BILANCIO ANNUALE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000

ANNO 2012

Indice di Revisione	Data di Aggiornamento	Descrizione Modifica	Elaborato da	Approvato da
0	21.01.2013	Emissione	***V. W. Cosentino***	***G. Cosentino***
1				
2				
3				
4				
5				

INDICE

1. Obiettivi e Metodologia 3

2. La politica aziendale per la responsabilità sociale 3

3. L'Organizzazione 6

3.1. AUTORIZZAZIONI/CONCESSIONI: 6

3.2. LAVORI SVOLTI: 6

3.3. ACCREDITAMENTI: 9

3.4. FATTURATO: 9

3.5. COLLABORAZIONI: 9

3.6. CERTIFICAZIONI: 10

3.7. ATTESTAZIONI: 12

3.8. ATTESTAZIONI MINISTERIALI 14

3.9. VENDOR LIST: 14

3.10. Flotta sociale 14

3.11. PRESENZA NEL TERRITORIO 15

4. Requisiti SA 8000 17

4.1. Lavoro Infantile 17

4.2. Lavoro Obbligato 18

4.3. Salute e Sicurezza 19

4.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva 21

4.5. Discriminazione 22

4.6. Pratiche Disciplinari 24

4.7. Orario di Lavoro 24

4.8. Retribuzione 24

5. Sistema di Gestione 26

6. Riferimenti 27

7. Elenco moduli richiamati 27

1. Obiettivi e Metodologia

Il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- ⇨ far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'Organizzazione;
- ⇨ favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'Organizzazione certificata conformemente allo standard SA8000;
- ⇨ fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- ⇨ evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

2. La politica aziendale per la responsabilità sociale

L'Organizzazione si è dotata di un **sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008**.

Ha perseguito la certificazione dal momento in cui la Direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000:2008, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'Organizzazione si è impegnata a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2008, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si è impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2008.

Oramai nella fase di **attuazione del sistema**, particolare attenzione viene dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché possano partecipare attivamente al

mantenimento del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla Direzione aziendale.

I lavoratori dell'Organizzazione: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione nell'applicazione del sistema, è reso possibile grazie a numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati al consolidamento dei principali requisiti della norma SA8000 e della loro attuazione pratica nella vita aziendale. La comprensione di tali argomentazioni trattate è facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

Le parti interessate che l'Organizzazione ha ritenuto opportuno coinvolgere durante l'applicazione del sistema di gestione in quanto considerate strategiche nella applicazione dello standard SA8000 sono:

clienti/consumatori: verso i quali l'Organizzazione continua a fare opera di sensibilizzazione in merito all'importanza dell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo;

le istituzioni: verso le quali l'Organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa; individuando nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di applicazione del sistema sono stati consolidati i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 già definiti nell'Organigramma aziendale; riconfermando:

- i rappresentanti SA8000 dei lavoratori, che continuano a svolgere il ruolo di mediazione fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della Direzione aziendale;
- il rappresentante SA8000, che continua ad assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'**applicazione del sistema di responsabilità sociale** garantisce all'Organizzazione il rispetto dello standard SA8000:2008 che si concretizza in:

- *Lavoro infantile*: nell'Organizzazione aziendale vengono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico; l'Organizzazione non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile;
- *Lavoro forzato e obbligato*: tutte le persone che l'Organizzazione impiega prestano il loro lavoro volontariamente;
- *Salute e sicurezza*: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere

coinvolto nelle attività aziendali; risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo;

- *Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva*: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva;
- *Discriminazione*: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione;
- *Procedure disciplinari*: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori;
- *Orario di lavoro*: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali; il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo;
- *Retribuzione*: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa;
- *Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori*: sono definite ed applicate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard;
- *Redazione annuale del riesame interno*, strumento utilizzato dalla Direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza;
- *Adozione di un piano di comunicazione esterna* per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma;
- *Comunicazione sistematica ai lavoratori* della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'Organizzazione non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della Direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'applicazione del sistema di responsabilità sociale implementato. E' sottoscritto infatti non solo dai legali rappresentanti dell'Organizzazione, ma anche dai rappresentanti SA8000.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark).
Oltre a fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'Organizzazione ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

3. L'Organizzazione

La EURECO S.r.l. è stata costituita in forma di società a responsabilità limitata nel 2000; dapprima sita a Napoli, la sede legale ed operativa è stata trasferita nel corso del 2003 a Palermo, a causa della maggiore vicinanza geografica ai mercati di sbocco dell'azienda.
L'EURECO ha acquisito negli anni d'attività una provata capacità tecnica ed organizzativa che può essere così di seguito sintetizzata:

3.1. AUTORIZZAZIONI/CONCESSIONI:

- *Concessione del pubblico servizio antinquinamento e disinquinamento nella rada e nel Porto di Gela (CL), rilasciata dalla Capitaneria di Porto di Gela, n° registro 01/09. rep. Atti 61/09 del 23-03-2009;*
- *Iscrizione all'art.68 dei RR. della Capitaneria di Porto di Gela con decreto n°03-2006 per l'esercizio dell'attacco/stacco manichette presso il campo boe di Gela.*

