



## Sommario

1.	PRESENTAZIONE AZIENDA.....	3
2.	SISTEMI DI GESTIONE AZIENDALI .....	4
2.1	RESPONSABILITA' SOCIALE .....	4
2.2	POLITICA AZIENDALE INTEGRATA per QUALITA', AMBIENTE, SICUREZZA, RESPONSABILITA' SOCIALE.....	5
3.	PARTI INTERESSATE .....	6
4.	INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E OBIETTIVI SA8000.....	7
5.	LAVORO INFANTILE .....	8
6.	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO .....	8
7.	SALUTE E SICUREZZA.....	9
8.	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	9
9.	DISCRIMINAZIONE.....	10
10.	PRATICHE DISCIPLINARI.....	10
11.	ORARIO DI LAVORO .....	10
12.	RETRIBUZIONE.....	10
13.	SISTEMA DI GESTIONE.....	11

## **1. PRESENTAZIONE AZIENDA**

### **1.1 IMESA SPA**

La IMESA S.p.A. è stata costituita il 29/11/1972 e con progressivi aggiornamenti dei propri apparati produttivi e con investimenti in nuove tecnologie, ha esteso la propria attività commerciale in tutte le regioni d'Italia, operando con i maggiori complessi industriali nazionali.

Sin dalle origini l'Azienda ha operato con un continuo e costante sforzo per migliorare i contenuti tecnologici dei prodotti, ha investito in uomini e mezzi nella ricerca tecnica e scientifica per raggiungere le quote di mercato a più alto contenuto tecnologico.

Questo continuo sviluppo tecnologico e produttivo ha reso necessario il trasferimento delle attività in un nuovo stabilimento, sito in via G. Di Vittorio n. 14 nel Comune di Jesi, all'interno della zona industriale Z.I.P.A., realizzato appositamente per soddisfare le necessità odierne e future dell'Azienda, per il miglioramento del prodotto, per il rispetto dell'ambiente e per la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Inoltre, nel 2019 è entrato a far parte di Imesa S.p.A. un nuovo stabilimento produttivo, sito in Jesi, in via Brodolini, n.14, dove è prevista la realizzazione di Container a diversa destinazione d'uso (Sottostazioni Elettriche, Central Control Room, etc.) e le lavorazioni sono organizzate e svolte su commessa. Il DVR del suddetto luogo di lavoro è un documento a sé stante.

### **1.2 IMESA - Sede Principale**

La costruzione dello stabilimento è stata completata nel 1998 (il documento di abitabilità è stato rilasciato in data 24 settembre 1998), mentre il trasferimento, della sede legale e produttiva, è avvenuto in data 8 febbraio 1999, naturalmente rispettando le direttive della sicurezza attinenti ai luoghi di lavoro.

Le attività produttive sono divise in tre specifici reparti e distinte, all'interno dell'edificio A, in due grandi zone separate, dove nella prima, con estensione pari a circa 4.100 mq, si effettuano le lavorazioni meccaniche delle lamiere, le operazioni di saldatura e verniciatura a polveri epossidiche polimerizzate a forno, mentre nell'altra zona, di circa 5.500 mq., vengono eseguite le attività di assemblaggio degli apparecchi di media tensione in SF6, delle carpenterie e dei cablaggi dei quadri elettrici.

La superficie occupata dallo stabilimento copre un'area totale di circa 26.000 mq, le aree coperte sono così suddivise:

Area coperta da edifici: 11.600 mq. circa

Area adibita ad uffici: 2.400 mq. circa

Area adibita a magazzino: 1.200 mq. circa

### **1.3 IMESA -Sede Via Brodolini**

La sede operativa di Via Brodolini a Jesi, è dedicata alla realizzazione di Container a diversa destinazione d'uso (Sottostazioni Elettriche, Central Control Room, etc.) e le lavorazioni sono organizzate e svolte su commessa. All'interno dello Stabilimento, oltre a svolgere il ruolo di supervisione e controllo delle attività svolte dalle imprese terze, IMESA ha una squadra di tecnici che si occupa dell'installazione dei quadri elettrici (intervengono in fase finale di allestimento interno dei container).

Di prassi i container realizzati sono composti da più moduli accoppiati insieme; le attività vengono svolte sui singoli moduli.

Il luogo di lavoro è un'officina di carpenteria metallica per assemblaggio ed allestimento container e uno spazio aperto finalizzati ad ospitare diverse tipologie di attività, che per caratteristiche e tempistiche di esecuzione, vengono svolte in aree dedicate e distinte.

