EU for LEGAL

YOUR LEGAL AI EXPERIENCE

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA – SA8000

Report 2024

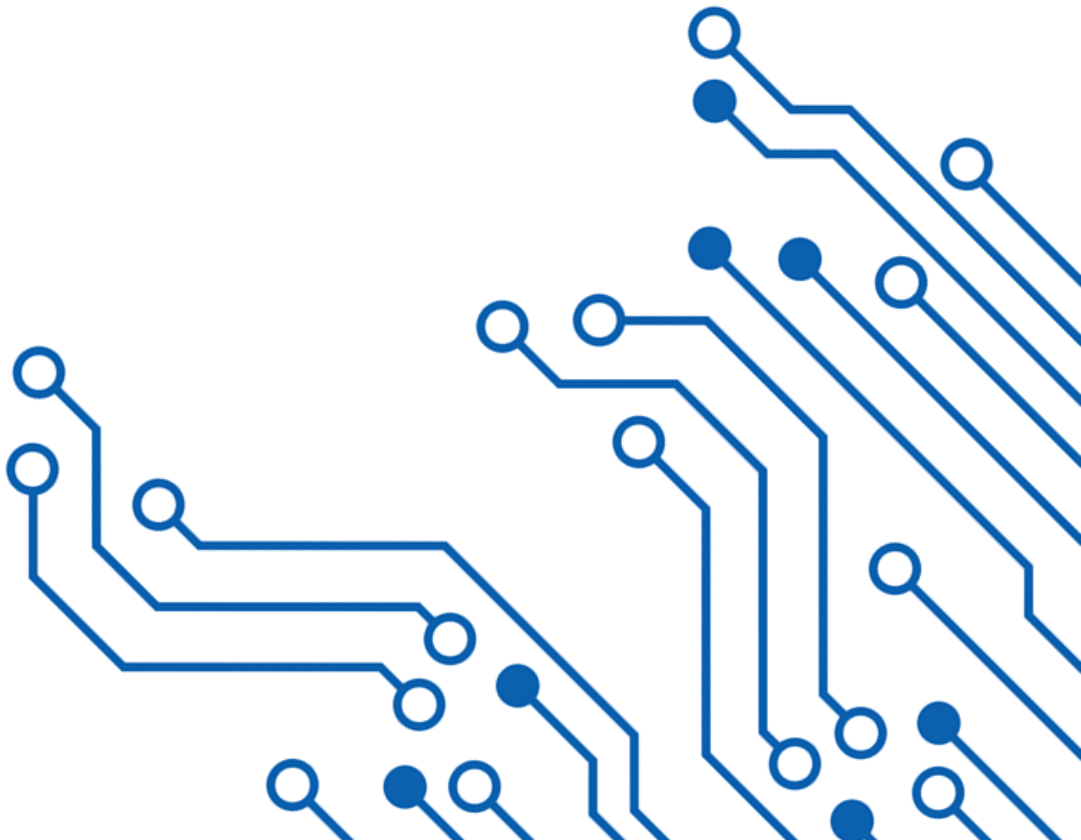
Marzo 2025

Indice degli argomenti

1. **Report SA8000**
2. **Performance Sociale**
3. **Sistema di Gestione**

EU *for* LEGAL

1. Report SA8000



Report SA8000

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 del Personale e più in generale delle parti interessate che gravitano nella propria sfera d'azione e d'influenza.

I dati e le informazioni contenuti nel presente documento sono riferiti all'esercizio 2024 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e, ove è possibile, sono confrontati con gli esercizi degli anni precedenti.

Report SA8000

Nell'adesione allo Standard SA8000 e nella redazione del presente report, si tengono 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.