3.2. LAVORI SVOLTI:

- **Contratto quadro n°1790000412 con Raffineria di Gela S.p.A.**, per operazioni di disinquinamento nelle acque del Circondario Marittimo di Gela; assistenza alle navi durante le fasi di discarica e/o caricazione in diga foranea ed al campo boe; controllo delle tubazioni del pontile e specchi acquei circostanti; operazioni di disinquinamento fiume Gela; collegamento/scollegamento manichette campo boe; disinquinamento canale di scarico acque di processo; gestione sistema anti/disinquinamento;
- **Contratto con Eni divisione R. & M.** deposito costiero di Palermo per l'assistenza ed il pronto intervento alle navi cisterna impegnate in operazioni di car./disc. al Campo di Palermo e al monitoraggio finalizzato al controllo qualitativo delle acque circostanti le operazioni di discarica e sea-lines;

- Servizio di safety man su navi cisterna all'ormeggio presso il campo boe **Eni divisione R. & M.** deposito costiero di Palermo;
- Servizio di assistenza e pronto intervento durante i bunkeraggi effettuati presso il porto e la rada di Palermo;
- **Contratto con Saipem S.p.A.** per la ricostruzione della diga foranea di Gela;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A**. n°1740003741 per l'esecuzione del Dragaggio dei fondali dell'invaso Diga Dirillo;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A** n°1740003655, per prestazioni in emergenza per impiego di disc-oil su imp. Biologico;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A** n°1740003792, per il nolo M/pontone per Pipe way;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A** n°1740003981, per il nolo M/pontone per collaudo manichette;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A** n°1740004156, per il nolo M/pontone con gru da 200 tons;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A**. n°1740004119 per la rimozione del palo n°3 con funzione di briccola tramite taglio con filo diamantato;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A**. n°1740004217 per Il revamping del campo Boe della Raffineria di gela;
- **Contratto con Saipem S.p.A.** n°359484 del 04-08-2008 per la rimozione e smaltimento della Piattaforma "Gela 02";
- **Contratto con Saipem S.p.A.** n°359352 del 13-11-2008 per la posa della nuova sealine P2 Bis;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A**. n°1740004323 per nolo motopontone per trasferimento apparecchiature;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A**. n°1740004482 per infissione palo con funzione di briccola del 27/11/2008;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A**. n°1740004548 per noleggio moto pontone esecuzione lavori messa in sicurezza delle Linee P2 del 24/02/2009;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A**. n°1740004573 collaudo ormeggi nuovo campo boe e spiazzamento manichette del 02/04/2009;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A**. n°1740004593 per noleggio moto pontone per sostituzione manichette e sostituzione boa del 11/05/2009;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A.** n°1740004688 del 07/10/2009 per la Sostituzione completa di Briccola mediante l'infissione di un palo in testata pontile Ra.Ge.;

- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A.** n°1740004705 del 30/10/2009 per noleggio moto pontone per attività collaudo manichette;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A.** n°1740004707 del 03/11/2009 Rimozione vecchio campo boe;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A.** n°1740004774 del 16/03/2010 per pristino linea di ormeggio n°5 del campo boe;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A.** n°1740004799 del 27/04/2010 per attività di collaudo semestrale manichette presso campo boe;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A.** n°1740004819 del 20/05/2010 per nolo moto pontone per assistenza e ispezione linea P2;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A.** n°1740004829 del 01/06/2010 per smontaggio e trasporto bracci di carico;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A.** n°5740005690 del 03/09/2010 per rimozione nà4 ancore guardiane;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A.** n°5740005705 del 13/09/2010 per ripristino copertura plem campo boe;
- **Contratto con Saipem S.p.A.** n°545446 del 15/10/2010, per supporto Off Shore durante operazioni di post trenching pipe line P2 Bis;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A.** n°5740005944 del 09/02/2011 per recupero, ispezioni e collaudo manichette campo boe;
- **Contratto con Raffineria Gela S.p.A** no. 570005690 of 22-02-2011, recovery and repositioning buoys no. 5;
- **Contratto con Lundin Tunisia B.V., Bimco** del 04/04/2011, assistance during export operation plus any other activity within vessel's natural and class limits;
- **Contratto con Raffineria di Gela S.p.A** no. 5790001242 of 29-06-2011, for clearing up operations in the waters of Gela marine district;
- **Contratto con Flota Projectos Singulares S.A.** Bimco del 28/07/2011, per trasporto di cassoni galleggianti in cemento armato 25m.x16m.x14m. da Arzew (Algeria) a Cartagena (Spagna);
- **Contratto con Vesta Limited, Bimco** del 31 Agosto per rimorchio bacino galleggiante da Barcellona a Palermo;
- **Contratto ENIMED** N°2500006953 del 26/10/2011, Servizio di monitoraggio antinquinamento nella rada del porto di Gela relativamente ai sealines "Prezioso / Perla / 3° Centro Olio" e "Gela 1 / 3° Centro Olio";