## **ANAGRAFICA AZIENDALE**

Ragione Sociale:	IMESA S.p.A.
Sede principale:	Via G. Di Vittorio n. 14, Jesi (AN)
Telefono	0731 211034
Fax:	0731 211055
Amministratore Delegato:	Sig. Giampiero Schiavoni
Datore di lavoro:	Sig. Giampiero Schiavoni
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione:	Ing. Cristiano Stefano Chiappa
Rappresentante della Sicurezza per i Lavoratori:	Sig. Andrea David
Medico Competente:	Dott. Pietro Bologna
Responsabile impianto elettrico:	Sig. Loris Saltamartini
Codice ATECO:	27 12 00
N iscrizione REA:	66749

## **2. SISTEMI DI GESTIONE AZIENDALI**

IMESA Spa adotta sistemi di gestione progettati per raggiungere gli obiettivi e per migliorare le prestazioni ai fini di soddisfare le esigenze e le aspettative di tutte le Parti interessate.

IMESA è certificata in conformità alle Norme Volontarie:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI EN ISO 45001:2018
- SA8000:2014

IMESA ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel rispetto di:

- D.lgs. 231/01
- Codice Etico

### **2.1 RESPONSABILITA' SOCIALE**

IMESA, allo scopo di facilitare e garantire l'applicazione di tutti gli elementi di SA8000, ha costituito il Social Performance Team (SPT) che si compone delle seguenti figure:

- HR - Responsabile Risorse Umane,
- RSGI - Responsabile Sistema Gestione Integrato,
- RLSA8000 - Rappresentanti dei lavoratori SA8000 (Uffici e Officina)
- ACQ - Responsabile Acquisti

a garanzia di una rappresentanza equilibrata dirigenza/lavoratori.

In ogni caso la responsabilità della conformità alla norma resta unicamente in capo all'azienda, nelle figure delle Direzioni di Area (Operations, Sales, Support), coadiuvata operativamente dal RSGI.

## **2.2 POLITICA AZIENDALE INTEGRATA per QUALITA', AMBIENTE, SICUREZZA, RESPONSABILITA' SOCIALE**

IMESA si impegna ad operare affinché le proprie attività siano di vantaggio per tutte le parti interessate all'Azienda ed i risultati in armonia con la sua *Politica Integrata*, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti, delle normative e standard di riferimento.

La definizione di tale politica e la conseguente individuazione degli obiettivi generali e specifici di periodo, scaturiscono da un'analisi attenta del contesto in cui l'Azienda opera, della sua struttura organizzativa, della natura e dimensione degli impatti ambientali e dei rischi dell'organizzazione, dai risultati conseguiti e dalle azioni da porre in essere, nonché dalle richieste dei lavoratori e delle parti interessate.

In quest'ottica l'Azienda ha deciso di adottare un Sistema di Gestione integrato con approccio basato sulla gestione dei rischi e delle opportunità, il quale sia in riferimento alle seguenti normative:

- Qualità ISO 9001
- Ambiente ISO 14001
- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro BS OHSAS 18001
- Responsabilità Sociale SA8000

IMESA, per dare maggiore evidenza al rispetto dei principi etico sociali, ha deciso di promuovere la Responsabilità sociale e aderire ai principi della norma internazionale SA8000 che si profila come un sistema a tutela dei diritti dei lavoratori.

IMESA si impegna a rispettare ed applicare i 9 requisiti previsti dallo Standard SA8000.

A livello gestionale, l'obiettivo dell'Azienda è quello di raggiungere la massima soddisfazione dei clienti e delle parti interessate, e sviluppare la propria competitività e redditività nel rispetto rigoroso della normativa vigente e di alcuni principi fondamentali quali:

- l'assicurazione della continuità ed affidabilità dei propri prodotti e servizi;
- la tempestività e l'efficacia nella gestione ordinaria e straordinaria, nonché delle emergenze;
- la prevenzione e diminuzione dell'impatto ambientale connesso alle attività;
- l'impegno alla prevenzione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- l'attenzione al cliente;
- la tutela dei diritti dei lavoratori, tra i quali il divieto di discriminazione, il rispetto dell'orario di lavoro, la garanzia di una retribuzione adeguata, il rispetto delle norme contrattuali e amministrative;
- l'utilizzo abituale e diffuso di sistemi di controllo ed informatici;
- l'impegno al coinvolgimento ed alla consultazione dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza e per la SA8000;

La responsabilità della gestione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, della gestione ambientale e dei diritti dei lavoratori e delle parti interessate riguarda l'intera organizzazione aziendale, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze.

Per conseguire quanto sopra, l'Azienda si impegna ad ottimizzare i propri processi aziendali in modo da assicurare una gestione secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità.