Report SA8000

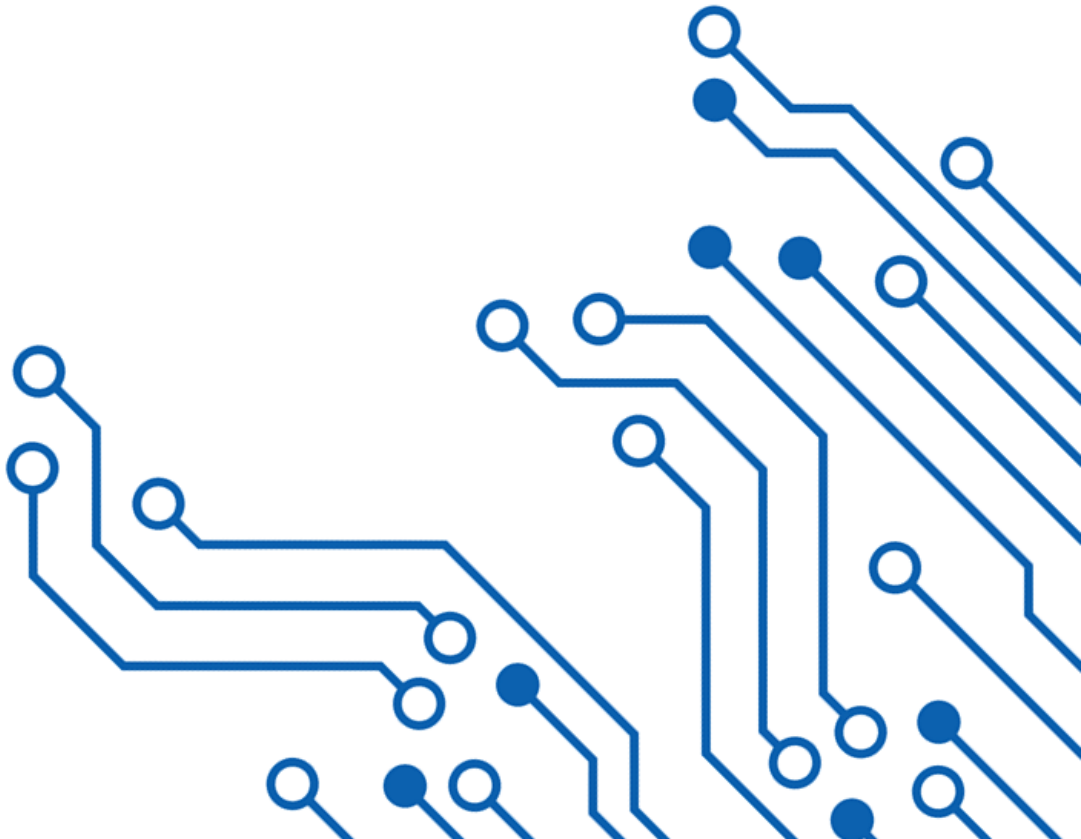
Nell'ottica del miglioramento continuo dei processi implementati, volta alla realizzazione di un ambiente lavorativo sano, alla consolidazione del rapporto di fiducia con le parti interessate e alla soddisfazione dei propri clienti Clienti, EuforLegal applica, inoltre, i seguenti Sistemi di Gestione certificati:

- SA8000
- ISO 9001
- ISO 45001

- ISO 14001
- ISO 27001
- ISO 20000-1

EU *for* LEGAL

2. Performance Sociale



Lavoro infantile

EuforLegal non ammette l'utilizzo del lavoro infantile.

Nessun lavoratore o lavoratrice 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