- **Contratto con Raffineria di Gela** n°5740006266 del 12/12/2011, recupero e collaudo manichette plem Campo Boe.
- **Contratto Bimco Supplytime 2005 con la Tito Neri & Smit Salvage** del 26/01/2012 per Assistenza generale piano di salvataggio lavori rimozione " Costa Concordia"
- **Contratto Bimco Supplytime 2005 con Castalia S.c.p.a.** del 10/06/2012 per Prevenzione inquinamento e/o danni all'ambiente durante le operazioni di rimozione "Costa Concordia"
- **Contratto Bimco Supplytime 2005 con Titan – Micoperi s.r.l. soc. consortile** del 01/11/2012 per Prevenzione inquinamento e/o danni all'ambiente durante le operazioni di rimozione "Costa Concordia"

3.3. ACCREDITAMENTI:

La società è accreditata dai maggiori gruppi Bancari per notevoli importi:

- BANCA NAZIONALE DEL LAVORO
- UNICREDIT BANCA S. P. A.
- CREDITO SICILIANO
- BANCA POPOLARE S'ANGELO S.P.A.

3.4. FATTURATO:

Sul fatturato l'incidenza dei lavori è così articolata

2003 Raffineria di Gela 86,4% - Eni 13,3% - Terzi 0,3%

2004 Raffineria di Gela 91,1% - Eni 8,9% - Terzi 0%

2005 Raffineria di Gela 48,9% - Eni 4,8% - Saipem 46,1% - Terzi 0,2%

2006 Raffineria di Gela 38,7% - Eni 2,7% - Saipem 57,9% - Terzi 0,7%

2007 Raffineria di Gela 80,8% - Eni 14,5% – Terzi 4,7

2008 Raffineria di Gela 40,4% - Eni 7,2% - Saipem 39,4% – Terzi 13%

2009 Raffineria di Gela 55,3% - ENI 2.3% - Saipem 42,2% - Terzi 0,2%

2010 Raffineria di Gela 62,5%- ENI 1.3% - Saipem 26,87% - Terzi 9,54%

2011 Raffineria di Gela 62,17%- Terzi 37,83%

2012 Raffineria di Gela 20,00 – Neri & Smit Salvage 11,14 Castalia 30,06

Titan Micoperi 11,47 – Terzi 27,33

3.5. COLLABORAZIONI:

Ci pregiamo di evidenziare che sin dal 13 Novembre 2003 la nostra società ha aderito alla proposta di collaborazione fatta da Castalia-Ecolmar, nell'ambito dell'accordo quadro ENI-CASTALIA-ECOLMAR.

3.6. CERTIFICAZIONI:

La ns. società è l'unica nel settore (la seconda in Italia dopo "Costa Crociere", LA TREDICESIMA NEL MONDO ad aver creato (in collaborazione con la Quality Project S.r.l.) un sistema integrato Qualità – Ambiente – Sicurezza – Responsabilità Sociale.
Tale sistema è stato certificato dal Rina secondo lo schema di certificazione BEST4, l'acronimo di BUSINESS EXCELLENCE SUSTAINABLE TASK, che riunisce in un unico processo certificativo un sistema gestionale integrato adottato dalla ns. azienda e che fa riferimento alle certificazioni UNI EN ISO 9001:2008 (**Q**ualità), UNI EN ISO 14001:2004 (**A**mbiente), OHSAS 18001:2007 (**S**icurezza) ed SA 8000:2008 (**R**esponsabilità **S**ociale).

La certificazione BEST 4 consente di ottenere i seguenti benefici:

- Maggiore competitività sul mercato;
- Massimizzazione del valore per gli azionisti;
- Riduzione dei costi/rischi ambientali;
- Controllo delle problematiche di salute e sicurezza dei lavoratori;
- Assunzione della responsabilità sociale.

Quindi si può certamente affermare che la EURECO S.r.l. risponde a tutte le normative vigenti in materia di Lavoro, Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale.

RINA

BEST 4

Certified Integrated Systems

EURECO S.R.L.

VIA CHIRONE, 251 90151 PALERMO (PA) ITALIA

NELLE SEGUENTI UNITA' OPERATIVE / *IN THE FOLLOWING OPERATIONAL UNITS*

VIA CRISTOFORO COLOMBO,62 93012 GELA (CL) ITALIA E CANTIERI OPERATIVI

PER IL SEGUENTE CAMPO DI ATTIVITÀ
FOR THE FOLLOWING FIELD OF ACTIVITIES

EROGAZIONE DEL SERVIZIO DI ANTINQUINAMENTO E DISINQUINAMENTO MARINO. ESECUZIONE DI OPERE MARITTIME E LAVORI DI DRAGAGGIO

PROVISION OF MARINE POLLUTION PREVENTION AND CLEANING UP SERVICES. OFFSHORE MARITIME WORKS AND DREDGING OPERATIONS

È CONFORME ALLE NORME
IS IN COMPLIANCE WITH THE STANDARDS

ISO 9001	n° 10696/04/S
ISO 14001	n° EMS-1058/S
OHSAS 18001	n° OHS-112
SA 8000	n° SA-92

L'uso e la validità del presente certificato sono soggetti al rispetto del documento RINA: Regolamento per la Certificazione dei Sistemi di Gestione Integrati secondo lo Schema BEST 4.
The use and validity of this certificate are subject to compliance with the RINA document: Rules for the Certification of Integrated Management Systems according to the BEST 4 Scheme

