

Stabilimenti di Pieve Fissiraga (LO) e Ceccano (FR)

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO	DOCUMENTO	NUMERO N.A.	PAGINA 1 di 24
TITOLO BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)			

SOMMARIO

1. PREMESSA	2
2. FUNZIONALITÀ DEL BILANCIO	3
3. DEFINIZIONI	4
4. PRINCIPI ETICI	4
4.1 D.LGS 231/2001: CODICE DI CONDOTTA E ORGANISMO DI VIGILANZA	5
5. SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO E LE CERTIFICAZIONI.....	5
5.1 SA8000 SOCIAL ACCOUNTABILITY / RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
5.1.1 PERFORMANCE INDICATOR ANNEX.....	6
5.1.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM	7
5.1.3 COMITATO SALUTE E SICUREZZA	7
5.1.4 ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI SA8000	7
5.2 UNI EN ISO 9001:2015 SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ.....	8
5.3 UNI EN ISO 14001 SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE.....	8
5.4 OHSAS 18001:2007 SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	8
6. PRESENTAZIONE AZIENDALE	9
6.1 LE RISORSE UMANE	9
6.1.1 NUMERI DELLE RISORSE E CRESCITA DEL PERSONALE.....	9
6.1.2 SUDDIVISIONE TERRITORIALE E DELLE QUALIFICHE DI CONTRATTO	10
6.1.3 SUDDIVISIONE IN CLASSI DI ETÀ	11
ANDAMENTO TRIENNIO 2016 - 2019	11
6.1.4 SUDDIVISIONE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO	11
7. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	12
7.1 LAVORO INFANTILE	12
7.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.....	14
7.3 SALUTE E SICUREZZA	17
7.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	20
7.5 DISCRIMINAZIONE.....	21
7.6 PRATICHE DISCIPLINARI.....	22
7.7 ORARIO DI LAVORO.....	24
7.8 RETRIBUZIONE	24

LISTA DI DISTRIBUZIONE
 PIEVE FISSIRAGA, CECCANO, PARTI INTERESSATE

REVISIONI					
REV. N°	DATA	MOTIVAZIONE	REDIGE	VERIFICA	APPROVA
0	08/06/2020	UFFICIALIZZAZIONE DELLA PRIMA EMISSIONE	RSG CiotoliF.to.....	DS Pieve Fissiraga/ DS Ceccano F. Gallo/ J.JirilloF.to.....	DTI GalloF.to.....

1. Premessa

Itelyum Regeneration Srl implementa al proprio interno e in conitnuo un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e per la Responsabilità Sociale d'Impresa conforme alla Norma SA8000. Attraverso questa decisione l'azienda pone alla base del proprio agire l'obiettivo del miglioramento continuo delle condizioni lavorative del proprio personale e del personale della catena di fornitura con la quale si confronta quotidianamente.

In questa ottica il Bilancio SA8000 rappresenta il principale strumento di riesame che **Itelyum Regeneration Srl** implementa ed aggiorna periodicamente per monitorare lo stato del sistema SA8000 adottato in azienda ed è uno strumento di gestione che consente di controllare i risultati aziendali e definire gli obiettivi per il futuro, in coerenza con il principio del miglioramento continuo.

Mediante la pubblicazione sul sito internet aziendale, il presente documento rappresenta un ulteriore strumento di comunicazione verso gli stakeholder circa le performance conseguite in ambito etico e sociale da parte dell'azienda.

Il Bilancio SA8000 assume particolare importanza poiché rappresenta l'occasione per illustrare le soluzioni adottate da Itelyum Regeneration per organizzare e gestire:

- il Social Performance Team (SPT) con cui il presente documento è stato condiviso
- il Comitato Salute e Sicurezza (CSS)
- la Valutazione (e ri-valutazione periodica) dei Rischi SA8000

I dati e le informazioni sono stati forniti dalle diverse Funzioni aziendali e fanno riferimento a documenti e fonti ufficiali diffusi sia internamente che esternamente, e si riferiscono all'annualità 2019 (aggiornati al 31 dicembre), con rappresentazioni grafiche di verifica dell'anamento nel triennio 2017-2019.

Le tabelle contengono dati aggregati, riferiti cioè ai due rispettivi stabilimenti produttivi e sviluppati/analizzati però in forma cumulativa, nel rispetto sia dell'unicità della certificazione e sia dello spiccato tratto di omogeneità delle due rispettive unità produttive.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 2 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	--------------------------

2. Funzionalità del Bilancio

Itelyum Regeneration Srl intende la predisposizione del documento di Bilancio Sociale come un momento importante di riesame del proprio Sistema di Gestione Integrato: una occasione per ripensare a quanto svolto nel corso dei periodi e per porsi obiettivi sempre più sfidanti per il futuro, finalizzati alla crescita non solo aziendale ma del tessuto locale su cui si inserisce.

La valorizzazione delle risorse umane e del territorio è la linea guida seguita nella predisposizione di questo documento.