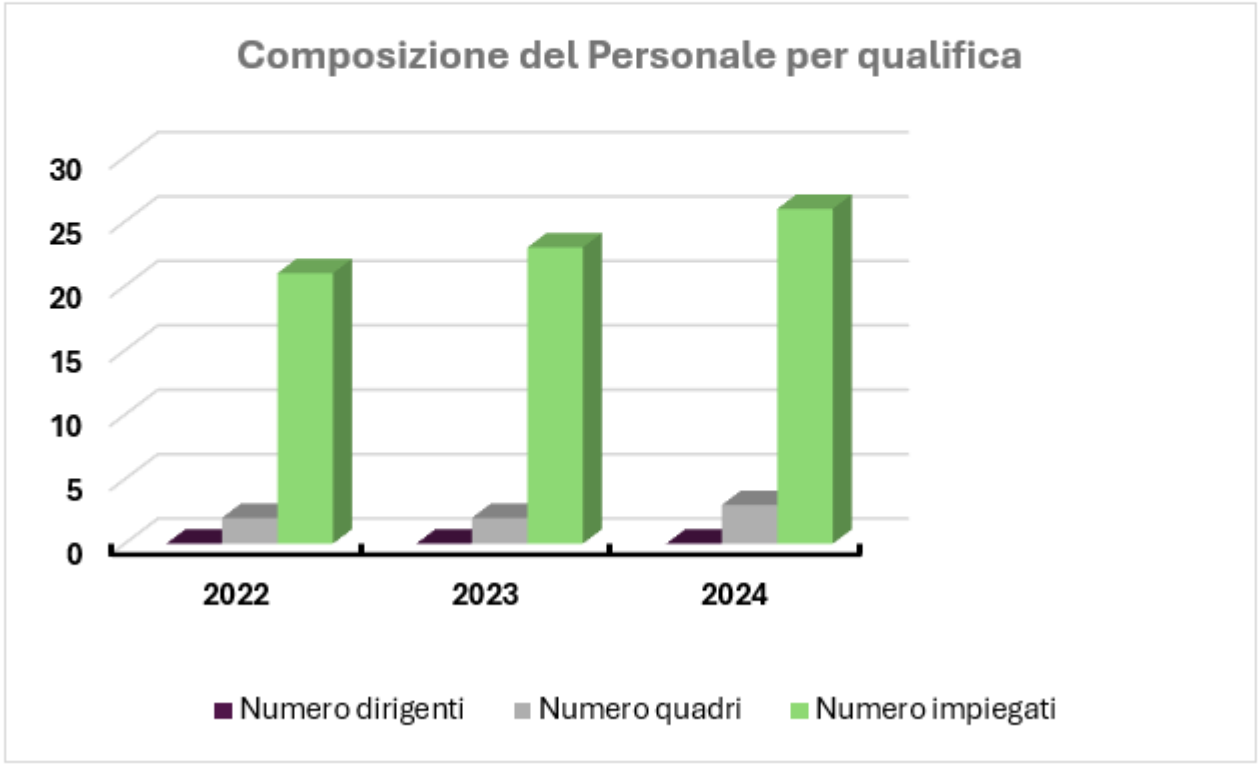
Il lavoro è prestato volontariamente, sulla base di regole chiare e del rispetto reciproco tra le parti coinvolte. EuforLegal s'impegna, al momento dell'assunzione, a fare in modo che tutti i propri dipendenti e le proprie dipendenti siano pienamente informati e consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti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

EuforLegal rispetta pienamente lo Statuto dei Lavoratori e dispone di un Regolamento del lavoro interno consultabile da tutti i dipendenti e le dipendenti attraverso la intranet aziendale e distribuito in fase di on boarding alle nuove risorse.

A seguire una tabella riepilogativa e relativa alla composizione del Personale per qualifica.

Lavoro forzato o obbligato

Indicatore	Formula	2022	2023	2024
Composizione del Personale per qualifica	Numero Dirigenti	**0**	**0**	**0**
	Numero Quadri	**2**	**2**	**3**
	Numero Impiegati	**21**	**23**	**26**



Salute e Sicurezza

EuforLegal si impegna affinché i lavoratori e le lavoratrici non corrano pericoli per la loro salute, né mettano in alcun modo a rischio l'integrità psicofisica propria o di altre persone.

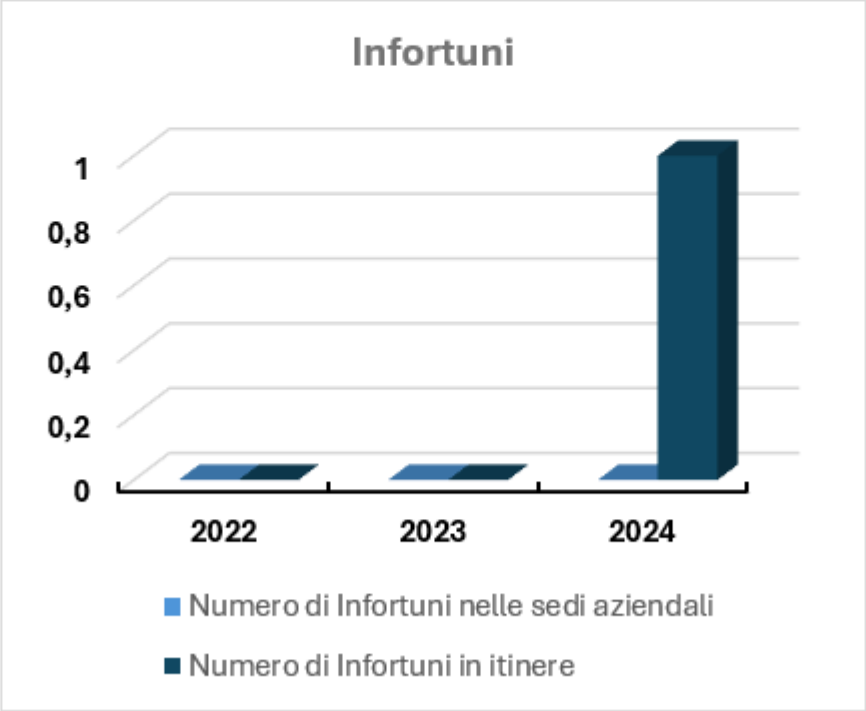
A tal fine e contestualmente al rispetto della normativa italiana, la Società svolge attività di informazione, formazione e prevenzione.