Prima emissione 10.11.2005
First issue

Emissione corrente 03.01.2012
Current issue

Dott. Roberto Cavanna
(Direttore della Divisione Certificazione)
(Director of Certification Division)

RINA SERVICES S.p.A.
Via Corsica 12, 16128 Genova

Per informazioni sulla validità del presente certificato e per il dettaglio delle singole certificazioni, visitare il sito www.rina.org
For information concerning validity of this certificate and details of other certification, visit the site www.rina.org

form CERGEN BEST4 04/04

3.7. ATTESTAZIONI:

La EURECO S.r.l. ha ricevuto, in considerazione dei lavori svolti nel campo del disinquinamento delle acque marine, l'attestazione di qualificazione per l'esecuzione di lavori pubblici da parte della "SOA" Nazionale Costruttori Organismo di Attestazione S.p.A., categoria "OS15", classifica V, classifica in Euro 5.164.569.

Nel 2006, seguendo la politica aziendale, la ns. società ha deciso di rinunciare a tale attestazione per essere riconosciuta da un unico organismo certificatore, quale la **Soa Rina**, per le seguenti categorie:

- *Cat. OG7 – Opere marittime e Lavori di Dragaggio – Classifica IV importo €2.582.284,00*
- *Cat. OS15 - Pulizia di acque marine, lacustre, fluviali – Classifica V importo €5.164.569,00*

Nel 2010 l'EURECO ha ottenuto dalla SOA Rina la massima "Attestazione di qualificazione per l'esecuzione di lavori pubblici" per le seguenti categorie:

- *Cat. OG7 – Opere marittime e Lavori di Dragaggio – Classifica VIII (IMPORTI ILLIMITATI);*
- *Cat. OS15 - Pulizia di acque marine, lacustre, fluviali – Classifica V importo €5.164.569,00 ;*

SOA RINA

Codice identificativo : 01150540993 (Autorizzazione n.05 del 09/11/2000)

ATTESTAZIONE DI QUALIFICAZIONE ALLA ESECUZIONE DI LAVORI PUBBLICI

Rilasciato alla impresa: EURECO SRL
con sede in: PALERMO **CAP:** 90151 **Provincia :** PA
Indirizzo: VIA CHIRONE; 251
Iscritta alla CCIAA di: PALERMO **al n.:** 07602050630 **C. F.:** 07602050630 **P. IVA:** 07602050630

Rappresentanti legali:

Titolo nome e cognome	Codice Fiscale	Titolo nome e cognome	Codice Fiscale
Sig. ANTONIO PIZZARDI	PZZNTN68A11M088A		

Direttori Tecnici:

Titolo nome e cognome	Codice Fiscale	Titolo nome e cognome	Codice Fiscale
Ing. CLAUDIO INDOVINA	NDVCLD59T04G273I		

Categorie e classifiche di qualificazione:

Cat.	Class.	C.F. direttore tecnico cui è connessa la qualificazione
OG7	VIII	
OS15	V	

Cat.	Class.	C.F. direttore tecnico cui è connessa la qualificazione

Cat.	Class.	C.F. direttore tecnico cui è connessa la qualificazione

L'impresa possiede la certificazione (art. 2, comma 1, lettera q) D.P.R. 34/2000) valida fino al 08/04/2013 rilasciata da RINA all'impresa EURECO SRL codice fiscale 07602050630
L'impresa partecipa al consorzio stabile , con codice fiscale: ,
cui sono consorziate anche le seguenti imprese : (indicare solo il codice fiscale)

Attestazione n.: 5028/05/00 (N.ro progressivo/Codice SOA) - Sostituisce l'attestazione n.: 4688/05/00 (N.ro progressivo/Codice SOA)

Date						
	rilascio attestazione originaria	02/02/2010	scadenza validità triennale	01/02/2013	scadenza intermedia *(cons. stab.)*	
	rilascio attestazione in corso	27/05/2010	effettuazione verifica triennale		scadenza validità quinquennale	01/02/2015

Copia del documento autenticato con firma digitale e archiviato nella banca dati della Autorità per la vigilanza sui lavori pubblici

Il legale rappresentante
Gabriele Sabatosanti Scarpelli

timbro SOA

Il direttore tecnico
Giovanni Battista Damonte

3.8. ATTESTAZIONI MINISTERIALI

la ns. società inoltre è stata valutata dal Registro Italiano Navale a seguito di tale valutazione il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha attestato che il sistema di gestione della sicurezza della ns. società di navigazione è stato sottoposto a verifica e che esso soddisfa alle prescrizioni del Codice Internazionale di gestione della sicurezza delle navi e della prevenzione dell'inquinamento (Codice ISM).

