BILANCIO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000 ANNO 2024

Roma, 27/02/2025

Emesso da:
Social Performance Team – MEG Impianti Srl

Sommario

1. CONSIDERAZIONI GENERALI 4

1.1 LETTERA ALLE PARTI INTERESSATE 4
1.2 DESTINATARI 5
1.3 OBIETTIVI 5

2. PROFILO MEG IMPIANTI SRL 6

2.1 STORIA E PROFILO ATTUALE 6
2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ 7
2.2.1 Rappresentante della Direzione per SA8000 7
2.2.2 Rappresentante dei lavoratori per SA8000 8
2.2.3 SOCIAL PERFORMACE TEAM (SPT) 8
2.2.4 COMITATO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA 9

3. PRINCIPI E VALORI DELLA MEG IMPIANTI SRL 10

3.1 PRINCIPI 10
3.2 VALORI 11

4. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) 12

4.1 INDIVIDUAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE 12

5. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE - SA8000 13

5.1 LAVORO INFANTILE 13
5.1.1 Prescrizioni e mezzi di controllo 13
5.1.2 Situazione e dati di riferimento 14
5.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO 15
5.2.1 Prescrizioni e mezzi di controllo 15
5.2.2 Situazione e dati di riferimento 15
5.3 SALUTE E SICUREZZA 17
5.3.1 Prescrizioni e mezzi di controllo 17
5.3.2 Situazione e dati di riferimento 18
5.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 19
5.4.1 Prescrizioni e mezzi di controllo 19
5.4.2 Situazione e dati di riferimento 19
5.5 DISCRIMINAZIONE 20
5.5.1 Prescrizioni e mezzi di controllo 20
5.5.2 Situazione e dati di riferimento 20
5.6 PRATICHE DISCIPLINARI 21
5.6.1 Prescrizioni e mezzi di controllo 21
5.6.2 Situazione e dati di riferimento 22
5.7 ORARIO DI LAVORO 22
5.7.1 Prescrizioni e mezzi di controllo 22
5.7.2 Situazione e dati di riferimento 23
5.8 RETRIBUZIONE 24
5.8.1 Prescrizioni e mezzi di controllo 24
5.8.2 Situazione e dati di riferimento 25
5.9 SISTEMA DI GESTIONE 25
5.9.1 I fornitori 25

5.9.2 La comunicazione alle parti interessate *26*
5.9.3 La formazione aziendale *27*

6. OBIETTIVI **28**

6.1 RISULTATI CONSEGUITI 2020 28
6.1.1 Certificazione SA8000 ..... *28*
6.2 OBIETTIVI 2022 28
6.2.1 Indicatori e requisiti di responsabilità sociale *28*

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 Lettera alle parti interessate

MEG Impianti Srl a gennaio 2020 ha introdotto all'interno della propria organizzazione il Sistema sulla Responsabilità Sociale SA8000 e la redazione del presente "**Bilancio di Responsabilità Sociale"** ha lo scopo di informare sulle attività svolte, nonché di presentare le proprie finalità e di descrivere le azioni che hanno avuto una ricaduta positiva, in termini di "risultati sociali" raggiunti.

La redazione del bilancio, riporta i valori, le situazioni e gli obiettivi della MEG Impianti Srl nel campo delle relazioni sociali ed etiche, e di fornire un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future.

L'elaborato, predisposto dal SPT, rispetta i requisiti della norma SA8000:2014, che saranno utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il bilancio sociale rappresenta uno strumento privilegiato per l'organizzazione, possedendo una doppia finalità:

- INTERNA per definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno della MEG Impianti Srl nei confronti della responsabilità sociale
- ESTERNA per informare, comunicare e condividere le tappe di un percorso che porterà, anno dopo anno, alla realizzazione degli obiettivi societari.

Il Bilancio Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

1. È uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura l'efficacia della propria Politica di Responsabilità Sociale e le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.
2. È un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni da e per i soggetti interessati che, in questo modo, compartecipano meglio e più ampiamente alla condotta della MEG Impianti Srl.

Per tali motivi il bilancio sociale è distribuito presso gli uffici della MEG Impianti Srl, e viene inviato alle parti interessate.

Auspicando infine che lo sforzo compiuto per la realizzazione di questo bilancio sociale possa essere compreso ed apprezzato vi auguro buona lettura.

Roma, 27/02/2025

Firma
MEG Impianti S.r.l.
Il Procuratore
Marildo Lanna

1.2 Destinatari

Il Bilancio Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con la società MEG Impianti Srl ed in particolare a:

- Dipendenti.
- Clienti.
- Sindacati.
- Comunità locale.
- Fornitori.

La società MEG Impianti Srl chiede a tali soggetti di compartecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

1.3 Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da MEG Impianti Srl e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

- Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento della MEG Impianti Srl, nell'ottica del miglioramento continuo.
- Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della MEG Impianti Srl.
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati.
- Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione con la norma SA8000:2014.

2. PROFILO MEG Impianti Srl

2.1 Storia e Profilo Attuale

MEG Impianti Srl è un'azienda che si occupa principalmente di realizzazione ed installazione di impianti elettrici civili ed industriali e dell'efficientamento energetico.

Si occupa, inoltre, della manutenzione degli impianti stessi fornendo il servizio, quale impresa specializzata, ad importanti aziende di erogazione di energia elettrica. Inoltre si occupa di installazione di contatori, manutenzioni illuminazione pubblica, installazione di cabine elettriche MT/BT, noleggio gruppi elettrogeni, ricerca guasti e progettazione, realizzazione e manutenzione di impianti per l'efficientamento energetico tra cui impianti fotovoltaici.

Nel corso degli anni sono stati incrementati il numero di posti a disposizione, in linea con le nuove richieste pervenute da parte degli Enti committenti e dal territorio in cui svolgiamo la nostra attività.

MEG Impianti Srl opera a livello regionale su lavori che le vengono affidati dalle società areti SpA ed e-distribuzione SpA, ma si mantiene fortemente radicata sul territorio, favorendo l'incremento occupazionale e l'integrazione. Il collegamento con il territorio è, infatti, uno degli ambiti cui si intende dedicare particolare attenzione, per mantenere il contatto con il mondo sociale esterno e favorire progressivamente l'integrazione nel territorio sia della MEG Impianti Srl sia delle persone che vi lavorano.

Si avvale di collaboratori esterni, al fine di fornire il miglior servizio possibile ai suoi dipendenti, in settori strategici quali:

- Consulente Amministrativo.
- Consulente Sistemi di Gestione.
- Medico del lavoro.

La MEG Impianti Srl, grazie alla lunga esperienza maturata, all'impegno continuamente profuso, all'ampia disponibilità di personale, materiali e attrezzature, riesce a proporsi come un vero e proprio punto di riferimento nell'esecuzione dei servizi offerti.

Grazie al costante impegno del personale, alle certificazioni, **ISO9001** per la Qualità, **ISO14001** per l'Ambiente, **ISO45001** per la sicurezza, **ISO50001** per l'efficientamento energetico, **ISO37001** per l'Anticorruzione, **SA8000** per la Responsabilità Sociale, ISO14064-1 per la carbon footprint e **FGAS** per l'installazione, riparazione, manutenzione o assistenza di apparecchiature di condizionamento d'aria e pompe di calore, MEG Impianti Srl assicura servizi all'insegna della massima professionalità e garantisce ai propri Clienti un'ampia gamma di attività, per ogni specifico tipo di esigenza.

I servizi erogati e i processi interni sono stati valutati e sono regolati da procedure costantemente aggiornate e fonte di supporto continuo nei lavori che vengono così eseguiti con rapidità ed efficienza, sia che si tratti d'interventi ordinari che straordinari.

MEG Impianti Srl è un'organizzazione con esperienza trentennale, che ha sempre creduto nell'etica del lavoro, nel rispetto reciproco, nella centralità del valore umano, nell'impegno sul campo e nella volontà di migliorare le relazioni sociali.