Nel 2024 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'anno si è registrato un unico incidente in itinere. A seguire una tabella riepilogativa.

Salute e Sicurezza

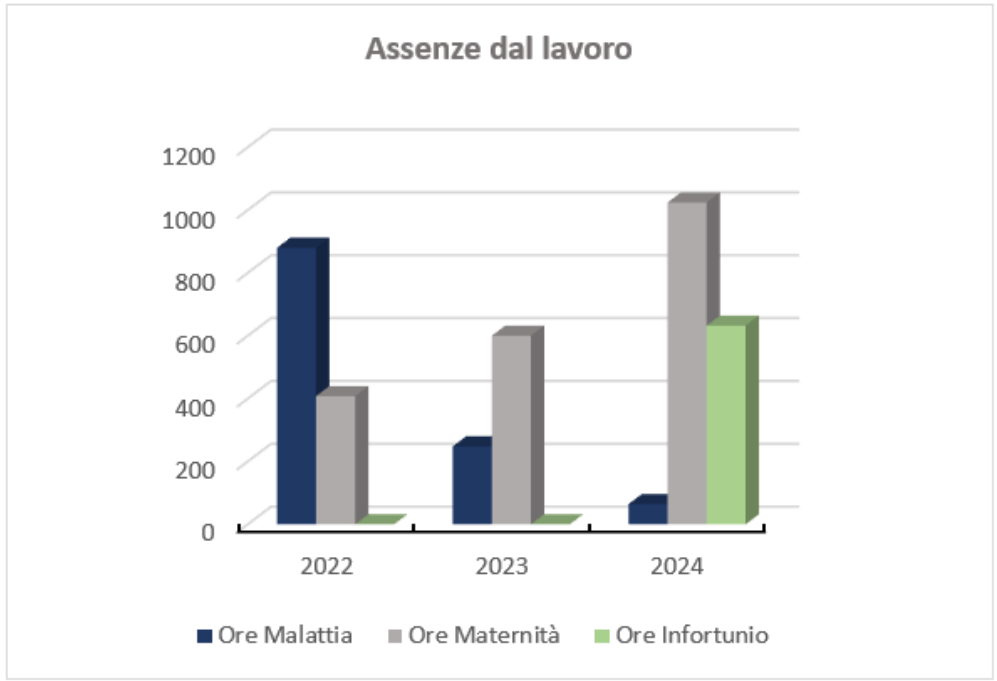
Indicatore	Formula	2022	2023	2024
Infortuni	Numero di Infortuni nelle sedi aziendali	**0**	**0**	**0**
	Numero di Infortuni in itinere	**0**	**0**	**1**



Salute e Sicurezza

Le assenze per malattia sono diminuite di circa il 75%, mentre sono aumentate del 40% circa i congedi di maternità.

Indicatore	Formula	2022	2023	2024
Ripartizione assenze per tipologia	Ore Malattia	**880**	**248**	**64**
	Ore Maternità	**408**	**600**	**1.024**
	Ore Infortunio	**0**	**0**	**632**



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 «settore metalmeccanico per le lavoratrice e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione impianti» vigente, al quale i dipendenti e le dipendenti possono liberamente accedere, attraverso la rete intranet aziendale.

Al Personale è garantita la piena libertà di associazione e di contrattazione collettiva, ed il contrasto di qualsiasi forma di comportamento antisindacale.