3.9. VENDOR LIST:

La nostra società è inserita nei seguenti Albi Fornitori Aziendali :

- *Eni S.p.A.;*
- *Raffineria di Gela S.p.A.*
- *Eni Divisione R. &. M;*
- *Agip Petroli S.p.A.*
- *Saipem S.p.A.;*
- *Saipem S-A;*
- *Saipem Croazia;*
- *Saipem Romania;*
- *Snamprogetti;*
- *GreenStream B.V.*
- *Italgas S.p.A.*
- *ENEL S.p.A.*

3.10. Flotta sociale

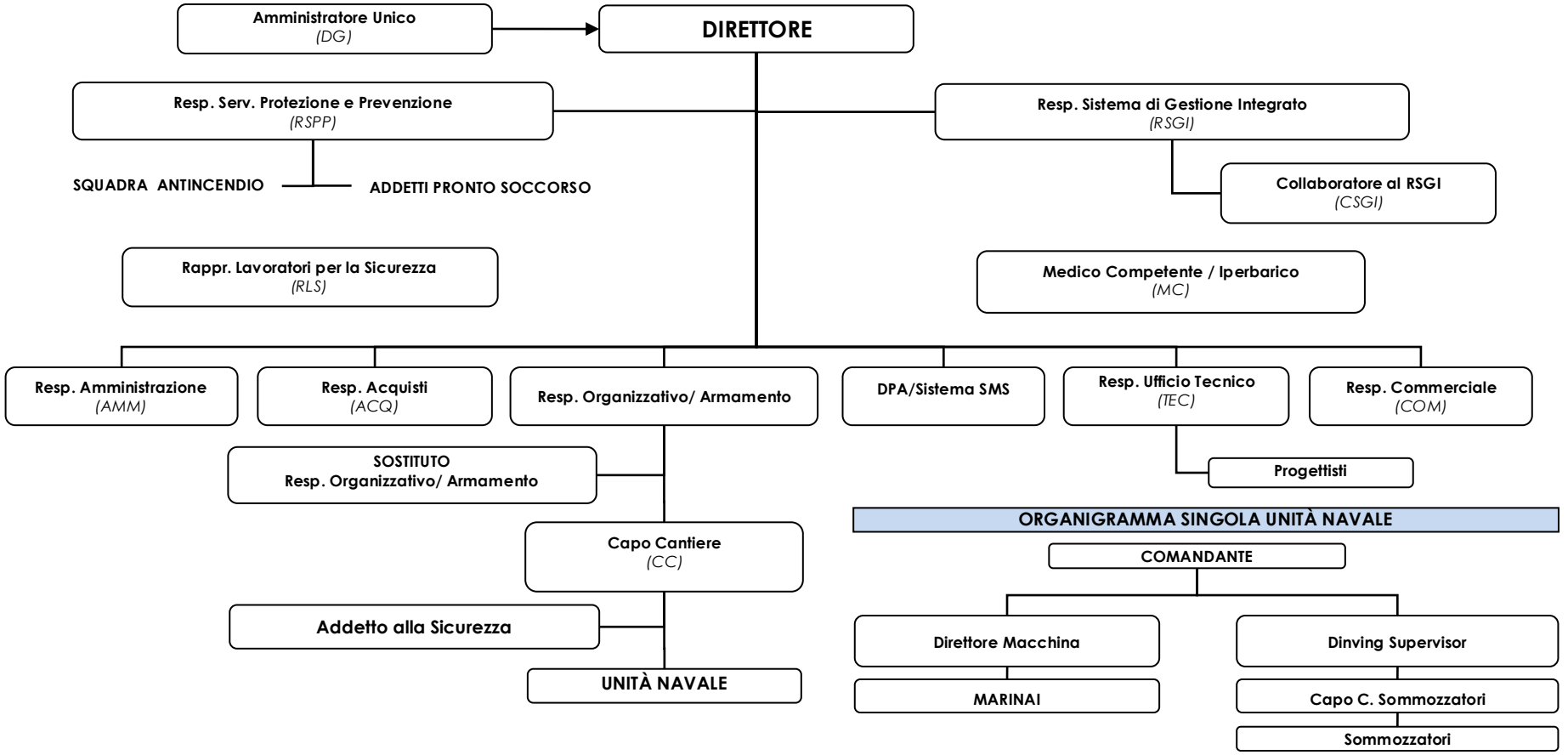
Ad oggi, la flotta sociale si compone delle seguenti imbarcazioni di proprietà:

1. Rimorchiatore "Federico S.", acquisito nel 2003;
2. Rimorchiatore "Giuseppe Cosentino" acquisito nel 2009;
3. Rimorchiatore "Walter C." acquisito nel 2009;
4. Rimorchiatore "Anna Cosentino" acquisito nel 2010;
5. S/V "Squalo", acquisita nel 2000;
6. M/B "Vega", acquisita nel 2000.
7. M/N "Bellerophon", acquistata nel 2003;
8. S/V "Manta", acquisita nel 2004;
9. S/V "Dolphin", acquisita nel 2004;
10. M/nave "Vincenzo Cosentino" acquisita nel 2006;
11. S/V "Murena" acquisita nel 2008;
12. M/B "Pellicano 67";
13. Gru Liebherr Hs895HD da 200 Tons;
14. M/B "Eco 2000/107;
15. M/B "Eco 2000/112.

3.11. PRESENZA NEL TERRITORIO

L'EURECO è presente sul territorio anche dal punto di vista del sociale, oltre ad aver aderito al protocollo di legalità con la Prefettura di Caltanisetta è membro attivo della Confindustria di Palermo, organizza e sponsorizza diverse manifestazioni culturali; è sponsor principale del Gela Calcio, squadra che milita nel campionato di Prima divisione Lega Pro Girone B, e del Eurogroup Volley, squadra che milita nel serie A2 maschile.