Questo Bilancio assolve pertanto a diverse funzioni in quanto è uno strumento di:

- **reporting**: in quanto evidenzia gli obiettivi politico-strategici e offre al decisore una più completa serie di informazioni per l'indirizzo delle scelte in fase di programmazione, nonché una valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'ente in fase di controllo.
- **trasparenza e comunicazione**: ponendo le basi per la costruzione di un rapporto con la collettività basato sulla correttezza, completezza e puntualità informativa. Comunicando i valori di cui l'azienda è portatore, con l'obiettivo ultimo di consolidarne l'immagine e la reputazione presso tutti i soggetti che, a titolo diverso, interagiscono con il suo operato. Con il presente documento l'azienda rende trasparente il suo lavoro, manifesta impegni verso gli stakeholder e genera fiducia.
- **valorizzazione dei concetti di efficacia ed efficienza**: permettendo di spiegare il sostenimento di costi anche diversi rispetto alla gestione caratteristica e che producono vantaggi per particolari categorie di soggetti che hanno interessi nell'attività aziendale.
- **gestione**: esercitando una funzione di comunicazione esterna e di controllo a beneficio della collettività di riferimento ed operando un'azione di comunicazione interna volta a facilitare il sistema delle relazioni e di governo dell'organizzazione (valutazione, programmazione e pianificazione annuale), attraverso l'attuazione di strategie pensate per il conseguimento di obiettivi e valori sociali in cui l'azienda si riconosce. Il Bilancio Sociale rappresenta, inoltre, un momento di riflessione sull'impegno che l'impresa assume per migliorare qualità di prodotto e servizio, sicurezza sul posto di lavoro e tutela ambientale.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 3 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	--------------------------

3. Definizioni

Per le definizioni adottate, si fa riferimento a quanto indicato nella parte iniziale della norma SA8000.

4. Principi etici

Nell'operare sul mercato Itelyum Regeneration Srl segue e pretende dai suoi collaboratori il rispetto di specifici principi etici.

I principi etici fondamentali cui **Itelyum Regeneration** si ispira durante il suo operato sono:

- **trasparenza:** primo dovere etico verso tutti gli stakeholders è quello di esprimere in modo trasparente gli effetti dell'attività d'impresa, comunicando periodicamente alle parti interessate quanto è stato fatto nel corso delle proprie attività e le azioni intraprese.
- **inclusione:** il coinvolgimento degli stakeholders aiuta l'organizzazione a costruire il consenso, la fiducia, migliora i processi decisionali, anticipa i conflitti. Per ottenere tali risultati sono necessari massima trasparenza e dialogo attivo
- **comunicazione:** il miglioramento della responsabilità e delle performance organizzative ottenute è possibile attraverso una comunicazione attiva che sia ritenuta da tutti gli stakeholder significativa e credibile.

Sulla base dei principi fondamentali si struttura il Sistema di Gestione di Itelyum Regeneration, i cui obiettivi primari risultano quindi essere:

- la soddisfazione del Cliente;
- l'attenzione per gli aspetti sociali ed ambientali;
- la sicurezza per il personale;
- l'efficienza nella prestazione del servizio;
- la qualità delle forniture e degli appalti;
- il miglioramento continuo;
- il rispetto del Codice Etico di condotta.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 4 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	--------------------------

4.1 D.Lgs 231/2001: Codice di condotta e Organismo di Vigilanza

Principi etici sono inoltre contenuti nel Codice Etico, importante strumento interno che definisce l'insieme dei valori di etica aziendale che l'Organizzazione riconosce, accetta e condivide, e l'insieme di responsabilità che la stessa assume nei rapporti interni ed esterni.

Itelyum Regeneration è dotata inoltre di un Modello Organizzativo volto tra l'altro a prevenire il rischio di incorrere in reati di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'ambito delle specifiche attività svolte oltre che di un Organismo di Vigilanza sempre ai sensi del D.Lgs. 231/2001. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. L'OdV, oltre ad avere specifiche competenze, è indipendente ed autonomo dai vertici della Società.

5. Sistema di gestione integrato e le certificazioni

Una visione unitaria del sistema aziendale valorizza l'intera organizzazione attraverso una migliore visibilità degli obiettivi comuni ed una migliore integrazione delle competenze. Quindi, sulla base dei principi sopra elencati, Itelyum Regeneration ha implementato nel tempo i due Sistemi di Gestione Integrato specifici per i due rispettivi siti produttivi. Itelyum Regeneration ha certificato in modo unitario invece gli standard dettati dalla normativa volontaria internazionale -ai sensi del punto 9 dei requisiti di Responsabilità Sociale- contenuti nella norma SA8000.

Le certificazioni conseguite da Itelyum Regeneration negli anni ed attualmente vigenti sono:

- UNI EN ISO 14001
- UNI EN ISO 9001
- UNI 10617
- OHSAS 18001
- ReMade in Italy (*certificazione unica societaria*)
- SA8000 (*certificazione unica societaria*)
- Regolamento EMAS (solo *Stabilimento di Ceccano*)
- Responsible Care (Federchimica)
- Standard di settore e alle prescrizioni/agli accordi con il Consorzio Obbligatorio degli Oli Usati.

Il Sistema di Gestione Integrato, determinando una sinergia tra i diversi sistemi implementati nell'Organizzazione, rappresenta una solida base per il raggiungimento degli obiettivi programmati e per

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 5 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	--------------------------

BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)

una ottimale gestione dei rischi. la sincronizzazione degli ambiti permette, inoltre, di semplificare la gestione della documentazione assicurando il massimo dell'efficienza e dell'efficacia e contenendo i costi di esercizio.

5.1 SA8000 Social Accountability / Responsabilità Sociale

Lo scopo di SA8000 è quello di fornire uno standard volontario e verificabile, basato sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, su documenti ILO ed altre norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro, nonché le leggi nazionali, “per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo ed influenza di un'organizzazione, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dall'organizzazione stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori (...)”. Tale Standard si pone dunque non solo come norma di tutela ma mira anche alla valorizzazione del personale, nel rispetto di alcuni requisiti in materia di: lavoro infantile, lavoro obbligatorio, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro, retribuzione, sistema di gestione per le risorse umane.

La nuova revisione della SA8000:2014 prevede alcune innovazioni rispetto al passato descritte nei paragrafi seguenti.