Discriminazione

EuforLegal garantisce uguaglianza di trattamento a tutti i lavoratori e le lavoratrici: 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 e 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.

Discriminazione

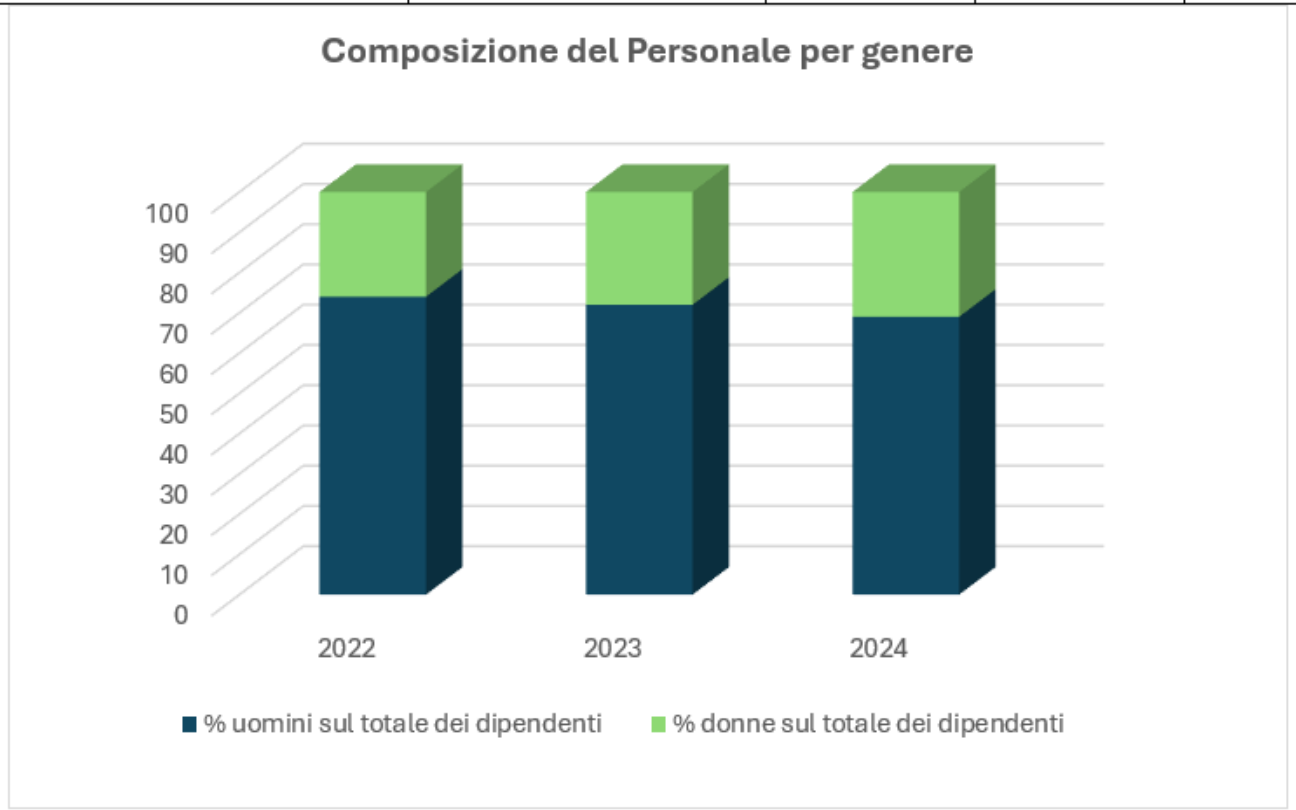
Qualsiasi episodio di discriminazione, segnalato sia personalmente sia in maniera anonima, viene documentato e seguito da un piano di rimedio immediato gestito dai membri del Social Perfomance Team.

Nonostante le caratteristiche del mercato di riferimento, che vede la netta prevalenza di uomini nel bacino dell'offerta di figure professionali, la presenza di personale femminile si mantiene costante.

Di seguito è indicato e rappresentato graficamente il numero di donne e di uomini presenti in azienda.