ORGANIGRAMMA



4. Requisiti SA 8000

4.1. Lavoro Infantile

L'Organizzazione non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

Tuttavia, appropriati piani di rimedio sono stati progettati al fine di garantire, nel caso se ne presenti la necessità, il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Tali piani sono sostanzialmente volti al sostegno ed alla garanzia della frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

Al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche e in collaborazione con istituti locali e università, l'Organizzazione offre la possibilità di eseguire stage presso il proprio sito. Durante l'effettuazione di tali stage l'organizzazione garantisce ai partecipanti la non esposizione a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

Composizione dell'organico

La composizione dell'organico è quella riportata nella tabella seguente:

ANNO 2012		
Età	**n. dipendenti**	**%**
< 15	**0**	**0**
15 – 18	**0**	**0**
19 – 32	**4**	**8**
33 – 40	**7**	**14**
41 – 50	**19**	**40**
51 – 60	**13**	**27**
Oltre 60	**5**	**11**
TOTALE	**48**	**100**
ETA' MEDIA	**49**	

Tab.1 – Composizione Organico

L'età media si è leggermente rialzata quindi con i 49 anni rispetto ai 44 dell'anno precedente (5 anni); tuttavia, considerando il numero totale di risorse, è sicuramente possibile affermare che l'Organizzazione è "GIOVANE"; inoltre, sono sempre più consolidati i rapporti con tutti i dipendenti, lo testimonia il fatto che nel corso degli anni il numero di risorse variate è veramente esiguo.

Attualmente nell'organico non sono presenti "bambini lavoratori".

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'Organizzazione ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche.

Obiettivo	Strategia	Resp	Indicatore	Target	Budget	Tempo
Mantenere l'attuale situazione relativamente al non impiego di minori	*Non assumere ne bambini ne giovani lavoratori*	DG RSGI	Numero di lavoratori con meno di 16 anni	*= 0*	\	*Dic. 2013*

4.2. Lavoro Obbligato

Tutti i lavoratori che l'Organizzazione impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

L'Organizzazione non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'Organizzazione garantisce che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito presso l'Organizzazione denaro o copie originali di documenti.

Guida all'impiego

Tutti i lavoratori sono informati, al momento dell'assunzione, sulle caratteristiche principali del contratto da loro firmato. Inoltre presso gli uffici amministrativi è resa disponibile copia del CCNL per consultazione e il personale amministrativo è a disposizione per qualunque richiesta di chiarimento. Sono stati organizzati ed effettuati, al fine di esplicitare quanto più possibile gli oneri contrattuali tra Organizzazione e Lavoratori, appositi momenti di informazione e formazione.

Indagine di clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, l'Organizzazione con la collaborazione della società di consulenza incaricata per la progettazione del Sistema di Responsabilità Sociale, ha definito appositi strumenti di indagine del clima interno che periodicamente (almeno una volta ogni 2 anni e/o in caso di variazioni del personale superiori al 20%) sottopone ai propri dipendenti al fine di evidenziare aspetti del clima aziendale che possano discostarsi con quanto definito nella Politica.

Dall'analisi dei risultati dell'ultima indagine effettuata, risulta che tutto il personale e particolarmente sensibile alle tematiche affrontate dal sistema di gestione SA8000, molto più di quanto non lo sia verso tutti gli altri sistemi di gestione dei quali l'Organizzazione dispone.

Obiettivo	Strategia	Resp	Indicatore	Target	Budget	Tempo
Monitorare il coinvolgimento dei lavoratori nell'applicazione di quanto definito dalla SA 8000	*Valutare, nel corso delle verifiche interne programmate, il livello di coinvolgimento da parte dei lavoratori delle prescrizioni vigenti in materia di SA 8000;*	*DG*	*N° NC / N° Audit interni*	*< 2*	*una risorsa (RSGI) per circa 2 ore mese (circa € 400 anno)*	*Dicembre 2013*

4.3. Salute e Sicurezza

La gestione della sicurezza è da sempre uno dei punti di forza dell'Organizzazione, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività operative un luogo di lavoro sicuro e salubre. Particolare attenzione viene posta alle attività di sensibilizzazione, formazione ed informazione dei lavoratori al fine di prevenire incidenti e danni alla salute. Le principali azioni intraprese sono:

- certificazione di un Sistema di Gestione per la Sicurezza in conformità alla OHSAS 18001;
- coinvolgimento dei rappresentanti sindacali dei lavoratori in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- nomina di un responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione;
- definizione di un piano di emergenza;
- definizione di un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- organizzazione di momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Nell'ultimo anno non abbiamo registrato nessun caso di infortunio dato quindi migliorativo rispetto all'anno precedente in cui avevamo registrato un unico caso; nonostante ciò, l'Organizzazione attraverso i suoi Preposti Sicurezza, non manca occasione per tenere il personale "tutto" su un'elevata soglia di attenzione in merito all'uso dei dispositivi di protezione individuale durante l'esecuzione di attività ed operazioni a rischio nel rispetto di quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi ed al fine di garantire il livello salvaguardia della salute e della sicurezza che l'Organizzazione si è prefissato.

