaborare con le altre aree dell'Organizzazione per esaminare, facilitare la conduzione di audit interni periodici, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000;
- ✓ predisporre rapporti per la Direzione sulle performance e sui benefici delle azioni correttive o preventive identificate e intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000;
- ✓ organizzare incontri periodici per riesaminare ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard e per verificare che le azioni intraprese siano effettivamente applicate;
- ✓ mantenere le registrazioni delle non conformità relative alla norma SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti;
- ✓ mantenere adeguate ed accurate registrazioni sulle proprie attività di monitoraggio;
- ✓ mantenere registrazioni aggiornate, incluse le scadenze, sull'avanzamento delle azioni correttive e preventive.

Bilancio SA8000

L'audit di terza parte svolto nei giorni 14 e 19 dicembre 2023, ai fini della prima verifica di sorveglianza semestrale del secondo anno di certificazione, ha confermato l'efficacia del Sistema di Gestione.

Segue il bilancio di responsabilità sociale relativo all'anno 2023, conformemente ai requisiti dello Standard Internazionale SA8000.

Lavoro infantile

EuforLegal non ammette l'utilizzo del lavoro infantile. Nessun lavoratore ha un'età inferiore ai 16 anni. La popolazione aziendale è piuttosto giovane, mediamente intorno ai 40 anni.

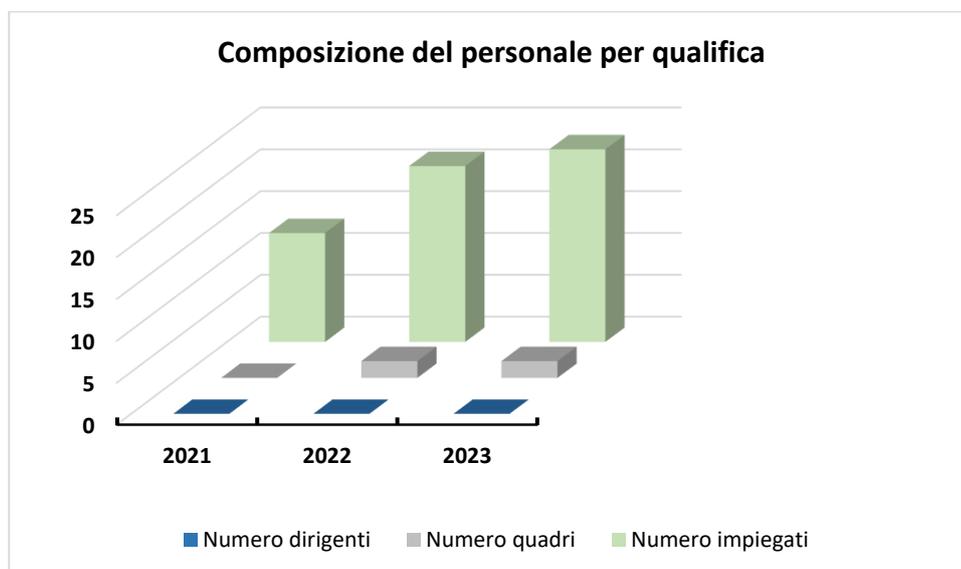
EuforLegal adotta una politica di assunzione che recepisce integralmente le prescrizioni della normativa italiana in merito al lavoro minorile. Qualora venga rilevato un bambino lavoratore presso i luoghi di lavoro o presso i luoghi di lavoro dei fornitori, sarà cura dell'Azienda applicare le misure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

Lavoro forzato o obbligato

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

EuforLegal rispetta pienamente lo Statuto dei lavoratori e dispone di un Regolamento interno contenente tutte le informazioni relative al lavoro e all'ambiente di lavoro (es. gestione ferie, permessi, congedi, assenze, welfare applicato, etc.).