5.1.1 Performance indicator annex

L'allegato “Indicatori di Performance SA8000:2014” descrive le aspettative minime di performance di responsabilità sociale per le organizzazioni certificate SA8000. Itelyum Regeneration nell'implementare il proprio Sistema di Gestione Integrato ha esaminato tutti gli indicatori in maniera da valutare le proprie modalità operative rispetto a tutti i punti norma. Tutti gli indicatori sono stati pesati nell'ambito della Valutazione Iniziale dei Rischi SA8000 e quelli maggiormente critici sono stati gestiti come spunti di miglioramento e hanno dato origine ad azioni di mitigazione/preventive il cui monitoraggio viene riesaminato periodicamente dal Social Performance Team.

L'azienda ha preso in considerazione tutti gli indicatori valutandoli secondo una metodologia che tiene conto del reale o potenziale impatto sull'azienda e della probabilità dell'accadimento. Il relativo documento di Analisi viene valutato in occasione del Riesame della Direzione e aggiornato in seno al Social Performance Team.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 6 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	--------------------------

BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)

5.1.2 Social Performance Team

Itelyum Regeneration ha costituito al suo interno il Social Performance Team (SPT) affidandogli pieni poteri per ottemperare a quanto indicato dalla norma SA8000.

Per la composizione del SPT, oltre ai rappresentanti del management che sono stati identificati in maniera da avere una rappresentanza omogenea di tutte le aree aziendali, sono state coinvolti i Rappresentanti SA8000 dei due siti produttivi, eletti tra le sigle sindacali rappresentate in azienda.

La composizione dei membri del team è stata esplicitata nel verbale di costituzione del SPT.

Ad oggi il Team si compone di 4 persone.

5.1.3 Comitato Salute e Sicurezza

Il comitato Salute e Sicurezza (CSS) in Itelyum Regeneration è già storicamente costituito in maniera da avere una equa rappresentanza sia della Direzione aziendale che dei lavoratori. Il rappresentanti dei lavoratori (RLSSA) fa parte del gruppo di lavoro.

Nello Stabilimento di Ceccano (FR) la funzione del CSS ai sensi di SA8000 è svolto dal Comitato Centrale per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente mentre per lo Stabilimento di Pieve Fissiraga la medesima funzione è svolta dalla Riunione Periodica Prevenzionistica Sicurezza, Salute e Ambiente.

La composizione dei membri dei due distinti team è indicata sui documenti di gestione dedicati, approvati e revisionati dalla Direzione in modo da garantire nel tempo una equa rappresentanza.

5.1.4 Analisi e valutazione dei rischi SA8000

La valutazione dei rischi SA8000 è stata effettuata da parte del SPT partendo dall'analisi dei singoli indicatori inseriti nel Performance Indicator Annex.

Itelyum Regeneration, analogamente a quanto fatto per gli altri schemi di certificazione che compongono il sistema integrato, ha predisposto una Valutazione dei Rischi sulla base della quale, per ciascun indicatore, sono stati valutati probabilità di accadimento del rischio, entità del danno derivante, azioni di mitigazione in essere. Con questo metodo è stato determinato per ciascun indicatore il rischio residuale da gestire con le azioni di miglioramento più adeguate o ritenute tali.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 7 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	--------------------------

5.2 UNI EN ISO 9001:2015 Sistema di Gestione per la Qualità

Questo standard delinea le modalità per raggiungere alte prestazioni mettendo in atto processi che consentono di migliorare l'efficienza operativa a tutti i livelli: garantisce una migliore gestione dell'ambito Qualità e contribuisce a soddisfare le esigenze dei Clienti, assicurando una migliore efficienza dei processi, e portando risparmio di tempo, denaro e risorse. Favorisce la propria competitività ampliando così le opportunità commerciali.

5.3 UNI EN ISO 14001 Sistema di Gestione Ambientale

La norma ISO 14001:2015 fornisce uno schema di riferimento per l'implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale attraverso l'analisi dell'impatto sull'ambiente della propria attività, la definizione di obiettivi di miglioramento delle proprie prestazioni ambientali e la verifica periodica del raggiungimento di tali obiettivi.

Questo approccio, garantisce ottemperanza ai disposti legislativi cogenti oltre che normativi volontari favorendo il risparmio in termini di energia e di materiali, il contenimento delle emissioni inquinanti nelle acque e in atmosfera e il monitoraggio continuo dei processi e degli impatti. Il tutto a vantaggio di una pertinente rivalutazione periodica della propria programmazione. Lo Stabilimento di Ceccano è registrato EMAS. Questa prestigiosa certificazione, oltre a dimostrare la responsabilità di Itelyum Regeneration verso l'ambiente, contribuisce alla riduzione significativa del rischio di violazione delle normative ambientali.

5.4 OHSAS 18001:2007 Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro

La certificazione relativa al Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro di attuare un controllo responsabile dei rischi e di aumentare costantemente la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, al fine di proteggere il personale da eventuali pericoli.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 8 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	--------------------------

6. Presentazione Aziendale

Itelyum Regeneration Srl è leader italiana ed europea nella ri-raffinazione degli oli usati. I due stabilimenti di rigenerazione si trovano rispettivamente nel nord Italia a Pieve Fissiraga (Lodi), dove ha collocamento anche la sede legale dell'azienda, e nel centro-sud a Ceccano (Frosinone).

I siti produttivi operano in forza di Autorizzazioni Integrate Ambientali rilasciate dalle autorità competenti, rispettivamente la Provincia di Lodi e la Regione Lazio.

Entrambi gli stabilimenti ricadono nel campo di applicazione della normativa inerente i siti a Rischio di Incidente Rilevante (D. Lgs. 105/15 - Seveso III) come stabilimenti di soglia inferiore e per questo hanno provveduto alla relativa notifica alle autorità di competenza.