Anno	Indice di Gravità	Indice di Frequenza
2012	**0**	**0**

Tab.2 – Andamento Infortuni

Malattie professionali

Ad oggi non vengono rilevate malattie professionali; tale risultato è riportato dal Medico Competente sul verbale della riunione annuale ex art. 35 del D.Lgs. 81/2008 redatto in collaborazione con il Datore di Lavoro, il RSPP e il RLS.

Attività di prevenzione

I principali strumenti utilizzati sono i corsi di formazione pianificati ed effettuati annualmente dall'Organizzazione:

Argomento	2012	
	Presenze	Ore Tot.
Gestione della Sicurezza	100%	8
Gestione del Sistema Integrato	100%	8
Rischi sicurezza, ambiente e rilevanti per attività svolte presso Stabilimento RAGE	100%	8

Tab.3 – Attività formative

Le attività di formazione e prevenzione vengono definite annualmente dalla Direzione con la collaborazione di tutte le principali figure della sicurezza.

Tutti i dipendenti aziendali hanno in dotazione gli appositi dispositivi di protezione individuali in conformità a quanto prescritto dal Documento di Valutazione dei Rischi ed in funzione dei rischi specifici ai quali le varie risorse potrebbero essere esposti durante lo svolgimento delle diverse attività operative.

Le costanti attività di sorveglianza e monitoraggio alle quali sono chiamate tutte le risorse che ricoprono un ruolo di responsabilità nell'abito della Sicurezza dell'Organizzazione, garantiscono inoltre che l'uso di tali dispositivi, da parte delle risorse operative, venga assicurato.

Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive

L'attenzione dell'Organizzazione in materia salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree operative, ma si estende anche a quelle non operative, di cui è assicurata sicurezza e pulizia.

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'Organizzazione con la collaborazione della società di consulenza incaricata per la progettazione del Sistema di Responsabilità Sociale, ha definito appositi strumenti di indagine della percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro da parte delle risorse che periodicamente (almeno una volta ogni 2 anni e/o in caso di variazioni del personale superiori al 20%) sottopone

ai propri dipendenti al fine di evidenziare aspetti di sicurezza che possano discostarsi con quanto definito nella Politica.

Dall'analisi dei risultati dell'ultima indagine effettuata, risulta che tutto il personale e sensibile anche alle tematiche della Sicurezza ampiamente gestite grazie al sistema OHSAS 18001 certificato.

Obiettivo	Strategia	Resp	Indicatore	Target	Budget	Tempo
Monitorare gli indici di frequenza e gravità, nonché il numero di mancati incidenti e/o medicazioni	Utilizzare lo strumento fornito dal SGI per la raccolta dei dati-Analisi dei dati e eventuali azioni correttive	RSGI	IF – Indice Frequenza IG – Indice Gravità n. mancati incidenti n. medicazioni	*IF ≤ 0* *IG ≤ 0* *Almeno 1* *Almeno 1*	\	*Entro Dicembre 2013*

4.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'Organizzazione ha sempre rispettato il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva; tuttavia, ad oggi nessun lavoratore ha espresso la volontà di aderire ad alcun tipo di sindacato e pertanto non esistono dei rappresentanti sindacali eletti oratori; tuttavia, nel caso in cui se ne presenti l'occasione, gli stessi non saranno soggetti ad alcun tipo di discriminazione ed avranno la possibilità di comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Appositi spazi verranno adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni necessarie con i rappresentanti dei lavoratori. Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

Lavoratori e sindacati

I lavoratori godono della libertà di associazione al sindacato e di esercitare attivamente il loro diritto alla contrattazione collettiva; ad oggi, come già espresso in precedenza, nessun lavoratore è legato ad associazioni di categoria.

	Anno 2012
	n. iscritti
CGIL	0
CISL	0
UIL	0

Tab.4 – Lavoratori associati al sindacato

In azienda si è creato un clima di collaborazione costruttiva che si è tradotto in una totale assenza di casi di sciopero registrati.

Anno 2012	n. ore sciopero
	0

Tab.5 – Sciopero

4.5. Discriminazione

L'Organizzazione che garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano, non ammette alcuna forma di discriminazione ed in particolare:

- il personale viene assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
- il lavoro viene remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali; le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti;
- l'accesso alla formazione viene garantito tenendo conto delle necessità aziendali;
- per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi di salute e sicurezza, qualità, ambiente e responsabilità sociale;
- ciascun lavoratore è libero di seguire i propri principi;
- l'integrità dei lavoratori viene salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La presenza femminile in azienda

In un'area geografica dove la percentuale delle donne lavoratrici è una delle più basse d'Italia, anche in azienda la presenza femminile è nulla.

	Anno 2012
	Numero
UOMINI	47
DONNE	1

Tab.6 – Distribuzione lavoratori per sesso

La percentuale di donne nell'organico aziendale è pari al 2% in quanto è presente un'unica donna nell'intera forza lavoro dell'Organizzazione.