2.2 Struttura Organizzativa e Responsabilità

La struttura organizzativa di MEG Impianti Srl prevede che la Direzione abbia il presidio dei seguenti settori:

- Personale: sovrintende all'intera gestione delle risorse umane.
- Commerciale: si occupa della gestione delle gare e dei contratti.
- Amministrativo: gestisce la parte amministrativa e contabile.

Tali settori sono correlati logicamente e funzionalmente mediante flussi di attività, informazioni e servizi che si svolgono nell'ottica del valore aggiunto per il Cliente e nell'ottica del bilanciamento dei carichi di lavoro per il personale.

La Direzione, inoltre, si avvale di figure di staff per i seguenti aspetti:

- Qualità
- Ambiente
- Sicurezza
- Efficientamento Energetico
- Anticorruzione
- Carbon Footprint

Per la Responsabilità Sociale si avvale del Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

La struttura organizzativa SA8000 della MEG Impianti Srl è raffigurata nel documento "All. 1-Organigramma".

Le responsabilità principali in merito al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 (da qui in poi SRS) sono di seguito sintetizzate:

2.2.1 Rappresentante della Direzione per SA8000

La Direzione ha formalmente nominato un Rappresentante della Direzione per la SA8000 (RDSA8000) con la responsabilità principale di assicurare il rispetto dei requisiti della SA8000;

I compiti e le mansioni principali del Rappresentante della Direzione SA8000 sono:

- cooperare con la Direzione per la definizione della Politica di Responsabilità Sociale e assicurarsi che abbia la massima diffusione a tutti i livelli aziendali;
- partecipare alle attività del Social Performance Team – SPT (par.IV.3)
- sviluppare il Sistema Responsabilità Sociale in modo che sia rispondente alle politiche ed ai requisiti definiti dalla Direzione Generale;
- tenere aggiornato e diffondere la politica, le procedure, il codice etico e il Bilancio SA8000 in tutte le realtà di interesse interne ed esterne all'azienda;
- assicurarsi che quanto previsto dallo Standard SA8000 sia ben compreso, attuato e abbia l'apporto di tutto il personale aziendale, nell'ottica del suo continuo miglioramento;
- impostare il sistema di rilevazione delle non conformità, dell'analisi dei reclami e delle relative azioni correttive;
- promuovere le azioni occorrenti per prevenire il verificarsi di non conformità, identificare e registrare ogni problema relativo al Sistema SA8000 e avviare, proporre o fornire soluzioni attraverso i canali stabiliti;

- riferire sullo stato del Sistema alla Direzione;
- verificare l'attuazione e la validità delle soluzioni nel tempo;

2.2.2 Rappresentante dei lavoratori per SA8000

I lavoratori eleggono il Rappresentante dei Lavoratori per SA8000 (RLSA8000) con la responsabilità principale di porsi quale referente per le relazioni fra la Direzione ed i lavoratori in materie collegate alla SA8000;

I compiti e le mansioni principali del Rappresentante dei Lavoratori SA8000 sono:

- cooperare con il Rappresentante della Direzione SA8000 (RDSA8000) per la massima diffusione del Sistema a tutti i livelli aziendali;
- essere porta voce di tutti i lavoratori in merito allo Standard SA8000 e all'applicazione del Sistema stesso;
- partecipare alle attività del Social Performance Team – SPT (par.IV.3)
- proporre modifiche e diffondere lo Standard SA8000;
- assicurarsi che quanto previsto dallo standard SA8000 sia ben compreso, attuato e abbia l'apporto di tutto il personale aziendale, al suo continuo miglioramento;
- cooperare all'analisi dei reclami e delle relative azioni correttive;
- promuovere le azioni occorrenti per prevenire il verificarsi di non conformità;
- riferire sullo stato del Sistema ai lavoratori.

2.2.3 SOCIAL PERFORMACE TEAM (SPT)

Il Social Performance Team (SPT) viene costituito per applicare tutti gli elementi di SA8000.

Il team deve includere una rappresentanza equilibrata di:

a) rappresentanti dei lavoratori SA8000;
b) management

I compiti e le mansioni principali del Social Performance Team sono:

- condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare e attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard;
- suggerire al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati;
- condurre le valutazioni basandosi sulle informazioni in proprio possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati e significativa consultazione con le parti interessate;
- monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati, l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard;
- coinvolgere le pari interessate (stakeholders) nelle attività di monitoraggio e collaborare con tutte le aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000;
- facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive e preventive identificate, organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azoni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.

2.2.4 COMITATO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

Lo Standard SA8000:2014 richiede, inoltre, che sia creato e mantenuto attivo un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e rappresentanti scelti liberamente dai lavoratori (tra cui deve esserci, ove possibile, un iscritto al sindacato).

Il Comitato deve:

- impegnarsi con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza;
- conservare le registrazioni delle predette valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate.

3. PRINCIPI E VALORI DELLA MEG Impianti Srl

La MEG Impianti Srl è amministrata e gestita secondo principi di trasparenza e correttezza nel pieno rispetto di tutti gli obblighi di comunicazione e trasparenza che la legge prescrive, in un quadro di onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dei dipendenti, dei partner commerciali e finanziari e delle collettività.

3.1 Principi

L'impostazione etica di MEG Impianti Srl, si riconosce dunque nei seguenti princìpi:

Rispetto di leggi e regolamenti: MEG Impianti Srl opera nel rigoroso rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso. Le persone devono tenere un comportamento conforme alla legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i Paesi in cui esse operano. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società.

Integrità di comportamento: MEG Impianti Srl si impegna a realizzare e fornire servizi di qualità e a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze.

Valorizzazione delle risorse umane: MEG Impianti Srl riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro sicuro, tale da agevolare l'assolvimento del lavoro e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno.

Sviluppo di un favorevole ambiente di lavoro: MEG Impianti Srl si adopera per lo sviluppo di un ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, in modo tale da permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: MEG Impianti Srl svolge la propria attività nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro in particolare garantendo:

- un ambiente sicuro e confortevole ai suoi dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle loro prestazioni professionali;
- adeguata attività di formazione e informazione in materia;
- l'adozione di tutte le misure previste a tal fine dalla legislazione vigente in materia.

Tutela per l'ambiente: MEG Impianti Srl conduce le sue attività ed effettua i suoi investimenti in maniera socialmente responsabile e sostenibile dal punto di vista ambientale. La società si attiva inoltre per garantire comunicazioni complete ed esaustive con la comunità, avendo cura di diffondere corrette e veritiere informazioni riguardanti la propria attività.

Correttezza in ambito contrattuale: I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. La MEG Impianti Srl si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti. Si deve inoltre evitare che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto della società cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza, nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

3.2 Valori

L'etica e i principi di MEG Impianti Srl sono primariamente e concretamente rivolti al servizio di chi lavora e dei suoi valori.

MEG Impianti Srl, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

Onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri. È l'elemento essenziale di tutte le attività aziendali.

Lealtà, intesa come fedeltà ai princìpi e all'identità di MEG Impianti Srl. Inoltre si ispira al principio di concorrenza leale nei rapporti con le imprese concorrenti.

Responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze.

Impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine.

Trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà. MEG Impianti Srl garantisce un'informazione completa e trasparente ai propri dipendenti, collaboratori, ed alle altre parti interessate per quanto riguarda le proprie linee aziendali.

Rispetto, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento con gli altri. Non è ammesso nessun tipo di discriminazione.

Solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza.

4. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER)

4.1 Individuazione delle parti interessate

Le parti interessate sono quelle parti sociali che hanno relazioni significative con la MEG Impianti Srl.

Si tratta di persone e/o organizzazioni che hanno rilievo sulla vita aziendale e/o che ne subiscono le conseguenze.

Il processo di realizzazione della Politica di Responsabilità Sociale in MEG Impianti Srl ha previsto, come punto centrale, il processo di coinvolgimento dei soggetti interessati.