La tipologia di prodotti energetici ottenuti, prevalentemente basi lubrificanti, comporta l'applicabilità della normativa doganale (T.U. sulle Accise) in forza della quale entrambi gli stabilimenti sono dotati di apposite licenze di esercizio, sia per deposito di lubrificanti, gasolio e bitume sia di opificio industriale di rigenerazione.

6.1 Le risorse umane

Consapevole della crescente complessità della propria struttura interna e della sempre maggiore estensione del proprio raggio di azione sul territorio, Itelyum Regeneration "scommette" sulla valorizzazione del lavoratore come punto di forza per distinguersi sul mercato. Il dipendente, inteso anche come stakeholder (*parte interessata*), è un soggetto attivo e creatore di valore insieme all'azienda. La costante attività di coinvolgimento e di crescita del personale è finalizzata a creare ed a rafforzare tra i dipendenti il senso di appartenenza all'azienda, in un'ottica di crescita del singolo come fondamentale ed imprescindibile step per la più globale crescita della comunità lavorativa in cui egli è inserito.

6.1.1 numeri delle risorse e crescita del personale

Nel 2019 assume particolare rilevanza l'incremento delle assunzioni che attesta la realtà nel suo insieme a 155 unità contro le 147 del 2017.

Il totale dipendenti al 31.12.2019 è pari a n. 155.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 9 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	--------------------------

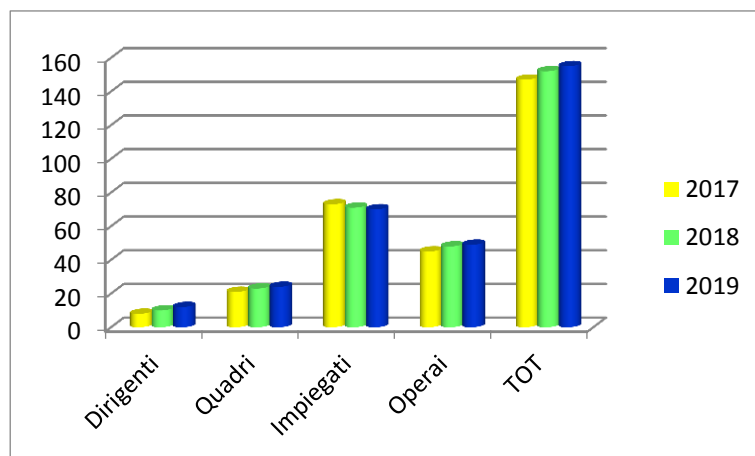
BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)
6.1.2 Suddivisione territoriale e delle qualifiche di contratto

L'organico medio aziendale nel 2019 è stato pari a 155 unità; si conferma il trend già affermatosi negli scorsi anni della prevalenza di dipendenti di sesso MASCHILE (88%) contro un 12% femminile (*determinata dalla particolarità del lavoro operativo richiesto negli stabilimento produttivi*) e di personale operaio (32%) (vedi tabelle).

Tabella 1 – Composizione organico per qualifica

QUALIFICA	TOTALE DEI DIPENDENTI
	2019
Dirigenti	12
Quadri	24
Impiegati	69
Operai	47
Apprendisti Impiegati	1
Apprendisti Operai	2
TOT	155

Andamento triennio 2017 - 2019


Tabella 2 – Composizione organico per qualifica e sesso

ANNO	31/12/19			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Qualifica				
Uomini	11	19	58	49
Donne	1	5	12	0
Totali	12	24	70	49

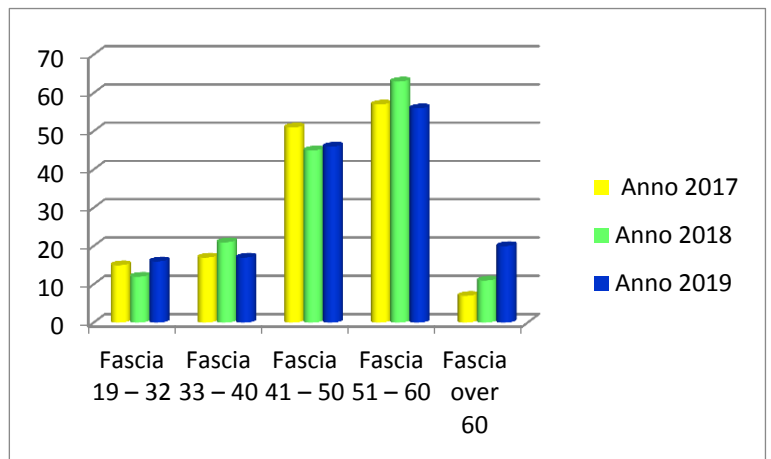
BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)

6.1.3 Suddivisione in classi di età

Tabella 3 – Composizione organico suddiviso per età

ETÀ (ANNI)	ANNO / NUMERO DIPENDENTI
	2019
< 15	0
15 – 18	0
19 – 32	16
33 – 40	17
41 – 50	46
51 – 60	56
Oltre 60	20
Totale	155