Tuttavia, l'Organizzazione continua a fare larga opera di sensibilizzazione verso tutte le risorse attualmente in forza in merito alla divulgazione della politica adottata dall'organizzazione al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione ed in particolar modo la disponibilità di assunzione di operatori di sesso femminile. Sono state inoltre ricercate informazioni presso le istituzioni di competenza in merito alle eventuali richieste di assunzione disponibili e, probabilmente per problematiche legate alla tipologia del servizio erogato e a modelli socio-culturali, non siamo ad oggi riusciti a selezionare alcuna richiesta da parte di aspiranti dell'altro sesso. In ogni caso l'organizzazione garantirebbe alle donne la stessa remunerazione rispetto agli uomini a parità di lavoro.

	Anno 2012 Numero
Operai	**41**
Impiegati	**4**
Quadri	**2**
Dirigenti	**1**

Tab.7 – Distribuzione lavoratori per categoria professionale

Lavoratori Stranieri

La percentuale di lavoratori stranieri nell'organico aziendale è pari al 0 %.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è attivo un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi che fino ad ora non ha portato all'inoltro di alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

Anno 2012	
n.	**%**
0	**0**

Tab.8 – Distribuzione lavoratori stranieri

4.6. Pratiche Disciplinari

Reclami

Non c'è evidenza di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo).

Descrizione	Anno 2012
Ammonizioni verbali	**0**
Ammonizioni scritte (lettere di richiamo)	**0**
Multe	**0**
Sospensione dal lavoro	**0**
Licenziamento	**0**

Tab.9 – Distribuzione pratiche disciplinari

Obiettivo	Strategia	Resp	Indicatore	Target	Budget	Tempo
Mantenere l'attuale situazione relativamente al non impiego di pratiche disciplinari nei confronti dei dipendenti	*Sensibilizzazione del personale sulle tematiche relative alle eventuali pratiche disciplinari applicabili*	RSGI	Numero di richiami formali	*= 0*	\	*Entro Dicembre 2013*

4.7. Orario di Lavoro

L'orario lavorativo ordinario per gli operai è distribuito su tre turni di lavoro h24, dalle 6.00 alle 14.00, dalle 14,00 alle 22,00 e dalle 22,00 alle 06,00 prevedendo 2 giorni di riposo settimanali; per gli impiegati è dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 12.00, dalle 14,30 alle 18,30; la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimane sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale.

Lo straordinario è sempre concordato con il singolo lavoratore, non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale ed è remunerato in accordo a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale.

4.8. Retribuzione

L'Organizzazione corrisponde ai lavoratori una retribuzione secondo quanto definito nel Contratto Collettivo di settore.

Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato.

Descrizione	Anno 2012 n. dipendenti medio
A tempo indeterminato	**40**
A tempo determinato	**8**
Apprendistato	**0**

Tab.10 – Distribuzione tipologia contratti

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato ad oggi è la principale forma contrattuale utilizzata presso l'Organizzazione.

Retribuzioni

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono superiori, sebbene in misura diversa a seconda della mansione ricoperta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Obiettivo	Strategia	Resp	Indicatore	Target	Budget	Tempo
Mantenere l'attuale situazione relativamente alla retribuzione dei lavoratori	*Colloqui con i lavoratori in occasione del pagamento degli stipendi al fine di valutare il grado di soddisfazione in merito alla retribuzione*	RSGI	Remunerazione media dei lavoratori	Mantenimento dell'attuale situazione retributiva	\	*Entro Dicembre 2013*

5. Sistema di Gestione

L'Organizzazione si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000 certificato dal RINA S.p.A. con n. SA-92 dal 30.09.2005.

Il sistema è applicato da tutte le risorse e coinvolge, oltre ai lavoratori, anche le altre parti interessate individuate dall'Organizzazione.

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'Organizzazione, i clienti/consumatori, le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'Organizzazione e più direttamente coinvolte nella vita aziendale. I lavoratori hanno compreso l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Nel processo di applicazione dello standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla sensibilizzazione dei fornitori/subappaltatori e subfornitori sui principali requisiti della norma. E' stato definito un piano di monitoraggio sui fornitori che ha previsto l'invio di modelli appositamente predisposti per la raccolta di informazioni specifiche riguardanti tali requisiti.

Anno 2012		
n. fornitori contattati	**n. risposte**	**%**
9	**1**	**11**

Tab.11 – Sensibilizzazione Fornitori

Come si evince dal dato raccolto a fine 2012, la percentuale di risposta è da ritenersi ancora INSUFFICIENTE.

Quindi, sulla base dei risultati ottenuti, abbiamo deciso per il futuro di migliorare costantemente il livello di sensibilizzazione acquisito dai nostri fornitori / subappaltatori e subfornitori attraverso l'invio costante di informazioni in materia di SA8000.

In ogni caso, vista la politica aziendale abbracciata dall'Organizzazione, nella definizione dei futuri contratti di fornitura di beni e/o servizi, si privilegeranno le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2008 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

Riesame della Direzione e comunicazione esterna.

Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati costituiscono la struttura portante del presente documento, che la Direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni attestanti il rispetto dei requisiti della norma.

Il Piano di Miglioramento annuale costituisce il documento di registrazione in uscita dal Riesame della Direzione e sullo stesso, appunto, vengono definiti gli obiettivi, gli indicatori, le strategie e le risorse assegnate, nonché i target fissati per l'anno successivo.

6. Riferimenti

SA 8000:2008 Par. 9

7. Elenco moduli richiamati

NESSUNO