Tale processo è stato strutturato in tre fasi:

- Individuazione dei soggetti e del loro grado di influenza.
- Definizione delle modalità di rappresentanza e di coinvolgimento.
- Valutazione dei temi sui quali coinvolgerli.

Queste fasi coincidono con i requisiti di responsabilità sociale espressi dalla SA8000 per i Dipendenti e i Soci, mentre riguardano il tema dello sviluppo sostenibile per altre categorie.

I soggetti interessati sono i seguenti:

Dipendenti - sono le figure che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la MEG Impianti Srl; comprendono le seguenti categorie: dirigenti, impiegati, operai.

Clienti - i Clienti sono costituiti principalmente da areti ed e-Distribuzione.

Comunità locale – intesa come gli abitanti delle città e del territorio in cui opera la MEG Impianti Srl.

Fornitori - i fornitori sono stati identificati per garantire che tutte le forniture siano acquistate in modo che offrano garanzie dal punto di vista del rispetto dei requisiti della Responsabilità Sociale previsti dalla norma SA8000.

Per ciascuno di tali soggetti viene costantemente valutato il grado d'influenza esercitato dalla MEG Impianti Srl e ricevuto dalla MEG Impianti Srl stessa.

5. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE - SA8000

5.1 Lavoro Infantile

5.1.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

Si premette che in Italia la legislazione vigente prescrive un'età minima per l'accesso al lavoro di anni 16 in quanto è possibile accedere al mondo del lavoro solo dopo aver assolto l'obbligo scolastico che in Italia è di 10 anni (da 6 anni a 16 anni).

Il mancato rispetto di tale requisito è punito con sanzione penale.

Il principio legislativo afferma che l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico, evidenziando il collegamento funzionale che esiste tra l'assolvimento di tale obbligo e l'accesso al lavoro.

Infatti l'assolvimento del suddetto obbligo, che è volto a tutelare la crescita sociale del giovane, fa presumere che sia stata raggiunta la maturità necessaria affinché egli possa svolgere legittimamente e proficuamente un'attività lavorativa

La MEG Impianti Srl si riconosce pienamente non solo nella legge, ma anche nei suoi princìpi fondativi, che sono la base per uno sviluppo armonioso e, allo stesso tempo, competitivo del nostro Paese.

Di conseguenza, MEG Impianti Srl esclude nel modo più assoluto l'utilizzo il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i fornitori e i subfornitori.

A tal fine, MEG Impianti Srl ha definito nel proprio SRS una apposita procedura documentata e regolarmente attuata che stabilisce in modo inequivocabile le modalità operative per evitare l'utilizzo del lavoro minorile e le modalità per il recupero dei lavoratori minori che dovessero essere utilizzati.

In particolare MEG Impianti Srl ha definito la seguente politica di rimedio:

- Coinvolgimento dell'organizzazione che utilizza lavoro infantile in azioni che permettano l'allontanamento del bambino dal lavoro, il suo recupero scolastico ed il supporto economico alla famiglia di provenienza.
- Interruzione dei rapporti commerciali con quelle organizzazioni che non accettano di porre rimedio all'utilizzo di lavoro infantile.
- Coinvolgimento dei servizi sociali nel recupero di tali situazioni.

Lo scopo è quello di garantire ai bambini e ai giovani lavoratori la frequenza scolastica e ad assicurare loro il supporto necessario per risolvere le situazioni di difficoltà in cui siano coinvolti.

La MEG Impianti Srl ha inoltre regolarmente in uso le procedure documentate del Sistema Integrato Qualità Ambiente Sicurezza certificato, dove è parimenti prevista la verifica degli adempimenti legislativi riguardo la gestione del personale, sia per le risorse interne, che per i fornitori.

5.1.2 Situazione e dati di riferimento

L'organico di MEG Impianti Srl presenta un'età media di circa 45 anni, dato che risulta pressoché costante negli ultimi tre anni. La fisiologica mobilità del personale, evidenziata da nuove assunzione e cessazioni da lavoro, porta a tale evidenza. Nel grafico riportato in figura 1 si indica la situazione dal 01/01/2022 al 31/12/2024.

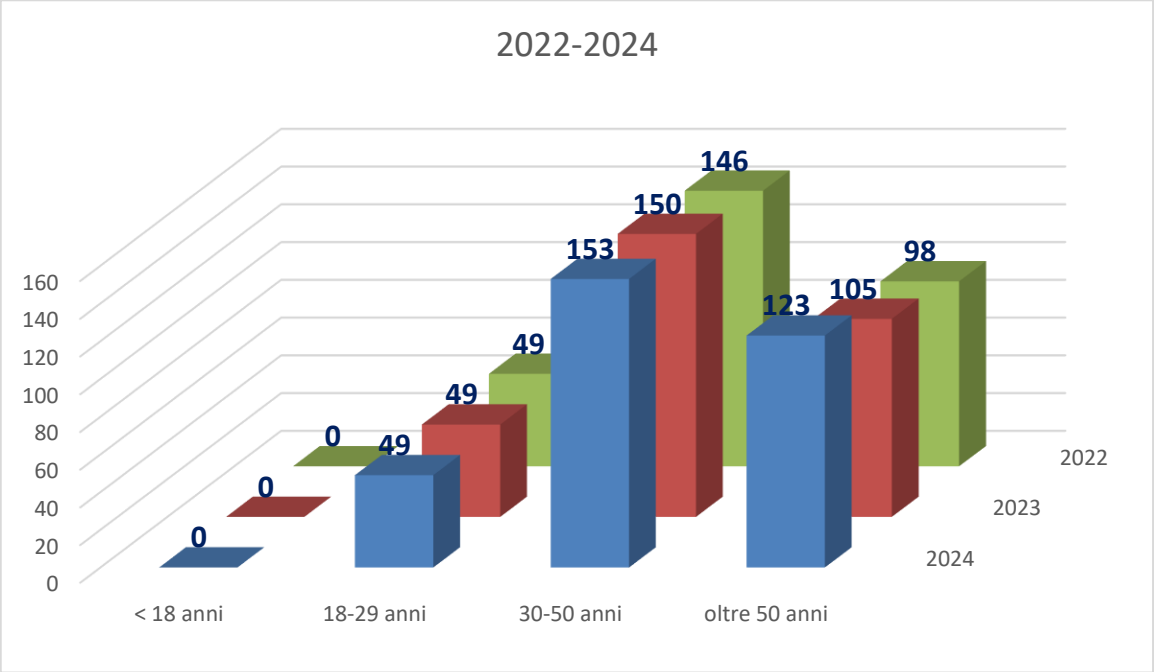
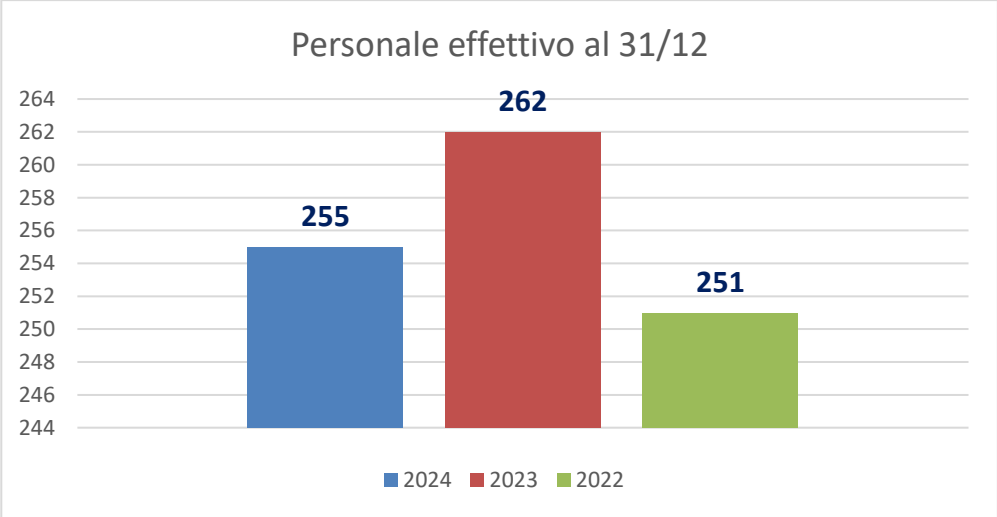


Figura 1 - Distribuzione dell'età dei lavoratori

Attualmente tutto il personale occupato in MEG Impianti Srl risulta essere maggiorenne.