Discriminazione

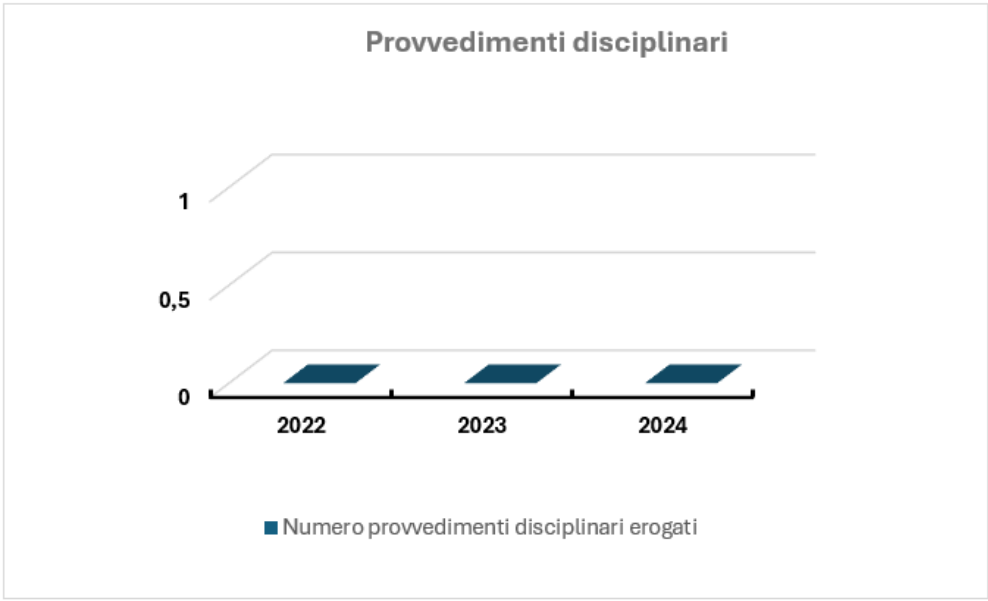
Indicatore	Formula	2022	2023	2024
Composizione del Personale per genere	% donne sul totale dei dipendenti	**26**	**28**	**31**
	% uomini sul totale dei dipendenti	**74**	**72**	**69**



Provvedimenti disciplinari

EuforLegal relativamente all'applicazione dei provvedimenti disciplinari, adotta le modalità definite nel CCNL «settore metalmeccanico per le lavoratrice e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione impianti» vigente, pubblicandone il capitolo relativo ai provvedimenti disciplinari sulla intranet aziendale.

Indicatore	Formula	2022	2023	2024
Provvedimenti disciplinari	Numero provvedimenti disciplinari erogati	**0**	**0**	**0**



Non si registrano provvedimenti disciplinari a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