Andamento triennio 2017 - 2019



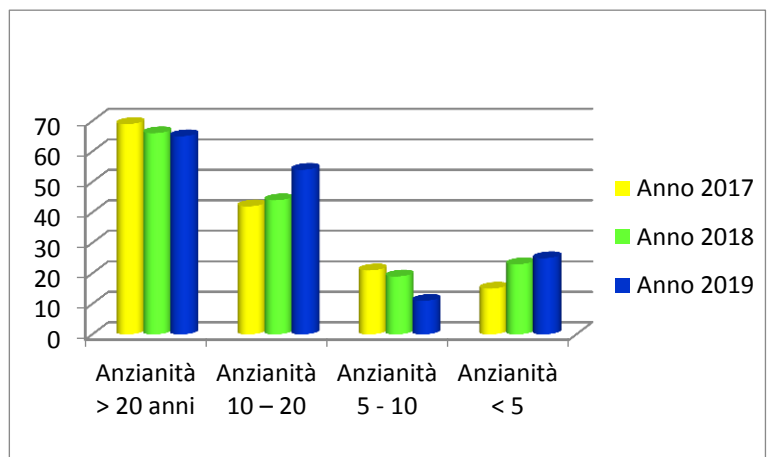
6.1.4 Suddivisione per anzianità di servizio

I dati alla chiusura del 2019 e in rapporto al triennio precedente mostrano una tendenza che, sebbene contenuta, è proiettata al rinnovamento della forza lavoro, dove il solo consuntivo del personale con meno di 5 anni di servizio passa dalle **15 unità del 2018 alle 25 unità del 31.12.19.**

Tabella 4 – Composizione organico per anzianità di servizio

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	ANNO / NUMERO DIPENDENTI
	2019
Oltre 20	65
Da 10 – 20	54
Da 5 a 10	11
Meno di 5	25

Andamento triennio 2017 - 2019



7. Requisiti di Responsabilità Sociale

Di seguito si riporta l'analisi dei punti norma SA8000:2014 e si evidenziano le attività svolte da Itelyum Regeneration nel corso dell'annualità 2019.

7.1 Lavoro infantile

Itelyum Regeneration **non fa utilizzo di forza lavoro infantile nel proprio organico e controlla mediante procedure e audit di seconda parte che l'intera filiera di fornitura non ricorra a tale forma di lavoro.**

Nel rispetto dei principi sanciti in diversi documenti emanati dall'ILO, Itelyum Regeneration non utilizza e impedisce che venga utilizzato dalle aziende con le quali collabora il lavoro di bambini di età inferiore ai 16 anni.

L'adesione a progetti per l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani potrebbe far sì che si renda necessario ospitare in azienda giovani lavoratori di età compresa tra i 16 ed i 18 anni per attività di tirocinio extracurricolare. In questa ipotesi l'impegno di Itelyum Regeneration è prima di tutto quello di adibire i giovani a mansioni che non ostacolino in alcun modo il loro sviluppo fisico e mentale.

Itelyum Regeneration si impegna ad impartire ai giovani studenti l'insegnamento necessario affinché essi possano conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati.

Itelyum Regeneration, da molti anni ormai, ospita gli studenti per effettuare la formazione:

- istituti superiori per gli stage di alternanza scuola lavoro
- istituti universitari in preparazione alla tesi.

L'istituto scolastico e l'azienda ospitante siglano una convenzione di tirocinio (cartacea o telematica) contenente gli obblighi di ciascuno e le regole da rispettare.

L'istituto provvede all'assicurazione dello stagista ed alla sua formazione in materia di sicurezza (art 37 DL 81/08).

Lo stagista, per curriculare o extra, è assimilato al personale dipendente e quindi l'azienda provvede ad effettuare nell'immediato formazione/informazione e sorveglianza sanitaria (artt. 36 e 41 DL 81/08)

La formazione degli studenti, seguiti da tutor interno, per la scuola superiore ha durata da 2 a 4 settimane mentre per gli universitari da 3 a 6 mesi.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 12 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------

BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)

L'azienda è costantemente impegnata sul fronte dell'accrescimento del know-how professionale del territorio specie se rivolto a studenti e/o specializzandi, al fine di introdurre i giovani studenti ad una visione del mondo del lavoro. Per gli Stabilimenti di Pieve Fissiraga e Ceccano sono da segnalare 1 percorso di stage curriculare attivato nel 2019 e 3 percorsi di apprendistato non ancora conclusi al 31.12.19.

Dai dati di riepilogo (riportati in tabella 4) si evince come Itelyum Regeneration non impiega lavoratori al di sotto dei 18 anni.

Tabella 5 -Età lavoratori Itelyum Regeneration

INDICATORE	ANNO DI RIFERIMENTO
	2019
Età del lavoratore più giovane	27
Età media dei lavoratori	48
Numero contratti di apprendistato	3
Numero di stage curricolari (per o post laurea)	1
Stage extracurricolari Alternanza Scuola-Lavoro	0
Garanzia Giovani (<i>Regione Lazio</i>)	0
Stage Tirocinio	0

7.2 Lavoro forzato o obbligato

Iteyum Regeneration non ricorre in alcun modo al lavoro obbligato o forzato e reputa i dipendenti come la leva principale del proprio successo sul mercato.

A tutti i lavoratori all’atto dell’assunzione viene svolta una completa descrizione dei termini e delle condizioni del contratto di lavoro: informazioni relative ai principali elementi del contratto (luogo di lavoro, data di inizio del rapporto, durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, importo della retribuzione e relativi elementi costitutivi, determinazione e fruizione delle ferie, orario di lavoro), comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso dal contratto di lavoro.

Il sistema di reclutamento del personale segue canali convenzionali (autocandidatura, agenzie per il lavoro, centro per l’impiego). Le spese di selezione e per la formazione del personale, anche in fase d’inserimento, sono a carico dell’azienda. Al personale è consegnata copia del contratto individuale prima dell’assunzione.

Iteyum Regeneration e, nel rispetto del quadro normativo nazionale, impiega personale di cui alla L. 68/99 relativa alle categorie protette.

Tabella 6 – Dipendenti assunti ai sensi della L. 68/99

	2017	2018	2019
Numero beneficiari	9	10	9

In Iteyum Regeneration è attivo un sistema per la protezione dei dati.

BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)

La seguente tabella riepiloga la situazione del personale Itelyum Regeneration con riferimento alle ore lavorate e all'assenteismo al 31/12 delle rispettive annualità:

Tabella 7 - Situazione globale delle ore lavorate (Riduzione Orario Lavoro)

INDICATORI	2017	2018	2019
Giorni totali lavorati tolte le festività	30.674	31.370	37.381
Totale ore lavorate	250.204	265.526	263.759
Numero di dipendenti	147	152	155
Lavoro ordinario	237.808	253.616	251.253
Lavoro straordinario	12.395	11.910	12.506
Ore ferie godute	25.732	27.662	26.975
Ore ferie non godute rispetto a carico annuale	361	1.101	213
*Ore di permesso (ROL)	1.813	1.769	1.297
*Ore di permesso non godute (rispetto al carico annuale)	1.109	1.336	1.966
Ore di ferie carico anno (su 152 dipendenti)	26.093	28.763	27.189
*Ore di permesso carico anno (su 55 dipendenti)	2.922	3.104	3.264

**Ore di permesso = Riduzione Orario Lavoro (ROL).*

Anche considerato l'incremento del numero di risorse umane, il lieve rialzo dello 0,2% di ore di lavoro straordinario rispetto al 2018 è comunque proporzionato al totale dei giorni lavorati, leggermente inferiore rispetto al 2018. Da segnalare di contro la netta diminuzione di circa l'80% delle ore di ferie non godute rispetto al carico annuale cui corrisponde una leggera crescita del trend del triennio 2017-2019 del rapporto tra ore di permesso (ROL) e ore di permesso non godute, comunque non proporzionale alla diminuzione delle ore di ferie non godute.

BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)
Tabella 8 – Ore di assenteismo per permessi L. 104/92 e maternità

ANNO	TOT. ORE ASSENTEISMO	DI CUI RIPOSO COMPENSATIVO	DI CUI MATERNITÀ / FIGLI	DI CUI LEGGE 104
2017	14.186	1.307	-	2.558
2018	16.210	1.019	-	2.704
2019	14.581	1.044	-	2.317

La situazione circa questo indicatore non appare preoccupante pertanto Iteyum Regeneration continuerà a monitorare l'andamento e ad apportare gli eventuali correttivi, se necessario. È utile comunque segnalare che in senso complessivo anche il 2019 è stato caratterizzato da alcune assenze lunghe che motivano la crescita del dato.

L'azienda fino ad oggi non ha mai rifiutato di erogare prestiti (euribor 0,05%) o anticipi sul TFR anche in anticipo rispetto a quanto indicato nel CCNL o per motivi che esulano dall'acquisto della prima casa o di salute.

Tabella 9 – Situazione anticipi TFR

	2017	2018	2019
Numero beneficiari	5	5	0
Ammontare medio	6.100	5.339	0

Tabella 10 – Situazione prestiti

	2017	2018	2019
Numero beneficiari	6	6	0
Ammontare medio	2.150	2.063	0

BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)

Iteylum Regeneration non ha tra i suoi dipendenti, lavoratori extracomunitari che necessitano del permesso di soggiorno per lavorare:

Tabella 11 – Provenienza dei lavoratori al 31/12

	2017	2018	2019
Italiana	146	152	154
Comunitaria	1	1	1
Extra comunitaria	0	0	0

7.3 Salute e sicurezza

Il tema della sicurezza è sempre stato prioritario per Iteylum Regeneration.

Iteylum Regeneration ha strutturato il proprio servizio di prevenzione e protezione in linea con gli obblighi derivanti dalla legislazione italiana e le direttive comunitarie, rispettando pertanto anche tutti i requisiti dello standard SA8000 che riguardano tale ambito.

La situazione in ambito sicurezza negli stabilimenti di Pieve Fissiraga e di Ceccano, come testimonia il trend costante del monte ore totale della formazione somministrata nell'ultimo biennio è molto rassicurante.

La tabella seguente riportante i dati aggregati delle due realtà produttive è la dimostrazione di come l'azienda continui a riservare grande rilevanza alla tematica della sicurezza e alla salute dei propri lavoratori. Il totale delle ore di formazione in sicurezza riferito alle tre ultime annualità non si attesta mai al di sotto del 35% rispetto al totale della formazione erogata, confermando anche per il 2019 un dato pari al 41,5% del totale somministrato. L'oscillazione annuale è motivata anche dagli incrementi della formazione generale somministrata per neo assunto o cambio mansione e dalla biannualità di taluni aggiornamenti di sicurezza previsti dalla normativa vigente che incidono dunque sui consuntivi annuali in modo altalenante.

In termini numerici il 2019 è stato caratterizzato dal dato complessivo di 5.696 ore di formazione erogate che equivalgono allo 0,22% delle ore complessivamente lavorate nei due stabilimenti pari a ore 263.759. Ben 2.366 ore di formazione sono state destinate proprio all'ambito sicurezza. Un approccio, questo, serio e lungimirante nel campo decisamente strategico della prevenzione.

FORMAZIONE IN AMBITO SICUREZZA

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 17 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------

BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)

Il rilevante impegno di Itelyum Regeneration in materia di formazione sulla sicurezza è coerente e proattivo rispetto a quanto definito dalla normativa di riferimento (D.lgs 81/08 e D. Lgs. 105/15).