Un'istantanea presa al 31/12/2024 evidenzia che nell'azienda trovavano occupazione 255 persone.



Questo numero, nel corso degli ultimi tre anni, ha avuto un andamento pressoché costante, segnale della fidelizzazione dei lavoratori e della fiducia dei committenti.

5.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

5.2.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

Per lavoro obbligato s'intende ogni forma di lavoro che un lavoratore sia chiamato a svolgere involontariamente o sotto costrizione o sotto la minaccia di una qualche forma di penale.

Può assumere numerosi aspetti tra cui:

- Forme contrattuali temporanee in cui un imprenditore impedisce al lavoratore di lasciare liberamente il lavoro.
- Lavoro vincolato cioè quello in cui una persona è costretta a lavorare non per un compenso, ma per saldare un debito contratto da lui stesso o da terzi.
- Costrizione al lavoro straordinario.

Per quanto riguarda gli strumenti normativi nazionali è necessario far riferimento allo Statuto dei Lavoratori ed al contratto collettivo nazionale, oltre che territoriale, che disciplinano la contrattazione sul lavoro.

Inoltre, il nuovo Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ha emesso disposizioni atte a contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare.

MEG Impianti Srl evita totalmente il ricorso o il sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato in qualsiasi forma; non è presente alcun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

5.2.2 Situazione e dati di riferimento

In MEG Impianti Srl non esistono situazioni di lavoro obbligato.

Anzi è possibile affermare che, poiché la fedeltà negli anni da parte delle risorse umane è elevata, come già precedentemente accennato, il clima aziendale è positivo.

Tale clima deriva da una molteplicità di fattori, tra i quali vi sono:

- L'esplicazione dei principi e dei valori di riferimento in comportamenti pratici.
- Lo spirito di squadra che da sempre permea la MEG Impianti Srl.
- La valorizzazione dell'impegno e dei risultati.
- L'attenzione alle situazioni personali che presentano forti problematiche.
- La chiarezza nella definizione delle responsabilità e delle mansioni da svolgere.
- Lo sviluppo delle capacità professionali tramite la formazione e l'affiancamento.

La MEG Impianti Srl concede anticipi sulla ordinaria remunerazione, nel caso di straordinaria e motivata necessità, riservandosi una valutazione specifica nel merito.

Negli anni passati, dopo attente valutazioni specifiche caso per caso, si sono presentate delle situazioni in cui la MEG Impianti Srl ha accolto la richiesta di anticipo di TFR presentata da alcuni dipendenti. Tutte le richieste presentate, nonostante siano quasi raddoppiate rispetto agli anni precedenti, sono state soddisfatte.

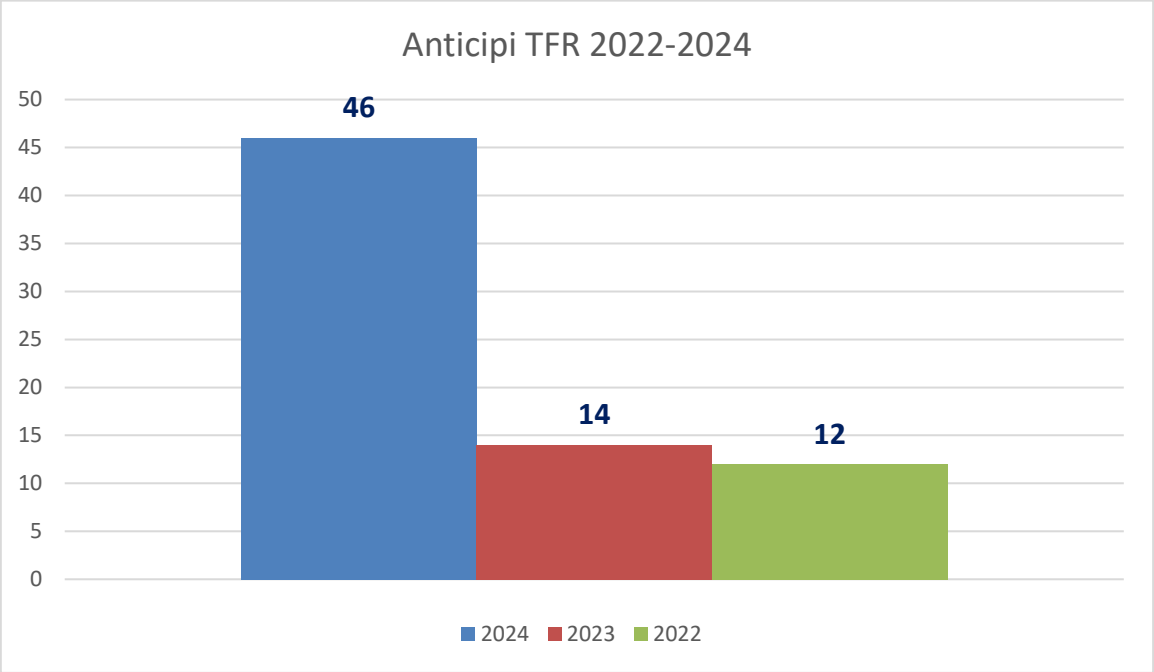


Figura 2 – Richieste di anticipi sul TFR

Nell'anno 2024 la MEG Impianti Srl ha effettuato un totale di 67 assunzioni al fine di soddisfare le esigenze nate a seguito dell'ingresso di nuove commesse nell'attività.

La ferma volontà della Direzione della MEG Impianti Srl nello stabilire un rapporto duraturo con i propri dipendenti, valorizzandone le capacità e creando per loro un ambiente di lavoro stabile e accogliente, è testimoniato dalla benevola approvazione dai dipendenti di far parte stabilmente dell'azienda MEG Impianti Srl.

Al 31/12/2024 l'organizzazione ha in essere un totale di n. 29 contratti a tempo determinato, di cui n. 12 over 50.

Per quanto riguarda i requisiti della L. 96/2018 – Decreto Dignità, per la quale è previsto un rapporto di tempi determinati su tempi indeterminati, per il personale fino a 50 anni di età, non superiore al 30%, l'organizzazione ha in essere al 31/12/2024 n. 44 contratti a TD su n. 239 contratti a TI che evidenza un rapporto pari al 18,41%, valore rientrante a quelli indicati dal Decreto stesso.

Il dato viene comunque mantenuto sotto controllo e l'azienda adotta la politica di trasformare i propri contratti a TD in contratti permanenti a seguito di valutazioni positive dell'operato dei dipendenti nell'arco di circa 1 anno.

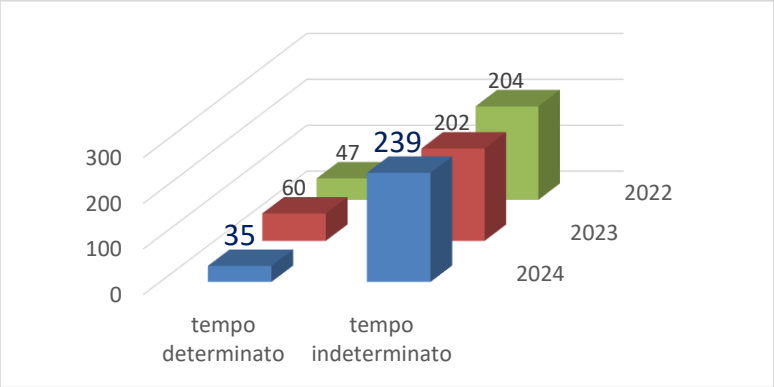


Figura 3 – tipologia di contratto di lavoro

5.3 SALUTE E SICUREZZA

5.3.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

La sicurezza dei dipendenti di MEG Impianti Srl è stata da sempre affrontata con serietà ed attenzione e migliorata nel tempo. Per ottenere questo obiettivo l'azienda provvede affinché il personale riceva adeguata formazione ed informazione sul tema della salute e sicurezza.