### 3. PARTI INTERESSATE

In relazione alla Responsabilità Sociale d'impresa e alla norma internazionale di riferimento SA8000:2014, IMESA ha identificato le Parti interessate alle azioni svolte in tale ambito.

Di seguito l'elenco delle categorie di parti interessate coinvolte nel processo

CATEGORIE	NOMINATIVI
Consiglio di amministrazione	Schiavoni Sergio, Schiavoni Camilla, Schiavoni Giampiero, Schiavoni Claudio, Bugaro Giacomo
Personale dipendente	
Clienti	
Fornitori	
Banche	Banca Nazionale Del Lavoro Unicredit Banca D'impresa Monte Dei Paschi Di Siena Deutsche Bank Credit Agricole' Intesa San Paolo Credito Valtellinese Ubi Banca Credem Bper
Associazioni di categoria	Confindustria
Organo di vigilanza D.lgs.231	Avv. Valeria Attili
Mezzi di comunicazione	Moretti Comunicazioni (rivista Quadri di autore) INFORMINDS Consulting (sito aziendale)
Collegio Sindacale	Franco Borioni (Presidente) Mario Cirilli Franco Salvoni

**4. INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E OBIETTIVI SA8000**

Processo	Req	Indicatore	Descrizione dell'indicatore	2020	Obiettivo 2021	Target 2021	Azioni	Responsabile
<b>Sicurezza</b>	3	Andamento degli incidenti/Infortuni	Indice di gravità e di frequenza	IF=24,44 IG=0,33	Riduzione incidenti/infortuni	IF≤22 IG≤0,29 (-10% su 2020)	Investigation, Sensibilizzazione resp.di reparto, incontri HSE con i preposti	RSGI
	3	Numerosità incidenti/infortuni/near miss	Numerosità incidenti/infortuni/near miss	9 eventi	Riduzione incidenti/infortuni	< 8 (-10% su 2020)	Investigation, Sensibilizzazione resp.di reparto, incontri HSE con i preposti	RSGI
	3	Numero malattie professionali	Malattie prof. riconosciute	0	Riduzione malattie profess.	0	Azione di Mantenimento	Sicurezza/HR
<b>Responsabilità Sociale</b>	1	Lavoro infantile	Num. Segnalazioni/NC/reclami sul requisito	0	Assenza lavoro infantile	0	Azione di Mantenimento	SPT
	2	Lavoro forzato obbligato	Num. Segnalazioni/NC/reclami sul requisito	0	Assenza lavoro obbligato	0	Azione di Mantenimento	SPT
	4	Libertà di associazione	Num iscritti al sindacato o gg di assemblea	13	Garantire la libertà di associazione	n.a.	n.a.	HR
	4	Contenziosi stragiudiz. o giudiziali	Num. contenziosi	0	Ridurre al min il num contenziosi	0	Azione di Mantenimento	HR
	5	Discriminazione	Num. Segnalazioni/NC/reclami sul requisito	0	Evitare forme di discriminazione	0	Azione di Mantenimento	HR
	6	Pratiche disciplinari	Num. Provvedimenti e Num. contestazioni	n. 15 contestazioni n. 11 provvedimenti	Monitorare la corretta applicazione e pratiche disciplinari	/	n.a.	HR
	7	Orario di lavoro: h ferie residue	Num. Addetti oltre il limite (+ di 250 h) al 31/12	11	Corretto godimento delle ferie	< 9 (-20% su 2020)	Investigation, Sensibilizzazione responsabili diretti	HR

Processo	Req	Indicatore	Descrizione dell'indicatore	2020	Obiettivo 2021	Target 2021	Azioni	Responsabile
	7	Orario di lavoro: h straordinario	Numero dipendenti che hanno superato il limite settimanale	67	Rispetto dei limiti previsti dal CCNL	Riduzione 10% su anno precedente	Investigation, Sensibilizzazione responsabili diretti	HR
			Percentuale del superamento del limite settimanale (+8 h) per dipendente su N settimane lavorate nell'anno dal dipendente	<a href="#">\\Imespa\documents\MAS\05 RESPONSABILITA' SOCIALE (SA 8000)\Tecniche statistiche\2021\Piano di miglioramento\P ROSPETTI HR\CONTROLLO STRAORDINARIO SETTIMANALE 2020 COMPLETO.xlsx</a>	Rispetto dei limiti previsti dal CCNL	Riduzione 10% su anno precedente	Investigation, Sensibilizzazione responsabili diretti	HR
	7	Orario di lavoro: h permessi residue	Num. Addetti oltre il limite (+64 h) al 31/12	66	Monitoraggio del completo consumo dei PAR (>24 mesi)	Anno 2021: < 60 (- 10% su 2020)	Investigation, Sensibilizzazione responsabili diretti	HR
	8	Retribuzione	Num. Segnalazioni/NC/reclami sul requisito	0	Riduzione dei reclami	/	Investigation	HR
9.10	Fornitori	Num. Fornitori qualificati	51			75 (+50% su 2020)	Varie azioni definite in dettaglio nel template valutazione rischi	ACQ

## 5. LAVORO INFANTILE

L'azienda non ricorre né dà sostegno all'utilizzo di lavoro infantile.