Tabella 13 – Dettaglio formazione in ambito sicurezza

	2016	2017	2018	2019
Ore formazione sicurezza	2.155	2.310	2.652	2.366
Totale ore formazione	3.890	4.976	7.465	5.696
% su totale ore formazione	55,4	46,4	35,5	41,5

Tabella 12 – Indicatori di sicurezza

	2016	2017	2018	2019
Numero di infortuni	0	0	0	0
Numero di incidenti	0	1* *(senza coinvolgimento di personale)	1* *(con coinvolgimento di autista esterno)	1* *(con coinvolgimento di autista esterno)
Spese	737.612	890.516	1.229.415	730.014
Investimenti	3.495.434	5.356.049	1.326.866	1.004.024
Totale spese & investimenti	4.233.046	6.246.565	2.556.281	1.734.038
Ore formazione sicurezza	2.156	2.310	2.652	2.366
Totale ore formazione	3.891	4.976	7.465	5.696
% su totale ore formazione	55,4	46,4	35,54	41,50

*Dati parziali inerenti il solo sito di Ceccano – da aggiornare

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 18 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------

BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)

CONTROLLO DELLA FILIERA DI FORNITURA

Nel corso del 2019 Itelyum Regeneration ha proseguito nell'iniziativa di coinvolgere e sensibilizzare i fornitori sulla necessità di adottare misure atte a migliorare la gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro ottenendo sensibili miglioramenti nella corretta gestione delle tematiche della salute e della sicurezza nelle attività in appalto.

La qualifica dei fornitori viene svolta all'atto della stipula del contratto o comunque prima dell'avvio della attività secondo una procedura di controllo definita che consente di avere la certezza che la ditta che opera in appalto rispetti tutti i requisiti (tra questi anche quelli SA8000) individuati come rilevanti per poter operare in collaborazione con l'Organizzazione.

Tale attività è ormai divenuta prassi operativa consueta ed è ulteriormente indagata e verificata attraverso audit verso i fornitori di parte II.

Inoltre, dal 2017 nello Stabilimento di Ceccano la formazione e l'informazione in materia di sicurezza specificatamente riferita ai rischi specifici di sito sono somministrate direttamente dai Formatori interni per la Sicurezza con la partecipazione di RSPP. Le sessioni hanno cadenza trimestrale.

OBIETTIVI 2019

Itelyum Regeneration stabilisce periodicamente gli Obiettivi di Sicurezza di cui al D.Lgs. 81/08, del D. Lgs. 105/15 ed ai sensi della norma OHSAS 18001:2007. Tra questi si reputano di primaria importanza i seguenti:

- mantenere costantemente a zero gli indici infortunistici
- aumento dell'indicatore di near accident/near miss
- mantenere una adeguata Valutazione del Rischio all'interno delle proprie realtà lavorative attraverso l'impiego delle più avanzate competenze scientifiche e tecnologiche
- proseguire l'attività di sensibilizzazione e di formazione continua dei dipendenti sulla prevenzione in materia di salute e sicurezza al fine di un maggiore coinvolgimento di tutto il proprio personale nello sviluppo del sistema stesso.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 19 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------

BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)
7.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Itelyum Regeneration rispetta il diritto di associazione e il diritto dei dipendenti ad essere rappresentati dalle organizzazioni sindacali o da altre rappresentanze elette nel rispetto della legislazione.

Le relazioni sono improntate al reciproco rispetto e riconoscimento con la finalità costruttiva e di sviluppo per tutte le parti.

CONTRATTI COLLETTIVI E TIPOLOGIE CONTRATTUALI APPLICATE

In azienda nelle annualità 2019 si conferma l'assoluta preponderanza dei contratti a tempo indeterminato.

Tabella 14 - Tipologie contrattuali applicate nel corso degli anni

ANNO	2017		2018		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Determinato	2	1	2	0	2	0
Indeterminato	125	19	132	17	132	18
Apprendistato	0	0	1	0	3	0
- Altro	0	0	0	0	0	0

Il rispetto dei CCNL applicati ai dipendenti costituisce nell'ottica aziendale principio base di garanzia di trasparenza ed equità per la regolazione dei rapporti di lavoro, nonché punto di partenza imprescindibile per lo sviluppo di formule di miglior favore per i dipendenti.

La ripartizione degli iscritti tra le sigle sindacali, per quanto riguarda i versamenti effettuati in busta paga da Itelyum Regeneration (non sono inclusi i versamenti effettuati direttamente dai lavoratori) è la seguente:

Tabella 15 – Dipendenti iscritti al sindacato

	2017	2018	2019
CGIL	22	21	19
CISL	6	12	12
UIL	2	8	8
UGL	0	0	0
FIAL CISAL	0	2	2
USB	4	1	0

7.5 Discriminazione

Itelyum Regeneration si impegna ad offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti, garantendo loro un trattamento conforme alla capacità di ciascuno di soddisfare i requisiti del ruolo ricoperto in azienda. Tutti i principali aspetti della vita lavorativa del dipendente (il processo di selezione, l'assunzione, l'inserimento in progetti di sviluppo e di formazione professionale, la retribuzione, le politiche di valutazione delle performances e di compensazione, gli eventuali trasferimenti, la cessazione del rapporto di lavoro, ecc.) sono improntati al principio delle pari opportunità e hanno lo scopo di evitare ogni forma discriminatoria legata a razza, sesso, età, nazionalità, appartenenza religiosa, politica o a convinzioni personali del lavoratore.

La prevalenza numerica dei dipendenti di sesso maschile in azienda è spiegata dalla tipologia delle attività professionali prevalentemente eseguiti e riconducibili a specifiche esigenze operative o di formazione scolastica specifica, solitamente poco ambite o poco praticabili da donne.

Itelyum Regeneration è impegnata nel mantenimento di adeguati standard di confort e fruibilità degli ambienti di lavoro, nei quali sia rispettata la dignità delle lavoratrici e sia impossibile l'accadimento di atti o comportamenti che si configurino come molestie o violenza nei luoghi di lavoro. Itelyum Regeneration si impegna a rispettare le esigenze personali dei lavoratori dettate da credo religioso e culturale, e stato di salute, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze di lavoro ed organizzative.

L'intera attività di Itelyum Regeneration è improntata al rispetto di questi principi infatti:

- in fase di assunzione e di svolgimento dei colloqui non sono utilizzati criteri di scelta discriminatori e non ricorre a questionari o domande aventi per oggetto quesiti utili ad effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose, sindacali o familiari e comunque su fatti non rilevanti ai fini lavorativi.
- le attività di formazione, la retribuzione e la crescita professionale sono garantite a tutti i lavoratori, in relazione alle necessità di tipo organizzativo e tecnologico dell'azienda, per assicurare che tutti mantengano ed aggiornino le loro competenze.
- congedi parentali - alle madri e ai padri lavoratrici e lavoratori, indipendentemente dal loro stato civile e dal fatto che siano assunti con contratto a tempo indeterminato o di altro tipo, sono concessi tutti i benefici definiti dalla legislazione in vigore e dal CCNL per la tutela della maternità e

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 21 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------

BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)

della genitorialità e viene applicata la più recente disciplina sui congedi, basata sul principio della parità di partecipazione dei genitori-lavoratori (congedo papà) alla cura e all’educazione dei figli.

- per i licenziamenti e/o pensionamenti, si applica il CCNL, lo Statuto dei lavoratori e la legislazione vigente; in assenza di gravi o giustificati motivi di licenziamento o delle dimissioni da parte del lavoratore, il rapporto di lavoro per tutti i dipendenti giunge alla scadenza naturale e sono applicate le disposizioni di legge in vigore relative alla disciplina del trattamento di fine rapporto e alla materia pensionistica.
- è assicurato equo trattamento a tutti i lavoratori a prescindere dall'etnia o dalla presenza di disabilità del lavoratore.

7.6 Pratiche disciplinari

Iteyum Regeneration, in ambito di contestazioni disciplinari e, a fronte di comportamenti che costituiscano palese inosservanza degli obblighi contrattuali, del Codice Civile e del Codice Etico Aziendale, opera esclusivamente secondo le norme previste dalla contrattazione collettiva e dallo Statuto dei Lavoratori. Questo approccio ha lo scopo di tutelare al meglio sia l’organizzazione aziendale sia le altre risorse dedicate alle medesime o altre mansioni, senza discriminazione per alcuno.

Iteyum Regeneration segue scrupolosamente la normativa cogente di settore richiedendone l’ottemperanza da parte di tutti i suoi dipendenti o assimilati, nel rispetto stesso dei lavoratori e delle attese che in essi sono riposte.

Al fine di garantire a tutti i lavoratori di poter operare in modo ottimale, Iteyum Regeneration si impegna a:

- mettere a disposizione quanto occorrente per espletare le mansioni che vengono loro attribuite;
- adottare tutte le misure necessarie a tutelare l’integrità fisica dei lavoratori;
- improntare i rapporti con i dipendenti ai principi dell’educazione e del rispetto della dignità personale, individuando e mettendo in atto misure atte a prevenire comportamenti inopportuni, e offensivi, specie se riferiti alla condizione sessuale.

Per contro Iteyum Regeneration si aspetta che chi lavora a vario titolo alle sue dipendenze:

- osservi le disposizioni previste dal CCNL e quelle definite in ambito aziendale;
- operi con la "diligenza del buon padre di famiglia" durante l'espletamento delle proprie mansioni;

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 22 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------

BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2019)

- rispetti le disposizioni in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- abbia cura delle dotazioni a lui assegnate e dei luoghi di lavoro;
- non adotti comportamenti "contrari" all'azienda.

In ogni caso Iteyum Regeneration adotta provvedimenti/sanzioni disciplinari solo dopo opportuno iter volto alla conoscenza oggettiva e precisa dei fatti.

Si riportano di seguito i dati relativo alle pratiche disciplinari degli ultimi tre anni:

Tabella 16 – Pratiche disciplinari

	2017	2018	2019
Ammonizioni verbali	0	0	0
Ammonizioni scritte	0	0	2
Multe	0	0	1
Sospensione dal lavoro	0	0	0
Licenziamenti	0	1	0

7.7 Orario di lavoro

Itelyum Regeneration tiene sotto controllo costantemente le ore lavorate dai propri dipendenti ed interviene per gestire eventuali situazioni di criticità qualora dovessero manifestarsi.

Cfr. tabella 7 al punto 7.2 , pag. 17

Non si registrano ore di sciopero nel corso degli ultimi tre anni

7.8 Retribuzione

Itelyum Regeneration assicura a tutti i lavoratori una equa retribuzione in linea con il contratto collettivo applicato e con la legislazione vigente.

Rispettando i principi costituzionali per i quali:

- “Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa”,
- “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”

e la legislazione vigente

Statuto dei Lavoratori - Legge 125/1991 - CCNL di categoria applicato

viene garantita a tutti i lavoratori una uguaglianza di remunerazione per un lavoro di pari valore, sulla base delle categorie professionali e dei livelli retributivi previsti dal CCNL.

I passaggi di categoria dei lavoratori avvengono secondo quanto previsto nel CCNL; l’attribuzione di mansioni o responsabilità superiori a quelle previste al momento dell’assunzione e/o un trattamento economico superiore a quanto previsto dal CCNL sono legate a qualità personali, esperienza, attitudini, diligenza sul lavoro e mai a criteri discriminatori.

Annualmente l’Organizzazione valuta eventuali aumenti di merito oltre quanto previsto dal CCNL.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 08/06/2020	PAGINA 24 di 24
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------