La sicurezza è posta al centro dell'attenzione dell'attività di MEG Impianti Srl, con il preciso fine di garantire ai lavoratori ed a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendale un luogo di lavoro sicuro e salubre.

In MEG Impianti Srl è stata eletta la figura del RLS interno.

Dal 2019, l'azienda ha voluto elevare la qualità del presidio e dei rapporti con tutti i lavoratori in termini di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro designando un dipendente interno dell'azienda in qualità di RSPP. L'attuale RSPP è l'Ing. Marianna Di Cesare, in possesso di tutti i requisiti richiesti dalla normativa vigenti, potendo offrire una presenza quotidiana sui luoghi di lavoro unita ad una competenza consolidata nelle attività di MEG Impianti Srl garantisce un servizio qualitativamente elevato.

L'RSPP insieme al RLS ed al SPT oltre che al Comitato di salute e sicurezza, verifica e coordina tutte le attività aziendali in materia di prevenzione e protezione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Il valore della prevenzione è noto e costantemente applicato in MEG Impianti Srl.

Tra le principali cause di infortunio si citano:

- Fattori personali: problemi che causano disattenzione, nervosismo, stanchezza.
- Azioni pericolose: atti non sicuri, attività eseguite senza usare i D.P.I. prescritti, eccessiva fretta, eccessiva familiarità.
- Condizioni tecniche di pericolo: cavi in tensione, attrezzi in cattivo stato, condizioni atmosferiche precarie, rumore, scarsa visibilità.
- Ambiente operativo ostile: l'ambiente, il contesto operativo, il luogo di lavoro.

In tal senso, MEG Impianti Srl ha adottato misure adeguate a prevenire i rischi, gli incidenti e i danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale e gli altri luoghi di lavoro.

La società MEG Impianti Srl, infatti, ha realizzato e mantiene attivo un sistema di gestione della sicurezza e salute del personale, che prevede:

- La presenza di un RSPP, e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).
- L'analisi e la valutazione documentata del rischio e l'adozione di opportune misure di contrasto e protezione.
- La nomina del Medico Competente.
- La presenza di una squadra di primo soccorso.
- La formazione continua relativamente ai rischi, alle misure di prevenzione e protezione nonché alle corrette prassi operative.
- L'analisi e la valutazione documentata di tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.

Le procedure e le registrazioni di riferimento sono definite nel sistema sicurezza adottato dalla MEG Impianti Srl.

5.3.2 Situazione e dati di riferimento

Per infortunio sul lavoro s'intende ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa, concetto che comprende non solo le lesioni fisiche, ma anche psichiche.

Gli elementi integranti l'infortunio sul lavoro sono:

- La lesione.
- La causa violenta.
- L'occasione di lavoro.

Il concetto di "occasione di lavoro" richiede che vi sia un nesso causale tra il lavoro e il verificarsi del rischio cui può conseguire l'infortunio.

Il rischio considerato è quello specifico, determinato dalla ragione stessa del lavoro.

È infortunio sul lavoro anche il così detto "infortunio in itinere", cioè quello occorso al lavoratore nel tragitto compiuto per recarsi o tornare dal luogo di lavoro a casa.

Sono considerati infortuni sul lavoro anche quelli dovuti a colpa del lavoratore stesso.

Il sistema di gestione per la responsabilità sociale di MEG Impianti Srl gestisce e tiene sotto controllo due indicatori di infortunio:

IF Indice di Frequenza, che fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate:

$$IF = \frac{numero\ infortuni}{numero\ ore\ lavorate} \times 1.000.000$$

IG Indice di Gravità, che indica il numero delle giornate di inabilità, invalidità o morte per ogni mille ore lavorate:

$$IG = \frac{numero\ gg.di\ assenza}{numero\ ore\ lavorate} \times 1.000$$

Infortuni	Nr. Infortuni		IF: Indice di frequenza infortuni	IG: Indice gravità infortuni
	Durante l'attività lavorativa	In itinere		
2022	3	1	7,67	3,73
2023	9	0	21,62	11,63
2024	4	2	8,68	4,51

Nell'anno 2024 l'azienda MEG Impianti Srl ha registrato un numero di eventi infortunistici pari a 6 di cui 2 in itinere. Pur essendo gli eventi associabili a casualità, la MEG Impianti Srl per mantenere alta l'attenzione del proprio personale, organizza sessioni formative anche sulle tipologie di infortunio.

5.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

5.4.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

MEG Impianti Srl garantisce a tutti i dipendenti il diritto di aderire a qualsiasi Sindacato e la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal CCNL. Il diritto dei lavoratori e degli imprenditori di costituire organizzazioni e di aderirvi è parte integrante di una società libera ed aperta.

La libertà di associazione è considerata una libertà civile ed è alla base del progresso sociale ed economico.

Ad essa è collegato il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, dove la libertà di parola e di rappresentanza divengono aspetti fondamentali di un lavoro dignitoso e pluralista.

MEG Impianti Srl rispetta pienamente il diritto di tutto il personale di organizzare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva; il personale è pienamente consapevole di tali diritti.

A tal fine sono disponibili luoghi di riunione e attrezzature; viene data la possibilità di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali e di aderire a qualsiasi organizzazione senza che ciò comporti ritorsioni o conseguenze negative sul lavoro stesso o comunque discriminazioni.

La MEG Impianti Srl conferma la sua elevata propensione al confronto, al dialogo e alla discussione nell'ottica della trasparenza di relazione con i lavoratori e i loro rappresentanti.

5.4.2 Situazione e dati di riferimento

All'interno della società MEG Impianti Srl fra i lavoratori non sono presenti iscritti al sindacato.

Per quanto riguarda le ore di sciopero, presso la MEG Impianti Srl non si è mai verificato alcuno sciopero.

5.5 DISCRIMINAZIONE

5.5.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

La Costituzione italiana, all'articolo 3, stabilisce che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Tale fondamentale requisito civile, democratico e libertario è pienamente accolto dalla società MEG Impianti Srl.

MEG Impianti Srl non mette in atto né sostiene la discriminazione tra i lavoratori; questo sia all'atto dell'assunzione, che riguardo alla retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, 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.

La diversità delle persone è considerata per MEG Impianti Srl un arricchimento piuttosto che una problematica e tale convinzione è condivisa sia dalla Direzione che da tutto il personale.

5.5.2 Situazione e dati di riferimento

Il settore di lavoro in cui opera MEG Impianti Srl è un settore in cui, storicamente, la manodopera maschile ha costituito la preponderanza dei lavoratori. Comunque nell'anno 2024 la figura femminile all'interno dell'organizzazione è costante in particolare rispetto all'anno 2023 che già era in aumento rispetto agli anni precedenti.