Questo requisito viene trattato nella specifica Procedura *PRS 01 Lavoro infantile*

## 6. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

L'azienda non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Per lavoro forzato o obbligato si intende ogni lavoro o servizio prestato sotto minaccia di punizione o ritorsione o richiesto come forma di pagamento di un debito.

IMESA non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, e alla tratta di esseri umani; non trattiene documenti d'identità in originale e richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro; non trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare il rapporto di lavoro.

IMESA assicura che non ci saranno costi o commissioni relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.



Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa, ed è essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, secondo i termini di preavviso definiti dalla legge.

## 7. SALUTE E SICUREZZA

IMESA garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie.

Per IMESA gli aspetti relativi alla salute e sicurezza risultano già coperti dall'applicazione del D.lgs. 81/08 e dalla certificazione OHSAS 18001/ISO 45001.

*IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI CONTIENE LA RELAZIONE DELLA VALUTAZIONE DI TUTTI I RISCHI, AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 81 DEL 9 APRILE 2008 (D.LGS. 81/08) E SS.MM.II., IL QUALE CONTIENE:*

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) le misure di prevenzione e di protezione attuate e i dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, l'indicazione dei ruoli e delle responsabilità.

L'azienda si impegna costantemente a ridurre o eliminare, per quanto possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, e laddove non sia in grado di eliminare le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornisce al personale appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese.

Nel caso di infortunio sul lavoro, IMESA mette in atto una specifica procedura operativa al fine

- o Garantire all'infortunato una immediata assistenza sanitaria;
- o Rimuovere immediatamente le cause per impedire ulteriori immediati infortuni;
- o Garantire una corretta sequenza di attività necessarie all'iter burocratico dell'infortunio;
- o Determinare la ricerca delle cause dell'infortunio e se necessario l'attuazione delle azioni correttive corrispondenti;
- o Avere a disposizione dati registrati da utilizzare per analisi e statistiche finalizzate alla prevenzione degli infortuni;

E' stato nominato un rappresentante responsabile della sicurezza (RSPP) ed è strutturato un Organigramma della Sicurezza, composto da responsabili dell'azienda e da lavoratori con diversi ruoli e responsabilità

L'azienda assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni specifiche dell'attività svolta, dell'uso dei macchinari e attrezzature.

L'azienda garantisce libero accesso ad acqua potabile e locali igienicamente adeguati.

## 8. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il personale ha il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'azienda.

Il personale ha il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'azienda, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda.

L'azienda non interferisce in alcun modo, e permette ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti, che non saranno mai soggetti a discriminazioni, vessazioni, intimidazioni o ritorsioni; inoltre garantisce che i rappresentanti dei lavoratori possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

## 9. DISCRIMINAZIONE

L'azienda non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione.

L'azienda non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione e non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o soddisfare esigenze in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'azienda non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico nei luoghi di lavoro, e non sottopone in alcun caso il personale a test di gravidanza o verginità.

## 10. PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

L'azienda non utilizza né tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.

Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

## 11. ORARIO DI LAVORO

L'azienda rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

La settimana lavorativa, esclusi gli straordinari, non eccede mai le 40 ore.

Il personale ha almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro, fatta eccezione dei casi in cui la legge permetta un orario di lavoro che superi questo limite e sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario su base media.

Il lavoro straordinario è volontario e non è richiesto regolarmente

## 12. RETRIBUZIONE

L'azienda rispetta il diritto ad un salario dignitoso, nel rispetto degli standard legali o standard minimi di settore o ai contratti collettivi.

L'azienda garantisce che la composizione di salari ed indennità siano dettagliate e in forma scritta e che essi vengano corrisposti in conformità alla legge, in modo comodo per i lavoratori e nei tempi previsti.

Tutto il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione. L'azienda adotta prassi e forme contrattuali che garantiscono l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale

### 13. SISTEMA DI GESTIONE

Il Sistema di Gestione è costituito dall'insieme delle regole ed attività che garantiscono la corretta applicazione dei primi 8 requisiti della norma SA8000.