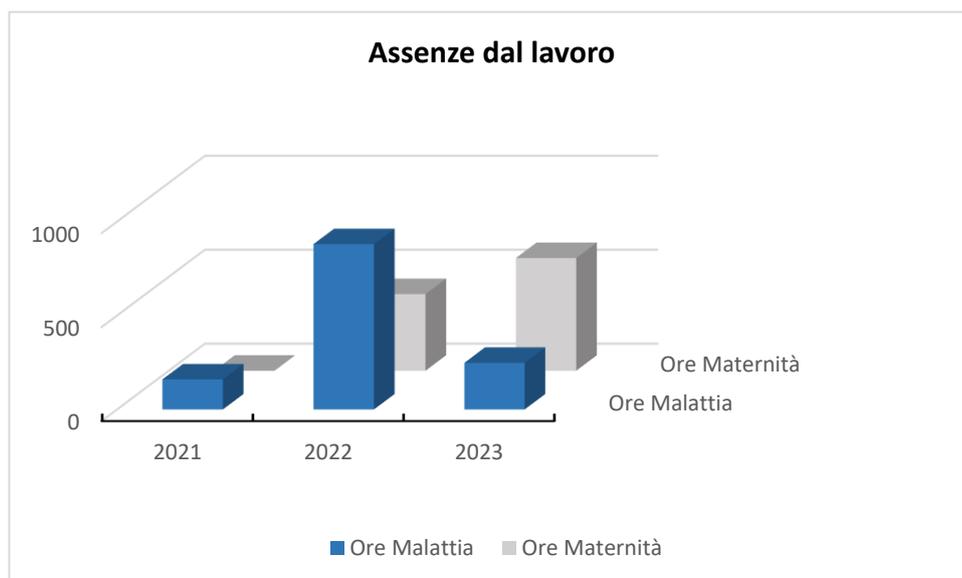
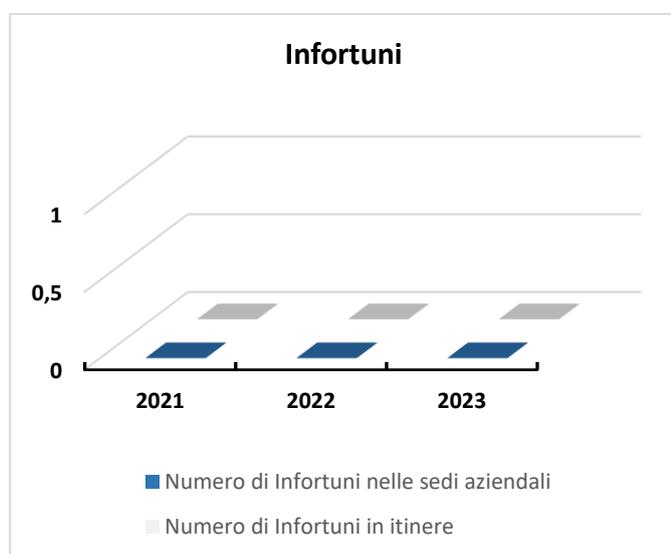
La composizione del personale per qualifica si mantiene costante, con un lieve incremento del personale assunto.



Salute e Sicurezza

EuforLegal si impegna affinché i lavoratori non corrano pericoli per la loro salute, né mettano in alcun modo a rischio l'integrità psicofisica propria o di altre persone. A tal fine e contestualmente al rispetto della normativa italiana, la Società svolge attività di informazione, formazione e prevenzione.

Nel 2023 è stata regolarmente effettuata la sorveglianza sanitaria da parte del medico competente, sono state eseguite le verifiche sull'ambiente di lavoro, la manutenzione degli impianti ed i controlli dei dispositivi di sicurezza. Nel corso dell'ultimo triennio non si sono rilevati infortuni, né sul luogo di lavoro né in itinere. Rispetto al 2022 la percentuale di assenze per malattie è scesa del 72%, mentre sono aumentate del 32% le richieste di maternità.



Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

EuforLegal recepisce pienamente la legislazione italiana in materia di lavoro, con particolare riferimento allo Statuto dei Lavoratori ed in linea con il Contratto Collettivo Nazionale "*Industria metalmeccanica privata*" vigente, a cui i dipendenti possono liberamente accedere.