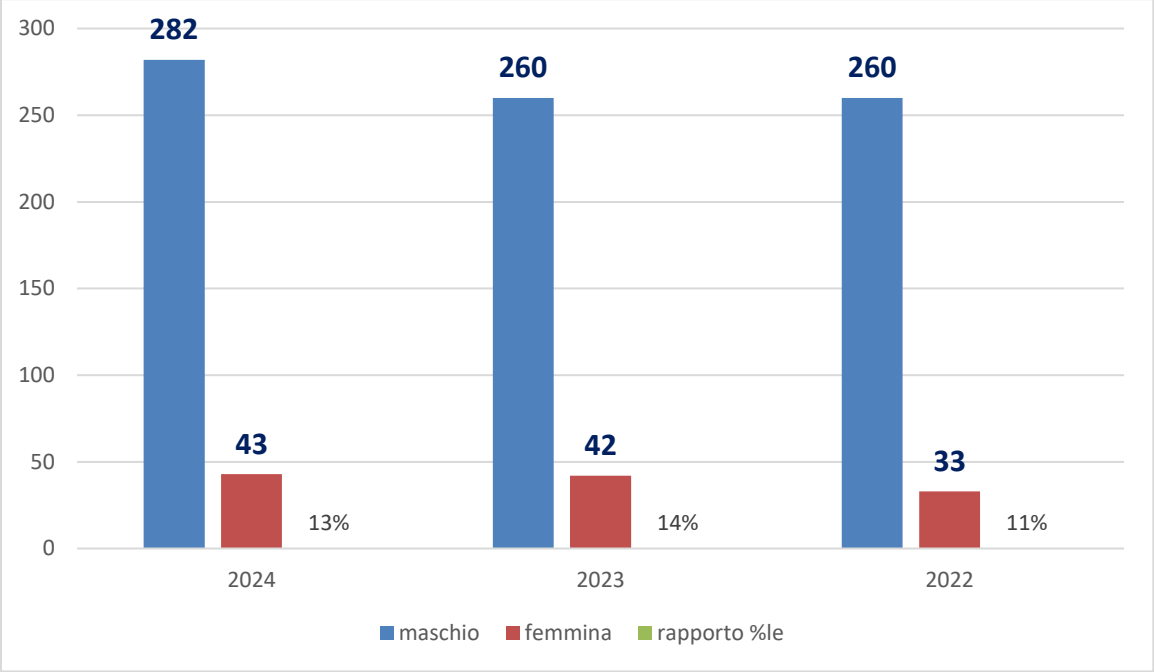


Figura 4- Rapporto Dipendenti Donne/Uomini

Per quanto riguarda l'aspetto dei lavoratori stranieri, il loro impiego è in linea con il mutamento sociale a livello nazionale e della maggiore integrazione nel tessuto locale, come riportato nella seguente Figura 5.

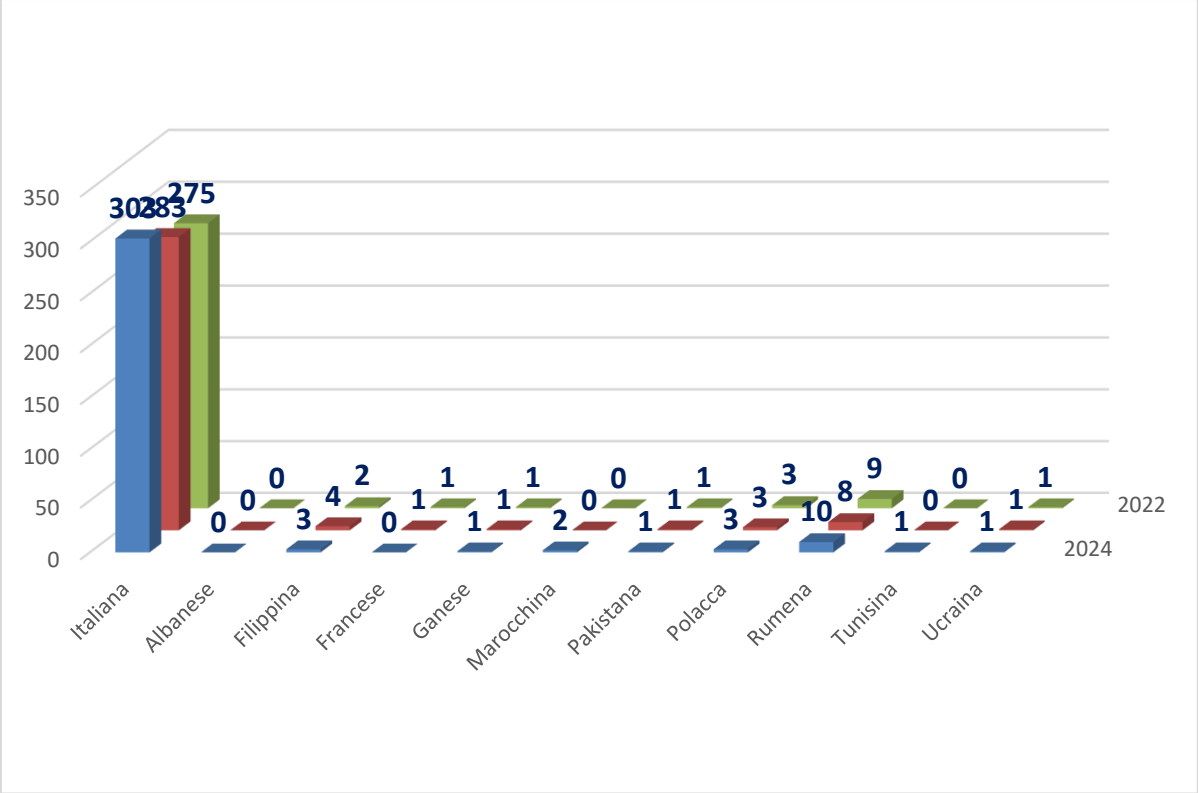


Figura 5 - Rapporto Dipendenti Italiani/Stranieri

Come in più parti di questo elaborato evidenziato, la MEG Impianti Srl, dal 2017, ha visto crescere vistosamente le proprie attività grazie all'ingresso di nuove commesse e appalti. Peculiarità di queste attività è la loro delocalizzazione geografica che ha richiesto una ricerca della forza lavoro in ambito locale. Questo ha permesso una immediata e forte integrazione con tutte le realtà sociali e le parti interessate presenti nel territorio considerando anche la particolarità del settore in cui MEG Impianti Srl opera.

5.6 PRATICHE DISCIPLINARI

5.6.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

MEG Impianti Srl non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali, o corporali.

Lo Statuto dei lavoratori esprime con chiarezza, tra gli altri aspetti, che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria ed in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

L'azienda inoltre privilegia il dialogo ed il confronto sull'interpretazione dei fatti. È data a tutti la possibilità di chiedere chiarimenti e di impugnare i provvedimenti disciplinari.

5.6.2 Situazione e dati di riferimento

La Direzione continua ad adottare una politica del personale improntata alla massima chiarezza e definizione dei diritti e dei doveri.

Provvedimenti disciplinari	Nr. Comunicazioni di contestazioni	Nr. Richiami disciplinari	Nr. Sospensioni	Nr. Giorni di sospensione	Nr. Licenziamenti
2022	4	4	0	0	0
2023	12	10	0	0	0
2024	7	4	0	0	1

Il licenziamento nel 2024 è stato per giustificato motivo oggettivo a seguito di superamento periodo di comporto.

5.7 ORARIO DI LAVORO

5.7.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

MEG Impianti Srl garantisce a tutto il personale il rispetto delle leggi e del CCNL in materia di orario di lavoro, festività, ferie e lavoro straordinario.

Nella legislazione italiana, per orario di lavoro si intende "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

Nei provvedimenti legislativi degli ultimi anni, in ossequio alle Direttive Europee in materia, tale orario si è ridotto nei termini di numero di ore, ma si è ampliato come flessibilità di gestione.

MEG Impianti Srl conosce e condivide l'importanza del giusto equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di riposo ed opera perché tale equilibrio sia ricercato e raggiunto da tutti, nel rispetto delle esigenze di coordinamento.

I contratti di lavoro applicati in MEG Impianti Srl sono strutturati in modo da presentare una particolare cura in ordine a diversi punti, tra i quali:

- Il contrasto dei fenomeni di lavoro nero.
- La qualifica dei profili professionali.

- La facilitazione per le ferie e i permessi dei lavoratori.
- Il richiamo alla previdenza complementare.
- Il miglioramento delle norme e dei compensi per l'uso del part-time

L'eventuale prestazione in giorno di riposo è compensata con la maggiorazione dello straordinario festivo.

MEG Impianti Srl rispetta pienamente le regole contrattuali ed adotta una settimana lavorativa standard conforme al contratto di lavoro applicato.

MEG Impianti Srl garantisce ai lavoratori almeno un giorno di riposo settimanale.

Poiché le sedi di lavoro sono, per la maggior parte dei dipendenti, diverse, MEG Impianti Srl effettua, tramite i propri responsabili, un attento monitoraggio del rispetto delle regole in materia.

5.7.2 Situazione e dati di riferimento

Nel corso del 2024 si è registrato rispetto all'anno precedente un numero di ore notevolmente superiori per quanto concerne il ricorso allo straordinario presso la MEG Impianti Srl. Questo è dovuto al considerevole aumento della richiesta di servizi da parte dei clienti prevalentemente per rispondere alle emergenze a cui la MEG Impianti non può rifiutarsi.

Inoltre il problema di reperimento di manodopera specializzata non permette al momento di ridurre tale valore.

Vi è comunque lo sforzo dei Responsabili Operativi e l'Ufficio Personale ad organizzare in maniera autonoma il lavoro con l'obiettivo di rimanere il più possibile all'interno del normale orario di lavoro ma purtroppo l'elevata richiesta da parte dei committenti non sempre lo permette. Comunque sempre nel rispetto dei limiti di legge.

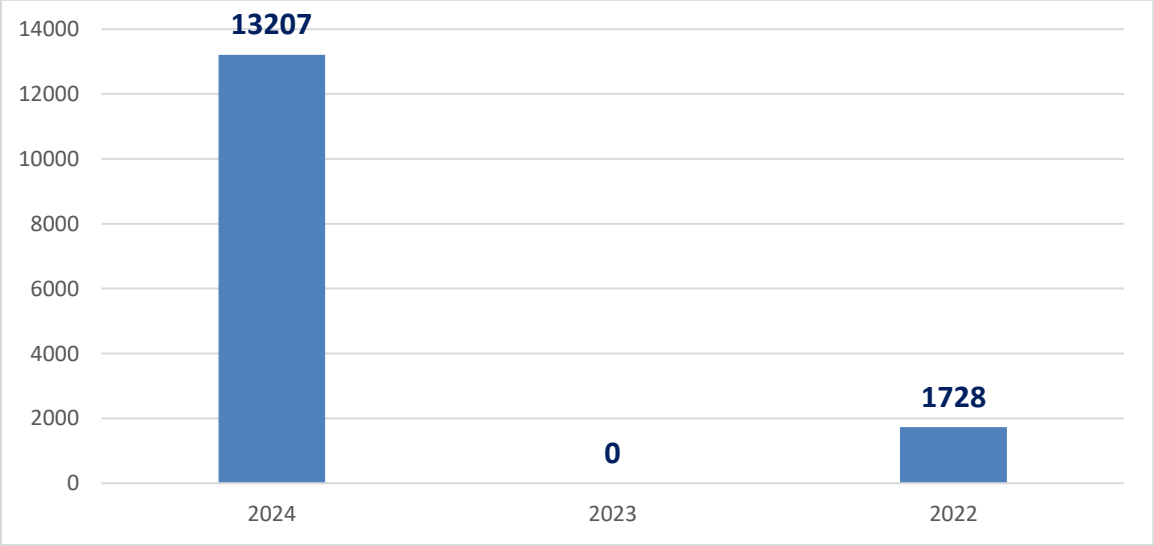


Figura 6 – Ore di straordinario effettuate

Per quanto riguarda le forme contrattuali applicate sono a tempo determinato (compresi apprendisti e co.co.co.) e a tempo indeterminato.

Nel 2024 si è iniziato a ricorrere a turni di lavoro in alcuni ambiti a seguito di nuove commesse (ATAC) che hanno esplicitamente richiesto un servizio H24.

Nell'anno 2024 tutti i lavoratori, senza eccezione, sono stati sottoposti alla medesima forma contrattuale.

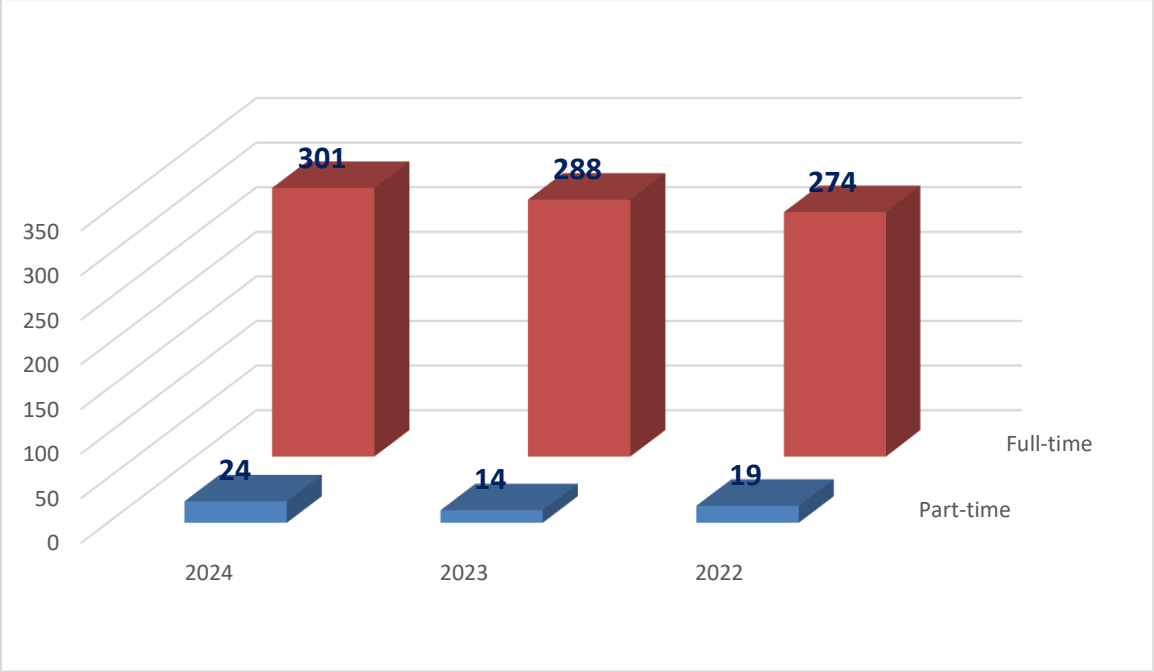


Figura 7 - Incidenza del Part Time / tempo Pieno

5.8 RETRIBUZIONE

5.8.1 Prescrizioni e mezzi di controllo

Le retribuzioni sono conformi rispetto a quanto previsto del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).

Dal punto di vista della legge, la retribuzione è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta.

Nel caso di retribuzione percepita da un lavoratore dipendente si usa il termine salario.

L'art. 36 della Costituzione italiana stabilisce che il lavoratore debba essere retribuito proporzionatamente al lavoro svolto e sufficientemente per poter aver una "esistenza libera e dignitosa".

Lo standard internazionale SA8000:2014 aggiunge anche che "I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale."

La MEG Impianti Srl richiama qui tali principi per affermarne la validità e la piena corrispondenza alle proprie politiche e al proprio operato.

L'adozione dei contratti nazionali di lavoro in tutte le sue parti è garanzia di pratiche retributive allineate o superiori a quanto imposto dalla legge e a quanto espresso mediamente dal mercato.

L'azienda MEG Impianti Srl si avvale della collaborazione di una società di consulenza esterna per quanto riguarda la contabilità delle buste paga, che comunque vengono controllate anche internamente per verificarne correttezza e completezza.

5.8.2 Situazione e dati di riferimento

La MEG Impianti Srl corrisponde gli stipendi, comprensivi delle eventuali altre voci aggiuntive, tramite accredito diretto sui conti correnti individuali.

La MEG Impianti Srl versa le indennità previdenziali e comunque obbligatorie, relative al personale, agli Istituti previsti dalla legge nel più totale rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

5.9 SISTEMA DI GESTIONE

Per mettere in pratica i principi contenuti nella Norma SA8000:2014, la società MEG Impianti Srl ha messo a punto un Sistema di Gestione documentato (SRS) composto da:

- il manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento
- la politica aziendale per la responsabilità sociale
- le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

5.9.1 I fornitori

Il SPT, nel corso dell'anno 2024, ha mantenuto il monitoraggio della catena di fornitura, operazione che ha seguito l'opera di selezione e coinvolgimento dei fornitori. Ad ognuno di loro viene espressamente richiesta l'accettazione dei principi SA8000, la compilazione di un questionario e la disponibilità a fornire informazioni ove richiesto.

È tuttora in corso l'attività di sollecito di quei fornitori che non hanno ancora dato risposta.

I criteri di priorità utilizzati per individuare i Fornitori sui quali era più urgente attivare e monitorare la qualificazione SA8000 sono i seguenti:

- entità del fatturato scambiato
- continuità della fornitura
- appartenenza a categorie di rischio "sociale" identificate come rilevanti con il supporto dell'esperienza e di informazioni generali assunte

- ambito territoriale di operatività del fornitore: localizzazione degli impianti, approvvigionamento da paesi terzi a rischio, etc.
- influenza della MEG Impianti Srl sul fornitore

Come richiesto dalla Norma SA8000, MEG Impianti Srl ha avviato la qualifica dei fornitori, subappaltatori e subfornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- la lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000;
- questionario valutazione SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità;

I fornitori dell'azienda al 31/12/2024 risultavano n. 101, di cui n. 29 presi in considerazione ai fini della certificazione SA8000.

Nel 2024 nonostante l'invio delle lettere di impegno ed al questionario ai fornitori il numero di risposte da parte di questi ultimi è notevolmente bassa.

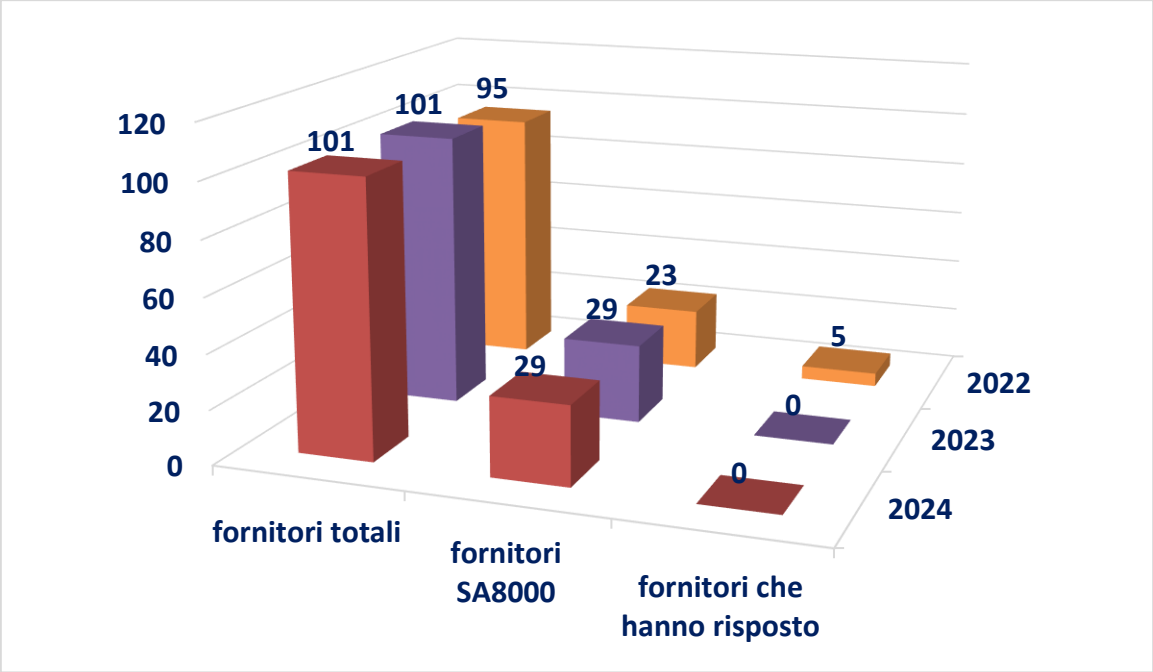


Figura 8 - Monitoraggio della catena di fornitura

5.9.2 La comunicazione alle parti interessate

La comunicazione intende fornire, all'interno ed al di fuori dell'azienda, conoscenza della politica e delle azioni svolte sul Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale ed è rivolta a tutti gli stakeholders interni ed esterni.

MEG Impianti Srl ha identificato le principali parti interessate, alle quali è stato reso noto una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda.

Il bilancio sociale SA8000 rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna ed interna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder degli impegni per l'Etica e soprattutto dei risultati conseguiti.

MEG Impianti Srl è interessata ad avere un dialogo aperto e trasparente con tutti gli interlocutori interni ed esterni. Chiunque sia interessato ad inviare commenti, suggerimenti o richieste di informazioni in tema di Responsabilità Sociale può scrivere al seguente indirizzo: segreteria@megimpianti.eu

5.9.3 La formazione aziendale

La società MEG Impianti Srl attribuisce considerevole importanza al grado di istruzione dei dipendenti e alla necessità di perseguire permanentemente l'aggiornamento personale e professionale. L'azienda definisce annualmente il proprio piano formativo: la formazione è volta a migliorare gli standard principalmente nei settori qualità-ambiente-sicurezza-etica, agevolando così la crescita degli operatori a tutti i livelli.

Il personale è stato informato, durante tutto il percorso di implementazione ed attuazione del Sistema di responsabilità sociale.

Tutti i nuovi assunti sono stati formati ed informati.

È stato approvato il piano di formazione ed addestramento per il 2024 che prevede, oltre agli aggiornamenti periodici legati ad aspetti cogenti sulla sicurezza (ad esempio addetti primo soccorso), incontri relativi alla Politica aziendale per la responsabilità sociale, alle procedure interne ed ai principi dello standard SA8000:2014.

6. OBIETTIVI

6.1 RISULTATI CONSEGUITI 2024

6.1.1 Certificazione SA8000

Nell'anno 2024 si è conclusa la quarta annualità completa in cui la MEG Impianti Srl ha implementato la Certificazione allo standard internazionale SA8000:2014.

Nell'ottica della piena attuazione del sistema SA8000, ed alla luce del comportamento fluido del mercato del lavoro, la società MEG Impianti Srl si è confrontata con le criticità emergenti per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, mantenendo la rispondenza ai requisiti ed ai principi di responsabilità sociale attraverso i quali ha strutturato la propria visione aziendale.

L'anno trascorso ha rappresentato il proseguo del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale adottato dalla MEG Impianti Srl ed un ulteriore instradamento per verificare l'efficacia delle procedure.

Con la conclusione dell'anno 2024 è stato possibile raccoglie le evidenze maggiormente rappresentative degli obiettivi individuati ed analizzarne i risultati ottenuti in maniera totale e continua.

I risultati saranno analizzati nel riesame della direzione, dove verranno fatte le valutazioni e riflessioni del caso, verranno verificate le eventuali criticità incontrate e saranno programmate le necessarie azioni correttive destinate ad implementare il sistema per essere più aderente alla realtà della MEG Impianti Srl in previsione della nuova annualità 2025.

6.2 OBIETTIVI 2025

6.2.1 Indicatori e requisiti di responsabilità sociale

Dopo una sistematica analisi dei dati si ritiene opportuno mantenere gli obiettivi di miglioramento che possano misurarne il grado di coinvolgimento delle parti interessate.

Gli obiettivi saranno perseguiti attraverso il coinvolgimento delle parti interessate, la formazione e l'informazione del personale a tutti i livelli con specifico riferimento ai Preposti, ai Responsabili Aziendali e attraverso il miglioramento della pianificazione delle risorse da parte dell'Ufficio del Personale.

Per quanto riguarda i requisiti principali della norma SA8000, la Direzione ha individuato quegli aspetti che rivestono un certo livello di importanza ed applicabilità nella realtà della MEG Impianti Srl mantenendo quelli analizzati nel corso del 2024.

Gli Obiettivi prefissati vengono annualmente indicati nel modello M.17.01 – Obiettivi e Indicatori e valorizzati con cadenza semestrale al 30/06 e al 30/12.