Orario di lavoro e retribuzione

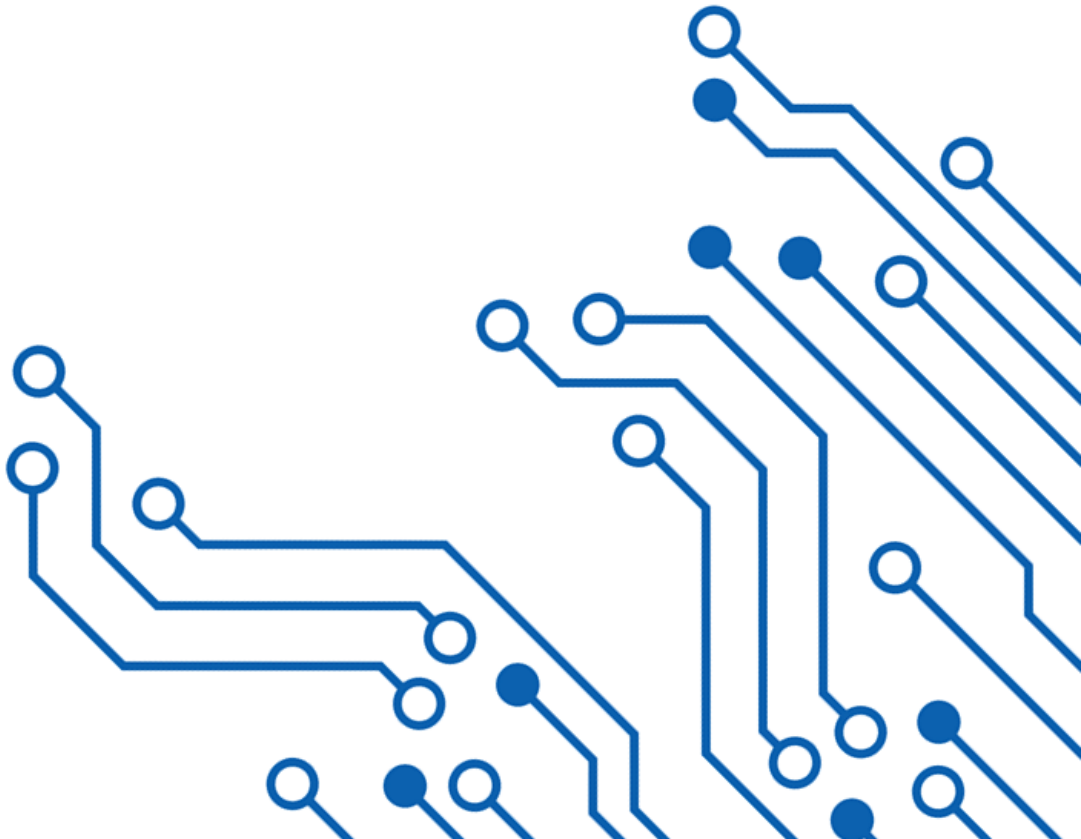
EuforLegal s'impegna a tutelare i diritti dei propri lavoratori e delle proprie lavoratrici in materia di orario di lavoro e di condizioni remunerative recependo completamente le indicazioni contenute nella legislazione italiana e, in particolare, nel CCNL «settore metalmeccanico per le lavoratrice e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione impianti» vigente.

Il Personale è informato delle condizioni contrattuali tramite apposito Regolamento Interno, consegnato in sede di assunzione.

L'orario di lavoro vigente è comunicato ai dipendenti ed alle dipendenti anche mediante i canali di comunicazione interna.

EU *for* LEGAL

3. Sistema di Gestione



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 di seconda parte;
- coordinamento di audit esterni, attuazione di piani formativi;
- registrazione e condivisione della documentazione, coinvolgimento delle parti interessate;
- gestione di reclami e segnalazioni.

Sistema di Gestione

L'Azienda si sottopone regolarmente a valutazioni e audit da parte di enti esterni indipendenti, che verificano l'andamento delle sue attività e l'efficacia dei processi implementati.

Questi audit non solo forniscono una misurazione oggettiva delle prestazioni, ma consentono anche di identificare aree di miglioramento e di definire misure correttive per affinare ulteriormente la gestione delle proprie attività, in linea con i principi di trasparenza e sostenibilità.

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 per la Responsabilità Sociale, anche attraverso i canali di comunicazione messi a disposizione 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;

Politica SA8000

- 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

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 una rappresentanza equilibrata del management e dei rappresentanti dei lavoratori .

Ogni nomina a membro di SPT è accompagnata da adeguata formazione, in relazione al ruolo ricoperto.

Social Perfomance Team

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;

Social Performance Team

- 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.

Rappresentante dei Lavoratori SA8000

I dipendenti di EuforLegal hanno liberamente eletto un Rappresentante dei lavoratori 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 aziendale per eventuali segnalazioni, anche in forma anonima, inerenti al luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000.

La gestione della segnalazione è documentata, registrata e archiviata dal RL SA8000.

L'esito delle azioni intraprese per la gestione della segnalazione ricevuta, è portato a conoscenza dei lavoratori, delle lavoratrici e delle parti interessate attraverso modalità individuabili di volta in volta in funzione del singolo caso specifico.

EuforLegal non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discriminazione nei confronti del Personale o delle parti interessate che abbiano segnalato reclami.

Nel corso del 2024 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.

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.

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

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 31/12/2024 tutti i fornitori risultano essere qualificati, di essi il 18% è in possesso della Certificazione SA8000.

EU *for* LEGAL

Grazie

MAIL TO: **info@euforlegal.it**

WEB: **www.euforlegal.it**

Member of CISQ Federation
RINA IQNET
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001 - ISO 14001
ISO 45001 - ISO/IEC
20000-1 - ISO/IEC 27001

RINA
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
SA 8000