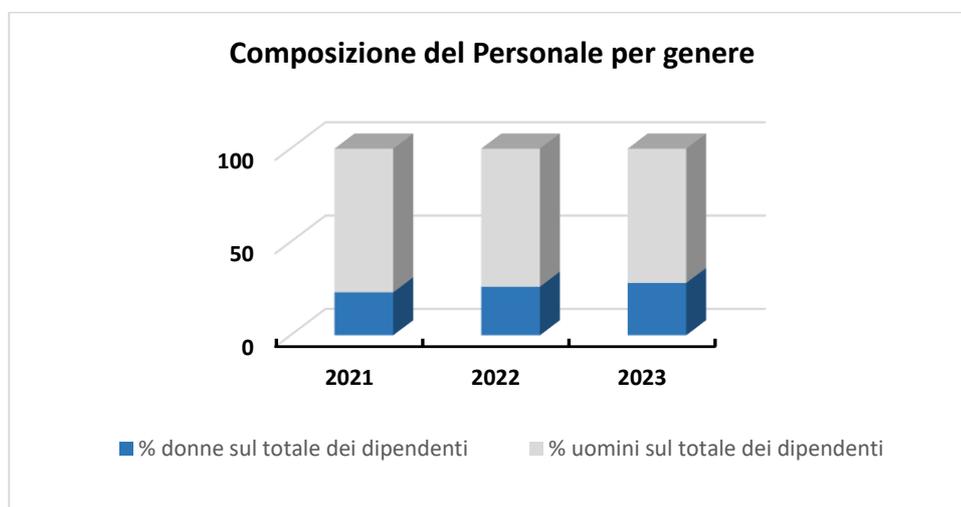
Discriminazioni

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

La Società non attua né da sostegno ad alcuna forma di discriminazione: razza, genere, ceto sociale, nazionalità, religione, invalidità, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica. Inoltre, EuforLegal non ammette al proprio interno comportamenti (linguaggio verbale, gesti, contatto fisico) che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento. Tali principi sono rappresentati anche all'interno del Codice Etico e di Condotta della Società.

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

Di seguito è indicato e rappresentato graficamente il numero di donne e di uomini presenti in azienda. Nonostante le caratteristiche del mercato di riferimento, che vede la netta prevalenza di uomini nel bacino d'offerta di figure professionali, la presenza di personale femminile si mantiene costante.



Orario di lavoro e Retribuzione

EuforLegal s'impegna a tutelare i diritti dei propri lavoratori in materia di orario di lavoro e di condizioni remunerative recependo completamente le indicazioni contenute nella legislazione italiana e, in particolare, nel CCNL "*Industria metalmeccanica privata*" vigente.

Come precedentemente indicato, il personale è informato delle condizioni contrattuali tramite apposito Regolamento interno, consegnato al personale in sede di assunzione. L'orario di lavoro vigente è comunicato ai dipendenti anche mediante i canali di comunicazione interna.

Il Sistema di Gestione

Attraverso l'applicazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa EuforLegal garantisce lo svolgimento dei seguenti processi: riesame periodico della Politica, pianificazione e conseguimento degli obiettivi, analisi e monitoraggio dei rischi, implementazione delle azioni preventive, correttive e di mitigazione, svolgimento di audit interni e coordinamento di audit esterni, attuazione di piani formativi, registrazione e condivisione della documentazione, coinvolgimento delle parti interessate, gestione di reclami e segnalazioni.

Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (RL-SA8000)

I dipendenti di EuforLegal hanno liberamente eletto un RL-SA8000 all'interno dell'Azienda, al fine di facilitare la comunicazione con la Direzione ed il management in merito ai temi di responsabilità sociale e la gestione di eventuali segnalazioni e reclami ricevuti dalle parti interessate interne ed esterne.

Segnalazioni SA8000

EuforLegal mette a disposizione la intranet ed il sito web aziendali per eventuali segnalazioni, anche in forma anonima, inerenti al luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000.

Nel corso del 2023 non sono pervenute segnalazioni di alcun tipo, né si è avuta evidenza di forme di protesta o di malcontento manifestate attraverso scioperi e/o vertenze.

Controllo dei fornitori

Lo Standard SA8000 è basato sul concetto che ogni attore di filiera, all'interno del proprio contesto di riferimento, debba impegnarsi ad esercitare un'influenza sulle parti interessate, stimolandone l'adeguamento ai principi di responsabilità sociale. EuforLegal, nei processi di selezione e qualifica dei propri fornitori considera il possesso della Certificazione SA8000, richiedendo, ove assente, la sottoscrizione di un "*Impegno per la Responsabilità Sociale, secondo la norma SA8000*" e la compilazione di un questionario che ne riprende i principi cardine, al fine di effettuare un'ulteriore valutazione di performance sociale.

Al 31/12/2023 tutti i fornitori di EuforLegal risultano essere qualificati, di essi il 25% è in possesso della Certificazione SA8000.

Formazione

La formazione è uno strumento essenziale per costruire un solido e concreto vantaggio competitivo nello sviluppo del proprio business.

Sulla base dei bisogni analizzati, EuforLegal definisce annualmente i rispettivi piani di formazione e le tempistiche di attuazione.

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

I membri del SPT ricevono adeguata formazione al ruolo.

Periodicamente EuforLegal eroga corsi di formazione collettiva a dipendenti e collaboratori sul Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa.